

# Delo in varnost

revija za varnost in zdravje pri delu in varstvo pred požarom

Letnik 52, Februar 2007, 13.77 € / 3300 SIT

## Marko Štrovs: Obvezno dodatno pokojninsko zavarovanje Poškodbe pri delu

- Prijavljanje na Inšpektorat RS za delo
- Spremenjen obrazec za prijavo poškodb pri delu

## Spolno nadlegovanje na delovnem mestu Izgorelost

## Programi za evidence s področja VZD in ocene tveganj

Demo verzijo programov lahko preizkusite na spletnem naslovu [www.ebs.si](http://www.ebs.si).

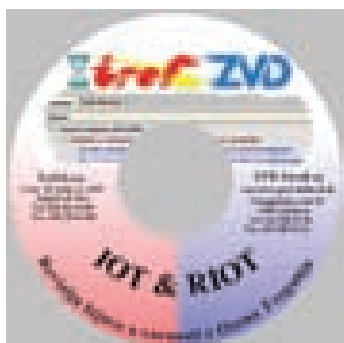


### 1. Program za vodenje evidenc varnosti in zdravja pri delu - EVZD 39

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

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

**Cena: 425,64€ (102.000,00 SIT) z vključenim DDV**



### 2. Program za izdelavo izjave o varnosti z oceno tveganja in njene revizije - IOT & RIOT

Program je namenjen za izdelavo izjave o varnosti z oceno tveganja in njene revizije.

Vsak delodajalec mora izdelati in sprejeti izjavo o varnosti v pisni obliki, s katero določi način in ukrepe za zagotavljanje varnosti in zdravja pri delu ter jo dopolnjevati ob vsaki novi nevarnosti in spremembi ravni tveganja. Izjava o varnosti temelji na ugotovitvi možnih vrst nevarnosti in škodljivosti na delovnem mestu in v delovnem okolju ter oceni tveganja za nastanek poškodb in zdravstvenih okvar.

**Cena: 450,68 € (108.000,00 SIT) z vključenim DDV**

**1 + 2 PROGRAM = 600,90 € (144.000,00 SIT) z vključenim DDV**



### 3. Program Šifrant za izdelavo izjave o varnosti z oceno tveganja in njene revizije - ŠIFRANT IOT & RIOT

Program Šifranti VZD je namenjen za vnos nastavitve ocene tveganja in kriterijev nevarnosti tveganja. Pred izvedbo obdelave za posamezno delovno mesto v programu Ocena tveganja, izdelamo najprej v tem programu (Šifranti VZD) kriterije ocenjevanja, ukrepe kako se izogniti ali zmanjšati možnost pojava. Na podlagi teh kriterijev se ocenjujejo oz. izdelajo ocene.

Ocenjevanje mora biti vedno po enakih oziroma podobnih zahtevah.

**Cena: 550,83 € (132.000,00 SIT) z vključenim DDV**

**1 + 2 + 3 PROGRAM = 1001,50 € (240.000,00 SIT) z vključenim DDV**

## V središču

- 3 Marko Štrovs  
**Obvezno dodatno pokojninsko zavarovanje**  
*Obligatory additional pensional insurance*

## Tema meseca

- 5 Milan Srna  
**Poškodbe pri delu**  
*Accidents at work*
- 8 Mladen Markota  
**Prijavljanje poškodb pri delu na Inšpektorat Republike Slovenije za delo**  
*Accidents at work report on Labour Inspectorate of the Republic of Slovenia*
- 10 Tatjana Kofol Bric  
**Spremenjen obrazec za prijavo poškodbe pri delu**  
*Accidents at work reporting form is changed*

## Aktualno

- 12 Boris Gačnik  
**Delo komisije za ugotovitev podlage za odpoved pogodbe o zaposlitvi**  
*Activities of the Commission for determination of causes for work contract cancellation*
- 14 Sonja Robnik  
**Spolno nadlegovanje na delovnem mestu: (so)odgovornost delodajalcev**  
*Sexual harassment in the workplace: employers' co-responsibility*
- 19 Andraž Rangus  
**Delovni čas delavcev v EU**  
*Working time in EU*

## 5

**Accidents at work**

The employer has to report the injuries of the workers, which happened at work, during business trips, and while travelling to/from work. The incident has to be reported if the resulting absence from work is at least one day. The author defines also the terms such as passive insurance, injury caused by enforcement of health insurance, serious injury at work, investigation of causes and reimbursement of damage.

## 14

**Sexual harassment in the workplace: employers' co-responsibility**

The author is defining the term sexual harassment in the workplace which derives from unequal power distribution between women and men. Possible forms of help to the victims of sexual harassment in the workplace are listed later on. The article also focuses on expected actions of the employers. Employment Relationship Act (article 45) obligates employers to provide such a working environment in which none of the workers is subject to undesired treatment of sexual nature.

## 22

**Burn-out**

Burn-out has been defined as a psychological phenomenon, appearing in »auxiliary« occupations, but in fact it is a much more spread-out phenomenon. It appeared in psychiatric terminology only recently. The disturbance has been ranged partly as depression, and partly as anguish, and appeared when people craving to increase their efficiency exceeded the limits of their abilities. Burn-out syndrome has many development phases, which are described in the article, as well as their effects and advice, how to overcome it. It has been proved that stress at the work place is one of the principal causes for burn-out, but the two phenomena do not equate.

## 30

**How to identify stress in working environment**

## Razvoj in znanost

- 22 Marjan Bilban, Andreja Pšeničny  
**Izgorelost**  
*Burn-out*
- 30 Marjan Bilban  
**Kako razpoznati stres na delovnem mestu**  
*How to identify stress in working environment*
- 36 Ferdinand Deželak, Mirko Čudina  
**Metode in postopki za zmanjševanje hrupa, III. del**  
*Preventing excessive noise exposure, part III*

## Pravni nasveti

- 43 Nina Kos  
**Pogoji za upokojevanje v letu 2007**  
*Conditions for pensioning in 2007*

## Zakonodaja

- 45 Nina Kos  
**Iz Uradnega lista RS**  
*From the Official Gazette of the Republic of Slovenia*

UDK 616.  
628.5  
331.4  
614.8  
ISSN 0011-7943

## DELO in VARNOST

Izdajatelj in založnik:

**ZVD Zavod za varstvo pri delu d.d.**

Direktor: **Miran Kalčič, univ. dipl. pravnik**  
Chengdujska cesta 25,  
1000 Ljubljana

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

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

Ident. št.: **SI21282692**

Matična številka: **5055580**

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

Glavni in odgovorni urednik:

**mag. Milan Srna, univ. dipl. inž.**

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

Namestnica

glavnega in odgovornega urednika:

**Vladimira Lebar, dipl. var. inž.**

Urednik znanstvene priloge:

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

Lektorica:

**Tatjana Šrol**

Oblikovanje in fotografija:

**Saša Žebovec, univ. dipl. inž.,**

**Tatjana Polanc**

Člani uredništva:

**asist. Metka Teržan, dr. med.**

**dr. Gregor Omahen, univ. dipl. inž.**

**dr. Maja Metelko, univ. dipl. inž.**

Izhaja dvomesečno

Naklada: 850 izvodov

Cena posamične številke:

13.77 € / 3.300 SIT z vključenim DDV.

Odpovedni rok je tri (3) mesece

s priporočenim pismom. Vsako

spremembo naslova sporočajte

uredništvu pravočasno.

Vse pravice pridržane.

Ponatis celote ali posameznih delov je

dovoljen samo s soglasjem izdajatelja.

Povzetki člankov so vključeni v

podatkovni zbirki COBISS in ICONDA.

Revija DELO IN VARNOST je vpisana v

razvid medijev, ki ga vodi Ministrstvo za

kulturo RS, pod zaporedno številko 622.

Trženje:

**Vladimira Lebar, dipl. var. inž.**

Tel.: (01) 585 51 69

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

Ljubljana, Celovška 25

Fotografija na naslovnici:

**FOTO SPRING**

## UVODNIK

### ELEM 2007

(Evropsko leto enakih možnosti za vse)

Evropska agencija se je odločila, da bo v letu 2007 spodbujala enake možnosti za vse. Cilj te pobude je krepiti ozaveščenost ljudi o njihovih pravicah, spodbujati enake možnosti za vse ter začeti pomembno razpravo o koristih raznolikosti za evropske družbe in posameznike.

Evropski parlament in Svet Evropske unije sta leto 2007 razglasila za Evropsko leto enakih možnosti za vse.

Sklep Evropskega parlamenta in Sveta:

- (1) Nediskriminacija je temeljno načelo Evropske unije. To načelo je treba upoštevati v vseh politikah Evropske unije.
- (5) Evropska zakonodaja s področja enakega obravnavanja in nediskriminacije zadeva vse osebe v Evropski uniji.
- (6) Socialna agenda 2005-2010, ki dopolnjuje in podpira Lizbonsko strategijo, ima ključno vlogo pri uveljavljanju socialnih razsežnosti gospodarske rasti.

**Evropsko leto enakih možnosti za vse** se je začelo 30. januarja v Berlinu na prvem vrhu enakosti. Na spletni strani, ki so jo pripravili v ta namen, so že objavili rezultate ankete EU o protidiskriminaciji. Anketa kaže, da več kot polovica Evropejcev (51 %) meni, da za boj proti diskriminaciji v njihovi državi *ni narejenega dovolj*, prav tako pa velika večina vprašanih zagovarja stališče, da je *diskriminacija zelo razširjena* (64 %). Na splošno rezultati potrjujejo, da so Evropejci *priljubljeni na spremembe*, pri čemer se velika večina strinja s sprejetjem ukrepov za spodbujanje enakih možnosti za vse na področju zaposlovanja.

Anketa poudarja, da je ozaveščenost o obstoju zakonov proti diskriminaciji (zaradi spola, etnične pripadnosti, rase, starosti, spolne usmerjenosti, invalidnosti, vere ali prepričanja) v EU še vedno na sorazmerno nizki ravni. Samo tretjina državljanov trdi, da pozna svoje pravice v primeru, da bi postali žrtve diskriminacije ali nadlegovanja. *Zato so glavni cilji evropskega leta obveščanje državljanov o njihovi pravici do nediskriminacije in enake obravnave, spodbujanje enakih možnosti za vse ter opozarjanje na prednosti raznolikosti.*

Pri dejavnostih bodo sodelovali ljudje in organizacije, ki imajo največ interesov za uspeh kampanje. To vključuje sindikate, delodajalce, nevladne organizacije, mladinske skupine, organizacije, ki predstavljajo tiste, ki niso deležni enake obravnave, ter lokalne in regionalne oblasti.

Velika večina Evropejcev je prepričana, da so invalidi (79 %), Romi (77 %), starejši od 50 let (69 %) ali tisti z drugačno narodnostjo (62 %) v njihovi družbi prikrajšani. Hkrati večina ljudi v vseh, razen štirih državah članicah, meni, da ljudje z narodnostjo, ki se razlikuje od ostalega prebivalstva, bogatijo nacionalno kulturo. Velika večina je prepričana, da je na vodstvenih položajih (77 %) in v funkciji poslank (72 %) potrebnih več žensk.

Delavci invalidi bi morali biti na delovnem mestu obravnavani na enak način kakor drugi delavci. To vključuje enako obravnavanje pri zagotavljanju varnosti in zdravja pri delu. Vidik zagotavljanja varnosti in zdravja ne more biti izgovor, da se delavcev invalidov ne zaposli ali se jim ne podaljša zaposlitev. Poleg tega je delovno mesto, ki je dostopno in varno za delavce invalide, hkrati tudi varnejše in dostopnejše za vse druge zaposlene, stranke in obiskovalce. Položaj delavcev invalidov urejajo evropski predpisi o preprečevanju diskriminacije in o zagotavljanju varnosti in zdravja pri delu. To zakonodajo, ki jo države članice prenesejo v nacionalne predpise, je treba uporabljati, da se spodbudi zaposlovanje delavcev invalidov in da se jih ne izključuje.

Povzeto po:

<http://equality2007.europa.eu>

Drage bralke, dragi bralci, na začetku vsakega novega letnika, letos je to že dvainpetdeseti, si zastavimo naloge in cilje, v katerih ste v ospredju predvsem vi in vaša pričakovanja. Korak v tej smeri bo rubrika **V središču**, v kateri bodo najvidnejši predstavniki stroke v vsaki številki predstavili svoja stališča do aktualnih dogajanj na področju varnosti in zdravja pri delu in z njo povezanih dejavnosti.

mag. Milan Srna, univ. dipl. inž.  
glavni in odgovorni urednik,  
E: [milan.srna@zvd.si](mailto:milan.srna@zvd.si)



**MARKO ŠTROVS,**  
državni sekretar  
na Ministrstvu za delo, družino in  
socialne zadeve\*

## OBVEZNO DODATNO POKOJNINSKO ZAVAROVANJE

Slovensko pokojninsko in invalidsko zavarovanje je zelo prožno. V skrbi za svojo dolgoročno socialno varnost so ljudje pripravljeni sprejeti korenite spremembe. Zakonodajca na tem področju se je tako v zadnjih tridesetih letih v povprečju spremenila po dvakrat na leto, na vsakih osem let pa je bila deležna večjih sprememb, ki so se imenovale »reforma«. Ker je bila zadnja obsežna sprememba sprejeta leta 1999, lahko letos spet pričakujemo večji poseg. To izhaja tudi iz letošnjega vladnega normativnega programa, po katerem naj bi v začetku poletja poslala državnemu zboru v sprejem novelo zakona o pokojninskem in invalidskem zavarovanju, jeseni pa še nov zakon o dodatnem pokojninskem varčevanju in zavarovanju.

Z letošnjimi spremembami naj bi med drugim uredili področje dodatnega pokojninskega zavarovanja, ki se je v zadnjih desetih letih razvijalo dokaj hitro, vendar nekonsistentno. Zato poznamo številne oblike zbiranja denarja od državljanov oziroma delodajalcev, ki po svojem imenu ali razglašeni cilj sodi v ta sistem: obvezno dodatno pokojninsko zavarovanje, prostovoljno kolektivno oziroma individualno dodatno pokojninsko zavarovanje, dodatno pokojninsko zavarovanje javnih uslužbencev in pokojninske bone. Naštete oblike se razlikujejo po krogu zavarovancev in zavezancev za plačevanje zavarovalnih premij, po nosilcih, po načinu določanja, nalaganja in uporabe privarčevanih premij, in po obliki in ročnosti obljubljenih rent in drugih pravic.

Predvidoma bi iz sedanjega enotnega zakona o pokojninskem in invalidskem zavarovanju izločili in v posebnem zakonu o dodatnem pokojninskem varčevanju in zavarovanju uredili vse oblike prostovoljnega dodatnega pokojninskega zavarovanja. V starem in le nekoliko popravljenem zakonu o pokojninskem in invalidskem zavarovanju

bo tako ostalo le še obvezno zavarovanje na podlagi solidarnosti, ki ga izvaja Zavod za pokojninsko in invalidsko zavarovanje, ter obvezno dodatno pokojninsko zavarovanje.

Z vidika zavarovanca in njegovega delodajalca je med vsemi oblikami dodatnih pokojninskih zavarovanj najbolj ugodno prav to obvezno dodatno pokojninsko zavarovanje, ki je bilo uvedeno z reformo iz leta 1999 namesto prejšnjega štetja zavarovalne dobe s povečanjem (benefikacije). V to zavarovanje so se morali obvezno vključiti zavarovanci, ki so 31.12. 2000 imeli manj kot 25 let (moški) oziroma 23 let (ženske) pokojninske dobe in so 1.1.2001 delali na delovnih mestih, kjer se je štela zavarovalna doba s povečanjem. Tisti zavarovanci, ki pa so imeli najmanj 25 let (moški) oziroma 23 let (ženske) pokojninske dobe, so obdržali pravico do štetja zavarovalne dobe s povečanjem po prejšnjih predpisih. Poleg navedenih delavcev so se na podlagi zakona o carinski službi v obvezno dodatno pokojninsko zavarovanje vključili tudi delavci carinske uprave, in to ne glede na dopolnjeno pokojninsko dobo.

Tako prejšnja benefikacija zavarovalne dobe kot sedanje obvezno dodatno zavarovanje sta namenjena izključno zavarovancem, ki opravljajo posebno težka in zdravju škodljiva dela ali dela, ki jih po določeni starosti ni več mogoče uspešno poklicno opravljati. Pri takih zavarovancih lahko nastopi delovna nesposobnost še pred dopolnitvijo minimalne starosti 58 let, ki je pogoj za

pridobitev pravice do starostne pokojnine, oziroma svojega poklica ne morejo opravljati polno delovno dobo in so zaradi tega upravičeni do sorazmerno nižje starostne pokojnine. Pravica do poklicne pokojnine iz obveznega dodatnega zavarovanja, ki jo financirajo delodajalci, tem zavarovancem krije tovrstne rizike.

Benefikacija je glede na vrsto delovnega mesta znašala dva, tri, štiri, pet ali šest mesecev letno in temu so sledili prispevki po stopnjah 4.20 %, 6.25 %, 8.40 %, 10.55 % ali 12.60 % na bruto plače, ki jih je moral delodajalec plačevati zavodu za pokojninsko in invalidsko zavarovanje Slovenije (ZPIZ). Enako razvrstitev glede na vrsto delovnega mesta imamo tudi pri obveznem dodatnem pokojninskem zavarovanju. Tudi tu premije za obvezno dodatno pokojninsko zavarovanje obračuna delodajalec glede na znesek plač delavcev, ki so vključeni v obvezno dodatno pokojninsko zavarovane, vendar jih iz svojega dohodka vplača na posamezne pokojninske račune svojih delavcev pri nosilcu zavarovanja. Premije imajo enak davčni status kot prispevki za obvezno pokojninsko in invalidsko zavarovanje, ki jih delodajalec plačuje za svoje delavce iz dohodka, torej se od njih ne plačujejo davki niti prispevki.

Razlika med štetjem zavarovalne dobe s povečanjem in obveznim dodatnim zavarovanjem je predvsem v obsegu obljubljenih pravic. S povečanjem zavarovalne dobe namreč zavarovanec prej dopolni 40 let (moški) oziroma 38

\* Univerzitetni diplomirani pravnik. V okviru ministrstva je bil od leta 1984 do začetka leta 2000 zadolžen za pokojninsko in invalidsko zavarovanje, potem pa je prevzel funkcijo državnega sekretarja, ki mu je prenehala z menjavo vlade po volitvah 2000. Po štirih letih dela na položaju sekretarja poslanske skupine v državnem zboru se je decembra 2004 vrnil v Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve kot generalni direktor direktorata za delo in pravice iz dela. Znan je predvsem kot strokovnjak za pokojninsko in invalidsko zavarovanje. Dvajsetega decembra 2006 je bil imenovan za državnega sekretarja na Ministrstvu za delo, družino in socialne zadeve.

let (ženske) pokojninske dobe, s katero se lahko upokoji pri nižji starosti. Tudi ta minimalna starostna meja se zniža za toliko mesecev, kolikor je znašalo skupno povečanje njegove zavarovalne dobe. Tako lahko baletni plesalec, ki se mu je štela zavarovalna doba s povečanjem po stopnji 18/12 in je začel opravljati takšno delo pri 18. letih starosti, doseže 40 let pokojninske dobe že s 26 leti in osmimi meseci dejanskega dela oziroma lahko pridobi pravico do starostne pokojnine že pri starosti 44 let. To je zelo ugodno za tistega, ki se hoče tako mlad resnično upokojiti. Če hoče še naprej delati v kakšnem drugem poklicu, kjer ne rabi takšne gibčnosti, gibljivosti elegance in lepote kot pri baletu, pa mu benefikacija le malo koristi, saj se mu v primeru, če se zaposli ali začne opravljati kakšno samostojno dejavnost, pokojnina ne izplačuje. Visoki prispevki, ki jih je zanj plačeval delodajalec, v tem primeru zapadejo oziroma se v imenu solidarnosti porabijo za druge upokojece. To velja tudi v primerih invalidske upokojitve.

Pri obveznem dodatnem zavarovanju gre za drugačen princip, saj se prispevki zbirajo na osebnem pokojninskem računu posameznega zavarovanca in so del njegovega premoženja. Na podlagi obveznega dodatnega pokojninskega zavarovanja pripada zavarovancu pravica do poklicne pokojnine, ki se mu izplačuje v mesečnih zneskih od pridobitve poklicne pokojnine do izpolnitve pogojev za pridobitev pokojnine v obveznem zavarovanju oziroma do znižane poklicne pokojnine, ki se izplačuje v mesečnih zneskih od upokojitve v obveznem zavarovanju do zavarovančeve smrti. Če po izpolnitvi pogojev ne zahteva poklicne pokojnine, zbrana sredstva ostanejo na njegovem računu in jih bo lahko dvignil kasneje. V izjemnih primerih lahko zavarovanec dvigne zbrana sredstva kar v gotovini. Tudi če se invalidsko upokoji, ima pravico do izplačila premoženja na osebnem računu, če umre pred uveljavitvijo poklicne pokojnine, se njegovo premoženje izplača dedičem.

Za beneficiranje zavarovalne dobe skrbi ZPIZ, obvezno dodatno pokojninsko zavarovanje pa izvaja poseben sklad v okviru Pokojninske družbe, ki je bil ustanovljen in začel delovati 1. januarja 2001. Osnovna evidenca zavarovancev je bila vzpostavljena s pomočjo in delodajalcev. Pokojninski načrt je aktuarsko potrdila Agencija za zavarovalni nadzor, odobril pa ga je minister za delo dne 27.12.2000.

Delodajalci morajo vključiti v obvezno dodatno pokojninsko zavarovanje delavce na delovnih mestih, na katerih opravljajo posebno težka in zdravju škodljiva dela ali na delovnih mestih, kjer dela po določeni starosti ni možno več uspešno opravljati. To so delovna mesta, kjer obstajajo v zvezi z opravljanjem del značajši škodljivi vplivi na zdravstveno stanje in delovno zmožnost delavcev, kljub temu da so bili uporabljeni vsi splošni in posebni varstveni ukrepi, določeni s predpisi, in drugi ukrepi, s katerimi jih je mogoče odpraviti ali zmanjšati. Vključitev je obvezna, če delavci delajo v težkih in zdravju škodljivih razmerah neposredno ob virih škodljivih vplivov v nepretrganem delovnem procesu polni delovni čas. Pri tem se za polni delovni čas šteje tudi krajši polni delovni čas, določen za tista delovna mesta, pri katerih obstajajo večje nevarnosti za poškodbe ali zdravstvene okvare.

Velja splošna omejitev, da je obvezna vključitev v obvezno dodatno pokojninsko zavarovanje izjemni in skrajni varnostni ukrep v primerih, ko se ugotovi, da z vsemi predhodnimi varnostnimi ukrepi in normativi ni bilo mogoče v celoti odpraviti ali zmanjšati težkih in zdravju škodljivih delovnih razmer in delovnega okolja.

Pokojninski načrt za obvezno dodatno zavarovanje v 56. členu določa, da zavarovanec pridobi pravico do poklicne pokojnine, ko dopolni minimalno upokojitveno starost, določeno v pokojninskem načrtu, in 40 let (moški) oziroma 38 let (ženske) pokojninske dobe. V pokojninsko dobo se šteje v skladu z ZPIZ-1 tudi dodana doba v skladu s 4. odstavkom 193. člena. Ta pa določa vsem ne glede na predhodno stopnjo benefikacije dodano dobo le v višini četrtnine obdobja obveznega dodatnega zavarovanja oziroma po tri mesece na koledarsko leto.

V Sklad obveznega dodatnega pokojninskega zavarovanja RS so skladno z zakonom vključeni vsi delavci, ki opravljajo posebno težka in zdravju škodljiva dela in dela, ki jih po določeni starosti ni moč uspešno poklicno opravljati. Večina zavarovancev SODPZ so policisti, vojaki, cariniki, železničarji, rudarji, pazniki, vozniki, železarji, livarji, tekstilci, steklarji, piloti, mornarji, gasilci, gozdarji, dimnikarji, baletniki, ribiči in drugi. 31. 12. 2001 je bilo v obvezno dodatno pokojninsko zavarovanje vključenih 511 zavezancev (delodajalcev) in 23.061 zavarovancev, doslej pa je število zavarovancev naraslo na **35.320**.

Od leta 2001, ko je bilo obvezno dodatno zavarovanje z zakonom določeno, so bili v ta sistem vključeni izključno delavci na delovnih mestih, kjer se je že prej štela zavarovalna doba s povečanjem. Še vedno ni začela delovati posebna komisija, ki naj bi določala nova delovna mesta, kjer je obvezno dodatno pokojninsko zavarovanje, oziroma s seznama črtala delovna mesta, kjer ni več vseh pogojev. Komisijo bi morali sestavljati predstavniki reprezentativnih sindikatov, združenj delodajalcev in ministrstva, vendar znotraj posameznih skupin še ni prišlo do enotnih predlogov za imenovanje. Očitno manjka volje za ureditev tega vprašanja, mogoče pa gre tudi za mnenje, da je delodajalcu, ki hoče svoje delavce dodatno zavarovati, lažje izpeljati postopke za vključitev v kolektivno prostovoljno pokojninsko zavarovanje.

V pričakovani kampanji ob sprejemanju novega zakona o dodatnem pokojninskem varčevanju in novele zakona o obveznem pokojninskem in invalidskem zavarovanju se bo razvila konkurenca med obveznim pokojninskim in invalidskim zavarovanjem skupaj z obveznim dodatnim zavarovanjem, ki ga po starem zakonu izvajata ZPIZ oziroma kapitalska družba kot naslednica nekdanjega kapitalskega sklada pokojninskega zavarovanja na eni, in prostovoljnimi kolektivnim ali individualnim zavarovanjem, ki ga izvajajo pokojninske družbe in zavarovalnice na drugi strani. Polog v tej tekmi bo predvsem velik prihranek na račun davka na plače, ki se postopno ukinja. Davek na plače je bil uveden v letu 1996 kot kompenzacija takratnega zmanjšanja delodajalskega prispevka za pokojninsko in invalidsko zavarovanje za 6,65 odstotnih točk. Po sedanjih vrednosti mase plač to pomeni približno 350 milijonov evrov letno. Lani je bilo ob sprejemanju sprememb davčne zakonodaje rečeno, da se zaradi predvidenega ukinjanja davka na plače ne bi smele povečati neto plače. Delodajalci naj bi prihranek uporabili za povečanje konkurenčnosti ali za nova delovna mesta, seveda pa niso izključeni drugi učinki. Vsekakor pa morajo ta sredstva ostati v domeni obveznega pokojninskega in invalidskega zavarovanja. Ker v obstoječih političnih razmerjih ni možnosti za povečanje prispevka za obvezno pokojninsko in invalidsko zavarovanje, ki ga izvaja ZPIZ, bi lahko ti prepoznali kot priložnost za okrepitev sistema obveznega dodatnega pokojninskega zavarovanja.

# POŠKODBE PRI DELU

mag. Milan Srna, univ. dipl. inž.

## IZVLEČEK

Delodajalec ima dolžnost, da prijavi poškodbe pri delu, ki so se zgodile delavcem med opravljanjem dela, na službeni poti ter na poti na in z dela. Poškodbo je treba prijaviti, če je delavec zaradi nje odsoten z dela najmanj en dan. Avtor opredeljuje še, kaj je pasivno zavarovanje, poškodba, nastala v zvezi z uveljavljanjem zdravstvenega varstva, težja poškodba pri delu, raziskava vzrokov in povrnitev škode.

## ABSTRACT

The employer has to report the accident of the workers, which happened at work, during business trips, and while travelling to/from work. The accident has to be reported if the resulting absence from work is at least one day. The author defines also the terms such as passive insurance, injury caused by enforcement of health insurance, serious injury at work, investigation of causes and reimbursement of damage.

Delodajalci morajo prijaviti poškodbe pri delu, ki so se zgodile delavcem med opravljanjem dela, na službeni poti ter na poti na delo in z dela. Poškodbo je treba prijaviti, če je delavec zaradi nje odsoten z dela najmanj en dan. Prijava poškodbe od delodajalca in potrditev pri zdravniku je potrebna za uveljavljanje pravic upravičencev in za druge predpisane namene, kot je statistična obdelava, itd.

### Opredelevitev poškodbe pri delu

Zakon o pokojninskem in invalidskem zavarovanju (Uradni list RS, št. 109/06) v 63. in 64. členu določa, da se za poškodbo pri delu šteje:

- poškodba, ki je posledica neposrednega in kratkotrajnega mehničnega, fizikalnega ali kemičnega učinka, ter poškodba, ki je posledica hitre spremembe položaja telesa, nenadne obremenitve telesa ali drugih sprememb fiziološkega stanja organizma, če je takšna poškodba v vzročni zvezi z opravljanjem dela ali dejavnosti, na podlagi katere je poškodovanec zavarovan,
- poškodba, ki jo utrpel zavarovanec na redni (običajni) poti od stanovanja do delovnega mesta ali nazaj, na službeni poti ali na poti, da nastopi delo,
- obolenje, ki je neposredna in izključna posledica nesrečnega naključja ali višje sile med opravljanjem dela oziroma dejavnosti, na podlagi katere je obboleli zavarovan.

Za poškodbo pri delu se šteje tudi poškodba, ki jo utrpijo:

- dijaki in študenti pri praktičnem pouku, pri opravljanju proizvodnega dela oziroma delovne prakse in na strokovnih ekskurzijah,

- otroci in mladostniki z motnjami v telesnem in duševnem razvoju pri praktičnem pouku v podjetjih za usposabljanje ali na obveznem praktičnem delu,
- osebe, ki so po končanem šolanju na prostovoljni praksi, ne glede na to, ali zanjo prejema nagrado,
- osebe, ki so uveljavile izvzem<sup>1</sup> iz zavarovanja,
- vojaški invalidi, civilni invalidi vojne in druge invalidne osebe na poklicni rehabilitaciji oziroma usposabljanju pri praktičnih delih in vajah,
- dijaki ter študenti na dodiplomskem in podiplomskem študiju pri opravljanju dela prek pooblaščenih študentskih servisov,
- osebe na prestajanju kazni zapora, ki niso obvezno zavarovane po zakonu o pokojninskem in invalidskem zavarovanju, ter mladoletniki, proti katerim se izvršuje vzgojni ukrep oddaje v prevzgojni dom, pri delu, poklicnem izobraževanju in pri opravljanju dovoljenih dejavnosti,
- oseba, ki opravlja pridobitno oziroma poklicno dejavnost in je vpisana v razvid samostojnih podjetnikov posameznikov oziroma drug predpisan register, pa ni zavarovana po 15. členu<sup>2</sup> zakona o pokojninskem

<sup>1</sup> 18. člen zakona o pokojninskem in invalidskem zavarovanju (Izvezem iz zavarovanja) Samozaposleni ali kmet lahko uveljavi pri zavodu izvzem iz obveznega zavarovanja, če mesečna osnova za obračun davka iz dejavnosti, ki jo opravlja, ne dosega polovice zneska minimalne plače v obdobju zadnjih šestih mesecev pred uveljavitvijo izvzema iz zavarovanja. Upokojenec, ki je dopolnil 63 let starosti (moški) oziroma 61 let starosti (ženska) lahko uveljavi pri zavodu izvzem iz zavarovanja, tudi če presega omejitve, vendar:

– ne opravlja dejavnosti z osebnim delom, ker ima zaposlenega vsaj enega delavca za opravljanje te dejavnosti;  
 – je do uveljavitve pravice najmanj 6 mesecev opravljal isto dejavnost v enakem obsegu, vendar je bil zavarovan na podlagi delovnega razmerja.  
<sup>2</sup> Obvezno se zavarujejo osebe, ki kot svoj edini ali glavni poklic v Republiki Sloveniji:

in invalidskem zavarovanju, je obvezno zavarovana za invalidnost, telesno okvaro ali smrt, ki je posledica poškodbe pri delu ali poklicne bolezni pri opravljanju navedene dejavnosti.

Zavarovanec, ki v okviru kakšnega drugega pravnega razmerja opravlja delo za plačilo, je pri opravljanju tega dela obvezno zavarovan za invalidnost, telesno okvaro ali smrt, ki je posledica poškodbe pri delu ali poklicne bolezni.

Oseba, ki opravlja kmetijsko dejavnost, pa ni zavarovana po 16. , 26. in 34. členu<sup>3</sup> zakona o pokojninskem in

– kot samostojni podjetniki posamezniki po zakonu o gospodarskih družbah opravljajo pridobitno dejavnost, vključno s fizičnimi osebami, ki se štejejo za obrtnike ali zasebne trgovce v skladu z zakonodajo, veljavno pred uveljavitvijo zakona o gospodarskih družbah,

– z osebnim delom samostojno opravljajo umetniško ali kakšno drugo kulturno dejavnost ali dejavnost na področju medijev in so skladno z zakonom vpisane v register samostojnih dejavnosti, če je tak register predpisan,

– opravljajo samostojno dejavnost s področja zdravstva ali socialne varnosti: zdravstveno, klinično ali specialistično psihološko dejavnost, zasebno veterinarsko dejavnost ali drugo zasebno dejavnost s področja zdravstva, socialne varnosti ali farmacije, v skladu z zakonom,

– opravljajo duhovniško oziroma drugo versko službo,

– opravljajo odvetniško ali notarsko dejavnost v skladu z zakonom,

– samostojno opravljajo drugo dovoljeno dejavnost.

Obvezno se zavarujejo poslovodne osebe in družbeniki, katerih osnova za obračun dohodnine dosega najmanj znesek minimalne plače, če niso obvezno zavarovani na drugi podlagi.

<sup>3</sup> Kmetije

Kmetije in člani kmečkih gospodarstev ter druge osebe, ki v Republiki Sloveniji samostojno opravljajo kmetijsko dejavnost kot edini ali glavni poklic, se obvezno zavarujejo, če ob vložitvi prijave v zavarovanje:

– niso mlajši od 15 let in imajo zdravstveno sposobnost za opravljanje kmetijske dejavnosti, ki jo ugotavlja služba medicine dela, in

– na zavarovanega člana dosegajo najmanj tolikšen katastrski dohodek ali drug dohodek kmečkega gospodarstva, ki ustreza znesku minimalne plače.

Kot kmečko gospodarstvo se šteje življenjska skupnost, skupna proizvodnja in poraba prihodkov vseh članov kmečkega gospodarstva, ne glede na sorodstvene vezi, pod pogojem, da se

invalidskem zavarovanju, se lahko zavaruje za invalidnost, telesno okvaro ali smrt, ki je posledica poškodbe pri delu ali poklicne bolezni pri opravljanju kmetijske dejavnosti.

### **Posebni primeri zavarovanja za primer organizirane aktivnosti**

Osebe, ki niso zavarovane na drugi podlagi, so obvezno zavarovane za invalidnost, telesno okvaro ali smrt kot posledico poškodbe pri delu, ko:

- sodelujejo pri organiziranih delovnih akcijah, pri reševalnih akcijah ali pri zaščiti in reševanju ob naravnih in drugih nesrečah,
- kot udeleženci mladinskih taborov v državi sodelujejo pri opravljanju del oziroma nalog na mladinskem taboru,
- opravljajo naloge vojaške službe ali nadomestne civilne službe, civilne zaščite, službe za opazovanje in obveščanje, splošnih reševalnih služb ali enot za zveze ter pri usposabljanju za obrambo in zaščito,
- pomagajo policiji in pooblaščenim uradnim osebam državnih organov pri izpolnjevanju nalog s področja varstva ustavne ureditve, osebne varnosti občanov in varnosti premoženja, vzdrževanja javnega reda in miru, pri preprečevanju in odkrivanju kaznivih dejanj ter pri odkrivanju in prijemanju storilcev in pri varovanju pred kršitvami nedotakljivosti državne meje,
- opravljajo naloge policije kot osebe v rezervnem sestavu policije,
- opravljajo na poziv državnih in drugih pooblaščenih organov javno in drugo družbeno funkcijo ali državljansko dolžnost,
- kot športniki ali šahisti, trenerji ali organizatorji v okviru organizirane športne ali šahovske dejavnosti sodelujejo pri športnih ali šahovskih akcijah,
- kot člani operativnih sestavov prostovoljnih gasilskih organizacij opravljajo naloge pri gašenju požarov, zaščiti in reševanju pri drugih nesrečah, pri usposabljanju, zavarovanju na požarno nevarnih mestih in pri javnih prireditvah, naloge pri javnih nastopih in demonstracijah s prikazovanjem demonstrativnih vaj ter pri poučevanju ljudi o požarni varnosti,

najmanj en član gospodarstva ukvarja s kmetijstvom kot edino ali glavno dejavnostjo. Kot drugi dohodki kmečkega gospodarstva se štejejo prihodki, od katerih se plačuje davek iz kmetijske dejavnosti, ter prihodki iz drugih dejavnosti, kot so prihodki iz perutninarstva, živinoreje, čebelarstva, ribištva in drugih kmetijskih dejavnosti.

- kot člani gorske reševalne službe ali potapljači opravljajo naloge reševanja življenj ali odvrnitve oziroma preprečitve nevarnosti, ki neposredno ogrožajo življenja ali premoženje oziroma se organizirano usposabljaajo za navedene naloge.

### **Pasivno zavarovanje**

Osebe, ki so bile obvezno zavarovane, so zavarovane za invalidnost in telesno okvaro, kot posledico bolezni ali poškodbe izven dela, še po prenehanju delovnega razmerja oziroma lastnosti, na podlagi katere so bile obvezno zavarovane, če ob nastanku invalidnosti ali telesne okvare izpolnjujejo pogoje pokojninske dobe za pridobitev pravic ali so uživalci starostne ali invalidske pokojnine.

### **Poškodba, nastala v zvezi z uveljavljanjem zdravstvenega varstva**

Za poškodbo pri delu se po zakonu o pokojninskem in invalidskem zavarovanju šteje tudi poškodba, ki jo utрпи zavarovanec v zvezi z uveljavljanjem pravice do zdravstvenega varstva, če nastane:

- na redni poti od stanovanja oziroma delovnega mesta do kraja zdravniškega pregleda ali ob vrnitvi, ali pa med prebivanjem v kraju, kjer je pregled, če je zavarovanca poklical na pregled pristojni zdravnik, konzilij zdravnikov ali invalidska komisija zavoda, ali če ni bil napoten, pa je iskal potrebno nujno zdravniško pomoč,
- na redni poti od stanovanja oziroma delovnega mesta do zdravstvene organizacije, kamor je bil zavarovanec napoten na zdravljenje, ali pri vrnitvi ali pa med prebivanjem v zdravstveni organizaciji, v kateri se zdravi, pri čemer je z zdravljenjem mišljena tudi medicinska rehabilitacija,
- na redni poti od stanovanja oziroma delovnega mesta do kraja pregleda ali zdravljenja ali pri vrnitvi, kadar je pristojni zdravnik, konzilij zdravnikov ali invalidska komisija zavoda določil zavarovanca, naj spremlija bolnika, ki ga je poslal na zdravniški pregled ali na zdravljenje v drug kraj, ali pa med prebivanjem v tistem kraju, če pride do poškodbe v neposredni zvezi s spremljanjem bolnika,
- na redni poti od stanovanja oziroma delovnega mesta, ali od kraja, v

katerem je bil zavarovanec na pregledu ali zdravljenju, do zavoda ali organizacije, kjer naj zavarovanec dobi proteze ali druge ortopedske pripomočke, ki mu jih je predpisal pristojni zdravnik, ali ob vrnitvi, kakor tudi tisti čas, ko se mudi v teh zavodih ali organizacijah.

### **Težja poškodba pri delu**

Navdilo o načinu prijavljanja in raziskovanja nezgod pri delu (Uradni list SRS, št. 9/78) določa *definicijo težje poškodbe pri delu*. Tako je težja poškodba pri delu takrat, ko se je delavec pri opravljanju svojega dela ali delovne naloge tako hudo telesno poškodoval ali mu je nastala tako huda škoda na zdravju:

- da je zaradi tega v nevarnosti njegovo življenje,
- da je uničen ali trajno oslavljen kakšen organ ali del telesa,
- da je nevarnost, da bo poškodovani delavec nezmožen za svoje delo ali kakšno drugo delo ali zaradi poškodbe postal iznakažen.

Za te poškodbe se štejejo zlasti:

- težka poškodba centralnega ali perifernega živčnega sistema,
- pretres možganov,
- izguba ali trajna okvara vida,
- poškodbe hrbtenice,
- poškodba notranjih organov, prsnega koša ali trebuha,
- notranja krvavitev,
- prelom medenice, spodnjih in zgornjih okončin, ki lahko puščajo trajne posledice,
- serijski prelomi reber,
- raztrganina ali zmečkanina uda ali drugega dela telesa,
- prelom lobanjskega dna, obraznih kosti in čeljusti oziroma izguba več zob,
- globoka rana z okvaro mišic, tetiv, ožilja in živcev,
- opekline druge ali tretje stopnje,
- zmrzline druge ali tretje stopnje,
- poškodba oziroma okvara zdravja, ki je nastopila kot posledica zastrupitve oziroma sevanja.

### **Prijava poškodbe pri delu**

Delodajalec za vsako poškodbo pri delu izpolni obrazec ER-8 v štirih izvodih, rubriko »poročilo osebnega zdravnika« pa izpolni zdravnik. Za obravnavo poškodbe pri delu je zelo pomembna rubrika o raziskavi poškodbe pri delu. Delodajalec mora po 27. členu zakona o varnosti in zdravju pri delu inšpekciji dela takoj prijaviti vsako smrtno



poškodbo oziroma poškodbo, zaradi katere je delavec nezmožen za delo najmanj tri zaporedne delovne dni, kolektivno nezgodo, nevarni pojav ali ugotovljeno poklicno bolezen. O smrtni poškodbi pa mora takoj obvestiti tudi organ, pristojen za notranje zadeve.

## Raziskava vzrokov poškodbe pri delu

Med nalogami iz 19. člena zakona o varnosti in zdravju pri delu, ki jih *strokovni delavec opravlja za delodajalca*, je tudi spremljanje stanja v zvezi s poškodbami pri delu in poklicnimi boleznimi ter boleznimi v zvezi z delom. Tako strokovni delavec odkriva vzroke poškodb pri delu in pripravlja poročila za delodajalca s predlogi ukrepov.

Raziskava vzrokov poškodbe pri delu obsega ugotavljanje dejstev oziroma okoliščin, zaradi katerih je prišlo do poškodbe pri delu, zbira podatke in ugotavlja splošno obstoječe stanje na kraju poškodbe pri delu, po potrebi skicira oziroma fotografira kraj nezgode in zavaruje dokaze.

Strokovni delavec pri raziskavi poškodbe pri delu pregleda dokumentacijo, predvsem:

- o izjavo o varnosti z ocenjevanjem tveganja in revizije ocenjevanja tveganja,

- o izjave o skladnosti in tehnično dokumentacijo (po predpisih za proizvode),
- o poročila in zapisnike o periodičnih preiskavah kemičnih, fizikalnih in bioloških škodljivosti v delovnem okolju,
- o poročila in zapisnike o periodičnih pregledih in preizkusih delovne opreme,
- o navodila za varno delo,
- o način in program teoretičnega in praktičnega usposabljanja delavcev za varno delo,
- o drugo potrebno dokumentacijo.

Zapisnik o raziskavi poškodbe pri delu je dokument, ki ga delodajalec potrebuje predvsem za izvedbo ustreznih ukrepov, da do podobnih dogodkov ne bi več prišlo. Vedno bolj pa zapisnik potrebuje čez določen čas, ko se sooča z različnimi zahtevki. Med temi so vsekakor v tem času aktualni regresni zahtevki, ki jih zavod za zdravstveno zavarovanje Slovenije pošilja delodajalcem.

## Povrnitev škode

Na podlagi 86. do 92. člena zakona o zdravstvenem varstvu in zdravstvenem zavarovanju (Uradni list RS, 20/2004) ima Zavod za zdravstveno zavarovanje Slovenije (Zavod) pravico zahtevati

povrnitev škode, ki je povzročena namenoma ali pa iz malomarnosti.

Zavod ima pravico zahtevati, da povzročeno škodo povrne delodajalec, če je bolezen, poškodba ali smrt zavarovane osebe posledica tega, ker niso bili izvedeni ustrezni higiensko-sanitarni, ukrepi varnosti pri delu ali drugi ukrepi, predpisani ali odredeni za varnost ljudi.

Zavod ima pravico zahtevati, da povzročeno škodo povrne delodajalec, tudi če nastane škoda zaradi tega, ker je bilo delovno razmerje sklenjeno brez predpisanega zdravstvenega pregleda z osebo, ki zdravstveno ni bila sposobna za opravljanje določenih del oziroma nalog, kar se je pozneje ugotovilo z zdravstvenim pregledom.

Zavod ima pravico zahtevati, da povzročeno škodo povrne delodajalec, če je škoda nastala zato, ker Zavod ni dobil podatkov ali je dobil neresnične podatke o dejstvih, od katerih je odvisna pravica do zdravstvenega zavarovanja.

Zavod ima pravico zahtevati, da povzročeno škodo povrne zavarovana oseba, ki je sama dolžna dajati *podatke o zdravstvenem zavarovanju*, če je škoda nastala zato, ker zavarovana oseba ni dala ali je dala neresnične podatke.

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

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

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

Več informacij: Fani Avbelj, T 01 585 51 21, M 041 658 953, E [fanci.avbelj@zvd.si](mailto:fanci.avbelj@zvd.si)



**KATALOG VARNOSTNIH ZNAKOV**  
si lahko ogledate na: [www.zvd.si](http://www.zvd.si)



# PRIJAVLJANJE POŠKODB PRI DELU NA INŠPEKTORAT REPUBLIKE SLOVENIJE ZA DELO

mag. Mladen Markota, dr. med., inšpektor-višji svetnik\*

## IZVLEČEK

Zakon o varnosti in zdravju pri delu jasno opredeljuje obveznost delodajalca, da na Inšpektorat RS za delo prijavi nezgode pri delu. V 27. členu nalaga delodajalcem, da morajo na inšpektorat takoj prijaviti vsako smrtno poškodbo oziroma poškodbo, zaradi katere je bil delavec nezmožen za delo več kot tri koledarske dni, kolektivno nezgodo in nevarni pojav.

*Ključne besede:* nezgoda pri delu, prijava nezgode pri delu, Inšpektorat Republike Slovenije za delo.

## ABSTRACT

Health and Safety at Work Act defines that an employer must immediately report to the Labour

Inspectorate any fatal injury or any injury at work leading to an absence of more than three calendar days, or any collective accident, or dangerous situation, or officially established occupational disease.

*Key words:* accident at work, accident at work report, Labour Inspectorate of the Republic of Slovenia.

## UVOD

Že vrsto let v državah članicah EU za beležijo okoli 4,6 milijona nezgod neposredno pri delu, ki imajo za posledico poškodbo, zaradi katere je delavec odsoten z dela več kot tri dni, smrtno pa se poškoduje približno 5.500 delavcev. Pojava sta značilna pretežno za male delodajalce, ki zaposlujejo 65 % delovne sile EU. Države članice EU statistično spremljajo nezgode pri delu v skladu z metodologijo Eurostata – t. i. ESAW (European Statistics Accidents at Work) metodologijo, ki je z vstopom Slovenije v EU postala obvezna tudi za našo državo.

## ZAKONSKE PODLAGE ZA PRIJAVLJANJE NEZGOD PRI DELU

Področje prijavljanja nezgod pri delu v naši državi ureja zakon o varnosti in zdravju pri delu (Uradni list RS, št. 56/99 in 64/01). Najpomembnejši mednarodni pravni vir, ki se implicira na področje prijavljanja nezgod pri delu, je Council Decision 99/126/EC on the Community Statistical Programme 1998-2002, OJ L42, 16. februar 1999. Njegova konkretna implementacija je omenjena ESAW metodologija.

Po zakonu o pokojninskem in invalidskem zavarovanju je poškodba pri delu posledica neposrednega in kratkotrajnega mehničnega, fizikalnega ali kemičnega učinka ali posledica

hitre spremembe položaja telesa, nenadne obremenitve telesa ali drugih sprememb fiziološkega stanja organizma in je vzročno povezana z opravljanjem dela ali dejavnosti, na podlagi katere je zavarovanec zavarovan. Sem spadajo tudi poškodbe, ki jih zavarovanec pretrpi na redni poti na delo in na poti z dela. Za poškodbo pri delu se šteje tudi nenadna bolezen zavarovanca, ki je neposredna ali izključna posledica nesrečnega naključja ali višje sile med opravljanjem dela oziroma dejavnosti, na podlagi katere je bolnik zavarovan.

Vendar zakonodaja ne implicira obveznosti delodajalca, da nezgodo pri delu, ki je imela za posledico poškodbo delavca, tudi prizna kot poškodbo pri delu in delavcu izda t.i. ER-8 (Evidenca Rada) prijavo poškodbe pri delu. Po drugi strani zakon o varnosti in zdravju pri delu jasno opredeljuje obveznost delodajalca, da **mora na inšpektorat za delo prijaviti vsako smrtno poškodbo oziroma poškodbo, zaradi katere je bil delavec nezmožen za delo več kot tri koledarske dni, kolektivno nezgodo in nevarni pojav.**

## TRENTNO IN NAČRTOVANO DELO NA OBRAZCU – PRIJAVA NEZGODE

**Cilj projekta** je bil zagotoviti zbiranje in izkazovanje kakovostnih podatkov na področju nezgod pri delu v skladu z ESAW metodologijo Evropske unije. Analize kakovostnih podatkov o nezgodah neposredno pri delu nam omogo-

čajo načrtovanje ukrepov na republiški in območnih ravneh pa tudi konkretne ukrepe po posameznih dejavnostih. Inšpektorat želi na osnovi kakovostnih podatkov prispevati k zmanjševanju števila nezgod pri delu v državi.

Nadzor nad varovanjem zdravja delavcev je neločljiv del tehničnega nadzora izvajanja zakona o varnosti in zdravju pri delu. Zato so tudi atributi na obrazcu v dobršnem delu tehnično usmerjeni. Zaradi lažjega izpolnjevanja obveznosti ter tudi zato, da so na inšpektorat posredovani vsi podatki, je na njegovi spletni strani dostopna prijava nezgode pri delu z vsemi ustreznimi šifrantmi, ki so potrebni za nadaljnjo računalniško obdelavo. Obrazec je dostopen tudi v elektronski obliki na spletni strani: <http://www.id.gov.si>.

*ESAW metodologija je obvezna za vse članice EU, zato je uporaba obrazca, ki vsebuje vse v metodologiji zahtevane attribute, obvezna.*

Inšpektorat od leta 2004 izkazuje podatke izključno v skladu z ESAW metodologijo Eurostata. To pomeni, da izkazuje samo nezgode, ki so nastale neposredno pri delu in so zahtevale odsotnost z dela več kot tri koledarske dni.

Dosedanje dejavnosti na tem področju omogočajo kakovostno nadaljevanje zbiranja, analiziranja in izkazovanja podatkov o nezgodah pri delu. Prav zato pričakujemo, da bo število prijav v prihodnosti še nekoliko naraščalo predvsem zaradi boljše poročevalske »discipline« delodajalcev (lani je bilo inšpektoratu prijavljenih okoli 15.000

\* Inšpektorat Republike Slovenije za delo, Parčova 33, Ljubljana

nezgod pri delu.) Informacijska podpora zbiranju, analiziranju in izkazovanju podatkov o nezgodah pri delu bo tudi v prihodnosti implicirala:

1. posodobitev aplikacije za vnos nezgod pri delu v skladu s metodologijo Eurostata,
2. delo na usklajevanju atributov z zahtevanimi atributi ESAW metodologije. V ta namen smo (glede na to, da je poudarek na tehničnem vidiku nezgode) dodali atribut – materialni povzročitelj nezgode (28a),
3. vsakodnevni vnos podatkov na strežnik inšpektorata (predvidevamo, da se bo število prijav stabiliziralo na okoli 18.000 obrazcev),
4. vzdrževanje aplikacije in osvežitev šifrantov (že zdaj ima večina atributov aktivne šifrante),
5. omogočanje pošiljanja prijav nezgode pri delu po elektronski pošti.

## NEKATERI ZANIMIVI PODATKI

Informacije, ki jih inšpektorat dobiva iz prijav nezgod pri delu, omogočajo zelo natančne analize tehničnih vzrokov za nastanek nezgod in posledično poškodbe delavca. V prispevku bi rad predstavil nekatere attribute zbiranja, ki se običajno niso pojavljali v člankih, namenjenih problematiki nezgod pri delu.

Tabela 1. Nezgode pri delu po načinu poškodbe, Slovenija, 2006

Padec z višine	1178
Udarec padajočega predmeta	726
Fizični stres na mišično-skeletnem sistemu	53
Ugriz živali	44
Neposreden stik z elektriko	35
Vdihavanje nevarne snovi	10
Duševni stres ali šok	4
Posreden stik z obločnim varilnimom	30

## ZAKLJUČEK

Inšpektorat Republike Slovenije za delo namenja problematiki prijavljanja nezgod pri delu veliko pozornost. Na osnovi dobljenih podatkov (žal jih o poklicnih boleznih ni) ocenjuje stanje na področju varnosti in zdravja pri delu in načrtuje svoje dejavnosti. Ocenjujemo, da bomo morali v prihodnosti še več pozornosti nameniti nadaljnjemu razvoju te dragocene podatkovne zbirke, hkrati pa razvijati tudi druge indikatorje, na osnovi katerih bomo spremljali stanje na področju varnosti in zdravja pri delu, kot so spremljanje stresa na delovnem mestu, spremljanje fenomena mobinga in zadovoljstva na delovnem mestu. Tudi razvoj demografske situacije oz. fenomen staranja delovne sile narekuje razvoj bolj občutljivih kazalnikov stanja na področju varnosti in zdravja pri delu.

## VODNIK PO PRAVICAH INVALIDOV v slovenski zakonodaji

V okviru aktivnosti - EVROPSKO LETO ENAKIH MOŽNOSTI ZA VSE (2007) - so Inštitut za delo pri Pravni fakulteti Univerze v Ljubljani kot izdajatelj ter Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve in ZVD Zavod za varstvo pri delu d.d. kot soizdajatelja pripravili posebno publikacijo –

### VODNIK PO PRAVICAH INVALIDOV v slovenski zakonodaji.

Namen vodnika je praktičen, razumljiv in pregleden prikaz pravic invalidov na posameznih področjih izobraževanja; zaposlovanja in dela; zdravstvenega varstva in zavarovanja; pokojninskega in invalidskega zavarovanja; starševskega varstva in družinskih prejemkov; socialnega varstva; davčnih olajšav; vojnih invalidov; invalidskih organizacij ter uveljavljanja in varstva pravic.

V uvodu je prikazana tudi ustavna in mednarodna ureditev tega področja ter izhodiščne usmeritve za zagotavljanje dostopnosti, vključenosti in polne implementacije načela enakih možnosti za invalide.

V knjigi je prikazan obseg in vsebina pravice otrok s posebnimi potrebami do izobrazbe, vključno s pravico vključevanja teh otrok v redno šolstvo in dolžnostjo države, da zagotavlja posebne oblike šolanja s prilagojenim poukom.

V okviru poglavja o zaposlovanju in delu je opisan delovnopравни položaj invalidnih oseb ter dolžnosti in postopki delodajalca in državnih institucij glede zagotavljanja vključevanja invalidnih oseb na trg dela. Prikazane so tudi pravice delovnih invalidov, vključno s pravico do poklicne rehabilitacije ter posebna ureditev varstva pred odpovedjo in druge pravice invalidov na podlagi delovne zakonodaje.

Ker v življenju žal vedno ni mogoče doseči polne vključitve oseb z invalidnostjo v zaposlitev, so na voljo tudi različne socialnovarstvene storitve in dajatve za ta primer, kar je opisano v posebnem poglavju o socialnem varstvu.

Najobsežnejši del knjige je namenjen pravicam iz invalidskega zavarovanja, s prikazom posameznih pravic in postopkov za njihovo uveljavljanje. Vodnik po pravicah invalidov je zaokrožen s prikazom postopkov za uveljavljanje in varstvo pravic, tako pred pristojnimi organi kot pristojnimi sodišči v okviru sodnega varstva pravic. Za večjo praktično uporabo je dodan seznam invalidskih organizacij ter sezname relevantne literature in zakonodaje.

**Cena vodnika je 39 € (9.345,96 SIT) z vključenim DDV.**

Priročnik lahko naročite na [www.zvd.si](http://www.zvd.si) ali po elektronski pošti na naslov [barbara.vogric@zvd.si](mailto:barbara.vogric@zvd.si)



# SPREMENJEN OBRAZEC ZA PRIJAVO POŠKODBE PRI DELU

Tatjana Kofol Bric\*, specialistka socialne medicine

## IZVLEČEK

Prijavljanje poškodb pri delu ima več namenov. Različni uporabniki podatkov so se pred desetletji uskladili glede enotne vsebine poročanja, ki jo je podpiral tudi en sam obrazec ER-8. Vsebina obrazca je posodobljena in prilagojena potrebam razvoja preventivnega delovanja za večje zdravje in varnost pri delu. Naslanja se na poenoteno metodologijo evropske statistike poškodb pri delu, ki se v Sloveniji postopno uvaja že nekaj let. Največja sprememba je s pomočjo šifrantov podrobno opredeljen opis okoliščin in vzrokov za nastanek nezgod, ki so povzročile poškodbe delavcev. Povzete so najpomembnejše informacije o prijavljanju poškodb pri delu in zakonski okvir prijavljanja.

**Ključne besede:** poškodbe pri delu, obrazec za prijavo, zakonske podlage.

## ABSTRACT

Reporting accidents at work is multipurpose. Decades ago different data users had made consensus on unified set of variables reporting, supported by only one form ER-8. Contents of the reporting form is now renewed and adapted for future needs of preventive work for better health and safety at work. It is based on harmonised methodology of European statistics of accidents at work, gradually introduced in Slovenia through last decade. In detail description of circumstances and causes for accident at work leading to injury of a worker, provided through classifications, is the main change of the reporting form. Key information about reporting accidents at work and legal basis for reporting are summarised.

**Key words:** accidents at work, reporting form, legal basis.

Od januarja letos je uporabnikom na voljo spremenjen obrazec Prijava poškodbe pri delu, ki zaradi lažje prepoznavnosti ohranja tudi oznako ER-8.

### **Kdo potrebuje podatke o poškodbah pri delu?**

Iz prakse vemo, da podatke zahteva in uporablja več različnih institucij, od katerih vsaka deluje na svojem področju. Za jasnejši vpogled v sistem je treba vedeti, da se podatki uporabljajo za različne namene. Pri tem moramo kot najpomembnejši izpostaviti *administrativno in statistično rabo podatkov*. O prvi govorimo, ko gre za vodenje upravnih postopkov, izvajanje dejavnosti za posameznika, ukrepanje na ravni posameznika ali določene institucije. Ocenimo pojav, pogled na problematiko v širšem okolju, ki ne izpostavlja posameznika, opredelimo kot *statistično rabo*. Statistični podatki o poškodbah pri delu izhajajo iz administrativnih podatkov.

Desetletja je prijavljanje za potrebe inšpekcije dela, zdravstvenega in socialnega zavarovanja ter zdravstvene statistike potekalo na usklajenem obrazcu ER-8. Vendar pa je časovni zamik od prijave do razpoložljivosti podatkov oviral učinkovito delovanje inšpektorata RS za delo. Od leta 2004 se za poročanje inšpektoratu za delo uporablja obrazec Prijava nezgode pri delu, ki je objavljen na spletni strani inšpektorata

\* Avtorica je specialistka socialne medicine. Zaposlena je na Inštitutu za varovanje zdravja RS, kjer se ukvarja z vsebinami zbirk statističnih podatkov in epidemiološkimi analizami zdravja aktivne populacije.

ta, kamor ga mora delodajalec takoj po nezgodi poslati.

Delodajalci imajo poleg prijavljanja tudi dolžnost sami voditi evidence o poškodbah pri delu in jih uporabljati za ukrepanje za večjo varnost.

Na področju zdravstvenega in socialnega zavarovanja, kjer poškodba pri delu prinaša dodatne pravice, se podatki zbirajo na zavodu za zdravstveno zavarovanje Slovenije. Mednje spada tudi izvod obrazca, ki ga osebni zdravnik hrani v pacientovi kartoteki in je del medicinske dokumentacije za odločanje o podaljšanju zadržanosti od dela pri imenovanem zdravniku zavarovalnice in v postopkih priznavanja pravic na zavodu za pokojninsko in invalidsko zavarovanje.

Pot podatkov se od tukaj nadaljuje, da zadovolji še potrebe državne statistike in omogoči raziskovanje pojava poškodb pri delu. Inštitut za varovanje zdravja RS in zavodi za zdravstveno varstvo, ki sodelujejo pri kontroli podatkov, si prizadevajo pridobiti čim popolnejše in natančnejše podatke, katerih glavni namen je prepoznavati problematiko poškodb pri delu. Na osnovi prepoznavanja je potem možno predlagati ukrepe in jih udejanjiti, da bi zmanjšali poškodbe pri delu v različnih sektorjih. Med tistimi, ki potrebujejo statistične podatke, prepoznavamo državne organe, institucije javnega zdravja, strokovnjake in raziskovalce na področju medicine dela, varnosti in zdravja pri delu ter drugih strokovnjakov.

Med obveznostmi upravljavca statističnih podatkov sodi tudi objavljanje podatkov in njihovo posredovanje mednarodnim institucijam. Uporabniki podatkov o poškodbah pri delu so Evropski statistični urad, Organizacija za ekonomsko sodelovanje in razvoj, Svetovna zdravstvena organizacija, Mednarodna organizacija dela, itd.

### **Katere poškodbe prijavljamo na obrazcu Prijava poškodbe pri delu?**

Poškodba pri delu je nenaden pojav med delom, ki pripelje do telesne ali duševne škode. Sem spadajo tudi zastrupitve in namerno poškodovanje s strani drugih oseb. Izključene so namerne samopoškodbe in poklicne bolezni.

Prijaviti je treba poškodbo, ki je v zvezi z opravljanjem dela ali dejavnosti, na podlagi katere je poškodovanec zavarovan, ne glede na to, ali je nastala na delu, službeni poti ali na poti na delo ali z dela, in zahteva vsaj en dan odsotnosti z dela. Poleg splošnih opredelitev zakon o pokojninskem in invalidskem zavarovanju izpostavlja še nekatere posebne situacije (nenadna obolenja zaradi izpostavljenosti na delovnem mestu in poškodbe na poti, ko obišče mo zdravstveno službo).

### **Čemu so namenjeni podrobni podatki o nastanku nezgode?**

S podatki o delovnem procesu je mogoče razvrstiti najnevarnejše delovne procese, ki jih je lahko v eni panogi

več, ali pa se isti nevarni delovni proces pojavlja v več panogah. Zaporedje dogodkov ob nezgodi lahko rekonstruiramo s serijo treh podatkov, ki opredelijo posebno aktivnost v času nezgode, vzrok nezgode in način poškodbe. Z vsakim od njih posebej lahko povežemo materialni dejavnik, to je predmet, orodje, stroj, snov, s katerim je delavec delal, ko je prišlo do nepredvidenega dogajanja, v katerega je bil vključen isti ali drugi materialni dejavnik. Ta nepredvideni dogodek je sprožil poškodbo telesa, v katero je bil vključen isti ali drugi materialni povzročitelj. Zaenkrat v državi spremljamo podatek o enem samem materialnem povzročitelju, ki je najtesneje povezan z načinom poškodbe ali vzrokom poškodbe.

Tako dobimo podatke, ki so v pomoč pri preventivnih ukrepih na področju varne ureditve delovnih mest in organizacije dela. Načrtujemo lahko posebne ukrepe za delo z določenimi materiali, orodji in stroji, ki se kažejo kot bolj nevarni. S povezavo z evropsko statistiko poškodb pri delu bomo imeli možnosti primerjave z drugimi v širšem prostoru, po posameznih panogah in podrobnih okoliščinah. *Delež Slovenije z manj kot 30 000 prijavami je neznaten proti štirim milijonom letno prijavljenih poškodb pri delu v Evropski uniji, zato bomo ob skupni metodologiji v domače okolje lažje prenašali rezultate tujih raziskav in predloge ukrepov.*

### Zakonske podlage

V različnih sektorjih in institucijah potrebujejo podatke o poškodbah pri delu tudi zaradi zakonodaje, ki predpisuje prijavljanje poškodb pri delu tako na področju varnosti in zdravja pri delu, zavarovanja in državne zdravstvene statistike.

Tako je v zakonu o zbirkah podatkov s področja zdravstvenega varstva

opredeljeno poročanje za zdravstveno statistiko na *inštitut za varovanje zdravja RS*. Redne in razvojne naloge na statističnem področju so vključene v srednjeročne in letne programe statističnih raziskovanj, ki jih pripravljajo po zakonu o državni statistiki.

*Zavod za zdravstveno zavarovanje Slovenije* ima po zakonu o zdravstvenem varstvu in zdravstvenem zavarovanju na področju zavarovanja za izvajanje obveznega zdravstvenega zavarovanja s pravilnikom predpisane listine in obrazce, med katere spada tudi prijava poškodbe pri delu.

Poročanje *inšpektoratu za delo* je krovno urejeno z zakonom o varnosti in zdravju pri delu, v veljavi pa so tudi starejši pravilniki, ki so podrobneje določali način in vsebino poročanja. Zakon nalaga delodajalcem obveznost, da vodijo številne evidence o varnosti in zdravju pri delu, za upravljavce katerih so določeni z zakonom o evidencah na področju dela in socialnega varstva.

### Več informacij

Podrobnosti o tem, kako prijaviti poškodbo pri delu in kako izpolniti obrazec, si lahko preberete na spletni strani [www.ivz.si/poskodbe\\_pri\\_delu](http://www.ivz.si/poskodbe_pri_delu).

### Odprta vprašanja in nadaljnje delo

Ob vsebinskih spremembah statističnega raziskovanja se zastavljajo vprašanja, kako organizirati in racionalizirati poročanje, da bo za prijavitelje enostavno in hkrati učinkovito za vse uporabnike, kako izboljšati kakovost poročanja in dobiti podatke od samozaposlenih in malih podjetij, kjer je pozitivnih spodbud za poročanje manj. Kako omogočiti povezovanje z drugimi bazami podatkov, da bo izvedljivo ocenjevanje bremena poškodb pri delu za delodajalce, sistem

socialnega in zdravstvenega zavarovanja in družbo kot celoto? Končni cilj vseh prizadevanj je zmanjšati poškodbe pri delu. Rezultate na naštetih in drugih področjih je mogoče doseči le ob sodelovanju vseh vpletenih.

### Viri:

1. Direktiva sveta Evropske gospodarske skupnosti o uvajanju ukrepov za spodbujanje izboljšav varnosti in zdravja pri delu. Document 89/391/EGS dated 12. june 1989
2. Draft Regulation of the European Parliament and of the Council concerning Community statistics on Public Health and Health and Safety at Work, European Commission - Eurostat 2006; Doc. Eurostat/F0/05/DSS/9/2/EN (zakonodajni postopek)
3. European Statistics on Accidents at Work, Methodology, 2001 edition. Luxembourg, European communities, 2001
4. Letni program statističnih raziskovanj 2006, Uradni list RS, št. 99/2005 in 46/2006
5. Pravilnik o listinah obveznega zdravstvenega zavarovanja, Uradni list RS, št. 129/2004
6. Resolution concerning statistics of occupational injuries (resulting from occupational accidents), adopted by the Sixteenth International Conference of Labour Statisticians, Geneva; 6-15 oktober 1998
7. Srednjeročni program statističnih raziskovanj 2003-2007, Uradni list RS, št. 10/2003
8. Zakon o varnost in zdravju pri delu, Uradni list RS, št. 56/1999
9. Zakon o zbirkah podatkov s področja zdravstvenega varstva, Uradni list RS, št. 65/2000

## Bronasti pokrovitelj revije Delo in varnost



## Poslovna skupina Sava

# DELO KOMISIJE ZA UGOTOVITEV PODLAGE ZA ODPOVED POGODBE O ZAPOSLOTVI

Boris Gačnik, univ. dipl. pravnik\*

## IZVLEČEK

Člena 102 in 103 zakona o pokojninskem in invalidskem zavarovanju se navezujeta na prenehanje delovnega razmerja delovnemu invalidu. Prvi govori o odpovedi pogodbe o zaposlitvi zaradi ugotovljene invalidnosti II. ali III. kategorije ali iz poslovnega razloga brez ponudbe nove pogodbe o zaposlitvi, drugi pa določa okvire za delo komisije za ugotovitev podlage za odpoved pogodbe o zaposlitvi, ki je v članku podrobno predstavljena.

## ABSTRACT

Articles 102 and 103 of the Pensioning and disability act are dealing with cancellation of work relationship. The first one deals with work contract cancellation caused by a determined disability category I. or II., or by business related reasons, without a new employment offer. The second article defines the activities of the Commission for determination of causes for work contract cancellation, that are presented here in detail.

V zakonu o pokojninskem in invalidskem zavarovanju (Uradni list RS, št. 109/06-UPB 4) sta tudi določbi, ki se navezujeta na prenehanje delovnega razmerja delovnemu invalidu. To sta 102. in 103. člen.

Prvi govori o odpovedi pogodbe o zaposlitvi zaradi ugotovljene invalidnosti II. ali III. kategorije ali iz poslovnega razloga brez ponudbe nove pogodbe o zaposlitvi. Drugi določa okvire za delo komisije za ugotovitev podlage za odpoved pogodbe o zaposlitvi.

### 103. člen ZPIZ se glasi:

Pri delodajalcu, ki ima najmanj pet zaposlenih delavcev, ugotovi razloge za odpoved pogodbe o zaposlitvi na podlagi prvega odstavka prejšnjega člena komisija v sestavi: predstavnik zavoda, predstavnik inšpektorata RS za delo, predstavnik zavoda za zaposlovanje, predstavnik delodajalcev in predstavnik sindikatov.

Ne glede na določbo prejšnjega odstavka lahko pri delodajalcu, ki ima zaposlenih manj kot pet delavcev, ugotavlja razloge za odpoved pogodbe o zaposlitvi na podlagi prvega odstavka prejšnjega člena komisija iz prejšnjega odstavka, če tako predlaga zavod, zavod za zaposlovanje, zavarovanec ali delodajalec. Komisijo iz prvega odstavka tega člena ter način njenega dela določi minister, pristojen za delo.

Komisija veljavno odloča, če je prisotna večina članov. Odločitev komisije je dokončna.

Stroške dela komisije nosi zavod.

\* ZPIZ, Kolodvorska ulica 15, Ljubljana.

### Začetek dela komisije

Prvega januarja 2006 so bili izpolnjeni pogoji in so bile dane tudi vse pravne podlage za začetek dela komisije za odpoved pogodbe o zaposlitvi (v nadaljevanju: komisija). Tako je vlada RS 7. decembra 2005 izdala *uredbo o določitvi kvote za zaposlovanje invalidov* (Uradni list RS, št. 111/05), ki je začela veljati prvega januarja lani. Leto poprej je bil objavljen pravilnik o načinu dela komisije in 19. decembra 2005 je ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve izdalo sklep o imenovanju komisije. V 110. členu zakona o zaposlitveni rehabilitaciji in zaposlovanju invalidov (Uradni list RS, št. 100/05 – ZZRZI-UPB1) je določeno, da se ne glede na določbe drugega odstavka 446. člena zakona o pokojninskem in invalidskem zavarovanju (Uradni list RS, št. 109/06-UPB4) začnejo uporabljati določbe 102. do 105. člena ZPIZ-1 z dnem uveljavitve omenjene uredbe. S tem so bile sprejete osnove za delo komisije in delodajalci so lahko začeli postopke za ugotavljanje odpovedi pogodbe o zaposlitvi brez ponudbe nove pogodbe delovnim invalidom in invalidom, ki nimajo statusa delovnega invalida, v skladu s 116. členom zakona o delovnih razmerjih (Uradni list RS, št. 42/02), v zvezi s 102. in 103. členom ZPIZ-1 ter 40. členom ZZRZI-UPB 1. Zavod za pokojninsko in invalidsko zavarovanje Slovenije je skladno z 2. členom pravilnika zagotovil komisiji materialne, tehnične in organizacijske pogoje za delo ter obveščal delodajalce in zavarovance o postopku pred komisijo.

### Sestava komisije

Po določilu 103. člena ZPIZ-1 ima komisija pet članov. Sestavljajo jo predstavnik zavoda RS za zaposlovanje, inšpektorata RS za delo, ZPIZ Slovenije, predstavnik delodajalcev in predstavnik sindikatov. Njen *predsednik* je predstavnik zavoda RS za zaposlovanje (v nadaljevanju: ZRSZ), njegov *namestnik* pa predstavnik inšpektorata RS za delo. *Sekretar* komisije je uslužbenec zavoda za pokojninsko in invalidsko zavarovanje Slovenije.

Za zasedanje komisije predsednik ali njegov namestnik določita sestavo, pri tem pa morata za vsako zasedanje določiti po enega predstavnika vsake institucije. Predstavnike delodajalcev in sindikatov predsednik ali njegov namestnik določita po načelu rotacije. Komisija veljavno odloča, če je prisotna večina vabljenih članov.

### Seje komisije

Prva seja komisije je bila 23. januarja lani, do konca leta jih je bilo 35. Njeno delo je usklajeno in konstruktivno. Vsi člani se sej redno udeležujejo, ob morebitni odsotnosti pa zagotovijo udeležbo svojih namestnikov. Doslej so vse sklicane seje potekale nemoteno.

### Obravnavana predlogov-vlog

Do konca lanskega leta je komisija prejela 1.133 predlogov – vlog. Ko je pridobila ugotovitve in predloge ZRSZ, je podala 759 mnenj o ugotovitvi podlage za odpoved pogodbe o zaposlitvi (599 pozitivnih in 160 negativnih), 64

postopkov pa je bilo ustavljenih. Rešenih je bilo skupaj 823 zadev. Povečini je šlo za delovne invalide, manj pa za invalide, ki nimajo statusa delovnega invalida.

### Starost invalidov

Povprečna starost invalidov, za katere je komisija menila, da zanje obstaja podlaga za odpoved pogodbe o zaposlitvi (obdelava za I-VI 2006) je bila 46,9 let.

### Stališča in mnenja komisije za delodajalce

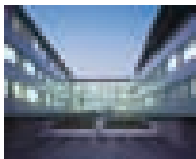
Na ZRSZ je bilo konec lanskega leta vloženih 310 zadev – spisov z zaprosilom za ugotovitve s predlogom ZRZS.

Komisija je v primerih, ko delodajalci niso izkoristili vseh možnosti za zaposlitev invalidov (40. člen ZZRZI), s svojimi stališči in mnenji preventivno vplivala na delodajalce. Njen namen je spodbuditi jih, da preden vložijo predloge za ugotovitev podlage za odpoved pogodbe o zaposlitvi preverijo vse možnosti za zaposlitev invalidov.

### Starejši delavci-invalidi

Med ocenjevanjem predlogov za ugotovitev podlage za odpoved pogodbe o zaposlitvi invalidom je komisija ugotovila, da predstavljajo med obravnavanimi invalidi posebno občutljivo po-

dročje *starejši delavci, ki ne izpolnjujejo pogojev* za pridobitev denarnega nadomestila pri ZRSZ do izpolnitve minimalnih pogojev za upokojitve. Komisija išče rešitev za take primere. Ministrstvu za delo, družino in socialne zadeve in ZRSZ je zato predlagala, da se v programu aktivne politike zaposlovanja za leto 2007 pripravi ukrep, kot pomoč delodajalcem, ki imajo zaposlene invalide – starejše delavce, ki jim je zagotovljeno večkratno varstvo pred odpovedjo pogodbe o zaposlitvi, ker ne izpolnjujejo pogojev za pridobitev denarnega nadomestila pri ZRSZ, do izpolnitve minimalnih pogojev za upokojitve.



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

**AKTUALNO!**

**ORGANIZIRAMO!**

**usposabljanje – varno ravnanje z nevarnimi kemikalijami**

*(12. 3. 2007)*

**delavnica – varnost strojev – delovne opreme**

*(13. 3. 2007)*

**delavnica – dvigala (lifti) – predpisi v pripravi in novi standardi – varna montaža in vzdrževanje**

*(14. 3. 2007)*

**usposabljanje – varno delo za električarje in elektrotehniško poučene**

*(22. 3. 2007)*

**delavnica – ocenjevanje požarnih nevarnosti in požarnih tveganj**

*(27. 3. 2007)*

**pripravljalni seminar za strokovni izpit iz varnosti in zdravja pri delu**

*(27., 29. 3., 19. 4. 2007)*

**usposabljanje – varno delo z eksplozivi za trgovce in skladiščnike**

*(30. 3. 2007)*

**delavnica – obvladovanje bolniškega staleža v delovnem okolju**

*(4.4.2007)*

#### KONTAKTNI OSEBI:

Ladi Lebar

T (01) 585 51 69

M 031 333 610

E [ladi.lebar@zvd.si](mailto:ladi.lebar@zvd.si)

Barbara Vogrič

T (01) 585 51 26

F (01) 585 51 01

E [barbara.vogric@zvd.si](mailto:barbara.vogric@zvd.si)

# SPOLNO NADLEGOVANJE NA DELOVNEM MESTU: (SO)ODGOVORNOST DELODAJALCEV

mag. Sonja Robnik\*

## IZVLEČEK

V članku je opredeljen pojem spolnega nadlegovanja na delovnem mestu, ki korenini v neenaki porazdelitvi družbene moči žensk in moških. Niza možne oblike pomoči žrtvam spolnega nadlegovanja na delovnem mestu. Posebno pozornost namenja pričakovane-mu ravnanju delodajalcev, ki jim zakon o delovnih razmerjih (45. člen) nalaga dolžnost zagotavljanja takšnega delovnega okolja, v katerem ne bo noben delavec izpostavljen neželenemu ravnanju spolne narave.

*Ključne besede:* spolno nadlegovanje, diskriminacija, nasilje nad ženskami.

## ABSTRACT

The author is defining the term sexual harassment in the workplace which derives from unequal power distribution between women and men. Possible forms of help to the victims of sexual harassment in the workplace are listed later on. The article also focuses on expected actions of the employers. Employment Relationship Act (article 45) obligates employers to provide such a working environment in which none of the workers is subject to undesired treatment of sexual nature.

*Key words:* sexual harassment, discrimination, violence against women.

## 1. OPREDELITEV POJMA

Spolno nadlegovanje na delovnem mestu je širši družbeni problem, ki pa v večji meri prizadene ženske. Zakaj prihaja do očitne spolne neenakosti v tem pojavu? Odgovoru se lahko približamo, če upoštevamo umeščenost spolnega nadlegovanja v kompleksno družbeno-kulturno okolje in če ne zanemarjamo hkratnosti delovanja različnih (predvsem institucionalnih) dejavnikov (re)produciranja družbene strukture (Robnik, 2006: 3). Spolno nadlegovanje na delovnem mestu je ena izmed oblik diskriminacije zaradi spola in je kot takšno v nasprotju z načelom enake obravnave žensk in moških.<sup>1</sup>

Govorimo torej o *neželenih* ravnanjih spolne narave - o verbalnem, neverbalnem, fizičnem in drugem na spolu temelječem ravnanju. V posamezno vrsto bi lahko umestili naslednja ravnanja:

a) *fizično ravnanje:* dejanja v razponu od nepotrebne dotikanja ali trepljanja, ščipanja, drgnjenja ob telo osebe, dotikanja oblačil, las, telesa, masaže vratu, ramen, objemanja, poljubljanja, ponavljajočih telesnih stikov po koncu razmerja do spolnega napada ali vsiljenega spolnega odnosa...

b) *verbalno ravnanje:* nedobrodošlo osvajanje, predlogi v zvezi s spolnostjo ali siljenje k spolni dejavnosti, ponavljajoči se predlogi za druženje in zmenke, sugestivne pripombe in opazke, namigovanja, opolzki komentarji, ki se nanašajo na oblačenje, telo ali videz osebe, naslavljanje osebe s 'punči, bejba, srček, miška, cukrček, mucek' in podobno, uporaba obscenega jezika ali gest (npr. žvižganje), spreminjanje poslovnih tem v spolne, zgodbe, šale ali sugestivni komentarji s spolno vsebino, bahanje s spolnimi podvigi, postavljanje osebnih vprašanj v zvezi z družabnim ali spolnim življenjem osebe...

c) *neverbalno ravnanje:* (raz)pošiljanje elektronskih sporočil, pisem, telefaksov in drugih materialov s spolno vsebino, kazanje pornografskih ali spolno sugestivnih slik ali besedil, pohotni pogledi ali žaljivo spogledovanje, spolno sugestivne geste ali strmenje v dele telesa osebe, tesno približevanje osebi, kadar govorimo (npr. nagibanje čez hrbet sedeče osebe)...

d) *drugo na spolu temelječe ravnanje:* vsa tista dejanja, ki temeljijo na moči, na primer posmehovanje ali poniževanje, zastraševanje, fizična napadalnost, sramotilno obrekovanje ali črnjenje, žaljenje zaradi spola osebe, pripovedovanje laži ali razširjanje govoric o spolnem življenju osebe, seksistične šale... (Robnik 2004: 57 in zloženka Spol-

no nadlegovanje na delovnem mestu Urada Vlade RS za enake možnosti, 2004)

Vsa ta ravnanja sama po sebi še niso spolno nadlegovanje. O spolnem nadlegovanju namreč govorimo, ko gre za *neželena* ravnanja. To pa pomeni, da jih mora kot takšna prepoznati žrtev (razen v primerih, ko gre že za kazniva dejanja – npr. spolni napad ali vsiljen spolni odnos, ki sta kaznivi dejanji sami po sebi). To tudi pomeni, da vsa tista ravnanja, ki jih kot hotena in želeno prepoznata obe strani (npr. medsebojno spogledovanje, ljubezensko razmerje, prijateljski objemi, poljubi itd.), niso spolno nadlegovanje. Kakor imamo namreč ljudje v zasebnem življenju različno pristne odnose z različnimi osebami, tako tudi v službenem življenju vstopamo v različne interakcije z različnimi ljudmi. Vsa našeta (in številna druga) ravnanja pa so spolno nadlegovanje, če so ponavljajoča, kadar je žrtev že dala vedeti, da takšnega ravnanja ne želi.

## 2. ŽRTVE SPOLNEGA NADLEGOVANJA

Spolnemu nadlegovanju so najpogostejše izpostavljene mlade, neporočene (DeCoster in drugi, 1999; Fain in Anderton, 1987; Gutek, 1985) ter ženske z daljšim delovnim stažem in višje izobrazbene (DeCoster in drugi, 1999; Tangri, Burt in Johnson, 1982). Te skupine so z vidika ogrožanja moči videne kot iskalke statusa in posledično predstavljajo grožnjo tradicionalni moški avto-

<sup>1</sup> Direktiva 2002/73/EC, Official Journal, 269/2002

\* Avtorica je zaposlena na Uradu za enake možnosti. Ukvarja se s področjem nasilja nad ženskami in spolnega nadlegovanja na delovnem mestu. Je članica Strokovnega sveta za problematiko nasilja v družini in zunanja članica delovne skupine za nenasilje v zdravstveni negi. Izvaja tudi delavnice za prepoznavanje in ukrepanje v primerih spolnega nadlegovanja na delovnem mestu.



riteti, zato so pogostejše izpostavljene spolnemu nadlegovanju (Mueller in drugi 2001: 414). Pogostejše žrtve so še pripadnice družbenih manjšin, ženske z majhno stopnjo organizacijske moči, z manj delovne dobe in z nižjo stopnjo izobrazbe. Pogostejše žrtve so tudi ženske v feminiziranih poklicih, saj so to poklici, za katere je značilen nižji status (DeCoster in drugi 1999: 30).

### 2.1. Najpogostejše reakcije žrtev

Louise Fitzgerald (v Welsh 2000: 120) ugotavlja, da je pogosto javno mnenje, da bi morale ženske na nadlegovanje odgovoriti samozavestno, se takoj soočiti z nadlegovalcem in se pritožiti zaradi njegovega vedenja. Če pa upoštevamo okoliščine in dinamiko nadlegovanja (npr. organizacijski položaj žrtve in nadlegovalca, strah in nelagodje pri žrtvi, splošno prepričanje, da so nekatera ravnanja sestavni del delovnega mesta, nejasno politiko organizacije do nadlegovanja itd.), potem postane razumljivo, da žrtve najpogosteje namenoma spregledajo nadlegovanje (npr. Benson in Thomson, 1982; Gruber in Bjorn, 1982; Loy in Stewart, 1984), se nanj odzovejo s šalo (npr. Gutek, 1985) ali pa se začnejo izogibati nadlegovalcu (npr. Cochran, Fraiser in Olson, 1997; Gutek, 1985). Seznam najpogostejših reakcij žrtev na spolno nadlegovanje ponuja Maca Jogan (2001: 157 po Jamesu Gruberju, 1989):

#### a) izogibanje

- nepriznavanje obstoja nadlegovanja (preziranje nadlegovalne osebe, zmanjševanje pomena nadlegovanja, hlinjenje nevklučenosti, neprizadetosti),
- preprečevanje možnosti za nadlegovanje (izbirno izogibanje stiku s potencialno nadlegovalno osebo, začasno zapuščanje ali oddaljevanje od mesta nadlegovanja),
- samopremestitev (zapustitev ali premestitev iz okolja z nadlegovanjem);

#### b) odstranjevanje

- maskiranje, pretvarjanje, prikrivanje (zmanjševanje učinka spolnega nadlegovanja, sodelovanje, šaljenje),
- iskanje družbene podpore (iskanje nasveta pri sodelavkah oziroma sodelavcih, v prijateljski ali družinski mreži);

#### c) pogajanje

- neposredne zahteve (žrtev od nadlegovalne osebe zahteva, da preneha, pogovor z nadlegovalno ose-

bo, grožnja z javnim razkrinkanjem nadlegovanja),

- strokovno poklicno posredovanje (iskanje pravnega nasveta, svetovanje ipd. zunaj delovnega mesta);
- d) *soočnje*
- odločni, napadalni osebni odgovori (odločen jezik, grožnja s formalno pritožbo, fizična zaustavitev),
- organizacijska strukturna moč (formalna pritožba, iskanje nasveta in pomoči v organizaciji, razkritje nadlegovanja na formalni način).

Poznavanje reakcij žrtev je še zlasti pomembno za vse tiste osebe v organizacijah, ki naj bi skrbele za izvajanje politike proti spolnemu nadlegovanju ali za pomoč žrtvam.

### 2.2. Posledice spolnega nadlegovanja za žrtve

Sistematični pregled posledic spolnega nadlegovanja za ženske ponujata William Petrocelli in Barbara Kate Repa (1999: 3/29). Povzemata ugotovitve ameriškega Psihološkega združenja, ki *deli posledice* na:

- a) *psihološke reakcije*: depresija, zaskrbljenost, šok, zanikanje; jeza, strah, razočaranje, razdražljivost; negotovost, zadrega, občutki izdatnosti; zmedenost, občutki nemoči; sram, zadrega, nizko samospoštovanje; krivda, samoobtoževanje, osamitev,
- b) *telesne reakcije*: glavoboli, zaspčnost, prebavne motnje, dermatološke reakcije, nihanje telesne teže, motnje spanja, nočne more, fobije, napadi panike, spolne težave,
- c) *učinki, povezani s kariero*: zmanjšano zadovoljstvo z delom, neugodne ocene dela, izguba službe ali onemogočeno napredovanje, upad delovne storilnosti, odsotnost z dela, opustitev dela ali šolanja, spremenjeni karierni cilji.

Posledica spolnega nadlegovanja je tudi ogrožena socialna varnost žensk, saj spolno nadlegovanje lahko vodi do izgube delovnega mesta. Vpliv tega se lahko razširi tudi na članice oziroma člane gospodinjstva, ki jih finančno podpira zaposlena (Cortina 2004: 571). Barbara Gutek (po Sheets in Braver 1999: 1160) pravi, da so *posledice spolnega nadlegovanja za ženske in za moške zelo različne – ženske devetkrat pogosteje kot moški zamenjajo službo, so petkrat pogosteje premeščene in trikrat pogosteje izgubijo službo.*

### 2.3. Kako ukrepati?

Kljub temu da je slovenska zakonodaja, ki ureja področje spolnega nadlegovanja (z izjemo Kazenskega zakonika) dokaj nova, imajo žrtve na voljo nekaj oblik pomoči. Treba je poudariti, da enovitega recepta, kako ravnati v primeru spolnega nadlegovanja na delovnem mestu, ni. Ravnanje žrtev je namreč odvisno od številnih dejavnikov – od organizacijskih (npr. ali ima organizacija sprejeto izjavo o politiki proti spolnemu nadlegovanju, ali obstaja možnost formalne pritožbe, ali je vodstvo naklonjeno reševanju problema ali ne itd.) do povsem individualnih (npr. kako reagira žrtev) in okoljskih (npr. ali ima žrtev razvito podporno mrežo). V nadaljevanju je nanižanih nekaj možnosti, ki jih imajo žrtve, ko se soočijo s spolnim nadlegovanjem na delovnem mestu (povzeto po Robnik, 2006: 144-147). Poudariti pa je treba, da mora vsaka žrtev oceniti, ali so našete rešitve primerne za reševanje njenega primera.

#### 2.3.1. Reči 'Ne!'

Zakonodaja opredeljuje nadlegovanje kot neželjeno ravnanje, kar pomeni, da mora pri tako imenovanih blažjih oblikah nadlegovalec dobiti sporočilo o neželjenosti ravnanja oziroma vedeti, da mora pri tako imenovanih blažjih oblikah (npr. šale s spolno vsebino ali druge oblike, ki so – žal – prepogosto del kulture nekega delovnega okolja in jih večina ne prepozna kot moteče) žrtev da vedeti, da je zanj takšno ravnanje neželjeno oziroma žaljivo ali nesprejemljivo in da želi, da se z njim takoj preneha.

Pri težjih oblikah (npr. spolni napad ali vsiljeni spolni odnos) pa je potrebno obvestiti policijo, saj gre za kaznivi dejanji.

#### 2.3.2. Pogovor s sodelavko ali sodelavcem

Žrtev naj oceni, ali to lahko naredi – zlasti naj skuša oceniti, ali ji bo sodelavka oziroma sodelavec pomagal ali pa jo bo odpravil s stavkom, da pretirava in si vse skupaj zgolj domišlja. Zaupati se nekomu v delovnem okolju je pomembno tudi zato, ker obstaja velika verjetnost, da oseba ni edina žrtev istega nadlegovalca. Sodelavka ali sodelavec

bo morda v tej situaciji tudi tisti, ki bo žrtvi pomagal priskrbeti ustrezne informacije, kam se lahko obrne po pomoč.

### 2.3.3. Podporna mreža v domačem okolju

Žrtev naj oceni, ali je v krogu njenih najbližjih kdo, ki ji bo lahko dajal potrebno podporo. Raziskave (npr. Stockdale, 1996 v Corroto 2005: 289) kažejo, da ženske, ki imajo razvite podporne mreže (sorodstvene, prijateljske), veliko pogosteje prijavljajo primere spolnega nadlegovanja, saj v teh mrežah najdejo potrebno podporo za reševanje težave.

### 2.3.4. Obvestiti nadrejeno osebo

To je mogoče, ko ta ni nadlegovalec in ko žrtev oceni, da je to tista oseba, ki lahko pomaga. Če ima organizacija v izjavi o politiki proti spolnemu nadlegovanju določene postopke reševanja problema, bo nadrejena oseba najverjetneje tista, ki bo na problem opozorila nadrejeno osebo domnevnega nadlegovalca. Njemu nadrejena oseba bo z njim potem opravila neformalni pogovor in ga opozorila na nesprejemljivost takšnega ravnanja. Velikokrat je takšen neformalni postopek dovolj, da se težava reši že na začetku.

### 2.3.5. Zapisovati si dejstva

Dostikrat je pomembno, da si žrtev zapisuje, kaj se ji je zgodilo, kdaj (datum in točna ura), v katerem prostoru, je dogodek kdo videl ali opazoval, je komu o dogodku povedala – vsi ti podatki bodo koristni, če bo proti nadlegovalcu sprožen kateri od formalnih postopkov.

### 2.3.6. Sprožiti formalni postopek znotraj organizacije

To lahko žrtev stori pri kateri od zau-pnih oseb ali pri pritožbeni komisiji.

### 2.3.7. Poiskati pomoč pri sindikatu

To je mogoče, če je žrtev včlanjena v sindikat in če ji v sindikatu lahko na ustrezne načine pomagajo (od informacij do pravne ali kakšne druge oblike pomoči) in kjer imajo usposobljeno osebo za nudenje tovrstne pomoči<sup>2</sup>.

### 2.3.8. Obvestiti inšpektorat za delo

Inšpektorat za delo skrbi za nadzor nad izvajanjem zakona o delovnih razmerjih, ki v 45. členu prepoveduje spolno nadlegovanje na delovnem mestu. Pristojnost inšpektorice ozi-

roma inšpektorja za delo v primeru spolnega nadlegovanja na delovnem mestu je, da pošlje predlog sodniku za prekrške. Če delodajalec zaposleni osebi ni zagotovil varstva pred spolnim nadlegovanjem, lahko zaposlena oseba v osmih dneh po tem, ko predhodno pisno opomni delodajalca na izpolnitev obveznosti ter o kršitvah pisno obvesti inšpektorat za delo, izredno odpove pogodbo o zaposlitvi. *Pri tem je delavka oziroma delavec ob prenehanju delovnega razmerja upravičen do odpravnine, določene za primer redne odpovedi pogodbe o zaposlitvi iz poslovnih razlogov, in do odškodnine najmanj v višini izgubljenega plačila za čas odpovednega roka<sup>2</sup>.*

### 2.3.9. Obvestiti policijo

Kadar gre za zelo huda dejanja (npr. napad ali vsiljeni spolni odnos), gre za kaznivo dejanje.

### 2.3.10. Poiskati pomoč pri kateri od nevladnih organizacij

Posledice spolnega nadlegovanja za žrtev so poleg kariernih (npr. onemogočanje napredovanja) tudi psihične in telesne (npr. stres, nespečnost, motnje spanja, glavoboli, sprememba teka, bolečine v želodcu, strah, zaskrbljenost, razdražljivost) in socialne (poslabšani družinski, partnerski ali prijateljski odnosi, izogibanje družabnemu življenju itd.). Nekaterne nevladne organizacije, ki delujejo na področju izboljšanja položaja žensk in enakih možnosti žensk in moških, nudijo psiho-socialno pomoč in zagovorništvo tudi žrtvam spolnega nadlegovanja.

### 2.3.11. Dati pobudo zagovornici enakih možnosti žensk in moških

Spolno nadlegovanje je ena izmed oblik diskriminacije zaradi spola. Pri uradu za enake možnosti deluje zagovornica enakih možnosti žensk in moških, ki obravnava pobude za obravnavo primerov domnevne diskriminacije zaradi spola. Pobuda je lahko pisna ali ustna (na zapisnik), vložiti jo je mogoče v enem letu od nastanka primera. Lahko je anonimna, vendar mora vsebovati dovolj podatkov za obravnavo. Obravnava je brezplačna in neformalna (istčasno se lahko uporabijo tudi druga pravna sredstva in sprožijo postopki pri drugih organih). Zagovornica po koncu obravnave izda pisno mnenje, v katerem ugotovi, ali je šlo za diskriminacijo na podlagi spola ali ne, ter kršiteljici ozi-

roma kršitelju naloži, na kakšen način naj odpravi nepravilnosti in v kakšnem roku naj jo o tem obvesti. Če kršiteljica oziroma kršitelj ne odpravi nepravilnosti ali zagovornice ne obvesti o sprejetih ukrepih, preda zagovornica primer pristojnemu inšpektoratu.

## 3. NADLEGOVALCI

Čeprav je večina nadlegovalcev moških in žrtev žensk, to še ne pomeni, da so vsi moški nadlegovalci ali storilci nasilja. Dejstvo namreč je, da večina moških nikoli ne nadleguje in da večina moških nikoli ne stori nasilja. Različna ravnanja (npr. seksistične šale ali šale s spolno vsebino) so pogosto del samoumevnih tradicionalnih vzorcev obnašanja in kot takšna pogosto minimalizirana ali dojeta kot nujna sestavina delovnega mesta. Zato William Petrocelli in Barbara Kate Repa (1999: 3/13) moškimi priporočata uporabo naštetih smernic, kadar ocenjujejo svoje vedenje na delovnem mestu:

- Ali bi to rekel ali naredil svoji ženi ali partnerki?
- Ali bi to rekel ali naredil pred sodelavci?
- Kako bi se počutil, če bi bila enakemu vedenju izpostavljena tvoja mama, žena, sestra ali hči?
- Kako bi se počutil, če bi ti drug moški rekel ali naredil to stvar?
- Ali je to sploh treba reči ali narediti?
- Če te resnično skrbi, ali utegnejo biti tvoje besede ali vedenje za določeno sodelavko sovražne, je samo en način, da to ugotoviš: vprašaj jo!

Jasmine Tata (2000: 1135 - 1136) raziskuje štiri tipe obrambnih mehanizmov, ki jih nadlegovalci najpogosteje uporabljajo, kadar so obravnavani zaradi spolnega nadlegovanja. Pravi, da ti mehanizmi vplivajo na interpretacijo dogajanja ter na to, ali bo neko ravnanje označeno kot spolno nadlegovanje ali ne:

#### a) Zanimanje

Oseba trdi, da se žaljiv dogodek ni zgodil in da ni naredila ničesar, kar bi zahtevalo opravičilo, zagovor ali priznanje.

#### b) Izgovor

Oseba prizna, da se je dogodek zgodil, vendar navaja olajševalne okoliščine (npr. da je bilo ravnanje nenamerno, da je nanjo vplival zunanji dejavnik itd.).

#### c) Opravičevanje

Oseba prizna odgovornost za storjeno dejanje, vendar se izgovarja, da je bilo v danih okoliščinah upravičeno ali vsaj dopustno. Namen opravičevanja je, da

<sup>2</sup> Poleg tega pa lahko uveljavlja pravice iz naslova brezposelnosti na zavodu RS za zaposlovanje (npr. pravico do denarnega nadomestila).

se spremenijo interpretacije ravnanj in se zmanjša krivda zanje bodisi z zmanjševanjem pomena standardov, ki so bili kršeni, bodisi s sklicevanjem na druge standarde, ki bi prevrednotili samo obnašanje.

#### d) Priznanje

Oseba prizna kršitev normativnih pričakovanj drugih in svojo delno ali popolno odgovornost za dogodek.

Pomembno je, da tako vodstveni in vodilni kader, kot vsi, ki pomagajo žrtvam, poznajo te mehanizme. Margaret Lucero in drugi (2003: 1480) opozarjajo, da je zelo pomembno, da se delodajalci na usposabljanjih naučijo, kako doseči tiste osebe, ki bodo najverjetneje nadlegovale, in jih prepričati, da bo nadlegovanje imelo škodljive posledice.

## 4. DELODAJALCI

Spolno nadlegovanje ima posledice za stroške dela, kar se kaže v zmanjšani delovni storilnosti, povečanem izostajanju z dela, menjavanju kadrov, stroških za ozaveščanje, usposabljanje zaposlenih in odpravljanja posledic (Firestone in Harris 1999: 613).

Zakon o delovnih razmerjih v 45. členu pravi, da je delodajalec dolžan zagotavljati takšno delovno okolje, v katerem nobena delavka oziroma delavec ne bo izpostavljen neželenemu ravnanju spolne narave, z neželenim fizičnim, verbalnim ali neverbalnim ravnanjem ali drugo na spolu temelječe vedenje, ki ustvarja zastrašujoče, sovražne ali ponižujoče delovne odnose in okolje ter žali dostojanstvo moških in žensk pri delu, od delodajalca, predpostavljenih ali sodelavcev.

Najboljši (za potencialne žrtve) ter najcenejši (za organizacijo) način reševanja primerov spolnega nadlegovanja je, da jih preprečujemo. Informiranje, izobraževanje in ozaveščanje zaposlenih o pojavu samem ter o njegovih posledicah sta gotovo načina, s katerima je moč preprečiti veliko neželenih ravnanj spolne narave.

Priporočljivo je, da delodajalci sprejmejo *izjavo o politiki organizacije proti spolnemu nadlegovanju na delovnem mestu*<sup>3</sup>. V njej je jasno izražena zaveza organizacije, da ustvarja delovno okolje, ki omogoča dostojanstvo zaposlenih.

<sup>3</sup> Primer izjave o politiki proti spolnemu nadlegovanju in navodil o zaščiti dostojanstva, povzet po Navodilih Sveta Evrope št. 35 o zaščiti človekovega dostojanstva v Svetu Evrope, dostopen na: [http://www.uem.gov.si/si/delovna\\_podrocja/enake\\_moznosti\\_zensk\\_in\\_moskih/trg\\_dela\\_in\\_zaposlovanje/](http://www.uem.gov.si/si/delovna_podrocja/enake_moznosti_zensk_in_moskih/trg_dela_in_zaposlovanje/) (30. 1. 2007)

Spolno nadlegovanje je opredeljeno kot nesprejemljivo, vse zaposlene osebe pa imajo pravico, da so v svojem delovnem okolju pred njim zavarovane. Priporočljivo je, da izjava vsebuje tudi jasno zavezo organizacije, da bo vsak primer spolnega nadlegovanja – ne glede na položaj žrtve in nadlegovalca, sankcioniran. Vsebovati mora tudi definicijo spolnega nadlegovanja, priporočljivo je tudi, da vsebuje primere ravnanj, ki lahko pomenijo spolno nadlegovanje.

O izjavi je treba obvestiti vse zaposlene (lahko v internem glasilu, na spletni strani, po intranetu, na oglasni deski, v posebnih zloženkah ali informativnih letakih, na sestankih, novo zaposlene seznaniti z izjavo ob podpisu pogodbe o delu itd.). Priporočljivo pa je tudi, da zaposleni podpišejo posebno izjavo, da so seznanjeni s politiko organizacije proti spolnemu nadlegovanju, možnimi postopki ter sankcijami zoper kršitelje. Organizacija lahko izdela tudi posebna navodila o zaščiti človekovega dostojanstva na delovnem mestu. Gre za konkretnjšo različico izjave o politiki proti spolnemu nadlegovanju, ki opredeljuje niz zelo konkretnih postopkov in ukrepov proti spolnemu nadlegovanju na delovnem mestu. Zelo pomembno je, da navodilo vsebuje jasno zavezo organizacije, da bo žrtvi zagotovila ustrezno, hitro in učinkovito zaščito, ter opredeljuje sankcije za nadlegovalce. Če se organizacija odloči, da bo zaposlenim dala možnost formalnega reševanja problema spolnega nadlegovanja znotraj organizacije same (kar je priporočljivo predvsem za večje organizacije), potem je smiselno v navodilih opredeliti tudi vse možne oblike pomoči oziroma sam postopek pritožbe (komu in kako se lahko oseba pritoži, določiti skrajni rok, kaj pričakujejo od nje in kaj od osebe, ki je domnevno nadlegovala (npr. sodelovanje v postopku) itd.). Priporočljivo je opredeliti tudi sankcije za nadlegovalce. Poleg tega pa je dobro opredeliti tudi možne ukrepe proti domnevni žrtvi, če se ugotovi, da je bila pritožba zlonamerna. Smiselno je opredeliti tudi načine pomoči nadlegovalcem (npr. obvezna udeležba na treningu socialnih veščin ipd.). Poleg tega je nujno, da so primerno usposobljeni tudi vsi tisti, ki kakor koli sodelujejo pri izvajanju politike proti spolnemu nadlegovanju (npr. osebe v socialnih in kadrovskih službah itd.). Za zaupno osebo je dobro imenovati nekoga, ki v organizaciji uživa dovolj velik ugled. Priporočljivo je tudi, da sta

imenovani dve osebi, ženska in moški. Tako lahko žrtev izbira, ali se želi zaupati osebi istega ali nasprotnega spola. Priporočljivo je, da uživa zaupna oseba tudi sindikalno podporo. Naloga zaupne osebe oziroma komisije je podpirati žrtev v primeru spolnega nadlegovanja (predvsem s poslušanjem, informiranjem, svetovanjem). Bonnie Mani (2004: 64) poudarja, da mora zaupna oseba delovati samostojno, neodvisno od hierarhične strukture podjetja.

Kakšna pa je vloga nadrejenih? Ti so prav gotovo tisti, ki morajo biti usposobljeni za prepoznavanje spolnega nadlegovanja. Njihova posebna dolžnost je, da podprejo vsakogar, ki se pritoži glede spolnega nadlegovanja, da govorijo z nadlegovalcem, zagotovijo, da nadlegovanje preneha, in poskrbijo, da se problem učinkovito reši.

Susan Webb Bonnel (2004: 42 – 47) našteva nekaj smernic za vodstveni oziroma vodilni kader za primere, ko jim zaposlena oseba pove za spolno nadlegovanje:

- poslušati, da se ugotovi, kakšne ukrepe pričakuje zaposlena oseba (mogoče želi nadrejeno osebo o dogodku samo obvestiti, mogoče pričakuje dodatne informacije o postopkih itd.),
- ponuditi pogovor z osebo, ki je domnevno nadlegovala, če žrtev želi pomoč nadrejene osebe pri reševanju problema,
- spodbuditi žrtev, da reče 'ne', kar je pogosto primeren način za ustavitve neprimerne vedenja (avtorica opozarja, da je kljub temu reševanje primera odgovornost nadrejene osebe in ne žrtve),
- obravnavati nadlegovalsko vedenje enako kakor druge prekrške, v skladu z disciplinskimi postopki organizacije,
- pisati zapisnik (kaj je bilo prijavljeno in kaj je bilo v zvezi s tem narejeno),
- ne žrtvi svetovati, naj nadlegovanje spregleda,
- ne predvidevati, da je žrtev kriva za nadlegovanje ali da si ga želi,
- ne zasmehovati žrtve ali dvomiti o njej,
- ne reči žrtvi, naj osramoti nadlegovalno osebo, jo oziroma ga izigra ali se fizično maščuje,
- ne dovoliti, da se nadlegovanje nadaljuje; to je nezakonito.

Treba pa je opozoriti tudi na drug vidik, da so lahko nadrejene osebe tudi na-

dlegovalne. Darlene Orlov in Michael Roumell (1999: 71 – 78) priporočata, da vodstvene osebe razmislijo o svojem vedenju in prepričanjih v zvezi s spolnim nadlegovanjem. Pravita, da splošno prepričanje, da spolno nadlegovanje ni pravilno početje, ni dovolj. Nadrejene osebe se morajo zavedati svoje okolice in jim ne sme biti vseeno za vsa obnašanja, ne zgolj za najočitnejša. Opozarjata tudi, da prepričanje nadrejene osebe, da ne nadleguje, ni dovolj – pomembno je namreč, kako njeno obnašanje doje ma okolica. Nadrejeni mora pri sebi razčistiti, ali ji 'ne' zares pomeni 'ne' in se ustaviti, kadar je zaprosen, da z nečim neha. Spolne šale, razpravljanje o televizijskih spolnih vsebinah ali nazivanje nekoga s 'srček', ne sodijo k obnašanju nadrejenih oseb, pravita Darlene Orlov in Michael Roumell. Pozorno in sočutno poslušanje pritožb je za nadrejene zelo pomembno – pri tem se morajo zavedati, da njihova ocena dogajanja ni pomembna, pomembno je, ali je žrtev dogajanje ocenila za spolno nadlegovanje. Ravno tako nadrejeni ne more ocenjevati trditev žrtve – njegova naloga je, da vse pritožbe obravnava enako resno. Prav tako opozarjata še na nevarno predvidevanje, da so nadlegovalci zgolj moški in žrtve zgolj ženske.

## ZAKLJUČEK

Po edini slovenski raziskavi, ki je bila v zadnjih sedmih letih narejena na reprezentativnem vzorcu (Maca Jogan v okviru Slovenskega javnega mnenja 1999), je spolno nadlegovanje vsaka osma ženska in vsak osmi moški (Jogan, 2001: 167-182). Težko je oceniti, ali je spolnega nadlegovanja danes, ko imamo sprejeto zakonodajo na tem področju, več ali manj; lahko pa trdimo, da se o pojavu več govori in da je ozaveščenost zaposlenih boljša.

Na vprašanje, zakaj prihaja do spolnega nadlegovanja, odgovarjata Lin Farley in Mary Bulzarik. Prva (po Baker 2005: 261) pravi, da je spolno nadlegovanje na delovnem mestu nastalo iz potrebe, da moški ohranjajo nadzor nad ženskim delom, druga (po Nicarthy in drugi 1993: 9) pa meni, da se spolno nadlegovanje uporablja, da se nadzoruje dostop žensk do nekaterih služb, da se omejujeta njihova uspešnost in mobilnost pri delu ter se kompenzira nemoč moških v njihovem lastnem življenju.

Pri obravnavanju spolnega nadlegovanja je treba upoštevati dva pomembna vidika (po Robnik, 2006: 112-113): da je meja, ali je neko ravnanje spolno nadlegovanje ali ne, individualno določena; ter da žrtev ni odgovorna za dejanja oziroma ravnanja nadlegovalca. Vsekakor pa nosi so(odgovornost) za pojav spolnega nadlegovanja na delovnem mestu delodajalec. Pri tem ne mislimo odgovornosti, da delodajalec lahko nadzoruje vedenje in ravnanje vseh zaposlenih v delovnem času, ampak objektivno odgovornost delodajalca, da ustvarja takšne razmere in vzdušje, ki ne bodo dopuščali neželjenih ravnanj spolne narave ali drugih ravnanj, ki žalijo dostojanstvo zaposlenih. To pa je mogoče doseči s sprejetjem izjave o politiki proti spolnemu nadlegovanju, sprejetjem navodil za zaščito človekovega dostojanstva, z nudenjem pomoči žrtvam in storilcem ter z načrtnim ozaveščanjem zaposlenih o želenem vedenju na delovnem mestu. Juliane Lightle in Betsy Doucet (1992: 36) namreč pravita: »Čeprav je spolno nadlegovanje nezakonito, ga ne bodo izkoreninila sodišča, ampak zaveze organizacij ter posameznic in posameznikov.«

## VIRI

- Baker, N. C. Blue-Collar Feminism. The Link Between Male Domination and Sexual Harassment. V Gruber, E. J. in Morgan P. (ed) In the Company of Men: Male Dominance and Sexual Harassment, Northeastern University Press, Boston, 2005:243-270
  - Coester, de S. in Estes, S. B. in Mueller C.W. Routine Activities and Sexual Harassment in the Workplace. Work and Occupations, 26(1999) 1; 21-49
  - Corroto, C. The Architecture of Sexual Harassment. Cortina, V Gruber, E. J. in Morgan P. (ed) In the Company of Men: Male Dominance and Sexual Harassment, Northeastern University Press, Boston, 2005:243-270
  - Firestone, M. J. in Harris, R. J. Changes in Patterns of Sexual Harassment in the U.S. Military: A Comparison of the 1988 and 1995 DoD Surveys. Armed Forces and Society, 25(1999) 4; 613-632
  - Jogan, M. Seksizem v vsakdanjem življenju, FDV, Ljubljana 2001
  - Lightle, J. in Doucet B. Sexual Harassment in the Workplace. A Guide to Prevention. Crisp Publications, California 1992
  - Lucero, A. M. in Middleton, K.L. in Finch, W. R. in Valentine S.R. An Empirical Investigation of Sexual Harassers: Toward a Perpetrator Typology. Human Relations, 56(2003) 12; 1461-1483
  - Mani, G. B. The Employer's Advantage in Sexual Harassment Cases: How the Courts Have Discouraged the Victims of Sexual Harassment. Review of Public Personnel Administration, 24(2004) 1; 41-69
  - Mueller, W. C. in de Coster, S. in Estes S.B. Sexual Harassment in the Workplace. Unanticipated Consequences of Modern Social Control in Organizations. Work and Occupations, 28(2001) 4; 411-446
  - Nicarthy, G. in Gottlieb, N. in Coffman, S. You don't have to take it! A Woman's Guide to Confronting Emotional Abuse at Work. Seal Press, USA 1993
  - Orlov, D. in Roumell M. T. What Every Manager Needs to Know about Sexual Harassment. AMACOM, USA 1999
  - Petrocelli, W. in Repa, B. K. Sexual Harassment on the Job: What it is & How to stop it: Learn how to Protect Your Job & Your Legal Rights. Nolo, USA 1999
  - Robnik, S. Spolno nadlegovanje na delovnem mestu – I. del. Utrip, 12(2004) 12; 57– 58
  - Robnik, S. Spolno nadlegovanje na delovnem mestu kot mnogoplastni družbeni konstrukt – magistrsko delo. FDV, Ljubljana 2006
  - Sheets, L. V. in Braver, S. L. Organizational Status and Perceived Sexual Harassment: Detecting the Mediators of a Null Effect. PSPB, 25(1999) 9; 1159-1171
  - Tata, J. She Said, He Said. The Influence of Remedial Accounts on Third-Party Judgements of Co-worker Sexual Harassment. Journal of Management, 26(2000) 6; 1133-1156
  - Webb Bonnell, S. Sexual Harassment... Shades of Gray: Guidelines for Managers, Supervisors and Employees. Pacific Resource Development Group, USA 2004
  - Welsh, S. The Multidimensional Nature of Sexual Harassment. An Empirical Analysis of Women's Sexual Harassment Complaints. Violence Against Women, 6(2000) 2; 118-141
- Pravni viri:*
- Direktiva 2002/73/EC o spremembi direktive 76/207/EGS o izvrševanju načela enakega obravnavanja moških in žensk v zvezi z dostopom do zaposlitve, poklicnega usposabljanja in napredovanja ter delovnih pogojev, Official Journal, 26/9/2002
  - Zakon o delovnih razmerjih, Uradni list RS, št. 42/02
  - Zakon o enakih možnostih žensk in moških, Uradni list RS, št. 59/02
  - Zakon o spremembah in dopolnitvah zakona o javnih uslužbencih, Uradni list RS, št. 113/05
- Drugi viri:*
- Spolno nadlegovanje na delovnem mestu (2004). Zloženka. Ljubljana: Vlada RS, Urad za enake možnosti.
  - Zagovornica enakih možnosti žensk in moških (2003). Zloženka. Ljubljana: Vlada RS, Urad za enake možnosti.

# DELOVNI ČAS DELAVCEV V EU

Andraž Rangus, univ. dipl. pravnik

## IZVLEČEK

Svet ministrov za zaposlovanje, socialno politiko, zdravje in potrošnike je na izrednem sestanku obravnaval novi kompromisni predlog direktive, ki spreminja dosedanje direktivo o določenih vidikih organizacije delovnega časa. Spremenjeni predlog predlaga med drugim uvedbo in opredelitev novih pojmov, natančneje definicije »pripravljenost na delovnem mestu« oziroma »dežurstvo« in »neaktivni del časa pripravljenosti na delovnem mestu« ali »neaktivni del dežurstva«.

## ABSTRACT

Council of ministers for employment, social policy, health and consumers discussed at an extraordinary meeting a new compromised proposition of a directive, changing the current directive dealing with certain aspects of work time organization. The changed proposition introduces and defines of new terms, and more precise definition of »stand-by at work place«, »turn of duty«, »inactive part of the stand-by time at work place« and »inactive part of the turn of duty«.

## 1. UVOD

Finsko predsedstvo je 7. novembra letos sklicalo izredni sestanek Sveta EPSCO, t.j. Sveta ministrov za zaposlovanje, socialno politiko, zdravje in potrošnike. Na dnevni red je bila uvrščena ena sama točka, razprava o novem kompromisnem predlogu direktive, ki spreminja dosedanje direktivo o določenih vidikih organizacije delovnega časa (direktiva 2003/88/ES). Njena vsebina sicer primarno spada v področje delovnih razmerij, vendar je zaradi področja urejanja eden od pomembnih zakonskih instrumentov, s katerim se zagotavlja tudi varnost in zdravje delavcev pri delu.

## 2. PRAVNA UREDITEV DELOVNEGA ČASA V EU

Področje delovnega časa v EU urejata že dve direktivi, sprejeti 1993<sup>1</sup> in 2003<sup>2</sup>.<sup>3</sup> Obe določata najdaljši možni tedenski delovni čas 48 ur, hkrati pa dopuščata tudi možnost izvzema (v nadaljevanju »opt-out«), v skladu s katero lahko dr-

<sup>1</sup> Direktiva Sveta 93/104/ES z dne 23. novembra 1993 o določenih vidikih organizacije delovnega časa.

<sup>2</sup> Direktiva 2003/88 Evropskega parlamenta in Sveta z dne 4. novembra 2003 o določenih vidikih organizacije delovnega časa.

<sup>3</sup> V okviru EU sicer obstajajo še tri direktive, ki urejajo področje organizacije delovnega časa, vendar pa urejajo le posamezne sektorje: direktiva Sveta 1999/63/ES z dne 21. junija 1999 o sporazumu o razporejanju delovnega časa pomorščakov, sklenjenim med Združenjem ladjarjev Evropske skupnosti (ESCA) in Federacijo sindikatov delavcev v prometu Evropske unije (FST), direktiva 2000/34/ES Evropskega parlamenta in Sveta z dne 22. junija 2000 o spremembah direktive Sveta 93/104/ES o določenih vidikih organizacije delovnega časa, s katerimi se vključijo sektorji in dejavnosti, ki so iz te direktive izključeni, ter direktiva Sveta 2000/79/ES z dne 27. novembra 2000 o Evropskem sporazumu o razporejanju delovnega časa mobilnih delavcev v civilnem letalstvu, ki so ga sklenili AEA (Združenje evropskih letalskih prevoznikov), ETF (Evropska federacija delavcev v prometu), ECA (Evropsko združenje pilotov), ERA (Evropsko združenje regionalnih letalskih prevoznikov) in IACA (Mednarodno združenje letalskih prevoznikov).

žave članice v posameznih sektorjih omogočijo odstopanja od omejitve. Za natančnejše poznavanje ureditve področja organizacije delovnega časa na ravni EU so pomembne tudi sodbe Sodišča Evropskih skupnosti, še posebej sodbi SIMAP<sup>4</sup> in Jaeger<sup>5</sup>. V prvi je sodišče odločilo, da se v delovni čas zdravnikov všteta tako aktivni kot tudi neaktivni čas dežurstva. V Sloveniji je zakonodajalec v skladu z zahtevami sodbe SIMAP spremenil zakon o zdravniški službi<sup>6</sup>, po katerem se zdaj vse ure v dežurstvu, t.j. s stališča pravice do odmorov in počitkov, štejejo v delovni čas, prav tako pa se tudi vse aktivne in neaktivne ure v dežurstvu, ki jih zdravnik opravi v okviru polnega delovnega časa, vrednotijo kot delo v okviru polnega delovnega časa. Naj omenimo še, da se aktivne ure dežurstva, ki jih zdravnik opravi z delom prek polnega delovnega časa, vrednotijo kot delo prek polnega delovnega časa. V sodbi Jaeger je sodišče odločilo, da je zaradi dežurstva, ki mu sledi redno delo, izjemoma možno skrajšanje dnevnega počitka, ki mora sicer v skladu z zahtevami direktive trajati najmanj 11 zaporednih ur, vendar pod pogojem, da se delavcu zagotovi enakovreden nadomestni počitek takoj po opravljenih delovnih urah. Sodbi, s katerima ima težave večina držav članic<sup>7</sup>, sta bili, med drugim, tudi

<sup>4</sup> Sodba Sodišča Evropskih skupnosti C-303/98, Sindicato de Medicos de Asistencia Pública (SIMAP) proti Conselleria de Sanidad y Consumo de la Generalidad de Valenciana.

<sup>5</sup> Sodba Sodišča Evropskih skupnosti C-151/02, Landeshauptstadt Kiel proti Norbert Jaeger

<sup>6</sup> Zakon o spremembah in dopolnitvah zakona o zdravniški službi /ZZDrS-D/ (Uradni list RS, št. 47/06, z dne 9.5.2006), ki spreminja besedilo 42. člena zakona o zdravniški službi.

<sup>7</sup> Po zadnjih podatkih sta bili s sodbama usklajeni samo dve od držav članic, Italija in Luksemburg, druge pa so neuspešne pri izpolnjevanju zahtev ene ali kar obeh. Slovenija je s spremembo zakona o zdravniški službi /ZZDrS/ (Uradni list RS, št. 47/06) slovensko zakonodajo uskladila z

glavni povod za spremembo obstoječe direktive 2003/88.

## 3. SPREMENJEN PREDLOG DIREKTIVE EVROPSKEGA PARLAMENTA IN SVETA O SPREMENBI DIREKTIVE 2003/88/ES O DOLOČENIH VIDIKIH ORGANIZACIJE DELOVNEGA ČASA

Komisija je v skladu z zahtevami direktive 2003/88 pregledala izvajanje dveh njenih členov, člena 19, ki omejuje možne derogacije od določenih referenčnih obdobij, zlasti določila o referenčnem obdobju za računanje povprečnega tedenskega delovnega časa, ter člena 22, ki omogoča odstopanja od določbe o najvišjem možnem tedenskem delovnem času 48 ur v določenem referenčnem obdobju (klavzula »opt-out«). Po pregledu omenjenih členov je Komisija 22. septembra 2004 objavila nov predlog direktive o spremembi direktive o določenih vidikih organizacije delovnega časa in ga dva dni kasneje poslala Evropskemu parlamentu in Svetu EU. V njem je predlagala štiri sklope ključnih sprememb v dosednji ureditvi:

- uvedbo in opredelitev novih pojmov, natančneje definicije »pripravljenosti na delovnem mestu« oziroma »dežurstva« in »neaktivni del časa pripravljenosti na delovnem mestu« ali »neaktivni del dežurstva«,
- možnost podaljšanja referenčnega obdobja, v katerem mora delovni čas delavca v povprečju znašati 48 ur na teden, iz štirih na dvanajst mesecev,
- ureditev zagotavljanja nadomestnega počitka, če se prekorači ome-

zahtevami sodbe SIMAP, medtem ko po mnenju Komisije ni usklajena z zahtevami sodbe Jaeger.

jitev, postavljena pri odmorih in počitkih, ter

- nova ureditev glede možnosti uporabe izjem od člena 6, ki postavlja maksimalni 48-urni tedenski delavnik. Prvotni predlog je sicer ohranil možnost »opt-outa« vendar pod strožjimi pogoji.<sup>8</sup>

Svet EPSCO je o predlogu direktive od njene objave razpravljal že šestkrat, pri čemer je štirikrat skušal doseči dogovor, vendar v dveh letih ni uspel zaključiti prve obravnave. Eden izmed glavnih razlogov za to, da predlog direktive do zdaj ni bil sprejet, kljub vložnim naporom luksemburškega, britanskega, avstrijskega in finskega predsedstva, je nestrinjanje glede ureditve »opt-out-a«, t. j. možnosti, da države članice v določenih primerih in na določenih področjih odstopajo od omejitve maksimalnega 48-urnega tedenskega delovnega časa. Na junijskem zasedanju Sveta EPSCO je bilo nasprotovanje avstrijskemu kompromisnemu predlogu veliko z obeh strani. Tako je enajst držav članic, ki zagovarjajo počasno odpravo »opt-out-a«, avstrijskemu kompromisnemu predlogu nasprotovalo, ker ni vseboval jasno določenega datuma odprave te možnosti. V drugem taboru, kjer je moči združilo pet držav članic, so predlogu nasprotovali zaradi po njihovem mnenju prezahtevnih pogojev uporabe »opt-out-a«. Z izjemo ene države, ki je na junijskem Svetu avstrijskemu predlogu nasprotovala zgolj zaradi dejstva, da predsedstvu ni uspelo doseči zahtevane večine za sprejem predloga, je bilo drugih sedem držav predlog pripravljeno sprejeti.

#### 4. NOVI KOMPROMISNI PREDLOG FINSKEGA PREDSEDSTVA

Zaradi pritiskov Komisije, ki je v svojih izjavah v javnosti že napovedala začetek postopkov pred Sodiščem Evropskih skupnosti proti 23 državam člani-

<sup>8</sup> Predlog Komisije je obravnaval tudi Evropski parlament, ki je 11. maja 2005 zaključil prvo branje in k osnovnemu predlogu sprejel tudi 25 amandmajev. V skladu z amandmaji je Komisija spremenila svoj prvotni predlog, tako da je v besedilo predloga vključila novo določilo o spoštovanju družinskega življenja, dopolnila določila o izravnalnem (referenčnem) dvanajstmesečnem obdobju z zahtevo, da se takšno izravnalno obdobje lahko določi samo s kolektivno pogodbo ali z nacionalno zakonodajo, dopolnila določila o nadomestnem počitku, in sicer na način, da je treba nadomestni počitek zagotoviti v razumnem roku, ki se opredeli z nacionalno zakonodajo ali v kolektivnih pogodbah in z zahtevo, da se določbe »opt-out-a« lahko uporabljajo le tri leta po roku za prenos direktive, nadaljnje pa samo, ko takšno podaljšanje odobri Komisija (t.i. klavzula o »phasing out-u«).

cam, ki svoje zakonodaje niso uskladile s sodbama SIMAP in Jaeger, je finsko predsedstvo 7. novembra sklicalo izredni sestanek Sveta EPSCO, na katerem je predstavilo nov kompromisni predlog direktive, ki spreminja direktivo 2003/88. Ker je bila na zasedanjih Sveta EPSCO do zdaj razrešenih že večina vprašanj, je finsko predsedstvo praktično »podedovalo« le še razrešitev najtežjega med njimi, t.j. ureditev »opt-out-a« na način, da bi ustrezal tako državam, ki zagovarjajo njegovo postopno odpravo, kot tudi tistim, ki zaradi potreb in tradicionalne ureditve trga dela zagovarjajo njegov obstanek in uporabo pod ohlapnejšimi pogoji. Kot glavne rešitve je finski kompromisni predlog vseboval:

##### 1. Ohranitev nadaljnje možnosti uporabe »opt-out«

Finsko predsedstvo je še vedno kot glavno omejitev delovnega časa obdržalo zahtevo po maksimalnem tedenskem delovnem času 48 ur, računanim kot povprečje v določenem referenčnem obdobju. Kljub temu je finski predlog omogočal tudi uporabo možnosti »opt-out«, vendar pod strožjimi pogoji:

- »opt-out« lahko države uporabljajo še naprej, vendar mora biti določen v kolektivnih pogodbah ali v nacionalni zakonodaji, vendar je treba prej opraviti posvetovanje s socialnimi partnerji na ustrezni ravni. Odločitev za »opt-out« mora biti prostovoljna – s strani delavca, prav tako se možnost »opt-out« lahko uporabi le, če delodajalec in delavec ugotovita, da najdaljše referenčno obdobje ali druge fleksibilnosti iz direktive ne zadostujejo,
- delavec mora dati pisno soglasje za »opt-out«, katerega veljavnost ne sme presegati več kot eno leto, kljub temu pa je možno takšno soglasje naknadno podaljšati. Soglasje, dano ob podpisu individualne pogodbe, je nično in neveljavno, prav tako pa je nično in neveljavno soglasje, ki je dano v prvih tednih delovnega razmerja,<sup>9</sup>
- finski predlog je uvedel omejitev, da noben delavec, tudi tisti, ki da svoje soglasje k »opt-out«, ne sme delati več kot 60 ur tedensko, raču-

<sup>9</sup> S tem se zagotovi pravna varnost delavcev, saj zavrnitev podpisa soglasja k »opt-out« nikakor ne sme biti razlog, da bo delodajalec odklonil sklenitev delovnega razmerja. Finski predlog je tudi jasno določil, da delavec ne sme biti oškodovan, če ne da svojega soglasja k zahtevam delodajalca o daljšem delovnem času kot je 48 ur na teden ali ko od takšnega soglasja kasneje odstopi.

nano kot povprečje v obdobju treh mesecev.

##### 2. Nobena država članica ne sme uporabiti vseh oblik fleksibilnosti iz novega predloga

Finski predlog je določil, da država članica, ki se odloči za uporabo možnosti »opt-out«, ne sme hkrati s tem uporabiti tudi možnosti zakonskega podaljšanja referenčnega obdobja<sup>10</sup> na dvanajst mesecev. Kljub temu takim državam članicam ostaja na voljo možnost določitve dvanajstmesečnega referenčnega obdobja na podlagi kolektivnih pogodb. Prav tako lahko država članica, ki uporablja »opt-out«, iz objektivnih ali tehničnih razlogov oziroma zaradi potreb organizacije dela določi z zakonodajo, podzakonskimi predpisi ali upravnimi določbami, da referenčno obdobje ne more preseči šest mesecev.

##### 3. Poročilo o evalvaciji

Finsko predsedstvo je v besedilo predloga direktive vključilo tudi t.i. »klavzulo o pregledu«, v skladu s katero so dolžne vse države članice, ki uporabijo možnost »opt-out«, najkasneje v roku dveh let po roku, določenem za prenos direktive, Komisijo obvestiti o razlogih za »opt-out« ter sektorjih, dejavnostih in delavcih, kjer ga uporabljajo, pri čemer se morajo države članice predhodno posvetovati tudi s socialnimi partnerji. Ta člen prav tako zavezuje Komisijo, da ustanovi posebno komisijo, ki jo sestavljajo predstavniki držav članic in evropskih socialnih partnerjev, katere namen je spremljanje uporabe možnosti »opt-out«. Finsko predsedstvo je z omenjeno klavzulo Komisijo tudi zavezalo k pripravi poročila o uporabi možnosti »opt-out« in o razlogih za njegovo uporabo, prav tako pa lahko v poročilu predlaga zmanjšanje števila ur in postopno odpravo te možnosti.

#### 5. REZULTAT POGAJANJ NA SESTANKU SVETA EPSCO 7. NOVEMBRA

Sprva je bilo slutiti pozitiven odziv držav članic na novi predlog finskega predsedstva. Po vseh naporih, ki jih je za doseganje kompromisa v predlog direktive vložilo avstrijsko in vsa druga predsedstva pred njim, je bilo moč čutiti, da bo na zadnjem izrednem zasedanju Sveta EPSCO mogoče razrešiti tudi zadnje in najbolj žgoče vpra-

<sup>10</sup> To je obdobje, v katerem se izračunava povprečje 48 ur na teden.

šanje »opt-out-a«. H kompromisnemu vzdušju držav članic je še toliko bolj prispevalo opozorilo Komisije, da v primeru neuspeha namerava začeti postopek proti vsem 23 državam, ki kršijo sodbe Sodišča Evropskih skupnosti. Ne nazadnje pa je bilo (in še vedno je) treba razrešiti tudi vprašanje varnosti in zdravja delavcev pri delu, saj lahko, po sedanjih omejitvah in v skladu z možnostjo uporabe »opt-out«, ki so vključeni v direktivo 2003/88, delavec dela tudi do 78 ur tedensko.

V razpravi ministrov na zasedanju Sveta EPSCO se je vprašanje o natančni določitvi datuma, s katerim bi prenehala veljati možnost uporabe »opt-out«, izkazalo za težje, kot je bilo sprva videti. Po vseh vloženih naporih finskega predsedstva, da se doseže kvalificirana večina, se je izkazalo, da so interesi petih držav članic, katerih zahteve so se nanašale na določitev datuma odprave »opt-out-a«, premočni, saj jim je z glasovi, ki jim pripadajo pri glasovanju, uspelo preprečiti sprejem dokumenta. Kljub kompromisni drži 20 držav članic je Franciji, Španiji, Italiji, Grčiji in Cipru uspelo preprečiti sprejem predloga, ki v svojem besedilu ni vključeval jasne zahteve po odpravi derogacije od zahteve po maksimalnem tedenskem delovnem času 48 ur. Po pregledu veljavne zakonodaje v okviru EU lahko ugotovimo, da je po zdaj veljavni ureditvi možno odstopanje od omenjene omejitve v višini 30 ur na teden. Delodajalec in delavec se lahko v skladu z zahtevami direktive 2003/88 dogovorita, da delavec dela največ 78 ur tedensko. Pri preračunu se morata namreč upoštevati omejitvi, da mora imeti delavec na razpolago najmanj zaporednih 11 ur počitka dnevno in zaporednih 24 ur počitka enkrat tedensko. V skladu s takšnim izračunom lahko pridemo do zaključ-

ka, da delavec lahko opravlja svoje delovne zadolžitve šest dni v tednu, po trinajst ur na dan. S tega vidika je trenutno veljavna zakonodaja, predvsem ko imamo v mislih varnost in zdravje pri delu, vidno manj ugodna, kot pa finski predlog, saj je slednji namreč zgornjo tedensko omejitev, ob uporabi derogacije, postavil na 60 ur.

## 6. KAKO NAPREJ?

Finsko predsedstvo je kmalu po preštevanju glasov in ugotovitvi, da sprejem dokumenta ne bo mogoč, končalo razpravo. Zanimivo je, da je bilo šest držav članic, ki so se še na junijskem Svetu EPSCO jasno zavzemale za odpravo »opt-out-a«, pripravljeno sprejeti finski kompromis. Po vsej verjetnosti je k odločitvi teh držav veliko pripomogla tudi »groznja« komisarja Špidle, da namerava Komisija, če predlog ne bo sprejet, začeti postopek v skladu z 226. členom Pogodbe o ustanovitvi Evropske skupnosti (v nadaljevanju: PES). Po tem členu ima Komisija namreč pristojnost sprožiti postopek pred Sodiščem Evropskih skupnosti proti vsem državam članicam, ki ne spoštujejo *acquis communautaire*, v okvir katerega sodijo tudi sodbe Sodišča ES. Vprašanje je, kako naprej, ali drugače, kakšne so in bodo posledice nesprejema finskega kompromisnega predloga. Nemčija je javno oznanila, da problematike v času svojega predsedstva ne misli odpirati, prav tako tudi v Portugalski ni videti velikega zanimanja za reševanje odprtih vprašanj. Za Portugalsko, v prvi polovici leta 2008, bo predsedstvo prevzela Republika Slovenija, za katero se tudi še ne ve, če misli »ugrizniti v jabolko sporak«. Komisija je sicer napovedala sprožitve postopkov v skladu z 226. členom PES, vendar mesec dni po izrednem

zasedanju Sveta EPSCO dejavnosti v tej smeri še ni opaziti. Treba je opozoriti predvsem na dejstvo, da vložitev takšne tožbe zahteva določene proceduralne postopke, ki so lahko tudi dolgotrajni, še posebej, ko je postopek potrebno sprožiti proti 23 državam članicam, pri čemer mora Komisija začeti postopek proti vsaki državi članici posebej.<sup>11</sup>

Nekaj je jasno. Države članice morajo v najkrajšem možnem času svojo zakonodajo prilagoditi zahtevam sodb SIMAP in Jaeger, če se želijo izogniti neželenim posledicam tožbe.<sup>12</sup> Prav tako je popolnoma jasno, da je veljavna ureditev »opt-out-a« na ravni EU z vidika varnosti in zdravja pri delu manj ugodna, kot pa rešitev, ki je bila ponujena s strani finskega predsedstva. Na koncu ostaja samo še vprašanje časa, kdaj bo sprejeta tudi nova direktiva, ki spreminja dosedanje direktivo o določenih vidikih organizacije delovnega časa (direktiva 2003/88/ES).

<sup>11</sup> To končno pomeni sprožitve 23 različnih postopkov. Zanimivo bo videti, če bo do vložitve tožb sploh prišlo, dejansko delovanje Komisije. Predvsem je zanimivo vprašanje, katera izmed držav članic se bo morala prva zagovarjati pred Sodiščem ES. To je seveda poleg same odločitve Komisije odvisno tudi od uspešnosti zagovora držav članic v postopku, ki poteka pred vložitvijo tožbe.

<sup>12</sup> Finski predlog je po svoji vsebini problem dežurstev in njihovega vštevanja v delovni čas, kot to zahteva sodba SIMAP, rešil tako, da je določil, da se neaktivni del dežurstva ne všteva v delovni čas, razen če je z nacionalno zakonodajo ali kolektivno pogodbo določeno drugače. Prav tako je vprašanje iz sodbe Jaeger rešil na način, da je postavil zahtevo, da se delavcu zagotovi enakovreden nadomestni počitek v razumnem roku, ki ga določi nacionalna zakonodaja ali kolektivna pogodba. S tem se je izognilo zahtevi sodb, po kateri je potrebno zagotoviti enakovreden počitek v obdobju, takoj po opravljenih delovnih urah. Tem rešitvam ni nasprotovala nobena država članica. Trenutna slovenska zakonodaja je usklajena z zahtevami sodb SIMAP, vprašanje pa je, koliko je v našo zakonodajo prenesena odločitev Jaeger. Z vidika zakona o delovnih razmerjih /ZDR/ (Uradni list RS, št. 42/02, 79/06) sodbi nista vprašljivi, večji problem se pojavlja pri ureditvi enakovrednega nadomestnega počitka, kot ga zahteva sodba Jaeger v okviru zakona o zdravniški službi (uradno prečiščeno besedilo) /ZZdrS-UPB3/ (Uadni list. RS, št. 72/2006).

Urednik/Editor

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

**Marjan Bilban,**

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

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

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

**Andreja Pšeničny,**

*univ. dipl. psihologinja  
Inštitut za razvoj človeških virov, Ljubljana*

**Marjan Bilban,**

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

**Ferdinand Deželak,**

*dr. univ. dipl. inž.*

**Mirko Čudina,**

*prof. dr.*

## VSEBINA – CONTENTS

## VSEBINA – CONTENTS

### IZGORELOST

Izgorelost so opredeljevali kot psihološki pojav, ki se pojavlja v "pomagalnih" poklicih, vendar je dosti širši pojav. V psihiatrični terminologiji se pojavlja šele kratek čas. Samo motnjo so prej uvrščali delno med depresijo, delno med tesnobo, znana pa je bila tam, kjer so v želji po večji učinkovitosti ljudje presegali meje lastnih zmogljivosti.

Sindrom izgorelosti ima več faz, ki so opisane v nadaljevanju, prav tako sledi opis razvoja izgorelosti, njene posledice ter nasveti, kako iz izgorelosti.

Stres na delovnem mestu je dokazano eden najpomembnejših povzročiteljev izgorelosti, vendar ju ne smemo enačiti.

### BURN-OUT

*Burn-out has been defined as a psychological phenomenon, appearing in »auxiliary« occupations, but in fact it is a much more spread-out phenomenon. It appeared in psychiatric terminology only recently. The disturbance has been ranged partly as depression, and partly as anguish, and appeared when people craving to increase their efficiency exceeded the limits of their abilities.*

*Burn-out syndrome has many development phases, which are described in the article, as well as their effects and advice, how to overcome it.*

*It has been proved that stress at the work place is one of the principal causes for burn-out, but the two phenomena do not equate.*

### KAKO RAZPOZNATI STRES NA DELOVNEM MESTU

#### HOW TO IDENTIFY STRESS IN WORKING ENVIRONMENT

### METODE IN POSTOPKI ZA ZMANJŠEVANJE HRUPA, 3. DEL

Avtorja skušata prikazati problematiko reševanja čezmernega hrupa v Sloveniji. Zakonodaja tako za delovno kot za bivalno okolje nalaga povzročiteljem hrupa, da odpravijo čezmerne obremenitve. Čeprav se je že marsikatero podjetje lotilo izvajanja protihrupnih ukrepov, pa jih je le redkim uspelo v celoti odpraviti. Najpogostejši vzrok je nestrokoven pristop nekaterih podjetij, ki se skušajo ukvarjati s protihrupnimi sanacijami.

#### PREVENTING EXCESSIVE NOISE EXPOSURE, PART III

*The authors are trying to show the problems of dealing with excessive noise in Slovenia. There are legal requirements for those causing excessive noise to deal with it, separately for the working and habitation environment. Although many firms attempted to deal with excessive noise, only a few brought them to a complete success. The most common cause is lack of knowledge and expertise of some companies that specialise in noise control.*



# IZGORELOST

prim., prof. dr. Marjan Bilban, dr. med.  
Andreja Pšeničny, univ. dipl. psihologinja

## UVOD

Pisatelj Greene je leta 1961 v ZDA izdal roman z naslovom »A Burn – Out Case«, v katerem opisuje razočarane ga in duhovno izmučenega arhitekta, ki pusti službo in se zateče v afriško džunglo. Roman je med ljudi ponesel prvo idejo o pojavu izgorelosti. Burnout je kmalu postal znan socialni problem tako med laiki kot med opazovalci in komentatorji družbenih dogajanj. Kasneje so izraz povzeli in opredelili mnogi znanstveni raziskovalci, večinoma sociologi, psihologi, socialni delavci.

Izraz burnout (angl.), v slovenščini izgorelost, izpraznjenost, tudi poklicni stres, je prvi uporabil klinični psiholog Freudenberger, ki je raziskoval duševne težave pri osebju nekonvencionalne agencije za socialno delo. Po njegovem mnenju pride do izgorelosti takrat, ko je posameznik postavljen pred zahteve, ki presega njegove sposobnosti (energijo, moč, sredstva). Zanimivo je, da so tudi nemški strokovnjaki prevzeli izraz burnout (nem. ausgebrannt sein) in ga praviloma ne prevajajo. Izraz izgorelost je s šifro Z73.0 uporabljen tudi v Mednarodni klasifikaciji bolezni. Čeprav je dokazano, da je stres na delovnem mestu eden najpomembnejših povzročiteljev izgorelosti, pa stresa in burnouta ne smemo enačiti.

**Stres je neizogibna reakcija organizma na določeno nevarnost. Tega ne moremo trditi za izgorelost, ki je pravzaprav negativna reakcija na stres in je odvisna od posameznikovih sposobnosti za obvladovanje stresa. Najbolj so izgorelosti izpostavljeni poklici, ki se ukvarjajo s pomočjo ljudem.**

V literaturi pogosto citirajo definicijo, ki jo je podala Christine Maslach, pionirka na področju raziskovanja izgorelosti, kot jo povzemata Faber in Heifetz: **izgorelost je sindrom telesne in duševne izčrpanosti, ki obsega razvoj negativne predstave o sebi, negativni odnos do dela, izgubo občutka**

## zaskrbljenosti in izostajanje čustev do strank.

Pojav izgorelosti, izpraznjenosti je v svoji kompleksnosti mogoče proučevati z več vidikov: psihološko-individualnega, organizacijskega, ekonomskega, sociološkega in političnega. Če se pojavi sindrom izgorelosti pri strokovnjaku, potem ga opazamo na vseh ravneh njegove strokovne in osebne eksistence. Tako odkrivamo simptome na področju telesnega delovanja, čustvenega doživljanja, vedenja, mišljenja in stališč. Vsak lahko reagira na obremenitve v poklicu z njemu lastnim načinom, v skladu s svojo telesno konstitucijo, zdravjem, osebnostno strukturo in v interakciji s specifičnostmi poklicne obremenitve.

## Sindrom izgorelosti je kumulativen proces in se razvije postopno v daljšem časovnem obdobju. Razdelimo ga v več faz:

- 1. faza – velik delovni entuziazem:** prevladuje izrazita potreba po potrjevanju. Zanj je značilen intenziviran napor, ki ga vlagamo v doseganje ciljev. To pripelje do utrujenosti in posledično do upada delovne učinkovitosti.
- 2. faza – faza stagnacije:** narašča frustriranost, ker vloženemu naporu ne sledi pričakovana nagrada. Prihaja do dvomov v lastno kompetentnost, negotovosti pri delu, preutrujenosti, nezadovoljstva, kronične anksioznosti, motnje koncentracije. Motiviranost za delo upada, pojavljajo se tudi telesne težave ter psihosomatske bolezni (glavoboli, dispneja – težko dihanje, motnje srčnega ritma, zvišan krvni tlak, motnje prebave, spanja, prehranjevanja). Zaradi zmanjšane odpornosti se zvišuje tudi pojavnost malignih obolenj. Kronična utrujenost pa izpostavlja človeka tudi k nezgodam in poškodbam. Oseba težave dolgo zanemarija in jih doživlja kot moteče elemente pri izpolnitvi delovnih zahtev. Zaradi tega se distancira od drugih vsebin življenja (druženje,

hobiji). Ker nima časa in energije za gojenje medosebnih odnosov, narašča netolerantnost do ljudi, nastajajo motnje v komunikaciji in prihaja do socialne izoliranosti.

- 3. faza – socialna izolacija:** izražena je že depersonalizacija, ko oseba izgubi stik z notranjim svetom in se v stikih s stranko empatija zamenja z brezosebim odnosom, nestrpnostjo, cinizmom. Prihaja tudi do vedenjskih odklonov, kar še bolj ruši odnose s sodelavci, strankami... Depersonalizacija pogloblja občutek notranje praznine, ki jo oseba poskuša nadomestiti z zlorabo alkohola, psihoaktivnih zdravil... To povzroča še dodaten upad storilnosti in večja pritiska delodajalca. Prihaja tudi do izgub prijateljev in do razdora zakonov.
- 4. faza – apatija oz. skrajna izgorelost:** jasni so znaki depresivnosti in samomorilnih misli.

Izgorelost povzroči pogosto izbruh telesne izčrpanosti, kronične utrujenosti in številnih psihosomatskih motenj oziroma bolezni, kot nespečnost, želodčne in prebavne težave, glavoboli, bolečine po vsem telesu - predvsem v križu in hrbtu, zvišan ali znižan krvni tlak, upad ali čezmerno povečanje telesne mase, težave s srcem in dihanjem, upad energije.

V emocionalnem doživljanju odpravljajo emocionalne motnje, kot so reaktivne emocionalne motnje: osiromašenje čustvenega odnosa do ljudi, za katere delajo, žalost, obup, občutje nemoči, čustvena neodzivnost, izoliranost, distanciranost, znižan frustracijski prag, razdražljivost, nezadovoljstvo, nerazpoloženje, tesnoba, bojazni, paranoičnost. Strokovnjakovo mišljenje se preoblikuje. Označuje ga togost, neizvirnost, nekreativnost, počasnost, raztresenost, poslabšanje miselne koncentracije in pozornosti. Stališča strokovnjaka vse bolj prevevajo cinizem, razvrednotenje strokovnih spoznanj, pomanjkanje idealizma in optimizma. Vedenje na delu in v privatnem življe-

nju označuje lahko lenobnost, neprilagodljivost, nekorektnost, nestrpnost, nevljudnost, žaljivost, krivičnost, netolerantnost, nesolidnost, nediscipliniranost, površnost, zmanjšanje delovne učinkovitosti, konflikti s sodelavci in klienti. Pojavijo se lahko še težave v osebnem in družabnem življenju z vse pogostejšimi konflikti v partnerskih odnosih, v odnosih z lastnimi otroki, sorodniki, prijatelji, sosedi in znanci. Nenadoma začne razmišljati, da bi zamenjal poklic ali se zgodaj upokojil. Pojave opazamo najpogosteje pri zdravstvenih delavcih, predvsem v psihiatriji, gerontologiji, pediatriji, onkologiji itd., pri vzgojiteljih, učiteljih, socialnih delavcih, policajih, kriminalistih in drugih, ki delajo izključno z ljudmi. Sem lahko prištevamo tudi menedžerje oziroma vodilne in vodstvene delavce.

Sindrom izgorelosti oziroma izpraznjenosti prizadene najpogosteje strokovnjake po več letih prizadevnega in odgovornega opravljanja svojega poklicnega dela in le redko se pojavi kmalu po nastopu službe. Posebej ji bodo podlegli z delom preplavljeni in pretirano obremenjeni ljudje.

Pojav opazimo pri posameznikih, ki so občutljivi, z veliko mero empatije, topli, angažirani v odnosih z ljudmi, k ljudem obrnjeni idealisti, ki pa so (lahko da tudi nekoliko slabše energetsko opremljeni) ob tem notranje negotovi, anksiozni, pretirano entuziastični in se hitro poistovetijo z drugimi ljudmi. Nekateri drugi, dobro energetsko opremljeni strokovnjaki, ki prav gorijo za svoje delo, pravi delovni »narkomani«, bodo čez čas reagirali s psihofiziološko simptomatiko. To so pogosto nekoliko bolj agresivne, tekmovalne, intenzivne in aktivne osebnosti, ki zelo nihajo v svojem razpoloženju. Težko prenašajo stres in frustracije, so jezavi, razburljivi, ne prenesejo kritike svojega dela, močno reagirajo, če jih okolica ne ceni in časti, ali če je delo, ki ga opravljajo, nad ali pod njihovimi sposobnostmi. Za zadovoljstvo in zadovoljno opravljanje poklica je pomembna usklajenost osebnostnih lastnosti in zahtev določenega delovnega mesta. Spremembe, predvsem neprijetne, pa tudi prijetne, v posameznikovem življenju, npr. bolezen, razveza, ponovna poroka, smrt ljubljene osebe, ugodna ali neugodna menjava delovnega mesta, rojstvo otroka v srednjih letih, samotno življenje itd., lahko pospešijo ali sprožijo nastanek sindroma izgorelosti.

## KAKO PREPOZNATI IZGORELOST

Znaki izgorelosti:

- *telesni simptomi*:  
slabo počutje, glavobol, nespečnost, bolečine v križu; kronična utrujenost in izčrpanost ob najmanjšem naporu; večja obolevnost, zlasti prehladi; težave ali motnje na področju spolnosti; težave z želodcem, prebavo ali odvajanjem; upad ali čezmerno povečanje telesne mase; povišan krvni tlak in holesterol, težave na ožilju in srcu;
- *čustveni simptomi*:  
občutek tesnobe ob novih obremenitvah na delovnem mestu; depresivnost s pomanjkanjem energije in volje do dela; nerazpoloženosť pobitostjo, žalostjo, pesimizmom; otopelost za čustvene izzive obravnavancev; izguba smisla za humor, sprostitvev ali razvedrilo; izguba zanimanja za ljudi in dogajanje okoli sebe; nesposobnost iznašanja čustvenih vsebin;
- *vedenjski simptomi*:  
izogibanje delovnim obveznostim, površnost; naraščanje odsotnosti iz dela, tudi neupravičene; pogosti prepiri s sodelavci, naraščajoča sovražnost; pogostejši problemi v domačem okolju, prepiri; zlorabe pomirjeval, uspaval in alkohola; upad delovne vneme, zmanjšana delovna učinkovitost; odpor do službe, sodelavcev in nadrejenih; težnja po spremembi delovnega mesta (beg iz poklica) opuščanje športnih, rekreativnih ali kulturnih aktivnosti;
- *področje mišljenja*:  
slabša sposobnost koncentracije, pozabljivost; izguba motivacije za ustvarjalno delo; izogibanje novosti na delovnem mestu; iskanje krivcev za lastno neuspešnost zunaj sebe; destruktiven odnos do zahtev nadrejenih;

zmanjšana sposobnost za kritično presojo dogajanja v okolju; odpori do timskega dela in skupinske pripravljenosti; izogibanje pogovorom, sestankom, dogovarjanju; zmanjšana miselna prožnost in zmanjšano samospoštovanje.

Izgorelost je razkroj vrednot, dostojanstva, duha in volje. Je bolezen, ki se neprestano širi in ogroža človekovo zdravje. Zaradi tega pride do:

- *izčrpanosti* – ljudje se počutijo telesno in čustveno preobremenjeni. Imajo občutek, da so brez moči, izpraznjeni, primanjkuje jim spanca, so utrujeni in brez energije;
- *cinizma* – delavec se odmakne od sodelavcev in dela, njegov odnos postane hladen, nima več idealov. Zapre se vase in postane neobčutljiv za dogajanje. Zmanjša se njegova intenziteta za delo, obupava, da bo kdaj boljše;
- *neučinkovitosti* – ko delavec občuti, da je njegovo delo premalo cenjeno, dobi občutek neprimernosti. Izgubi zaupanje v svoje opravljeno delo, da tisto, kar je dosegel, nima nobene vrednosti.

## RAZVOJ IZGORELOSTI

Burnout so opredeljevali kot psihološki sindrom, ki se pojavi v »pomagalnih« poklicih, vendar je dosti širši pojav. Človek lahko izgori zaradi različnih, trajajočih vzrokov, ti pa so zmeraj povezani z njegovim vztrajnim prizadevanjem, odrekanjem, pričakovanji, s psihosocialnimi odnosi, ki jih spremljajo, pa tudi njegovim subjektivnim načinom doživljanja. Močna negativna čustva so najboljši znak, da so naše obnašanje in pričakovanja v neskladju s stvarnostjo. Razdražljivost, bes, jeza, žalost..., ki spremljajo stanje izgorelosti, razkrijejo tisto, kar skrivamo v sebi. Čustva in obnašanje verno izkazujejo naše vrednote. Izgorelost je hkrati čustvena in nevrološka kriza, je kriza vrednot, v kateri nam močna čustva razkrijejo, kaj nam je resnično pomembno in vredno in kaj bomo morali spremeniti. Burnout v angleščini pomeni iztrošiti se, utruditi se, zlomiti se, izgoreti, ker je zahtev po tem, da smo močni in da izrabimo vse svoje moči in znanje, preveč. Je bolezen tistega, ki se bori.

*Izgorelost* se v psihiatrični terminologiji pojavlja šele kratek čas – samo motnjo so prej uvrščali delno med depresijo, delno med tesnobo, znana pa je bila tam, kjer so v želji po večji učinkovito-

sti ljudje presegali meje lasnih zmogljivosti. Depresija je duševno stanje, v katerem poleg potrnosti, ki zavzema patološke dimenzije, nastopajo znižanje samospoštovanja ter vegetativne motnje- hujšanje, pešanje interesa za hrano, spolnost in tudi pogovor. Anksioznost ali tesnoba je strah, ki nima smeri: če se npr. bojimo podivjanega bika, je strah usmerjen vanj. Pri anksioznosti smeri strahu ne čutimo, ampak ga doživljamo, kot da hkrati vdira od zunaj in istočasno iz naše notranjosti sili navzven. Značilnosti so pospešen utrip srca, tiščanje v prsih, misel na dušenje in mrzlično iskanje pomoči pri drugih.

**Osnovna definicija, ki opredeljuje sindrom izgorevanja, je izčrpanje na psihičnem, fizičnem in čustvenem področju.** To ni dogodek, ki se zgodi kar naenkrat, ampak traja običajno daljši čas. Ker se človek ne odzove na utrujenost s počitkom, čez leta telo samo poskrbi zanj z zlomom. Takrat ni sposoben ne delati ne sprejemati odločitev in običajno po cele dneve prespi, z vrsto drugih hudih telesnih in psihičnih simptomov.

Če poklicni stres traja dlje časa, privede do izčrpanja energije za delovanje. Vir energije so dejavnosti in odnosi, ki povzročajo ugodje in radost, ob katerih se sproščamo. Tega pa izgoreli ni več zmožen, ker je preveč utrujen. Nič več ne občuti ugodja in veselja, ne želi si ničesar več. Še zmeraj si prizadeva pri delu in v svojem socialnem okolju, vendar ga to ne radosti. Svet se mu zdi dolgočasen, naporen, monoton. Ko so težave zelo navzoče, se zjutraj zbujajo enako utrujen, kot je zvečer legel spat, pogosto se prebuja sredi noči, tlači ga mora, sili ga na bruhanje, ima mravljinice v rokah in nogah, obliva ga hladen znoj, zgubi tek, ima prebavne težave ipd. Nazadnje bolečina preplavi vse sfere njegovega bitja: telesno, čustveno, miselno in celo duhovno. Vse manj nadzira življenje. Težko se odloča in odločitve niso najbolj razsodne. Lahko se ga lotijo resne bolezni, zaradi nepozornosti in utrujenosti se mu zgodijo nezgode. Teže obvladuje socialne stike, lahko se jim začne izogibati ali pa postane razdražljiv in napadalen. Utrujenost vpliva tudi na spoznavne zmogljivosti in sposobnosti osredotočenja misli, pride tudi do slabšanja spomina. Pride do upada motivacije za delo. Oseba je izčrpana in zato negativna do različnih vidikov dela, ki ga opravlja na delovnem mestu. V medsebojnih

odnosih postane prezirljiva, s čimer brani svojo psihično integriteto. Počuti se nesposobna, občutek ima, da ne dosega, kar želi, da ni produktivna.

Več desetletij so izraz izgorelost uporabljali predvsem zato, da bi opisali razkorak, ki nastane med delavčevimi pričakovanji in tem, kar mu delovno mesto ponuja. Delavec, ki je neko delo prevzel, je imel ob tem pozitivna pričakovanja, bil je navdušen, postavil si je cilje, želel je biti uspešen. Čez čas pa so se stvari spremenile in močno se je utrudil. Zdaj ga obvladujejo čustva frustriranosti, jeze, prezira, občutek neučinkovitosti in neuspešnosti. Začetna vnema in zagnanost sta popustila. Prizadeto je tudi njegovo osebno in socialno življenje na delovnem mestu. Raziskave so pokazale povezavo med tveganjem za razvoj poklicne izgorelosti ter osebnimi lastnostmi, kot so introvertiranost, nevroticizem, zaupanje vase. Kljub temu pa se je v zadnjih časih proučevanje vzrokov poklicne izgorelosti premaknilo od »preobčutljivega« posameznika k psihološkim delovnim okoliščinam, ki jih soustvarja podjetje.

Poklicno izgorelost povzroča nenehen, četudi zmeren pritisk na delovnem mestu, pa naj izhaja iz odnosov ali poslovnih okoliščin. Vzrok za izgorelost je lahko tudi prevelik obseg dela, pri čemer so lahko delovne naloge zahtevne in raznolike, a ker jih je preveč, ne zbudijo več zanimanja, ampak zgolj občutek monotonije.

Pri poklicni izgorelosti gre za psihološke delovne okoliščine, povezane s šestimi področji dela v podjetju:

- delovna obremenitev,
- nadzor na delom,
- nagrada za opravljeno delo,
- delovna skupnost,
- pravičnost in
- vrednote.

Vseh šest področij je med seboj povezanih in vsa vplivajo na najvidnejše značilnosti poklicne izgorelosti: čustvena izčrpanost, jeza in prezir, neučinkovitost in neproduktivnost.

V izgorelost vodijo neustrezni življenjski in delovni odnosi, v katerih veliko dajemo in svojih potreb ne zadovoljimo. Takšne odnose z drugimi ustvarjamo sami skupaj z njimi. Ko smo globoko v njih, pa se iz njih ne znamo več izviti. **Vzrok izgorelosti je neravnotežje med vlaganjem oziroma črpanjem energije in zadovoljevanjem temeljnih potreb.** Praviloma izgorijo najsposobnejši, najbolj zavzeti in učinkoviti posame-

zniki, ki imajo privzgojeno storilnostno naravnano samopodobo, torej se cenijo le toliko, kolikor naredijo. Na prvo mesto svojega vrednostnega sistema postavljajo potrebe drugih in tudi ob največjih dosežkih ne čutijo zadovoljstva, temveč si takoj postavijo nov cilj. Človek, ki zaznava svoje potrebe, bo reagiral na upadanje energije tako, da se bo spočil, izstopil iz nerecipročne situacije, kandidat za izgorelost pa bo potlačil potrebe in pri tem čutil tesnobo, na utrujenost in nezadovoljstvo pa bo reagiral s povečano storilnostjo. Z nadaljnjim izčrpanjem se začne prva faza izgorelosti, ki se kaže v deloholizmu, za katero je značilen občutek kronične utrujenosti in zanikanja slabega počutja.

Poklicna izgorelost je bolezen ljudi, ki tekmujejo sami s seboj, v duhu perfekcionizma. Sindrom izgorelosti se skoraj izključno pojavi pri najmočnejših, najproduktivnejših, najodgovornejših, ustvarjalnih in zavzetih ljudeh.

Izgorelost ni le čustvena in nevrološka kriza, ampak tudi kriza vrednot. Ta vodi do transformacije osebnosti – zamenjave vrednostnega sistema in iskanja novega odnosa do dela, ljudi in sveta. Ob tem se pojavijo depresivne, samomorilne misli in močna negativna čustva, jeza, ki razkrijejo, kaj je izgoreli osebi resnično pomembno in kaj bo morala spremeniti.

## POSLEDICE IZGORELOSTI

Po podatkih ameriškega inštituta za varnost in zdravje pri delu imajo v ZDA vsako leto kar 344 milijard dolarjev stroškov zaradi posledic stresa in izgorelosti na delovnem mestu. Tako izgubijo skoraj 300 milijonov delovnih dni na leto. V EU porabimo od tri do štiri odstotke BDP za odpravljanje posledic izgorelosti na delovnem mestu. Ameriško zdravniško združenje ugotavlja, da obremenitve in stres na delovnem mestu povzročijo več kot 80 odstotkov bolezni in drugih zdravstvenih težav. Raziskave v Veliki Britaniji in Skandinaviji kažejo, da je skoraj 60 odstotkov odsotnosti iz dela neposredno povezanih s stresom na delovnem mestu. Več kot polovica zaposlenih ima simptome zgodnjih faz, vsak deseti zaposleni pa doživi skrajno fazo izgorelosti, ki lahko trajno prizadene njegovo delovno zmogljivost. Do podobnih ugotovitev so prišli tudi raziskovalci na Nizozemskem. Na Finskem doživlja simptome izgorelosti

več kot polovica zaposlenih, sedem odstotkov pa jih je že resno izgorelih. Izgorelost je tudi najpogostejši vzrok invalidskih upokojitev v tej državi. Stanje je še bolj črno, če poleg zdravstvenih stroškov upoštevamo tudi stroške, ki nastanejo zaradi zmanjšane storilnosti, absentizma in fluktuacije ter stroške invalidskih upokojitev, ki so lahko končna posledica izgorelosti. Svetovna zdravstvena organizacija upravičeno opozarja, da postajata depresija in izgorelost na delovnem mestu glavni poklicni bolezni 21. stoletja. V Sloveniji letni zdravstveni stroški znašajo 80 milijard tolarjev, zaradi bolniške odsotnosti pa izgubimo 13 milijonov delovnih dni. Če upoštevamo evropska razmerja, je več kot polovica teh stroškov in bolniških odsotnosti povezanih z izgorevanjem na delovnem mestu.

Raziskovalni podatki Eurostata kažejo, da tretjina delavcev nima nadzora nad svojim delom. Ljudje ne morejo vplivati na izbor delovnih postopkov in na to, kako hitro mora biti delo opravljeno. Skoraj polovica zaposlenih poroča, da jih delo dolgočasi, celo več kot polovica jih poroča o časovnih pritiskih in prenapetih rokih, ki jih določajo drugi. Poročajo tudi, da ne morejo razporediti svojega delovnega časa, kar vse govori o neskladju med pristojnostmi zaposlenih, ko gre za vpliv na lastno delo in pričakovani delodajalcev.

Na prvi in drugi stopnji izgorevanja je imunski sistem precej manj odporen, zato so infekcijske bolezni takrat pogostejše. Kažejo se tudi pogostejše prebavne težave, težave s srcem in simptomi depresije. To so tudi sicer najpogostejši vzroki bolniške odsotnosti. Na tretji stopnji se težavam prvih dveh pridružijo še infarkt, možganska kap ali hujši depresivni sindrom, ki pa, podobno kot zmanjšano izločanje kortizola zaradi blokade osi HHS (hipotalamus – hipofiza – nadledvična žleza), zahtevajo tudi hospitalizacijo in večmesečno ali tudi večletno zdravljenje. Vzroke za takšno stanje lahko združimo v nekaj skupin:

- produktivnost in konkurenčnost skušamo povečati z večjim številom delovnih ur in posledično slabšimi delovnimi razmerami,
- tranzicijski procesi (privatizacija, zapiranje delovnih mest, omejevanje socialnih pravic, razslojevanje družbe) povečujejo občutek negotovosti med ljudmi; zaposlovanje je postalo kratkoročno in nezanesljivo, pravila igre napredovanja in

odpuščanja ne veljajo več ali se sproti spreminjajo, vzajemna lojalnost med lastniki in zaposlenimi pa se zmanjšuje,

- čas tranzicije prinaša krizo vrednostnega sistema. Stereotipne slovenske vrednote, kot so pridnost, delavnost in skromnost, zamenjuje učinkovitost, prodornost, doseganje statusa,
- sodobna komunikacijska sredstva nas z delovnim mestom povezujejo tudi v prostem času...

Deloholizem je eden od znakov izgorelosti. Kljub temu, da deloholiki delajo in naredijo več, kot drugi delavci, pa je deloholizem precej manj produktiven, kot kaže na prvi pogled. Podjetje namreč z začasno povečano produktivnostjo na račun preobremenjenosti in izgorelosti dolgoročno izgubi več, kot pridobi.

Do izgorelosti pride zaradi neustreznih, izčrpavajočih in nerecipročnih odnosov tako v zasebnem kot v delovnem življenju. V takšnih odnosih so naše prave potrebe nezadovoljene. Znaki se najprej pokažejo na delovnem mestu, kajti pomanjkanje energije bremeni naš odnos do dela in nam zmanjšuje storilnost. V domačem okolju je upadanje energije navadno dlje neopazno, saj jo razporejamo bolj samostojno. V podjetjih do izgorevanja pripeljejo predvsem psihološke okoliščine dela. Mednje spadajo delovna obremenitev, nadzor nad delom, nagrajevanje opravljenega dela, delovna skupnost, pravičnost in vrednote ter predvsem odnosi v podjetju in družbenem okolju.

Vzrok za izgorevanje in izgorelost je neravnotežje (nerecipročnost) med vlaganjem (črpanjem) energije (telesne, čustvene, kognitivne) in zadovoljevanjem potreb (obnavljanjem energije) ter načini odzivanja oseb na nerecipročne situacije (osebne lastnosti) v življenjskih in delovnih okoliščinah.

Proučevanje izgorelosti je pokazalo, da gre za tri skupine okoliščin, ki medsebojno vplivajo na njen nastanek:

- družbene okoliščine (svetovno gospodarstvo nenehno spreminja potrebo po znanju ter sposobnostih delavcev in seli potrebe po delavcih na različne konce sveta. Ni več varnih poklicev in varnih delovnih mest. Prav tako ni več jasno opredeljenih družbenih vrednot, ki spet dajejo določen občutek varnosti),

- psihološke okoliščine življenja in dela (vprašanje življenjske ekonomije. V vsak odnos vlagamo določen del svoje energije. Vlagamo oz. investiramo zato, ker pričakujemo, da bomo dobili investicijo povrnjeno, torej, da nam bodo ti odnosi zadovoljili določene potrebe (materialne, socialne, kognitivne potrebe, varnost, sprejetost, osebno rast...),
- osebne lastnosti: najpogostejše pregorijo najspodobnejši, najodgovornejši in najučinkovitejši ljudje, tisti, ki so bili do zloma uspešnejši od povprečja.

## STOPNJE RAZVOJA IZGORELOSTI

Stanje dobrega počutja in polnih energijskih rezerv imenujemo *čilost*. Ko potrošimo del energije (telesne, čustvene, kognitivne) se pojavi stanje utrujenosti. To odpravimo s počitkom ali z zamenjavo aktivnosti. V bistvu smo ves čas v dinamičnem nihanju med tema stanjema. Nakopičeno utrujenost kot posledico pomanjkanja počitka in okrevanja po naporu, imenujemo preutrujenost. Odločitev o tem, kako bomo ravnali v tem stanju, je zavestna in lahko pomeni izbiro med zdravjem in boleznijo. Kandidat za izgorelost bo signale preutrujenosti ignoriral in še povečal svojo aktivnost, delovati bo začel skrajno storilno, namesto da bi se odmaknil od obremenitev. Z begom v deloholizem telesni opozorilni znaki poniknejo. Nadaljnje izčrpavanje vodi v izgorevanje.

**Prva stopnja izgorevanja je izčrpanost:** občutek kronične utrujenosti, ki ga taka oseba ignorira in presega z aktiviranjem novih in novih osebnostnih resursov. Število znakov je majhno, zato imamo občutek, da gre za začasno stanje, ki ga je mogoče odpraviti celo z ignoriranjem počutja in krajšim dopustom. Značilna je izrazita storilnostna usmerjenost, občutek odgovornosti ter občutek, da nas vsi potrebujejo. Ta stopnja lahko traja več let.

Pojavi se:

- občutek kronične utrujenosti, ki ne mine po počitku,
- telesne bolečine zjutraj in zvečer,
- napadi hitrega bitja srca ali panični napadi,
- prebavne težave,
- motnje spanja,
- občutek razočaranja nad ljudmi, občutek, da so stiki z ljudmi naporni,
- občutek frustriranosti in nemoči,

- zanikanje telesne in psihične utrujenosti in bolečin,
- povečana aktivnost,
- razdražljivost in krivda,
- žalost, depresivni občutki,
- postavljanje potreb drugega pred svoje...

**Druga stopnja izgorevanja je preizčrpanost.** Pojavijo se močni telesni in kognitivni simptomi preizčrpanosti in občutek ujetosti v način življenja in dela ter v odnose. Nanje oseba reagira aktivno, z menjavo delovnega ali osebne okolja, vendar s sabo v nova okolja in odnose prenaša svoje lastne vzorce vedenja in s tem vzroke za izgorelost. Tako se še dodatno izčrpava, ker je za prilagajanje potrebna spet nova energija. Pojavijo se tudi občutki krivde in upadanja samopodobe. Raste število znakov kot njihova intenzivnost. Stopnja lahko traja leto do dve.

Pojavi se:

- močno nihanje krvnega tlaka,
- telesne bolečine,
- glavoboli,
- upad energije,
- občutek ujetosti,
- jeza, ki se lahko stopnjuje do napadov besa in cinizma,
- grobost in okrutnost,
- nezmožnost obvladovanja lastnih čustev,
- občutki krivde zaradi objektivne nemoči,
- odtujevanje do bližnjih ljudi in sodelavcev,
- oteženo prepoznavanje laži in manipulacij,
- suicidalne ideje (brez sistematičnih priprav na samomor),
- upadanje samopodobe,
- zanikanje lastnih potreb,
- potreba po umiku iz delovnega in življenjskega okolja...

**Tretja stopnja je adrenalna izgorelost.** Pride do skoraj popolne izgube energije, velikega psihofizičnega in nevrološkega zloma (disfunkcija HHS osi), ki se pogosto kaže kot psihična motnja – ponavadi v obliki hudih depresivnih simptomov, ki lahko pripeljejo celo do samomora, lahko pa pride do infarkta, hudih prebavnih težav ipd. Sem uvrščamo tudi stanje neposredno pred zlomom, ko so vsi simptomi na višku, vendar se človek navzlic temu navzven trudi vzdrževati videz aktivnosti, pri čemer ne zmore več nikakršnega prilagajanja spremembam okoliščin.

V to stopnjo spada tudi obdobje po zlomu, ko prvi popolni izčrpanosti sledijo intenzivni vpogledi, sprememba

vrednostnega sistema ter osebnostnih lastnosti. Obdobje pred zlomom lahko traja nekaj mesecev, sam zlom nekaj tednov, okrevanje po njem pa v povprečju dve do štiri leta.

V obdobju pred adrenalnim zlomom je poleg intenzivne telesne in psihične simptomatike značilna:

- izguba občutka za čas,
- nezmožnost odločanja,
- neprepoznavanje manipulacij,
- močne motnje spanja, ponavadi kot nespečnost ali prekinjeno spanje,
- napadi besa, skrajni cinizem,
- depresivni občutki,
- skoraj popolna prekinitve socialnih stikov, tudi z najbližjimi ljudmi,
- odsotnost pobud,
- nazmožnost načrtovanja, odsotnost sanjarjenja,
- napadi joka,
- izguba smisla in varnosti,
- načrtovanje bilančnega samomora.

Zvišanje kortizola, ki se pojavlja pri izgorevanju pred adrenalnim zlomom, se lahko kaže kot hiperglikemija, evforija, povišana energija, vznemirjenost, povišanje želodčne kisline, povišan krvni tlak, pa tudi zmanjšanje mišične mase in prerazporeditev maščobe v telesu (centralna debelost) ali kot zmanjšan imunski odziv organizma.

Pomanjkanje kortizola po adrenalnem zlomu se lahko odraža kot hipoglikemija, nemir, nespečnost, nesposobnost koncentracije, depresivnost, apatija, utrujenost (znižana presnova ogljikovih hidratov), razdražljivost, negativizem, upad iniciativnosti ali socialna izolacija. Neposredno ali posredno pride lahko do motenj v delovanju vseh organov v telesu. Pride do motenj v imunskem sistemu. Lahko pride do otekanja, omotičnosti, driske ali zaprtosti, znižanega krvnega tlaka, vrtoglavic.

Pride do motnje v recepciji serotonina, kar ima za posledico depresivno simptomatiko.

Lahko pride tudi do motenj v delovanju sprednjega možganskega režnja, kar ima za posledico spremembe v presoji in obnašanju osebe, spomina in izražanja čustev.

Značilen je tudi:

- ekstremno močan upad telesne energije (vsak telesni gib predstavlja izjemen napor),
- onemogočeno ali skrajno oteženo ohranjanje budnosti (spanje tudi po 18 ur dnevno),
- zmanjšanje odpornosti,
- bolečine v mišicah in sklepah brez predhodnega napora ali znakov patoloških sprememb,

- intenzivni znaki senzorne presaturiranosti in izčrpanosti, ki se lahko stopnjujejo do nekaterih nevroloških simptomov (mravljinčenje po vsem telesu, tremor, moteča svetloba...),
- nezmožnost koncentracije (nezmožnost branja ali razumevanja prebranega),
- trganje miselnega toka,
- skrajno omejen kratkoročni spomin in motnje priklica,
- nezmožnost odločanja,
- priprava na suicid ali suicidalna dejanja bilančnega tipa (občutek ujetosti, objektivne nemoči in predvsem izguba nadzora nad lastnim življenjem, ne pa izguba volje do življenja),
- občutek skrajne ranljivosti in nezaščitenosti,
- občutek nemoči in krivde, ki so posledica zmanjšane sposobnosti, zamenja močna jeza in skrajni cinizem ter izrazito pozitivna samopodoba,
- po neka dneh popolne nemoči se začnejo pojavljati izjemno jasni vpogledi v svojo življenjsko situacijo,
- navzlic težavam s koncentracijo in spominom je mišljenje zelo jasno, vendar nepovezano z emocionalno in motivacijsko komponento.

Posledice adrenalnega zloma so lahko trajne in pripeljejo do invalidske upokojitve. Najbolj značilne so:

- močan upad delovnih sposobnosti,
- nenadni močni padci psihofizične energije brez prejšnje aktivnosti,
- nezmožnost vzpostavljanja psihofizičnega ravnotežja,
- periodično vračanje simptomov akutnega adrenalnega zloma v obremenilnih situacijah,
- izrazit odpor do prejšnjih življenjskih in delovnih situacij, celo nezmožnost vračanja vanje,
- osebne spremembe (odgovornost za druge zamenja odgovornost zase), spremembe vrednostnega sistema (zlasti upad altruizma in storilnosti kot vrednote).

Ponavadi izgorele zdravijo enako kot depresijo, raziskave pa so potrdile, da imata depresija in izgorelost le četrtino skupnega. Izgorelost je enako pogosta pri moških in ženskah, v vseh starostih, vseh stopnjah izobrazbe in na vseh vrstah delovnih mest. Nekoliko bolj je prisotna v starostni skupini med 30 in 40 letom, ogroženost pa narašča s stopnjo izobrazbe. Med najbolj ogroženimi so učitelji, sledijo menedžerji, tr-

govci, gostinci, delavci v osebnih in poslovnih storitvah, samostojni podjetniki in medicinsko osebje. Prvi raziskovalci so ocenjevali izgorelost predvsem pri zdravstvenih in socialnih ter delavcih, ki se poklicno ukvarjajo s pomočjo drugim: učiteljih, vzgojiteljih, defektologih, policistih, pilotih, novinarjih. Novejše raziskave pa kažejo, da so ogroženi prav vsi poklici. Po nekaterih študijah so najbolj ogroženi učitelji, sledijo zaposleni v gostinstvu, trgovini in proizvodnji, delavci v poslovnih storitvah, trgovini in šele na šestem mestu delavci v zdravstvu. O menedžerjih, učiteljih, marketinških delavcih, ljudeh v ustvarjalnih poklicih, programerjih, politikih, psihoterapevtih, ki so v študijah po svetu visoko rizični, pa pri nas ni podatkov. Izgorelost se med zaposlenimi in nezaposlenimi, ki jih pesti občutek nemoči, ujetosti v situacijo in vlaganje energije v prazno, pojavlja enako pogosto in intenzivno.

## KAKO IZ IZGORELOSTI

V zahodnih državah, kjer je pojav izgorelosti najbolj izražen in raziskan, so se zavedli tudi velike gospodarske škode, ki jo prinaša odsotnost iz dela, menjava delovnih mest, zmanjšana učinkovitost dela, prezgodnje upokojevanje... Zato ne preseneča dejstvo, da so razvili številne programe, ki so usmerjeni v zmanjševanje stresa na delovnem mestu in v odpravljanje posledic izgorelosti. Razlikujemo preventivne in kurativne programe, glede na raven ukrepanja pa so lahko primarni (zmanjševanje stresa), sekundarni (obvladovanje stresa) ali terciarni (strokovna pomoč zaposlenim). Glede na ciljno populacijo so lahko usmerjeni v odnos posameznik – delovna organizacija ali pa na celotno delovno organizacijo. Med tehnikami so najpogosteje uporabljene učenje relaksacije in meditacije, biofeedback, kognitivne obvladovalne strategije in priporočanje sprememb na organizacijski ravni. Pri načrtovanju tovrstnih programov morajo sodelovati tudi zaposleni, ki bodo vključeni v izbrani program.

Ponudba programov za pomoč pri obvladovanju stresa je vedno večja tudi v Sloveniji. Sicer pa se zdi, da splošnega odgovora, ki bi slehernemu jasno pokazal, kako najbolje obvladati stresne položaje in zmanjšati nevarnost izgorevanja, ni. Vsak si mora poiskati svoj recept v skladu s svojo osebnostjo, ambicijami, potrebami in izkušnjami.

Pri človeku, ki izgoreva, se pojavlja vse več telesnih in psihičnih težav. Ko gre k zdravniku, za telesne težave navadno prejme simptomatska zdravila in nasvet, naj si odpočije. Pri psihičnih težavah, kot so zmanjšanje koncentracije, motnje spanja, depresivni občutki ipd., pa mu zdravnik največkrat predpiše antidepresive ali pomirjevala. V obdobju izgorevanja so prvi sicer ustrezna pomoč, saj olajšajo neprijetne občutke in zavirajo (pretirano) izločanje kortizola. Antidepresivi še dodatno zmanjšujejo izločanje kortizola, ki je pri adrenalni izgorelosti zaradi funkcionalne motnje že tako ali tako znižan. Pomanjkanje kortizola se odraža kot apatija, utrujenost ali slabo počutje, saj vpliva na metabolizem ogljikovih hidratov. Logičen zaključek je torej, da dolgotrajno jemanje antidepresivov pri izgorelih osebah morda celo kronificira stanje zmanjšanja energije. Prav tako je treba poudariti, da jemanje antidepresivov med izgorevanjem (ko je raven kortizola še povečana) sicer res popravi razpoloženje, vendar brez vzporedne psihoterapevtske pomoči lahko celo pospeši proces izgorevanja. Toda to ni dovolj. Zaradi boljšega počutja in občutka, da se mu je energija povrnila, se zlahka utegne zgoditi, da se bo človek še naprej izčrpaval, če ne bo ničesar spremenil v odnosu do samega sebe. Zato je treba tistemu, ki izgoreva, poleg zdravil nujno omogočiti strokovno svetovanje ali terapevtsko pomoč. Izgorelemu človeku moramo najprej omogočiti, da se odmakne iz situacije, ki ga je pripeljala do zloma, in ga zavarovati pred pritiski okolja. Neposredno po zlomu potrebuje predvsem varnost, občutek sprejetosti in mir. Ta faza traja, dokler človek znova na začetni volje do življenja (navadno je to nekaj tednov do nekaj mesecev). Vsa pozornost je takrat usmerjena v umirjanje telesa in počitek. Izgorelemu je treba omogočiti, da brez pritiskov spregovori o sebi in svojih težavah ter izraža občutke in čustva. Priporočeni ukrepi pri tistih, ki začitijo izgorelost:

1. **skrbite zase** – najprej postavite svoj lastni varovalni program. V svoje delo vpeljite zabavo ali tako vrsto dela, ki vas sprošča. Ko ste pod stresom, je pomembno, da čim več časa preživite s svojo družino, si vzamete čas za svoje konjičke in svoje interese,
2. **določite meje vašega delovanja** – premislite o svojem delu in določite področja, kje je treba določiti

meje, npr. spremenite vaš delovni čas, zmanjšajte število težavnih strank, klientu recite NE, čeprav s tem tvegate odhod k drugemu strokovnjaku oz. v drugo podjetje, kar je bolj zdravo kot popuščati njegovim nerealnim zahtevam. Določiti je treba meje svojega profesionalnega dela in se prepričati, da v življenju obstajajo pomembnejše stvari kot je služba,

3. **določite ukrepe za obvladovanje stresa** – določite osebo, s katero se lahko pogovorite, če se ne želite o tem pogovoriti s svojimi kolegi. Obrnite se na starega študijskega prijatelja, bivšega profesorja ali mentorja. Pomoč lahko poiščete tudi v vaši verski skupnosti ali pri psihoterapevtu. Možno so tudi skrajne rešitve, kot so vključevanje v izobraževanje zaradi preusmeritve poklicne kariere ali spremembe poklica,
4. **analizirajte sami sebe** - določite vaše vrednote in vaše želje, katere stvari delate dobro in radi oz. česa ne znate in ne marate delati. Izgorelost pogosto nastane zaradi nesorazmerja med vašimi željami in interesi na eni strani ter zahtevami vašega delovnega mesta na drugi. S takšno analizo se lahko odločite tudi za spremembo prakse, ker boste bolj natančno vedeli, kaj in kako želite delati,
5. **premagajte kompleks, da so drugi vedno boljši in da se to dogaja le vam** – danes so časi, v katerih se spremembe dogajajo zelo hitro. Razviti morate takšne veščine, ki vam bodo pomagale, da boste prenašali spremembe in ustvarili obrambne mehanizme za zaščito pred sindromom izgorelosti pri delu.

Nekateri trdijo, da jih stres (pritisk) sili k boljšemu delu. To je do neke mere res, vendar pri večanju pritiska dosežemo točko, ko se kakovost naše storilnosti ne veča, ampak začne vztrajno padati. Zato sta toliko bolj pomembna samonadzor in udejstvovanje posameznikovih preventivnih ukrepov.

Najprej poskušamo določiti glavne dejavnike stresa. Opredelimo, kaj nas pri delu vzpodbuja in kaj nas spravlja v nelagodje.

Ponovno preverimo tudi svoja pričakovanja, ki jih imamo o delovnem mestu, in zadovoljstvo.

Pomembne so naše izkušnje uspeha (varovalni dejavnik) – na to ne smemo kar pozabiti.

Oporne točke za izhod iz izgorelosti:

- opredelite kratko- in dolgoročne cilje, ki temeljijo na realnih osnovah,
- namenite več pozornosti lastnemu zdravju – prehranjevalnim in pivskim navadam in zdravi telesni aktivnosti,
- rezervirajte si vsak dan čas za sprostitve in vsaj nekaj časa preživite brez v naprej določenih opravil,
- osvežite svoja stara prijateljstva in vzpostavite nova in se z njimi pogovarjajte o svojih doživetjih in občutkih ter ne zadržujte svojih frustracij in jeze v sebi,
- analizirajte, kako preživite posamezen dan in se naučite upravljati s časom,
- naučite se reči NE, kadar vas pozivajo k opravilom, ki presega vašo razpoložljivo energijo in vaše zmožnosti,

- naučite se prelagati odgovornost tudi na druge ljudi, ker niste nena-domestljivi,
- skušajte ponovno najti smisel za humor, ki ste ga verjetno izgubili. Poskušajte se vsaj včasih nasmejati okoliščinam,
- ostanite v stiku s samim seboj in svojimi vrednotami. Naučite se spoznati, kdaj ste presegli mejo izčrpanosti in kdaj so izčrpane vaše notranje zaloge energije.

#### LITERATURA:

1. Vrtačnik I. (Ne)ekonomika izgorelosti, Manager 5, 2006
2. Pšeničny A. 17 mitov in 3 resnice o izgorelosti, Manager 3, 2006
3. Pšeničny A., Pernat M. Preprečevanje in zdravljenje adrenalne izgorelosti, Viva 5, 2006
4. Pšeničny A. Adrenalna izgorelost – adrenalni burnout, Viva 4, 2006
5. Čepin-Čander M. Ko si na smrt utrujen - dobesedno, Dnevnik, Zelena pika 29. 4. 2006
6. Kužet Z. Podjetju ne smemo žrtvovati svojega zdravja, Dnevnik, 23. 5. 2006
7. Jurančič Šribar L. Izgorelost – metafora časa, ki ga živimo, Delo – Sobotna priloga, 8. 7. 2006
8. Miko N. Zakaj se brani odkrite besede, Delo, Ona, 20. 7. 2006
9. Bandur S. Raziskava o izgorelosti. Najpogosteje doleti najbolj prizadevne ljudi. Delo, Delova borza dela. 22. 7. 2006
10. Podnar K. Izguba nadzora nad življenjem. Dnevnik, Moje zdravje, 5. 9. 2006
11. Vistorovski N. Življenjska izgorelost. Delo, Ona, 3. 10. 2006
12. Pšeničny A., Jurančič Šribar L. Nasilje vsakdanjega življenja, Andragoška spoznanja 12 (4): 2006
13. Findeisen D. Osebni izobraževalni moduli. Andragoška spoznanja 11 (2): 2005
14. Pšeničny A., Findeisen D. Poklicna izgorelost ali zavzetost za delo, to je zdaj vprašanje, Andragoška spoznanja 11 (3), 2005
15. Pšeničny A. Počutil sem se kot petrolejka. Andragoška spoznanja, 11 (3), 2005
16. Šubic P. Diagnoza: Poklicna izgorelost, Manager 1, 2006
17. Maslach C., Leiter M.P. Resnica o izgorevanju na delovnem mestu. Educy, Ljubljana, 2002
18. Rotar Pavlič D. Izgorelost. 9. Krkini rehabilitacijski dnevi, Otočec, 2003



## UPOKOJILA SE JE UREDNICA TATJANA ŠROL

*Konec lanskega leta je iz naše sredine odšla v zasluženi pokoj dolgoletna urednica revije Delo in varnost.*

*Dolga leta je urejala revijo in skrbela praktično za vse, kar je bilo z revijo povezano. Poleg urejanja in zbiranja člankov je bila tudi lektorica in oblikovalka člankov ter vsebine revije. S svojim prizadevanjem je znala pritegniti najboljše avtorje. Z njihovimi zanimivimi članki je skrbela za branost in pestrost revije. Njena delavnost in zavzetost na eni ter umirjenost*

*na drugi strani so lastnosti, ki so ohranjale revijo kljub težkim obdobjem (ob spremembi gospodarskega sistema) kot edino revijo na tem področju v Sloveniji.*

*Z velikim veseljem je pred tremi leti sprejela nov izziv ob vsebinski prenovi revije, ki je nastala ob prihodu novih sodelavcev.*

*Kljub upokojitvi pa ostaja povezana z revijo kot zunanja sodelavka.*

*Želimo ji še veliko zdravja in uspehov in se ji zahvaljujemo za njen prispevek k reviji.*

*Glavni in odgovorni urednik  
Mag. Milan SRNA*

## KAKO RAZPOZNATI STRES V DELOVNEM OKOLJU

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

Stres je definiran kot sindrom, ki vključuje nespecifično reakcijo organizma na doživljanje iz okolja. Če prilagodimo pojem, da ustreza shemi delovnega okolja, lahko definiramo stres kot opaženo porušeno ravnotežje med zahtevami delovnega mesta ter posameznikovimi zmoglostmi, da jih izvede, ko so pomembne tudi posledice neuspeha. Stres je generičen pojem, ki se nanaša na začasni prilagoditveni proces. Izgorelost pa je končna stopnja, ko odpovedo prilagoditveni procesi. Izgorelost vodi v razvoj negativnih stališč in vedenja do dela in organizacije, v razvoj čustvene napetosti, utrujenosti, izčrpanosti, medtem ko se to pri stresu ne pojavi nujno.

### 1. UVOD

Analiza rezultatov Eurostata iz leto 2000 *The health safety of man and women at work* kaže, da postaja stres v delovnem okolju drugi najpomembnejši zdravstveni problem. Pred njim so le obolenja gibal, ki so lahko posledica neustreznih ekoloških in tehnoloških pogojev dela. Stres na delovnem mestu, doživljanje napetosti, neobvladovanja, razkoraka med zahtevami delovnega okolja in zmogljivostmi delavcev, je posledica vpliva neustreznih organizacijskih razmerij in neupoštevanja razpoložljivih človeških virov. Rezultati raziskav, predstavljenih v Eurostatu, kažejo, da:

- 35 % zaposlenih nima nadzora nad svojim delom,
- 29 % delavcev nima vpliva na izbor metod dela,
- 30 % ne more vplivati na hitrost, s katero morajo delo opravljati,
- 39 % delavcev ne more vplivati na to, kdaj imajo odmor med delom,
- 55 % delavcev ne more vplivati na razpored delovnega časa,
- 40 % delavcev poroča o doživetju monotoniji pri delu,
- 60 % delavcev poroča o pritisku, ki ga doživljajo zaradi prenapetih časovnih rokov,

- 56 % delavcev poroča o tem, da morajo delo opravljati zelo hitro.

Vse pogosteje pa so delavci izpostavljeni tudi »šikaniranjem« in neprijetnim psihosocialnim razmeram v delovnem okolju:

- 9 % delavcev poroča o »šikaniranju«,
- 4 % poroča o pojavljanju psihičnega mučenja in izživljanja.

Podatki kažejo, da se pojavljajo znaki preobremenjenosti, ki so posledica neustreznih organizacijskih razmerij, neupoštevanja razpoložljivih kadrov in pomanjkljivih vlaganj v kadrovske zmogljivosti v posameznem sistemu. Posledica tega je beg iz delovnega okolja.

V državah Evropske skupnosti je 50 do 60 % izgubljenih delovnih dni posledica doživetij preobremenjenosti, doživetij stresa v delovnem okolju ali z drugimi besedami: Evropsko skupnost stane absentizem zaradi negativnih vplivov stresa 20 milijard evrov letno. Stres v delovnem okolju je torej evropska stvarnost, ki so se je države razvite Evrope močno zavedle, zavedajo se njenih ekonomskih posledic in zato so pripravljene v ta namen tudi kaj storiti.

### 2. DEFINICIJE STRESA:

1. je (v najširšem smislu) preobremenjenost, ko ogroža fizično in duševno integriteto človeka. Povzročajo ga razni biološki (lakota, žeja, bolezen), fizični (potres, požar, skrajna temperatura okolja), psihološki (strah, neuspehi in negativna pričakovanja) in socialni dejavniki (konflikti v družini ali pri delu, brezposelnost),
2. je sklop odzivov našega organizma na delovanje stresorjev, ki poteka po določenem zakonitem vzorcu (stresor - stadij alarma - stadij odpora – stadij izčrpanosti);
3. je stanje organizma nad vplivom mogočih in/ali dolgotrajnih doživljanj (stresorjev), na katere organizem ni pripravljen in za katerega je značilno nespecifično aktiviranje

osi hipotalamus - hipofiza – nadledvična žleza, kar lahko omogoči prilagoditev organizma ali pa vodi v boleznino ali morebitno smrt;

4. lahko opredelimo kot doživetje, ki ima za posledico psihično napetost, ta pa za organizem ogrožuje fiziološke procese;
5. je dogajanje, ki zmoti človekovo notranje ravnovesje in aktivira njegove prilagoditvene procese, ki se odvijajo na duševni, telesni in socialni ravni;
6. je nekaj, kar človeku pomeni oviro, zahtevo, obremenitev ali izziv, na katerega reagira s svojo oceno stanja, ko tehta moč stresorjev in vrednoti vire za obvladovanje stresa, kar vodi do njegove reakcije,
7. je reakcija organizma na dražljaje iz okolja, ki ima znake obrambe in prilagajanja (stanje splošnega alarma),
8. je kompleksna transakcija med človekom in njegovim okoljem, ki zunanje sile ali pritiske povezuje s situacijsko bojznanijo prek zaznave grožnje,
9. je stanje psihične in fizične pripravljenosti, da se z obremenitvijo soočimo, se ji prilagodimo in jo obvladamo,
10. je pritisk, ki povzroča različne telesne in duševne težave,
11. je nespecifičen odgovor organizma, ki je posledica prijetnih in neprijetnih stimulacij v razvoju slehernega od nas (otročka doba, puberteta, doba odraslosti in starosti),
12. v splošnem smislu je trošenje življenjske energije, v posebnem pa stanje, ki ruši ravnovesje in se kaže s sindromom prilagajanja,
13. je lahko vse, kar spodbudi človeka h kreativnosti in prisebnosti. Stres lahko pomeni tudi negativno čustveno stanje, ko posameznik ni sposoben uskladiti svojega življenja in je neodporen proti zunanjim in notranjim okoliščinam,
14. je občutenje fiziološke, psihološke in emocionalne napetosti ob soo-



- čenju z različnimi življenjskimi situacijami,
15. je življenjsko dejstvo, ki ga lahko obravnavamo kot impulz, odgovornost ali kot proces,
  16. je program telesnega prilagajanja novim okoliščinam, odgovor na dražljaje, ki motijo osebno ravnotežje,
  17. je reakcija organizma na dražljaje iz okolja - vključuje znake obrambe in prilagajanja,
  18. je neskladje med dojemanjem zahtev na eni in sposobnosti za obvladovanje zahtev na drugi strani,
  19. je telesna in duševna reakcija na spremembo,
  20. je odziv organizma na potencialno škodljiv dejavnik,
  21. je odziv organizma na škodljive (zunanje) vplive,
  22. je dogajanje, ki ga sproži vsaka sprememba, ki zmoti človekovo notranje ravnotežje in aktivira njegove prilagoditvene potenciale,
  23. je stanje napetosti organizma, ki v njem sproži obrambo, s katero se organizem sooči z vsem, kar ga ogroža,
  24. je vsota vseh nespecifičnih učinkov dejavnikov, ki lahko vplivajo na človeka.
  25. ...

Stres povečini povzroča nekaj/nekdo zunaj našega organizma, njegove posledice pa so notranje, psihološke ali fiziološke narave, navadno opisane kot napetost, napor. Stresor je karkoli, kar predstavlja človeku določeno zahtevo, obremenitev in/ali izziv.

Stresni odziv poteka po zakonitem vzorcu. V prvi - alarmni fazi, povzročijo stresorji navadno upad in dezorganizacijo delovanja (šok), kmalu pa se pojavijo znaki mobilizacije in pripravljanja na spoprijem s stresorjem (protišok). V fazi odpora se okrepi delovanje in prizadevanje organizma, da bi uspešno obvladal učinek stresorjev. Če ta prizadevanja uspejo, se delovanje povrne na običajno raven, če so neuspešna in takšna tudi ostanejo, začne delovanje pešati, pojavijo se znaki izčrpanosti in motnje, ki se v skrajnem primeru končajo s smrtjo oziroma samomorom.

Klasifikacija stresa glede na objektivne dejavnike, ki delujejo na človeka in povzročajo stresno reakcijo:

- **fizični stres**, povzročen z energetskimi spremembami v človekovem okolju, oziroma hitrim in nepričakovanim delovanjem mehaničnih ali fizičnih dejavnikov, kot so npr. udar-

ci, povišana ali znižana temperatura, hrup in drugi zelo intenzivni mehanski ali fizični vplivi,

- **biološki in fiziološki stres**, izzvan z biološkimi in fiziološkimi dejavniki, kot so poškodbe organizma, izguba telesnih tekočin, toksični in infektivni agensi, stradanje, motnje bioloških ritmov, motnje metabolnega ravnotežja in podobno,
- **psihološki stres**, povzročen z nenadnim in nepričakovanim življenjskim dogodkom, nevarno situacijo, ogrožanjem, konflikti in nizom drugih pojavov in dejavnikov, ki imajo neprijeten ali ogrožajoč značaj za posameznika,
- **socialni stres**, povzročen z dejavniki pretežno socialne narave, ki običajno ne prizadenejo le posameznika, pač pa tudi določeno socialno okolje in družbo v celoti. Sem sodijo vse hitre družbene spremembe, ki ogrožajo osebne in kolektivne pravice, moralni in socialni sistem varnosti. Najpogosteje ga povzročajo različni medosebni spori, socialne krize, nemiri, upori ipd. Običajno ne gre le za enega samega, ampak za niz dejavnikov, ki jih povezujemo v psihosocialne dejavnike stresa, kjer so poleg zunanjih stresorjev pomembne tudi osebne lastnosti in izkušnje izpostavljene osebe.

*Stres sam po sebi ni škodljiv, saj ga za učinkovito in ustvarjalno delo pravzaprav potrebujemo. Med njegove učinke uvrščamo tudi usposabljanje za reševanje težav, ustvarjanje dejavnega odnosa do življenja, krepitev samozavesti in samospoštovanja. Pomembno je predvsem, kako človek zazna skladnost in neskladnost zahtev okolja in svojih sposobnosti, da lahko nanje reagira. Ker je ta zaznava subjektivne narave je razumljivo, da je doživljanje posameznih vrst stresov pri vsakem človeku različno. Kar nekomu pomeni hudo stresno obremenitev, lahko na drugega vpliva spodbujajoče, ali pa nima nobenega učinka.*

O evstresu govorimo, kadar so učinki stresnega dogajanja na posameznika pozitivni (nekateri ga imenujejo tudi dobri stres). Takšno stanje ga zato motivira za delo ter ugodno vpliva na telesno in duševno zdravje in počutje.

*Distres* zajema negativne učinke, ki jih imajo stresorji na posameznika. Označujejo ga kot napor ali napetost, ki ostane, kadar prvotna težava ni bila zadovoljivo rešena. Za človeka je škod-

ljiva oblika, saj sposobnosti za obvladovanje zahtev niso skladne s pritiski ali z nalogami okolja. Tudi odsotnost zahtev iz okolja je lahko vir škodljivega stresa. Posameznik zaradi takšnega stanja zapade v zdolgočasnost, neustvarjalnost in nezadovoljstvo, pa tudi v bolezen.

Številni stresni dogodki izzvenijo brez opaznih učinkov, saj so bili podporni viri dovolj učinkoviti. Nabava nove delovne opreme uspešnemu podjetniku ne bo delala težav (*nevtralni stres*), neuspešnemu pa bo povzročala vznemirjenje (*distres*).

### 3. DELOVNI STRES

Vire stresa po Cooperju in Marshallu lahko razdelimo na šest kategorij:

1. stres, ki izhaja iz dela (delovne obremenitve, dolgotrajen delavnik, izmensko delo, fizično delovno okolje),
2. stres, ki izhaja iz vloge odgovornosti (dvoumnost vloge, stopnja odgovornosti za druge, konfliktnost vlog),
3. stres, ki izhaja iz odnosov na delovnem mestu,
4. stres, ki izhaja iz kariernega odnosa,
5. stres, ki izhaja iz organizacijske strukture, klime, kulture,
6. delo in družina kot stresor.

Individualni stresorji so pogojeni predvsem s posameznimi lastnostmi delavca oziroma posameznika.

Stresorje na delovnem mestu lahko razdelimo na značilnosti delovnega okolja, ki jih zaposleni doživlja kot grožnjo:

- nasprotja med zahtevami in dejanskim izpolnjevanjem obveznosti na delovnem mestu;
- nejasnosti delovnih zahtev o prioriteti, pričakovanih in ocenjevanju;
- preobremenjenost glede na dejanske možnosti;
- nezadostna usposobljenost za delo (izobrazba, izkušnje, možnost dodatnega izobraževanja).

#### Glavni povzročitelji stresa na delovnem mestu (gl. tab. 1)

Med stresorje na delovnem mestu sodijo tudi:

- časovni pritiski in (pre)hiter tempo dela, z neodložljivimi temini,
- slaba organizacija dela, pomanjkanje informacij, nepoznavanje svoje vloge in odgovornosti na delovnem mestu,
- nezmožnost organizirati svoje delo ali vplivati na spremembo dela,

Tabela 1

DELO	<ul style="list-style-type: none"> <li>• zahtevnost dela</li> <li>• hitrost, spremenljivost, pomembnost dela</li> <li>• samostojnost pri delu</li> <li>• delo v izmeni, trajanje dela</li> <li>• fizično okolje (hrup, kvaliteta zraka: temperatura, prah...)</li> <li>• izolacija na delovnem mestu (delo v skupini, sam)</li> </ul>
VLOGA ORGANIZACIJE DELA	<ul style="list-style-type: none"> <li>• stopnja odgovornosti (odgovornost za druge)</li> <li>• konflikti vlog (konfliktne zahteve dela, številni nadzorniki, vodstvo)</li> <li>• nejasnost vlog (nejasnost pri delitvi odgovornosti, pri pričakovanjih)</li> </ul>
MOŽNOST NAPREDOVANJA	<ul style="list-style-type: none"> <li>• nazadovanje, napredovanje</li> <li>• zagotovljeno delo (strah pred odpustom zaradi ekonomskih razlogov ali pomanjkanja dela)</li> <li>• možnost napredovanja</li> <li>• celostno zadovoljstvo pri delu</li> </ul>
ODNOSI PRI DELU	<ul style="list-style-type: none"> <li>• z nadzorniki, nadrejenimi</li> <li>• s sodelavci</li> <li>• s podrejenimi</li> <li>• nasilne grožnje, nadlegovanje...</li> </ul>
ORGANIZACIJSKA STRUKTURA, VZDUŠJE PRI DELU	<ul style="list-style-type: none"> <li>• sodelovanje pri odločitvah</li> <li>• način vodenja</li> <li>• način sporazumevanja</li> </ul>

- fizične obremenitve in prostorska omejenost,
- nočno delo, delo s strankami in izolirano delo brez sodelovanja sodelavcev in nadrejenih,
- napake in spodrslijaji niso dovoljeni in so kaznovani, tvorijo pritisk nad delavci itd.

**Delovni stres je definiran kot emocionalno stanje, ki je rezultat razlike med zahtevami in sposobnostmi posameznika za prenašanje stresa. Stresna situacija lahko postane negativna izkušnja z emocionalnega vidika, ki se lahko poveže z neprijetnimi stanji anksioznosti, napetosti, depresije itd. Osnovna predpostavka je, da stopnja prilagojenosti na okolje oziroma skladnost med zahtevami okolja in karakteristikami posameznika neposredno vpliva na raven zadovoljstva in učinke pri delu.** V tem primeru pod okoljem razumemo tako družbeno kot fizično okolje.

Stres pri delu je mogoče opisati z več dejavniki:

- **delovni položaj** je med najpomembnejšimi povzročitelji stresa pri delu. Neredko je povezan s prenasajenostjo z delom, ki je opazna pri tekočih trakovih in nekaterih delih s stroji. Posebej izpostavljena so vodilna delovna mesta – menedžerji, pogosto delajo dlje, veliko telefonirajo, sprejemajo številne

obiske in sodelujejo na številnih sestankih. Navadno tudi nadpovprečno kadijo in pijejo (alkohol), kar ima za posledico tudi veliko incidenco koronarnih bolezni. Preobremenjenost in/ali prenasajenost z delovnimi nalogami vpliva na krvni tlak in količino holesterola v krvi,

- **pomanjkanje kontrole** (dela, ki ne dopuščajo avtonomije, svobodnega odločanja in časovne razporeditve ter soodločanja (nizka stopnja kontrole), imajo pogosto za posledico povišan krvni tlak in so dejavnik tveganja za bolezni srca in ožilja. Nove tehnologije pa žal zahtevajo ogromno tovrstnih opravil,
- **ponavljajoča se opravila** (zanje je značilna tako prenasajenost kot pomanjkanje kontrole. Z avtomatizacijo je tega dela precej manj, še zmeraj pa ga najdemo ponekod (v industrijah z manj razvito sodobno tehnologijo) in je stresogeno),
- **odgovornost za druge** (dokazano je slabše zdravstveno stanje menedžerjev v primerjavi z drugimi visoko usposobljenimi strokovnjaki, katerih delo ne vključuje toliko odgovornosti za druge. Ta je pomembno povezana s kajenjem, povišanim krvnim tlakom in visoko stopnjo holesterola v krvi. Prinaša mnoge dodatne napetosti, skrbi in včasih tudi težavne medosebne odnose. Občutek odgovornosti za

druge lahko zavira uspešno obvladovanje stresa in odločanje);

- **konfliktnost vlog** (pojavi se, kadar se oseba znajde v primežu različnih pritiskov nadrejenih in podrejenih, sodelavcev in strank. Takšno stanje povzroča povišanje krvnega tlaka ter potrjeno vpliva na število pritožb o somatskih tegobah),
- **nevarnost** (nekateri poklici (npr. vojaški, policijski, gasilski) so lahko zelo nevarni. Percepirana nevarnost vpliva na povišanje adrenalina, srčni utrip in krvni tlak. Če je takšno stanje dolgotrajno, lahko pride do bolezni. Seveda se ljudje z nekakšno samo-selekcijo odločajo za »nevarne« poklice. Izbirajo jih tisti, ki sta jim nevarnost in napetost ljubi, bojazen pa tuja. Vsekakor pa je podaljšana izpostavljenost nevarnosti (recimo med vojno) škodljiva (vojne nevrose in podobno),
- **stresorji okolja** (vročina, onesnaženost zraka, hrup, prah in podobno, so v nekaterih primerih in delovnih razmerah izrazito patogeni dejavniki in povzročajo mnoge, tudi težje bolezni).

Stres pomeni delovanje zunanjih ali notranjih dejavnikov, ki rušijo naravno ravnotežje organizma, tako da se javljajo reakcije prilagajanja, spremljane z različnimi fizičnimi in psihološkimi spremembami, ki lahko privedejo celo do bolezni.

Veliko je dejavnikov in njihovih kombinacij, ki so lahko izvor psihičnega stresa v delovnem okolju:

- odgovornost za varnost ljudi pri običajnem upravljanju strojev, naprav in tehničnih sistemov (upravljanje vozil, delo z nevarnimi snovmi, eksplozivi...),
- odgovornost za druge ljudi in odločanje o njihovem položaju, razvoju, zdravju, materialni varnosti ipd. (menedžerji, upravniki, nadzorniki...),
- odgovornost za materialne vrednote (delo s skupno opremo, zahtevnejšimi napravami, večjimi vrednostmi...),
- izolirana, osamljena delovna mesta brez stika z drugimi in možnost pomoči drugih pri ogroženosti (nočni čuvaji...),
- utrujajoči oz. oteženi stiki z drugimi (dogovarjanje in pregovarjanje o zahtevnih vprašanjih, reševanju problemov, ki vplivajo na zdravje in emocionalno življenje drugih – delo s pacienti, učenci, strankami...),
- ponavljajoča se in monotona dela, kjer se naloge ali operacije ponavljajo

- vpljajo v razmaku, krajšem od dveh minut (tekoči trakovi, pakiranje, sortiranje, zbiranje, prebiranje...),
- vsiljen ritem dela (ritem dela narekuje stroj, kontinuirani proizvodni proces, ki ga ni mogoče prekinjati, delo s skupinsko normo...),
- omejevanje svobode in iniciative pri delu (dela, ki se izvajajo vedno po predpisu in strogem vrstnem redu: knjigovodstvo, vzdrževanje letal točno po ček listi...),
- zahteva za razlikovanje detajlov in s skoncentriranim opazovanjem (kontrola kvalitete proizvodov, odčitavanje informacij z ekrana, spremljanje dela stroja ter hitra reakcija ob opozorilnem signalu...),
- hitrost pri delu (simultano delo na več strojih, delo v strežbi – prodajalci, delavci za okenci, ki strežejo več ljudem naenkrat oz. opravljajo več delovnih nalog vzporedno...),
- kompleksno odločanje in reševanje problemov, posebno če je delo vezano na časovne roke, druge ljudi, pomanjkanje informacij, nasprotujočih informacij oz. proučevanje alternativnih ali analiza več dejavnikov...),
- drugi dejavniki, ki so povezani z drugimi izvori psihičnega stresa: ekstremno izraženi higienski dejavniki: hrup, prah, kemikalije, mikroklima), organizacijski dejavniki: delo v izmenah, nočno delo, nedoločen delovni čas), neustrezna delovna oprema in osebna varovalna oprema, možnost nastanka kritičnih dogodkov in izrednih situacij in posebni dejavniki medosebnih odnosov. Pomembne so tudi hitre spremembe in inovacije na delu, še posebej, če se zahteva novo učenje in sprememba delovnih navad.

*Simptome stresa na delovnem mestu lahko delimo na organizacijske in individualne.* K prvim štejemo organizacijske značilnosti in pogoje, zahteve dela in značilnosti vlog. Obremenitve na delovnem mestu so lahko ekološke, fiziološke, psihološke, lahko pa izhajajo tudi iz načina dela in psihosocialnih zahtev. Med fiziološke obremenitve štejemo položaj telesa pri delu, telesno dejavnost, težo dinamičnega mišičnega dela, senzorne in toplotne obremenitve. Med psihološke obremenitve spadajo intelektualne, psihosenzorne, psihomotorne in emocionalne obremenitve. Fiziološke obremenitve, kot so hrup, svetloba, vročina itd., lahko povzročijo stres ali pa povečajo

občutljivost posameznika za določene stresorje.

Prvi dejavnik profesionalnega stresa, ki izvira iz delovne organizacije, je količina dela. Vodilni delavci preživljajo več časa na delovnem mestu kot zaposleni na nižjih ravneh. Poleg tega si delo nosijo domov. Še posebej so obremenjeni tisti, ki imajo dve službi (tudi ženske, ki opravljajo drugi, nič manj zahtevni poklic še v domačem gospodinjstvu). Preobloženost z delom lahko nastane kot posledica odpuščanja: podjetje iz ekonomskih razlogov odpušča delavce, njihove naloge pa preloži na tiste, ki so ostali. Vzrok preobloženosti z delom sta tudi slaba delitev dela in slaba organizacija časa.

Drugi dejavnik profesionalnega stresa je zahtevnost dela. Ugotovili so, da zahtevnost delovnih opravil povišuje raven holesterola in tveganje za ishemično bolezen srca. Prezahtevno delo lahko pripomore k višjemu krvnemu tlaku, napetosti, zadregi in samospoštovanju.

Zaposlitveni stres lahko nastane zaradi nejasno opredeljenih delovnih zahtev. Posledice nejasne opredeljenosti delovnih zahtev so zmanjšanje zadovoljstva z delom, samozaupanja in samospoštovanja, splošno nezadovoljstvo z življenjem in občutek, da je vse zaman. Vse navedeno lahko vodi do depresije, nizke motivacije, namena, da prenehamo delati, povečanega krvnega tlaka...

K nastanku zaposlitvenega stresa lahko pripomore tudi konflikt delavca z njegovo delovno vlogo. Konflikt lahko nastane zaradi različnih vzrokov: sprememba delovne naloge; različni skupini nadrejenih zahtevata od delavca različne usluge; delavec dela nekaj, česar noče ali misli, da to ni del njegovih delovnih dolžnosti. Posledice konflikta z delovno nalogo so lahko znižanje zadovoljstva z delom (še posebej, če prihajajo konfliktna delovna zahteva najvišjih vodilnih delavcev).

Na delu, ki zahteva udejstvovanje na različnih oddelkih delovne organizacije ali izven nje, je zaposlitveni stres pogost. Delavci, ki so predstavniki svojega oddelka znotraj delovne organizacije, ali tisti, ki jo predstavljajo na tržišču, so pod pritiskom tako svojega oddelka ali organizacije kot zahtev celotne organizacije ali tržišča.

**Odgovornost do ljudi** je pomemben dejavnik profesionalnega stresa. Povečuje stres, kadar mora delavec veliko časa preživeti v interakciji z drugimi,

biti prisoten na veliko sestankih, hkrati pa mora svoje lastno delo dokončati do predvidenih rokov.

**Ponavljajoče se delo** obsega aktivnosti, ki se ponavljajo v enakem vrstnem redu brez načrtovanih prekinitev z drugimi aktivnostmi oziroma delovnimi nalogami. Viri nezadovoljstva, ki vodijo do zaposlitvenega stresa, so pomanjkanje nadzora nad delovno nalogo in malo samostojnosti, odgovornosti in sodelovanja pri odločitvah nadrejenih. Delavci na ponavljajočih se delih so pogosto anksiozni in pod stresom, kljub temu da ne izražajo nezadovoljstva nad delom.

**Najbolj so z delom zadovoljni delavci, ki imajo zahtevne delovne naloge** in veliko možnosti odločanja o lastnem delu. Velik nadzor nad lastnim delom in možnost demokratičnega sodelovanja imata pozitivne zdravstvene posledice na delavca. Oboje govori v prid temu, da sta nadzor nad lastnim delom in možnost soodločanja pomembna dejavnika zaposlitvenega stresa.

Raziskovalci ugotavljajo, da je **delo v izmenah** tretji najpomembnejši dejavnik zaposlitvenega stresa. Delo v izmenah poruši nefiziološke ritme telesa, kar se lahko stopnjuje do boleznih, ki so povezane s stresom. Prav tako ima delo v izmenah lahko negativne posledice na spanje in družinsko ter socialno življenje.

Pomemben stresor sodobnega časa je tudi **delo z zaslonsko opremo**. Delo z računalnikom je pogosto rutinsko in ponavljajoče; delavci ne čutijo dovolj izzivov in zanimanja, ker tako delo ne zahteva toliko sposobnosti kot ročno delo. Pri delu z računalnikom mora delavec obvladati številne spremenljivke, hkrati pa program beleži delavčovo učinkovitost, s čimer lahko delovodja delavce nadzira.

Količina stresa, ki ga delavec doživlja, je odvisna od tega, kako visoko je umeščen v delovni hierarhiji. Nižji in srednji menedžerji kažejo več znakov čustvenega in fizičnega slabega počutja kot vodilni. Vir profesionalnega stresa je občutek, da morajo za vodilno delovno mesto žrtvovati del prostega in časa, namenjenega družini. Za srednje menedžerje so stresne obremenitve povezane z osebjem in novimi delovnimi tehnologijami in postopki, ki jih morajo uvesti. Vir nezadovoljstva je občutek, da ne morejo napredovati znotraj delovne organizacije in je novih delovnih možnosti malo, pa še pri tistih, ki so, velja velika tekmovalnost. Sprejeti mo-

rajo celo več pomembnih odločitev kot vodilni, ki odgovornost zanje pogosto delijo na posvetih in sestankih.

Hiter tehnološki razvoj v drugi polovici 20. stoletja je privedel do velikih sprememb v načinu dela in proizvodnje. Delovna populacija je postavljena pred vse večje zahteve, kar je povezano z učenjem in osvajanjem novih delovnih veščin ter vse večjim pritiskom za čim hitrejšo proizvodnjo velike količine po kvaliteti in ceni konkurenčnih proizvodov. Spremembe v življenjskem in delovnem okolju se pojavljajo veliko hitreje, kot jim je človek sposoben slediti. Vsaka sprememba zahteva prilagajanje, če pa je le-to oteženo ali onemogočeno, spremembe povzročajo stres. Prišlo je do številnih organizacijskih sprememb: zmanjševanja števila zaposlenih, združevanja podjetij, dela za določen čas, strahu zaradi izgube delovnega mesta, daljših ali krajših obdobj brez zaposlitve, frustrirajočega iskanja novega delovnega mesta tistih, ki so ga izgubili, in občutka krivde tistih, ki so ga obdržali...)

Prav tako pomembne so funkcionalne spremembe: premeščanje delavcev na druga dela in naloge v istem podjetju oz. njihovo angažiranje na raznovrstnih delih, degradacija na lestvici del v primerjavi s prejšnjimi...Prišlo je do številnih finančnih sprememb: plačilo po subjektivni oceni delodajalca, ki je neodvisna od učinka, kvalitete dela, pa tudi nizke, negotove, neredne plače...Organizacija ritma dela prav tako lahko pripomore k poklicnemu stresu: sprememba delovnega časa, delo v izmenah, podaljšan delavnik, delo v skrajšanem delovnem času... K psihosocialnim dejavnikom sodi tudi neenakost in nekoristen odnos na delu, stil upravljanja, ki je zasnovan na popolnem izključevanju delavcev iz procesa odločanja, pomanjkanje komunikacije in slabe organizacije dela, napetih medosebnih odnosov tako med upravo in zaposlenimi, kot med samimi zaposlenimi.

Najbolj ogroženi so tisti, ki imajo zahtevno delo, pa nobenega vpliva na delovne obremenitve, ravno tako tudi tisti, ki nimajo dovolj dela in oni, ki so frustrirani, ker niso napredovali. Kadar je visoka zahtevnost dela zastavljena na nizki stopnji avtonomije, se napetost kopiči, kar lahko po določenem času okvari zdravje. Po drugi strani pa visoka zahtevnost dela, povezana z visoko stopnjo avtonomije in z zmogljivostjo obvladovanja izzivov, aktivira

posameznika, da se izpopolnjuje, kar ima neredko za posledico pridobitev višjih kvalifikacij. Preobilica dela je pogosti vzrok stresa, velikokrat zlasti zaradi nestvarnih rokov. Škodljivo je lahko tudi delo, ki ni spodbujajoče. Ljudje, ki jih delo ne zadovoljuje ali se celo soočajo z dejstvom, da so odvečni, pogosto občutijo stres. Stres porajajo tudi medsebojni problemi, konflikti, sovražnost, nesporazumi...

#### 4. DEJAVNIKI ZA OBVLADOVANJE STRESA

Stres je uniformni odgovor organizma na vzroke, ki ogrožajo njegovo biološko, psihološko in socialno integriteto. Stresa ne določa tisto, kar ga povzroča, ampak človekova reakcija na ta vzrok, torej stresor. Dovzetnost za stres je pomembno odvisna tudi od posameznikovih osebnostnih lastnosti in sposobnosti.

Dejavnike, ki vplivajo na obvladovanje stresa, lahko v osnovi delimo na:

- osebnostne lastnosti, kot so samospoštovanje, čustvena stabilnost, nagnjenost k depresivnosti, naučeni slogi soočanja s stresom,
- prehodne osebnostne lastnosti, kot so razpoloženja, čustvena stanja, okolje, ocena obremenjujoče situacije, možnost izpovedovanja negativnih občutij,
- situacijske in druge zunanje dejavnike, kot so socialna opora, sredstva, empatija in altruizem.

Dejavniki, ki vplivajo na obvladovanje stresa in psihičnih obremenitev:

- Osebnostne lastnosti: čustvena stabilnost (moč jaza, anksioznost), nagnjenost k depresivnosti in naučena nemoč, občutje nadzora in kompetentnost, naučeni slogi soočanja s stresom in obrambnega reagiranja, empatija, zmogljivost življenja in sočustvovanja, altruizem, pripravljenost pomagati, značilnosti medosebnega obnašanja (odprtost, zaupanje, zmogljivost poiskati podporo pri drugih, spretnost v medsebojnih odnosih), sposobnost, znanje, veščine, zdravstveno stanje...
- Prehodne osebnostne značilnosti: razpoloženje, čustvena stanja, vloge, možnost "izpraznitve" in izpovedovanja negativnih občutij,

ocene in presoje obremenjujoče situacije (kot izziv, grožnja, škoda ali izguba),

razlage in atribucije obremenjujoče situacije (inter- in eksternalne, globalne ali specifične, univerzalne ali individualne),

- Situacijski in drugi zunanji dejavniki: socialna opora (s strani družine, prijateljev, znancev, institucij), sredstva, rezerve (materialne možnosti), stopnja empatije in altruizma pri drugih osebah...

#### 5. REAKCIJE NA STRES

Izpostavljenost stresu se kaže na različne načine, posledice pa so vidne na telesnem in duševnem zdravju:

- Telesni znaki:
  - spremembe v apetitu,
  - spremembe v telesni teži,
  - pogosti glavoboli,
  - vrtoglavica,
  - nespečnost,
  - pogosti prehladi,
  - napetost in bolečine v mišicah,
  - prebavne motnje,
  - razbijanje srca,
  - kronična utrujenost,
  - alergije,
  - povečano uživanje alkohola in pomirjeval ter več kajenja...
- Duševni znaki:
  - tesnoba, nemir, napetost,
  - potrlost, nemoč, obup,
  - nagle spremembe razpoloženja,
  - razdražljivost, napadalnost,
  - nočne more,
  - pogost jok,
  - depresije,
  - zaskrbljenost,
  - nezadovoljstvo, pretirana občutljivost,
  - pomanjkanje samospoštovanja,
  - občutek praznosti,
  - dvomi, izguba perspektive,
  - apatičnost,
  - negativizem,
  - pozabljenost, zmedenost...
- Znaki, ki se kažejo v medosebnih odnosih:
  - netolerantnost,
  - nezaupanje,
  - zmanjšani kontakti s prijatelji,
  - izolacija,
  - skrivanje,
  - težave v komunikaciji,
  - zmanjšana potreba po spolnosti...
- Znaki, ki se kažejo pri delu:
  - občutek preobremenjenosti, utrujenosti,

- neučinkovitost, neuspešnost,
- nedokončane naloge, lotevanje vedno novih nalog,
- izguba perspektive,
- težave s koncentracijo in pozornostjo,
- pomanjkanje novih idej,
- odpor do dela...

Patogene reakcije na stres se kažejo kot *fiziološke, emocionalne in kognitivne reakcije in spremembe obnašanja*. Prve so reakcije endokrinega, živčnega in imunološkega sistema. Predhodniki bolezenskih reakcij so kardiovaskularne, gastrointestinalne, genitourinarne, respiratorne in druge. Subjektivne težave se kažejo lahko kot glavoboli, tremor ali nervozni nehotni zgbiki, izsušena sluznica grla in ust, krči in bolečine v mišicah in prsih, povišan krvni tlak, astmatični napadi, ulkusne spremembe vzdolž prebavne sluznice, bolečine v trebuhu in driske, pogostejše uriniranje, motnje menstrualnega ciklusa, povečanje prostate. *Emocionalne spremembe in motnje obnašanja* se v začetku kažejo kot generalizirane anksiozne motnje (če so vezane na delovno aktivnost in če se pretirana anksioznost in zaskrbljenost javljata večino dni v šestih mesecih). Pride lahko do stalne apatije, žalosti, nesposobnosti sodelovanja v aktivnostih, ki vodijo do zadovoljstva, tesnoba, občutek nemira, agitacija, izguba občutka varnosti, samozaupanja, občutek manjše vrednosti, razdražljivost, občutek preobremenjenosti, motnje koncentracije... Psihične težave lahko prerastejo v trajne anksiozne motnje, hipohondrijo in panične napade, pri katerih ima prizadeti pospešeno bitje srca, pritisk v prsih, slabost, vlažne dlani, suhost v žrelu in ustih in občutek dezorientacije. Spremembe vedenja, ki nastanejo lahko v sklopu stresa, so nezmožnost prilagajanja, pretirano podarjanje lastnih aktivnosti, čezmerno delo, zanikanje simptomov, sumničarstvo, izmikavanje sodelavcem, zapiranje vase, izmikavanje delu, odklanjanje odgovornosti, zanemarjanje dolžnosti, zamujanje na delo oz. predčasno zapuščanje dela... Nekateri kažejo

pretirano skrb za lastno zdravje in so pogosto v bolniškem staležu (beg v bolezen), drugi spet grede v drugo skrajnost (zanemarjanje lastnega zdravja in skrbi zanj, za osebni izgled, higieno, lahko se razvijejo oblike odvisnosti od alkohola, drog ali zdravil, iger na srečo... Lahko pride do težav v zakonu zaradi dolgov, kraj, prometnih prekrškov, agresivnosti, izpadov besa, fizične destrukcije vse do samomora. Kognitivne reakcije se kažejo kot motnje opažanja, koncentracije, spomina, zmanjšana sposobnost učenja, težave pri odločanju, zmanjšanju kreativnosti...

## 6. ZMANJŠEVANJE STRESA

Osnova za reševanje težav s stresom je, da poznamo vire, ki vodijo k stresnim situacijam. Pomembni so predvsem ukrepi:

- bodite si na jasnem glede svojih zmoglosti (pomeni, da ne vozite z največjo hitrostjo, pač pa primerno svoji zmogljivosti),
- mislite pozitivno, ne negativno (vedno je pot, ki vodi naprej, le najti jo je treba),
- naučite se sprostiti (v mirnem kotičku, izbrišemo vse motnje, ki se pojavljajo v zavesti...),
- odpočijte si od časa do časa (ne mislimo na nič), še posebej, če ste zasvojeni z delom,
- kontrolirajte poživila (delujejo le začasno).

Bolje bomo obvladali stres, če si bomo na jasnem, kaj lahko spremenimo. Ne predajamo se popolnoma, ne postajamo pasivni do tistega, česar trenutno ne moremo spremeniti.

Stres lahko obvladamo z oblikovanjem svojih stališč in vedenja. Lahko se naučimo, da rešujemo konfliktne situacije z dogovarjanjem in s prilagajanjem ter s kompromisi, namesto da si nakopljemo težave, če bi za vsako ceno uporabljali prevladovanje. Ali da zanikamo konfliktne situacije.

Pomemben način obvladovanja stresnih situacij je še:

- umik (enostaven umik iz stresnih razmer: umik iz skupine, spremem-

ba dela, gre k drugemu nadrejene mu...),

- načrtovanje delovnih ciljev (realno opredeljevanje ciljev, ki so dosegljivi in ne pripeljejo k neprestanim prepirom, kaj je narejeno in kaj ni),
- razumevanje za osebne probleme (razumevanje za probleme in morebitna pomoč pri reševanju veliko pomenita tistemu, ki je v težavah).

## 7. LITERATURA

1. Čabarkapa M. Psihološki aspekti stresa. Vidaković A. Medicina rada. KCS- Institut za medicino rada i radiološku zaščito, Udruženje medicine rada Jugoslavije, Beograd 1996
2. Pavičević L., Bobić J. Stres na radu. Šarić M., Žuškin E. Medicina rada i okoliša. Medicinska naklada, Zagreb, 2002
3. Trstenjak A. Psihologija dela in organizacije, Dopisna delavska univerza Univerzum, Ljubljana, 1979
4. Tyrer P. Kako živeti s stresom, Mladinska knjiga, Ljubljana, 1987
5. Maslach C., Leiter M.P. Resnica o izgorevanju na delovnem mestu. Educy, Ljubljana, 2002
6. Powel T. Kako premagamo stres, Mladinska knjiga, Ljubljana, 1999
7. Battison T. Premagajmo stres, DZS, Ljubljana, 1999
8. Newhouse P. Življenje brez stresa. Mladinska knjiga, Ljubljana, 2000
9. Sutherland V.J., Cooper C. L. Strategic stress management. Houndmills: Macmillan press, 2000
10. Musek J., Pečjak V. Psihologija, Educy, Ljubljana, 2001
11. Looker T., Gregson O. Obvladajmo stres: Kaj lahko z razumom storimo proti stresu, Cankarjeva založba, Ljubljana, 1993
12. Rotar Pavlič D. Družina in stres. Družinska medicina. Združenje zdravnikov družinske medicine SZD, Ljubljana 2002
13. Selič P. Psihologija bolezní našega časa. Znanstveno in publicistično središče, Ljubljana, 1999

# METODE IN POSTOPKI ZA ZMANJŠEVANJE HRUPA

## III. del

dr. Ferdinand Deželak, univ. dipl. inž.,\*  
prof. dr. Mirko Čudina\*\*

### 1. UVOD

V praksi obstajajo različni protihrupni ukrepi, vendar nobeden od njih ni univerzalno uporaben. Pri njihovi izbiri moramo poleg želene redukcije hrupa običajno upoštevati še druge dejavnike, predvsem tehnične in ekonomske narave, pa tudi estetske, higienske in splošne varnostne zahteve za obratovanje strojev. Za uspešno reševanje čezmernega hrupa je treba natančneje analizirati resnost problema, zato je prvi korak vezan na ustrezne vibroakustične meritve in analize ter identifikacijo pomembnejših hrupnih virov ter izdelavo kakovostne strokovne tehnične dokumentacije, kot je bilo opisano v prispevku v prejšnji številki revije. Zadeva je pravzaprav podobna kot v zdravstvu, kjer je treba najprej diagnosticirati bolezen in jo šele nato zdraviti. Od pravilne diagnoze je močno odvisna tudi uspešnost zdravljenja. Žal pa, kot že omenjeno, večina naših izvajalcev diagnosticiranju hrupnih virov ne posveča dovolj pozornosti ali pa ga celo popolnoma zanemarija.

Protihrupni ukrepi zagotavljajo največji uspeh, to je največje zmanjšanje hrupa ob najmanjših stroških, če se upoštevajo že v fazi načrtovanja hrupnih strojev in naprav ali projektiranja oziroma načrtovanja sprememb. Integrirani morajo biti v načrtovalni proces konstrukcije ali rekonstrukcije strojev, delovnih procesov, prostorov in opravil, vključno z delovnimi operacijami, transportom materiala, varnostjo, ergonomijo in varstvom okolja.

Ob nabavi kupec lahko izbira med različnimi hrupnimi stroji. S pazljivo montažo in lego vgradnje strojev oziroma hrupne naprave v prostoru oziroma industrijskem obratu lahko prav tako vplivamo na manjše emisije njihovega

hrupa. Najmanjši uspeh pri znižanju hrupa, ob sicer tudi najvišjih stroških, so ukrepi pri že dobljenem in montiranem stroju, ki je že začel obratovati. Korelacija med vloženimi stroški in doseženo stopnjo znižanja hrupa oz. akustične kakovosti je grafično predstavljena na sliki 1.

Znižanje hrupa lahko dosežemo pri viru (znižanje emisije), med virom in sprejemnikom (povečanje transmisijskih izgub) in na za hrup občutljivem mestu (znižanje imisije in hrupne ekspozicije pri sprejemniku), slika 2.

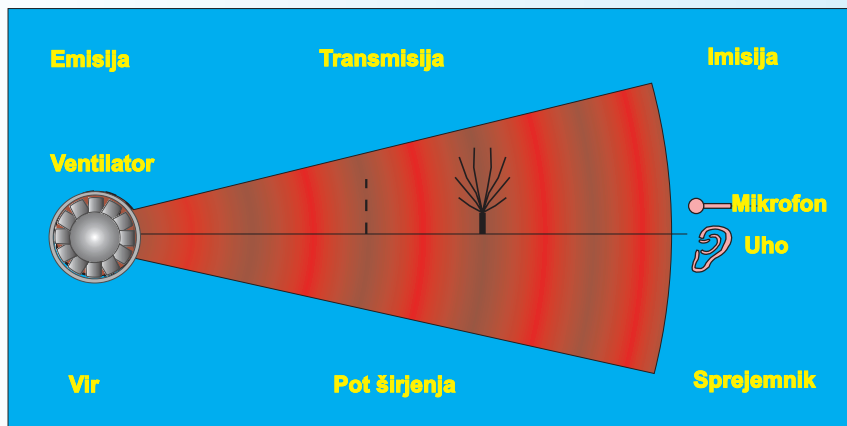
Protihrupni posegi na samem viru imajo najvišjo prioriteto na lestvici protihrupnih ukrepov. Med drugim tudi zato, ker so delavci najpogosteje v neposredni bližini hrupnega vira (npr. stružnice, vrtnega stroja, motorja transportnega sredstva itn.) in so v celoti prizadeti s hrupom, ki ga ta vir emitira. Zaradi tega imenujemo ukrepe za znižanje hrupa s posegi na samem viru *primarne ukrepe*. Ukrepe s posegi na transmisijski poti od vira k delavcu,

kot na primer montaža protihrupnih kabin, postavitve pregrad ali ograj, glušnikov itn., pa imenujemo *sekundarni ukrepi*, ki so dostikrat nepraktični, ker lahko ovirajo delovni proces, razgled, dostop, utesnjujejo prostor itn. Še slabše je z ukrepi na mestu sprejema (poslušalca), saj osebna varovalna oprema ali kabine pogosto motijo pri delu in komunikaciji, povzročajo tudi utesnjenost, razne alergije itn. Včasih jih poimenujemo *terciarni ukrepi* in so na repu prioritete liste izvajanja protihrupnih ukrepov. Praviloma se uporabljajo kot začasen ukrep oziroma izhod v sili.

Tudi s tehničnega in z okoljevarstvenega vidika imajo *prednost ukrepi na mestu vira*, prav tako s stališča varovanja delovnega in življenjskega okolja. Zaradi tega tudi predpisi narekujejo tak vrstni red izvajanja protihrupnih ukrepov. Zmanjševanje hrupa na mestu vira je tudi najcenejše, vendar je res, da zahteva tudi največ znanja. Na potrebna znanja, ki bi jih izvajalec



Slika 1. Uspešnost protihrupnih ukrepov v posameznih fazah



Slika 2. Možni načini zmanjševanja hrupa

sanacije hrupa moral imeti, smo opozorili v prispevku v prejšnji številki revije Delo in varnost.

## 2. VRSTE PROTIHRUPNIH UKREPOV

Protihrupne ukrepe izbiramo glede na vrsto virov hrupa in njihove karakteristike, torej glede na njihovo zvočno moč, sliko sevanja oziroma usmerjenost in spekter hrupa (več o tem glej v prispevku v prejšnji številki revije Delo in varnost). Na podlagi ravni zvočne moči vira in njegove lege proti za hrup občutljivemu mestu ugotovimo, za koliko zvočni vir presega dovoljeno raven za vir hrupa oziroma kakšen je njegov pomen za hrup na opazovanem - imisijskem mestu ter na podlagi tega, za koliko je treba zmanjšati njegovo raven. Na osnovi slike sevanja oz. usmerjenosti vira ugotovimo, kateri del vira hrupa največ prispeva k zvočni moči vira in ga je zato treba prvega sanirati. Na podlagi analize zvočnega spektra pa lahko ugotovimo mehanizem nastajanja hrupa in s tem potrebne ukrepe za sanacijo vira. Pri izbiri protihrupnih ukrepov za sanacijo vira upoštevamo poleg karakteristik vira še značaj vira v tehnološkem procesu, njegove druge (npr. energetske) karakteristike, režim obratovanja (stacionaren ali spremenljiv), čas delovanja (stalno ali občasno) in razpoložljive metode oz. ukrepe za zmanjševanje hrupa.

Ukrepi za zmanjševanje hrupa lahko temeljijo na inženirskih in/ali alternativnih metodah, slika 3. Ker zvočno moč lahko zmanjšamo le z inženirskimi metodami, jih zakonodaja edine priznava. Na grobo delimo inženirske protihrupne ukrepe na primarne ali aktivne in sekundarne ali pasivne. Pri-

marni so ukrepi zmanjševanja hrupa na mestu vira, sekundarni pa na poti širjenja in/ali sprejema. Vsak od teh ukrepov ima več nadaljnjih možnosti, glej sliko 3.

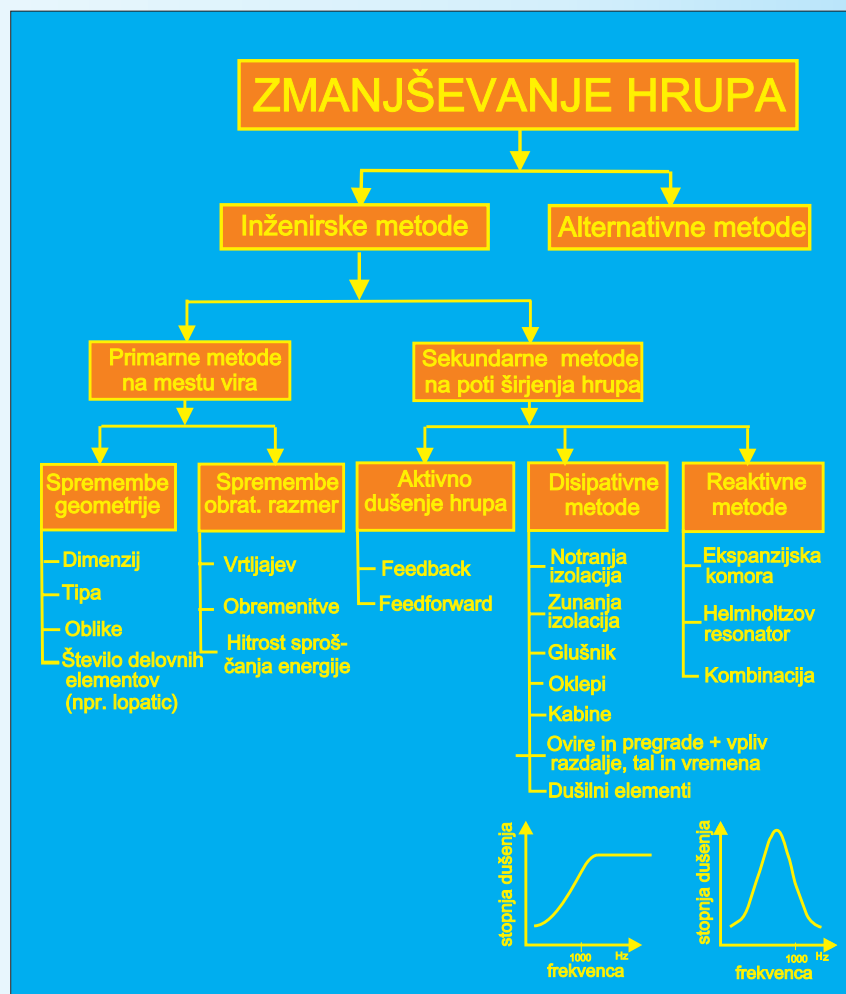
Čeprav univerzalnega recepta za znižanje hrupa vira ni, lahko tehnične postopke, ki se v praksi največ

uporabljajo, strnemo v tri faze. Na splošno lahko hrup vira zmanjšamo že v fazi načrtovanja dejavnosti, v fazi snovanja vira hrupa in v fazi eksploatacije.

### 2.1. Zmanjšanje hrupa v fazi načrtovanja in snovanja novih izdelkov

V fazi načrtovanja, rekonstrukcije in opremljanja prostorov je treba izbrati in nabaviti čim manj hrupnih delovnih strojev, naprav in delovnih postopkov, s čim nižjo vrednostjo ravni zvočne moči.

V fazi snovanja lahko skonstruiramo manj hrupne stroje in naprave s pravilno izbiro postopka ali tehnologije, s spremembo njegove geometrije (dimenzij in oblike), tipa stroja, števila stopenj ali delovnih elementov stroja (števila lopatic, batov, zob, kril), z izbiro vrtljajev in obremenitve, oziroma lege obratovalne točke itn. Več o tem v poglavju 3 in slika 3).



Slika 3. Ukrepi za zmanjševanje hrupa

## 2.2. Faza montaže

V fazi montaže je treba poskrbeti:

- da so delovni stroji pravilno montirani (horizontirani, centrirani),
- za zadostno zvočno izolirnost proti sosednjim za hrup občutljivim prostorom oziroma navzven,
- za zadostno absorpcijo zvoka v hrupnih prostorih, tako da bo odmevni čas v slišnem območju čim nižji, padec ravni zvočnega tlaka s povečanjem oddaljenosti od vira pa čim večji.

## 2.3. Zmanjševanje hrupa v fazi delovanja in eksploatacije virov hrupa

V fazi eksploatacije hrupnega vira lahko njegovo raven zmanjšamo s pravilno izbiro obratovalnih parametrov (vrtljne frekvence in obremenitve), nadalje z njihovo zamenjavo z drugimi manj hrupnimi stroji, z njihovo modifikacijo itn. Pri zamenjavi z manj hrupnimi stroji in napravami upoštevamo tudi možnost izbire z manj hrupnimi delovnimi procesi oziroma postopki, z uporabo novih tehnologij, z zamenjavo njihovih posameznih delov in podobno. Posamezni delovni procesi so lahko bistveno manj hrupni od drugih, kljub temu pa dajejo enake proizvodne rezultate (n.pr. žaganje v kapljevinskem sredstvu namesto v zraku, rezanje z vodnim curkom (water jet), vrtnanje in razbijanje materiala s hidravličnim pritiskom namesto s serijo udarcev in podobno). Včasih je priporočljiva tudi zamenjava hrupnega dela stroja oziroma naprave. Večkrat hrupa ne povzročata sam stroj, temveč njegovo orodje ali obdelovani material (obdelovanec). Pomembno je tudi vzdrževanje strojev in naprav (mazanje, občasno centriranje in uravnoteženje, pričvrstitev ali zamenjava zrahljanih in odvitih elementov, itn.).

Hrup strojev in naprav v fazi eksploatacije lahko zmanjšamo z njihovo delno modifikacijo, npr.

- z zmanjšanjem obratovalnih sil in tlakov,
- z vzdrževanjem dinamičnega ravnotežja,
- z zmanjšanjem števila obratov,
- s podaljšanjem trajanja delovnega cikla,
- z razklapljanjem obratovalnih sil,
- z uporabo »manj hrupnih« materialov,
- z zmanjšanjem odziva vibrirajočih površin (s povečanjem dušenja,

prožnosti, mase, s premikom resonančnih frekvenc, itn.),

- z zmanjšanjem vibrirajočih površin (zmanjšanje dimenzij vibrirajočih površin, perforacija površin),
- z znižanjem pretočnih hitrosti tekočin in turbulentnosti toka,
- z upoštevanjem oziroma izogibanjem resonančnim učinkom itn.

Raven vira hrupa lahko zmanjšamo tudi, če upoštevamo usmerjenost slike sevanja vira, npr. s pravilno izbiro lege njegove vgradnje v prostoru in glede na druge stroje in delavce, z modifikacijo valovnih front pri razširjanju hrupa (omejitev valovnih front, absorpcija zvočnih valov, absorpcija zvoka v delovnih prostorih ali vzdolž njegove poti razširjanja) itn.

## 3. PROTIHRUPNI UKREPI NA VIRIH - PRIMARNI UKREPI

Pri previsokih ravneh hrupa nalaga veljavna zakonodaja zmanjševanje hrupa na samem viru. Zato mora biti *zmanjševanje hrupa na mestu vira načrtovano kot prva izmed možnosti*, biti mora tudi primarna naloga vsakega inženirja, ki se ukvarja z zmanjševanjem hrupa. Predvsem pa je to naloga konstrukterja oz. snovalca stroja ali naprave. Nič manjše odgovornosti nimajo tehnolog, montažer in vzdrževalec stroja ali postroja. Zato to metodo imenujemo primarna ali aktivna metoda.

Zmanjševanje hrupa na mestu vira se začne že pri sami nabavi hrupne opreme, pri čemer mora biti kupec pozoren, ali je proizvajalec že poskrbel za dovolj nizke emisije hrupa. Od tod tudi zahteva po obveznem označevanju hrupnih strojev s podatki (nalepko) o emisiji hrupa, kar omogoča upravljavcem virov hrupa, da lahko že v fazi načrtovanja dejavno vplivajo na politiko varovanja delovnega in bivalnega okolja pred hrupom.

Primarni protihrupni ukrepi zagotavljajo znižanje hrupa v širšem pomenu besede in ne samo na eni lokaciji oziroma smeri. Po drugi strani so integrirani v tehnološki proces, zato povečini ne motijo normalnega delovnega procesa. Zahtevajo pa dobro poznavanje tehnologije, tehnološkega postopka ali procesa in zadostno predznanje iz tehnične akustike.

*Primarne metode zmanjševanja hrupa temeljijo na principu spremembe mehanizma povzročanja hrupa oziroma vzdrževanja čim nižjega razmerja med izsevano zvočno in drugimi obli-*

*kami energije. Mehanizmi povzročanja hrupa so lahko aerodinamični (v plinastem mediju, npr. zraku) oz. hidrodinamični (v kapljevinskem mediju, npr. vodi), mehanski in elektromagnetni. Aerodinamični (hidrodinamični) hrup je posledica pulzacije tlaka in hitrosti v sistemu (npr. v sesalni ali izpušni cevi batnega stroja), prevelike hitrosti toka in njegove turbulence, nestacionarnosti toka medija in interakcije toka s stacionarnimi ovirami ali nasprotno, ekspanzije plina (npr. v ekspanzijskih kanalih, curek plina pri iztekanju iz posod ali pri letalskih turbopotisnikih), zaradi nestacionarnih sil na lopaticah rotorja turbinskega stroja itn. Tipični primeri so prezračevani sistemi, razni turbinski stroji (ventilatorji, kompresorji, črpalke, vetrnice, turbine), izpušne odprtine, hidravlični sistemi.*

**Mehanski hrup** povzročata trenje v ležajih, tesnilih, jermenskih, verižnih, zobniških in tornih prenosnikih moči, med ščetkami in kolektorjem elektromotorja itn. Hrup mehanskega izvora je lahko tudi posledica vibracij posameznih strojnih komponent, ki jih vzbujajo dinamične sile. Te so največkrat posledica spremembe tlačnih, udarnih ali masnih sil oziroma udarcev, neuravnoteženosti mas in podobno. Te vibracije se prenašajo na sevalne površine, npr. na ohišja strojev. Tipični primeri so zobčeniki, kladiva, mehanske stiskalnice, turbinski stroji (črpalke, kompresorji, ventilatorji, turbine), električni motorji in generatorji ter podobno.

**Elektromagnetni hrup** je rezultat spremembe elektromagnetnega polja npr. med poloma elektromotorja, ki povzroči spremembe geometrijske oblike feromagnetnega materiala (magnetostrikcijo) in posledično vibracije elektromagnetnega materiala (statorskega in rotorskega lamelnega paketa). Drug pomemben vir elektromagnetnega hrupa, ki zaradi močno poudarjenih visokih frekvenc dostikrat povzročata težave v okolju, so transformatorji, včasih pa tudi električni generatorji.

Ti mehanizmi vzbujajo periodične sile, ki delujejo na tok medija, po katerem se širijo, ali na mejno strukturo, in povzročajo vibracije strukture ali strukturalni hrup. Hrup se prenaša delno po pretočnem mediju in delno po strukturi. Pri širjenju po strukturi strukturalni hrup vzbuja nihanje okolišnega zraka in posledično spet slišni hrup.



Od vseh mehanizmov je aerodinamični, ki temelji na spremembi tlaka medija, najbolj intenziven; sledi mu vibracijski, ki temelji na nihanju strukture stroja ali naprave. In kako ju zmanjšamo?

**Aerodinamični hrup zmanjšamo z naslednjimi ukrepi:**

- z znižanjem pretočnih hitrosti medija, npr. s povečanjem pretočnega prereza,
- s preprečevanjem naglih sprememb tlakov, npr. z odpravljanjem motenj v toku medija ali s čim manjšimi spremembami smeri toka in pretočnega prereza,
- z zmanjšanjem periodičnih nihanj tlakov na vzbujevalnem viru, npr. z zmanjšanjem intenzivnosti sprememb tlačnih motenj,
- s stacionarnim profilom hitrosti, npr. s pravilnim načrtovanjem pretočnih komponent itn.

**Vibracijski hrup zmanjšamo:**

- z zmanjšanjem vzbujevalnih dinamičnih sil, npr. s preusmeritvijo teh sil na ozko masivno ali togo območje strukture,
- z vgradnjo izolatorja (vzmeti ali podložke iz gume ali plute) med obremenjene in neobremenjene dele stroja; od vgrajenega izolatorja se zvočno valovanje reflektira nazaj, tako da od izolatorja naprej ni sevanja od površin strukture oziroma je močno zmanjšano,
- z uravnovešenostjo (boljšim balansiranjem) nihajnih mas,
- s spremembo (povečanjem) mase, togosti ali dušilnih lastnosti strukture,
- z dodajanjem elastičnih plasti, ki podaljšajo trajanje impulza oziroma čas delovanja sile,
- z dodajanjem dušilnih elementov na tanke metalne površine,
- s povečanjem zvočne izolativnosti z izolacijskimi ovojnicami materiali,
- z zmanjšanjem vibracijskih hitrosti na vzbujevalnih točkah strukture strojev (n.pr. z dodajanjem mas in prožnih elementov),
- z zmanjšanjem prenosa vibracij do sevalnih površin (uporaba elastičnih elementov in materialov z visokim notranjim dušenjem),
- s spremembo togosti vibrirajočih površin, npr. z vpeljavo profiliranih nosilcev, z upognitvijo ali orebritvijo plošč,
- z zmanjšanjem učinkovitosti sevanja vibrirajoče strukture (tanke nabričene stene namesto debelih, togih sten, perforirane metalne plošče), itn.

Uporabljeni ukrep je odvisen od poudarjene frekvence v spektru hrupa. Z izbranim ukrepom vplivamo tudi na lastna nihanja strukture, zato moramo skrbeti, da bodo vzbujevalne sile čim bolj oddaljene od lastnih nihanj, če se hočemo izogniti pojavom resonance in nevarnostim zloma strukture oz. konstrukcije. Frekvence vzbujevalnih nihanj so najpogostejše v ozki zvezi z vrtilno frekvenco stroja in/ali številom lopatic (npr. ventilatorja). Lastna nihanja strukture pa so odvisna predvsem od geometrije in sestave strukture same.

Hrup na mestu vira lahko torej zmanjšamo, le če poznamo mehanizme, ki povzročajo hrup, te pa lahko nadalje spremenimo le, če poznamo parametre, ki vplivajo nanje. Tako lahko npr. hrup ventilatorja, kot najpogostejšega vira hrupa, zmanjšamo s spremembo geometrije ventilatorja (njegove dimenzije in oblike) ali s spremembo obratovalnih razmer (vrtilne frekvence in obremenitve). Praviloma spreminjamo tiste parametre, ki najbolj vplivajo na hrup ventilatorja. Ker na hrup ventilatorja najbolj vpliva obodna hitrost rotorja (približno s šesto potenco), je razumljivo, da bomo hrup ventilatorja zmanjšali s spremembo (zmanjšanjem) obodne hitrosti ( $u = D\pi n$ ), torej z zmanjšanjem premera rotorja  $D$  ali njegove vrtilne frekvence  $n$ . Hrup ventilatorja lahko zmanjšamo tudi s pravilno izbiro drugih dimenzij in sestave ventilatorja, npr. s pravilnim številom lopatic in njihovo razporeditvijo, s pravilno izbiro vstopnih in izstopnih kotov in obliko lopatic rotorja (profilirane, ukrivljene ali ravne), s pravilno razdaljo med rotorjem in statorjem, z vgradnjo vodilnika (pred ali za rotorjem), s pravilno vgradnjo v cevovodni sistem, z izbiro materiala in tehnologije izdelave (kovičeni, uliti, zvarjeni) itn.

Hrup ventilatorja je odvisen tudi od lege obratovalne točke. Pri danem ventilatorju in vrtilni frekvenci je lega obratovalne točke odvisna od karakteristike sistema. Slednja pa je odvisna od uporov v sistemu. Upori v sistemu so odvisni od dolžine ali prereza cevovoda ali kanalov, od vgrajene zapiralne ali regulacijske opreme (armature), od spremembe smeri kanala ali cevovoda itn.

Ventilator proizvaja najmanjši hrup pri optimalni točki obratovanja oziroma pri maksimalnem izkoristku, pri višjih in manjših pretokih od optimalnega se hrup povečuje, najbolj v bližini meje črpanja pri ventilatorjih z nestabilno karakteristiko. Hrup venti-

latorja lahko torej zmanjšamo s premikom lege obratovalne točke. Na lego obratovalne točke pa lahko vplivamo s spremembo geometrije ventilatorja in/ali njegove vrtilne frekvence ali s spremembo geometrije sistema. Pri spremembi teh parametrov moramo paziti, da ne spremenimo energetske karakteristike ventilatorja in njegovega izkoristka. Podobno velja za vse druge vire hrupa.

Pri zmanjševanju hrupa stroja ali naprave mora torej strokovnjak, ki to opravlja, poznati tako principe delovanja stroja ali naprave in njegove osnovne karakteristike, kakor tudi parametre, ki vplivajo na spremembo hrupa. Težava je, da neizkušen strokovnjak, ki se dovolj ne spozna na princip delovanja stroja, ne more niti približno ugotoviti, v kateri točki npr. ventilator obratuje, v optimalni ali precej stran od optimalne točke, kaj kakšna geometrijska sprememba pomeni za druge (energetske) karakteristike ventilatorja, za njegovo varno delovanje itn.

## 4. UKREPI ZA ZMANJŠEVANJE HRUPA NA POTI RAZŠIRJANJA - SEKUNDARNI UKREPI

Med sekundarne protihrupne ukrepe prištevamo posege okrog hrupnih virov, na poti od vira do sprejemnika (delavca oziroma za hrup občutljivega objekta), da bi znižali hrup na opazovanem imisijskem mestu. Znižanje hrupa v delovnem in bivalnem okolju je na splošno zapleteno, saj je treba upoštevati tudi vse specifičnosti okolja. Pri reševanju čezmerne hrupa na poti njegovega razširjanja proti delavcu oziroma za hrup občutljivemu objektu, je v prvi vrsti potrebno natančneje poznati mehanizem razširjanja. Del hrupa se širi namreč po zraku, del pa po konstrukciji. Zato je treba za uspešno protihrupno sanacijo vsak delež posebej ovrednotiti. Najpreprostejši poseg je izkoriščanje geometrijske divergenca in absorpcije zvoka v zraku, kar lahko dosežemo z lokacijo hrupnega vira na čimvečji oddaljenosti od za hrup občutljivega mesta. Žal pa imamo običajno zelo malo manevrskega prostora. Raven zvočnega tlaka iz točkovnega vira pada v prostem zvočnem polju s 6 dB/(podvojitve oddaljenosti), linijskega pa s 3 dB/(podvojitve oddaljenosti). Če je prisotno odmevno zvočno polje, to je v zaprtih prostorih, je upadanje dosti počasnejše, še zlasti na večjih oddaljenostih od hrupnih virov.

Sekundarne - pasivne ukrepe uporabimo takrat, ko primarni ne zadoščajo ali tako narekujejo ekonomski kazalniki. Temeljijo na principu interference, absorpcije in odboja zvoka. *Interferenca je značilna pri sistemih z aktivnim dušenjem hrupa, absorpcija pri uporabi disipativnih metod in odboj pri uporabi reaktivnih metod (slika 3).* Med disipativne metode uvrščamo notranjo in zunanjo izolacijo cevovodov in kanalov ter notranjih sten prostorov in industrijskih hal, nato glušnike, ovire, pregrade, oklepe in kabine z absorpcijskimi akustičnimi oblogami. Pri disipativnih metodah se zvočna energija izniha v porah absorpcijskega materiala in spremeni v toploto. Med reaktivne metode uvrščamo ekspanzijske komore, Helmholtzov resonator in kombinacijo obeh. Pri reaktivnih metodah se zvočna energija odbije proti viru in interferira z vpadnim zvokom in se izniči. Posebnost disipativnih in reaktivnih sekundarnih ukrepov je, da so disipativni učinkoviti pri višjih frekvencah (nad 1000 Hz), reaktivni pa v spodnjem frekvenčnem območju in znotraj ozkega območja frekvenc (glej diagrama na desnem delu spodaj na sliki 3). Uporaba oklepov, pregrad, ovir ali kabin se lahko nanaša na sam vir, na pot širjenja ali na mesto sprejema (poslušalca).

Sekundarni - pasivni ukrepi za zmanjšanje hrupa so praviloma tehnološko dosti bolj enostavni od primarnih in zato lažje uresničljivi, vendar ne nujno tudi cenejši in tehnično sprejemljivejši. Na primer srednja cena kvadratnega metra dela protihrupne pregrade ali kabine običajno presega 50.000 tolarjev (209 evrov). Zahteve po prezračevanju v notranjosti kabine, osvetljenosti, požarni varnosti, dostopa z vrati, varnosti pri delu in podobno lahko te stroške še občutno povečajo. Zato stroški izdelava

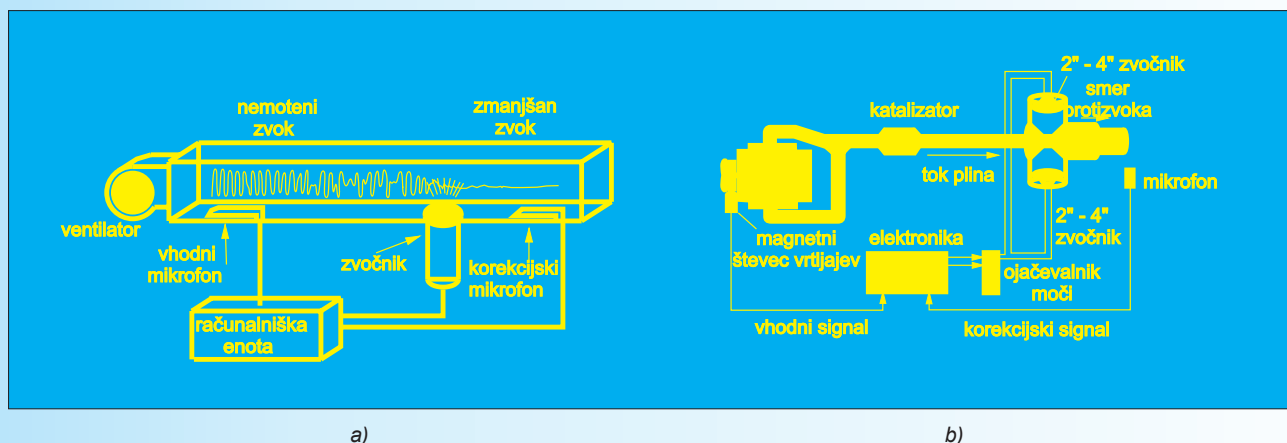
ve že srednje velike kabine dosegajo nekaj milijonov tolarjev oziroma več tisoč evrov. Cena izdelave kvalitetnega protihrupnega elaborata je tako običajno nižja kot znašajo stroški postavitve srednje velike protihrupne kabine. Če po drugi strani upoštevamo že opisano dejstvo, da je veliko število protihrupnih kabin v praksi nekvalitetnih oziroma celo nepotrebnih, vidimo, kakšen dolgoročni prihranek lahko prinese kvalitetna strokovna študija z upoštevanjem vseh naštetih faz v prispevku prejšnje številke revije Delo in varnost. Vgradnja npr. glušnika pomeni prav tako precejšen strošek, zaseda prostor, je upor ali motnja toku zraka ali plina kot nosilcu zvočne energije v ceveh in lahko se celo zgodi, da ne zmanjša hrupa, zlasti če ta prevladuje pri nizkih frekvencah. Lahko se celo zgodi, da vgradnja glušnika premakne lego obratovalne točke ventilatorja v področje višjega hrupa ali celo v področje meje črpanja, kar izniči učinek glušnika ali ga celo preglasi. Lahko je vloženi strošek večji od koristi, ki jih pridobimo s prodajo izdelka na trgu itn. Protihrupna sanacija s pregradami in delnimi kabinami po drugi strani zniža hrup samo v določenih smereh, v nekaterih drugih pa ga lahko celo poveča. Pomanjkljivost popolnih protihrupnih kabin okrog hrupnih virov pa je poleg visoke cene še otežen dostop delavcev in materiala, poslabšanje osvetlitvenih razmer, problem sproščanja in odvajanja toplote in s tem povezane požarne nevarnosti, dodatne statične obremenitve konstrukcij, itn.

Posebej bomo predstavili izvedbi, od katerih je ena aktivno dušenje hrupa kot najbolj atraktivna in tehnično izpopolnjena metoda, in druga s protihrupnimi kabinami, ki se pri nas, kljub zastarelosti, najpogosteje uporablja za

zmanjšanje hrupa od vira hrupa do za hrup občutljivega mesta. Poleg tega bo predstavljen tudi učinek s povečanjem absorpcije sten v zaprtih prostorih, ki se uporablja v hrupnejših industrijskih halah, predavalnicah in avditorijih, da bi se zmanjšal odmevni čas, in učinek pregrad proti posameznim virom hrupa v prostorih ter ograj proti prometnemu hrupu, ki jih tako pogosto srečujemo ob cestnih in železniških tirih.

## 4.1. Uporaba sistemov z aktivnim dušenjem hrupa

Ta se v zadnjem času intenzivno razvija. *Temelji na elektronskem izničenju hrupnega signala in je med vsemi metodami zmanjševanja hrupa na poti širjenja ali sprejema najzanimivejša. Metoda temelji na principu ustvarjanja protihrupa enake amplitude in frekvence, kakor ga ima hrup samega vira. Hrup iz vira posnamemo z mikrofonom, posneti zvok pošljemo v procesorsko enoto, ki sprejeti zvok predela in v protifazi pošilja v zvočnik, ki ta zvok emitira v tok z glavnim (izvirnim) signalom (slika 4a).* Pri tem prihaja do interference in izničenja hrupa, ker je dovajani hrup (teoretično) po amplitudah in frekvencah enak tistim od vira. Poznamo dva principa, eden je z brez-zančno (feedback), drugi pa z zančno krmilno strukturo (feedforward). Oba sta občutljiva na hitre spremembe zvočnih pojavov, zato je aktivno dušenje hrupa najprimernejše pri nekaterih stacionarnih nizkofrekvenčnih virih hrupa, do 500 oz. 1000 Hz, ki jih je težko dušiti s klasičnimi protihrupnimi ukrepi, npr. pri klimatizirnih, ventilacijskih in črpalnih sistemih, pri dizelskih agregatih, ladijskih motorjih itn. Običajno se uporablja v kombinaciji s pasivnimi metodami, npr. glušniki, tako



Slika 4. Aktivno dušenje hrupa s protizvokom

da se uporablja "aktivna metoda" za zmanjšanje hrupa pri nizkih frekvencah, "pasivna metoda", npr. z glušniki, pa v področju višjih frekvenc. Primer uporabe sistema "aktivnega dušenja hrupa" na izpušnem sistemu dizelskega agregata je na sliki 4b.

#### 4.2. Uporaba protihrupnih kabin

S protihrupnimi kabinami je mogoče doseči zmanjšanje hrupa na poti njegovega širjenja. Njihova učinkovitost je odvisna od zvočne izolativnosti njenih sten, absorpcije na njihovih notranjih stenah, odprtih in prenosnih poti za strukturalni zvok pa tudi od njene povezave z zvočnim virom. Če je kabina direktno pritrjena ali prislonjena na vibrirajoči zvočni vir se vibracije prenašajo skoraj v celoti na kabino. Ta lahko začne vibrirati z enako frekvenco kot vir hrupa in z amplitudo, ki je lahko še večja kot pri viru. Amplituda in frekvenca nihanja kabine sta odvisni od mase, togosti in dušenja oklepa kabine ter od resonance zračne blazine v kabini in resonance oklepa kabine. Večji uspeh dušenja hrupa s kabino je pričakovati pri visokofrekvenčnih virih hrupa. Skupna površina zračnih odprtih kabine mora biti čim manjša. Če ta na primer dosega 10 % celotne površine kabine, potem celo če uporabimo visokoizolacijske materiale, z njo ne moremo doseči znižanja ravni hrupa več kot 10 dB. V praksi se tovrstni parametri večinoma podcenjujejo ali celo zanemarijajo, zato je znižanje hrupa s kabinami praviloma manjše od pričakovanega.

#### 4.3. Povečanje absorpcije sten znotraj zaprtih prostorov

Znižanje splošne ravni hrupa v delovnih prostorih lahko dostikrat dosežemo tudi s povečanjem zvočne absorpcije na stropu in stenah. Pri tem je treba upoštevati frekvenčne karakteristike hrupnih virov, razporeditve strojev in delovnih mest ter geometrijo prostora. Pred posegom je priporočljiva analiza akustičnih lastnosti prostora, predvsem njegove odmevnosti in stopnje difuzije. Za prostore z difuznim zvočnim poljem je značilno, da je raven zvočnega tlaka od določene razdalje od vira dalje praktično konstantna.

S povečanjem absorpcije v prostoru z difuznim zvočnim poljem se ustrezno zmanjša odmevni čas, s tem pa tudi splošna raven hrupa. Znižanje ravni hrupa  $\Delta L$  je odvisno od spremembe

odmevnega časa in se v grobem približno izraža z enačbo

$$\Delta L = 10 \log \frac{A_2}{A_1} = 10 \log \frac{T_1}{T_2} \quad (1)$$

kjer je  $A_1$  ekvivalentna absorpcijska površina prostora pred sanacijo,  $A_2$  pa po njegovi sanaciji. Podobno pomeni  $T_1$  prvotni odmevni čas,  $T_2$  pa odmevni čas po dodani absorpciji. Iz enačbe je razvidno, da lahko splošno raven hrupa v prostoru znižamo za 3 dB, če odmevni čas razpolovimo, pri štirikratnem znižanju se raven hrupa zmanjša za 6 dB, itn.

Vendar pa ima povečanje zvočne absorpcije tudi pomemben subjektivni učinek, ki dostikrat presega objektivnega. Eden glavnih razlogov za to je premik frekvenčnega spektra v območje nižjih, manj nadležnih frekvenc. Povečana absorpcija sten prostora torej zmanjša odmevni čas, vendar tudi izboljša razumljivost govora v prostoru, zato je metoda izredno pomembna za šolske učilnice in predavalnice ter za razne avditorije za govorno komunikacijo. Nič manj ni pomembna v večjih industrijskih halah, ko je odmevni čas pogosto do 6 sekund, kar pomeni da hrup (npr. udarec s kladivom) odmeva kar 6 sekund. Sama tehnična izvedba sanacije pa je dokaj preprosta.

#### 4.4. Uporaba protihrupnih pregrad

Protihrupne pregrade in zaslone običajno postavljamo blizu hrupnih strojev in naprav. Njihova učinkovitost je slabša kot pri kabinah, namenjene so za varovanje pred hrupom le v določenem delu prostora oziroma v določeni smeri. Precej je odvisna od njihovih dimenzij, smeri in oddaljenosti. Večinoma so sestavljene iz kovinskih, betonskih, lesenih, steklenih ali plastičnih plošč, ki so z notranje strani (obrnjene proti hrupnemu viru) po potrebi prekrite z zvočno-absorpcijskim materialom. Z njimi varujemo delovno mesto oziroma nasprotno stran pred neposrednim vplivom zvočnega polja iz hrupnega vira. Zato je pomembno, da je posredni (odmevni) delež hrupa čim manjši, kar dosežemo s hkratnim povečanjem zvočne absorpcije v prostoru. Če ni uklonskega in odmevnega zvočnega polja, sta pomembni predvsem površinska masa pregrade in frekvenca vpadlega hrupa, pred katerim naj bi pregrada varovala. S podvojitvijo mase pregrade oziroma frekvence vpadlega zvoka se njena zvočna izolativnost te-

oretično poveča za 6 dB, medtem ko je v praksi to povečanje običajno za kakšen decibel manjše. Za natančnejšo oceno pa je treba upoštevati še dodatne akustične učinke, predvsem njeno resonančno in koincidenčno frekvenco ter uklon.

Pri načrtovanju protihrupnih pregrad se pogosto dogaja, da dajejo načrtovalci pretiran poudarek njeni zvočni izolirnosti, zanemarijajo pa uklonske učinke na njenih robovih. Poleg višinskega uklona so lahko pomembni tudi bočni ukloni, zato je treba poskrbeti, da ima pregrada poleg potrebne višine tudi zadostno dolžino. Na splošno je pregrada tem učinkovitejša, čim večja je razlika med vsoto uklonskih poti in neposredno potjo zvočnih žarkov.

Medtem ko uporabljamo pregrade praviloma za točkaste zvočne vire znotraj prostorov, pa poznamo še ograje za varovanje proti linijskim zvočnim virom, kot sta cestni in železniški promet (cestne ograje). Te so lahko na eni ali na obeh straneh ceste ali železniškega tira in so po zgradbi in namenu enake pregradam v prostoru. Pogosto so ukrivljene navznoter ali navzven, da se doseže večji učinek zaklona pred prometnim hrupom za prizadeto hišo ali naselje in so izdelane iz materialov in v obliki, ki jih varuje pred vremenskimi vplivi.

### 5. ZMANJŠANJE STRUKTURALNEGA HRUPA

Stroji in naprave povzročajo vibracije, ki se prenašajo dalje po strukturi (ohišja strojev, tla, stene, inštalacije). Del te energije se nato izseva iz strukture v obliki slišnega zvoka oziroma hrupa. Nujne ukrepe za zmanjšano razširjanje strukturalnega hrupa je treba predvideti že v načrtovalni fazi. Kasneje je to dosti težje izvedljivo, včasih pa celo neizvedljivo. Najprej pa moramo ugotoviti, kolikšen del hrupa se sploh prenaša po strukturi, kar je dostikrat zelo zahteven akustični problem. Večina izvajalcev ga obvlada, zato se pogosto dogaja, da se enostavno osredotočijo na montažo kabin, ki varujejo le pred hrupom, ki se razširja po zraku. To je seveda velik strošek, ki pa v primeru, če prevladuje strukturalni hrup, ne prinese rešitve.

Znižanje strukturalnega hrupa je zahteven problem, pred katerim so največkrat potrebne natančnejše meritve vibracijskih in akustičnih veličin, analize in izračuni. Najpogostejše metode za

znižanje ravni izsevanega hrupa, ki je posledica prenosa po strukturi, so:

- protivibracijska izolacija (montaža strojev na primerne protivibracijske izolatorje). Težke stroje postavimo na samostojne temelje z zadostno maso in ločimo od druge konstrukcije (npr. s plastjo iz plute),
- s pretvorbo strukturalnega zvoka v toploto z dušenjem sevalnih struktur,
- ovijanje cevododov in raznih fleksibilnih spojev z ustreznimi izolacijsko-dušilnimi materiali,
- z elastičnimi veznimi elementi med strojem (kompresorjem, črpalko ali ventilatorjem) in tlačnim oziroma sesalnim cevododom,
- z elastičnim obešanjem in vpenjanjem cevododov in zračnih kanalov na nosilne stene ali stebra itn.

Pri izbiri metode upoštevamo tudi maso strojev, število obratov in na osnovi tega izberemo primerne izolatorje. Nameščanje raznih gumijastih, plutastih in podobnih podstavkov pod stroje na slepo, brez predhodnih analiz, običajno ne prinese zadovoljivih rezultatov, pogosto pa se dogaja, da se hrup in vibracije v takšnih razmerah še povečajo.

## 6. PROTIHROPNI UKREPI NA MESTU SPREJEMA OZIROMA DELAVCA

Delavce, ki so izpostavljeni visokim ravnem hrupa, lahko zavarujemo tudi s protihrupnimi kabinami, iz katerih bodo lahko nadzorovali delovni proces. Takšne kabine opremimo tudi s primerno ventilacijo, osvetlitvijo, če je potrebno, pa tudi s klimatizacijo. Takšne in podobne kabine se lahko uporabljajo tudi za nekatere druge namene (npr. telefonske kabine v hrupnih obratih, na vilicarjih in gradbenih strojih ter žerjavih, ki varujejo delavca proti hrupu pa tudi

proti mrazu, soncu, dežju in vetru). Kot zadnji ukrep pri delavcih pride v poštev uporaba osebne varovalne opreme. To so najpogostejše čepki in slušalke. Prvi pogosto povzročajo alergijo, druge pa motnje pri gibanju in komunikaciji, zato jih delavci pogosto odložijo ali jih ne uporabljajo, čeprav bi jih, glede na visoke ravni hrupa, morali. Obstajajo tudi slušalke z aktivnim dušenjem hrupa, ki jih pogosto uporabljajo piloti helikopterjev.

V bivalnem okolju ustreza tovrstnim ukrepom pasivna zaščita, to je povečanje zvočne izolacije šibkih fasadnih elementov (zvočnih mostov); največkrat okna in vrata.

## 7. ALTERNATIVNE METODE ZMANJŠEVANJA HRUPA

Hrup je definiran kot neželen zvok, torej ima objektivno (zvok) in subjektivno komponento (neželen). Do zdaj smo poudarjali omejevanje zvoka kot objektivno komponento. Pri alternativnih metodah pa gre za zmanjšanje vpliva subjektivne komponente. Tu se torej zvočna moč hrupa ne zmanjša, kakor pri inženirskih metodah, spremeni se le zaznavanje (percepcija), ki odvrne pozornost poslušalca od hrupa in tako ublaži neželeni učinek hrupa.

Alternativne metode temeljijo na načelu spremembe (izboljšanja) zaznave (percepcije) motilnih učinkov hrupa, na primer z uporabo primernih form in oblik (dizajnom) ter arhitektonskih elementov, ki presegajo njihovo primarno funkcijo, z dekoracijo, z usklajevanjem forme in vsebine v slikarstvu in skulpturi, z uporabo barvnih vtisov in oblik (figurativnost), s perspektivo, ki poglobi prostor itn. Barve ali umetniške slike lahko učinkovito uporabimo za zmanjšanje neželenih učinkov hru-

pa s posrednim učinkovanjem na človeka, tako da zmanjšamo njegovo občutljivost za dojetje hrupa. Človek sprejema večino informacij z očmi (do 87 %), zato ga lahko napačne ali negativno delujoče barve kaj hitro utrudijo. Zelo pogosto se utruji "prek oči". Ko se utrudijo oči, postane utrujeno celo telo. To pomeni, da vodijo barve do fizioloških in psiholoških sprememb v človeku, ki zmanjšajo njegovo utrujenost in občutljivost za hrup in hkrati izboljšajo njegovo razpoloženje in delovno storilnost. Primer takega učinkovanja je izobešanje ženskih aktov po delavnicah in industrijskih halah. Eksperimentalni testi so te učinke tudi praktično potrdili.

Uporabnost umetniških slik je toliko večja, če upoštevamo, da slike iz platna, uokvirjene in obešene na stenah prostora, povečajo tudi absorpcijo zvoka v prostoru. Eksperimenti so pokazali, da umetniške slike absorbirajo, odvisno od barvnega nanosa na platno, do 33 % vpadle zvočne energije in to v najbolj slišnem delu spektra, od 500 do 1500 Hz, zato jih lahko vključimo tudi v seznam inženirskih metod, ki poleg učinka na spremembo percepcije za dojetje hrupa vplivajo tudi na zmanjšanje odmevnosti prostora in posredno na izboljšanje razumljivosti govora v njih, npr. v stanovanjih, učilnicah, predavalnicah, avditorijih itn. V šolskih učilnicah in predavalnicah lahko umetniške slike služijo tudi v izobraževalne namene, kdo je kdo v slikarstvu. Slike vse pogosteje postajajo inventar pisarn in hodnikov upravnih poslopij. Pričakujemo lahko, da bodo v bližnji prihodnosti krasile tudi industrijske hale in delavnice. Umetniške slike lahko pomenijo več kakor samo kulturno potrebo nekega okolja ali posameznika.

# POGOJI ZA UPOKOJEVANJE V LETU 2007

Nina Kos, univ. dipl. pravica

Kako do minimalnih pogojev, ki morajo biti izpolnjeni za pridobitev pravice do starostne pokojnine v letu 2007?

Splošna pogoja za pridobitev pravice do starostne pokojnine sta **dopoljena starost zavarovanca** in **pokojninska doba**. Oba morata biti izpolnjena hkrati, razlikujeta pa se glede na spol zavarovanca. Obstajajo tri različne kombinacije starosti in pokojninske dobe kot različice minimalnih pogojev za zavarovanko oz. zavarovanca.

**Ženske** imajo v letošnjem letu tri možnosti:

starost	pokojninska/ zavarovalna doba
55 let in 8 mesecev	36 let in 6 mesecev pokojninske dobe
60 let in 8 mesecev	najmanj 20 let pokojninske dobe
62 let in 8 mesecev	najmanj 15 let zavarovalne dobe

Ko torej ženska dopolni starost 55 let in 8 mesecev in ima hkrati dopoljenih 36 let in 6 mesecev pokojninske dobe, se lahko starostno upokoji. Enako velja, če izpolni katero od drugih dveh kombinacij starosti in pokojninske oz. zavarovalne dobe.

**Moški** imajo letos prav tako tri možnosti:

starost	pokojninska/ zavarovalna doba
58 let	40 let pokojninske dobe
63 let	najmanj 20 let pokojninske dobe
65 let	najmanj 15 let zavarovalne dobe

Ko torej moški dopolni starost 58 let in ima hkrati dopoljenih 40 let pokojninske dobe, se lahko starostno upokoji. Tudi pri drugih dveh minimalnih kombinacijah starosti in pokojninske oz. zavarovalne dobe pridobi pravico do starostne pokojnine.

## DODANA DOBA

Če zavarovanec nima izpolnjene pokojninske dobe, ki je potrebna za pridobitev pravice do starostne pokojnine,

se lahko upošteva kot dodana doba za izpolnitev pogoja minimalne pokojninske dobe tudi:

- čas zaključenega študija na diplomskem in podiplomskem šolanju,
- čas dejanskega obveznega vojaškega roka, nadomestne civilne službe ali usposabljanja za rezervni sestav policije in
- čas, v katerem je bil zavarovanec prijavljen pri zavodu za zaposlovanje kot iskalec zaposlitve ali brezposelna oseba.

V teh primerih se letos upošteva šest dvanajstin tega časa kot dodana doba (eno leto je letos 6 mesecev dodane dobe).

Kot *dodana doba* pa se lahko upošteva tudi četrtna obdobja, ko je bil zavarovanec vključen v obvezno dodatno pokojninsko zavarovanje.

Poudariti je treba, da *dodana doba pomeni le »pomoč«* pri izpolnitvi pogoja pokojninske dobe za pridobitev pravice do starostne pokojnine. Dodana doba torej ne vpliva na višino odstotka za odmero starostne pokojnine.

## ZNIŽANJE STAROSTI

Razveseljivo je tudi, da lahko zavarovanec izpolni pogoje za pridobitev pravice do starostne pokojnine, tudi če ne izpolnjuje pogoja starosti. To pomeni, da se lahko v določenih primerih ob izpolnitvi pogoja pokojninske dobe starostna meja zniža in vseeno pridobi pravica do starostne pokojnine.

Znižanje starostne meje je mogoče v primerih:

- za vsakega rojenega ali posvojenega otroka, ki je slovenski državljan in za katerega je zavarovanec skrbel in ga vzgajal vsaj pet let,
- zaradi dela na delovnem mestu, na katerem se je delavcu štela zavarovalna doba s povečanjem (beneficirana doba),
- zaradi dela v poklicih, ki ga zaradi narave in teže dela po dopolnitvi določene starosti ni mogoče uspešno opravljati,
- zaradi osebnih okoliščin, ki so pojgone z zdravstvenim stanjem zavarovanca in

- zaradi vključitve ženske v obvezno zavarovanje pred dopolnjenim 18. letom starosti.

## ZNIŽANJE STAROSTI ZA OTROKE

Za koliko se bo znižala starostna meja za pridobitev pravice do starostne pokojnine za otroke, je odvisno od števila otrok:

število otrok	znižanje starosti za
1	4 mesece
2	10 mesecev
3	18 mesecev
4. in vsak naslednji	10 mesecev

Če zavarovanec uveljavlja znižanje starostne meje za štiri otroke, se mu starostna meja zniža za 2 leti in 4 mesece (upošteva se torej 18 mesecev za tri otroke in dodatnih 10 mesecev za četrtega otroka).

Vendar pa je znižanje starosti omejeno. Za žensko se lahko na tej podlagi zniža največ do starosti 53 let, za moškega pa le do 58 let.

## ZNIŽANJE STAROSTI ZARADI ŠTETJA ZAVAROVALNE DOBE S POVEČANJEM (BENEFICIRANA DOBA)

Če je zavarovanec 1. januarja 2001 delal na delovnem mestu, na katerem se je štela *zavarovalna doba s povečanjem* in je imel hkrati *dopoljenih 23 let* pokojninske dobe (*ženske*) in *25 let* (*moški*), se mu starost zniža za toliko mesecev, kot jih je pridobil na račun štetja zavarovalne dobe s povečanjem.

Če je imel zavarovanec krajšo pokojninsko dobo oziroma je na takem delovnem mestu delal v preteklosti, pa je določena spodnja meja starosti. V takih primerih je znižanje starosti odvisno od stopnje povečanja zavarovalne dobe.

## ZNIŽANJE ZARADI OSEBNIH OKOLIŠČIN

Določenim zavarovancem se starost zniža zaradi njihovih osebnih okoliščin: za eno leto za vsaka štiri leta, prebita na delu oz. v zavarovanju. Zavarovalna

doba tem zavarovancem pa se poveča za četrtno dejanskega zavarovanja (eno leto dejanskega zavarovanja je 15 mesecev zavarovalne dobe, in to za izpolnitev pogojev in odmero pravic iz pokojninskega in invalidskega zavarovanja).

Gre za zavarovance, ki so v delovnem razmerju ali na drugem delu in pri katerih je podana katera od z zakonom določenih osebnih okoliščin. To so zavarovanci:

- s telesno okvaro najmanj 70 %,
- vojaški invalidi od I. do VI. stopnje,
- civilni invalidi vojne od I. do VI. stopnje in
- slepi, gluhi, oboleli za distrofijo in sorodnimi mišičnimi ali nevro-mišičnimi boleznimi in paraplegijo, cerebralno in otroško paralizo, multiplo skleroza ter ekstrapiramidnimi obolenji.

### ZNIŽANJE ZARADI VSTOPA V OBVEZNO ZAVAROVANJE PRED DOPOLNJENIM 18. LETOM STAROSTI

Gre za znižanje, ki ga lahko uveljavlja le ženska. Če je ženska vstopila v zavarovanje pred dopolnjenim 18. letom starosti, lahko uveljavlja pravico do starostne pokojnine pri nižji starosti: pri dopolnjeni starosti 55 let 8 mesecev in 36 let in 6 mesecev pokojninske dobe. Predpisana starost se lahko zniža največ do starosti 53 let. Letos se upošteva šest dvanajstin časa obveznega zavarovanja pred dopolnjenim 18. letom starosti. Pri drugih dveh kombinacijah minimalnih pogojev se predpisana starost iz tega naslova ne znižuje.

### OSNOVA ZA ODMERO STAROSTNE POKOJNINE

Starostna pokojnina se odmeri od pokojninske osnove. Za izračun pokojninske osnove pravilo upošteva povprečne mesečne plače in zavarovalne osnove, od katerih so plačani prispevki, zaporednih 17 let zavarovanja, ki so najugodnejša v času, od vključno leta 1970 dalje.

Plača ali zavarovalna osnova se upošteva, če je bila izplačana oziroma so bili od nje plačani prispevki za najmanj šest mesecev. Pri izračunu pokojninske osnove pa se ne upošteva plača oziroma zavarovalna osnova iz koledarskega leta, v katerem zavarovanec uveljavlja pravico do starostne pokojnine.

Naj omenim še *najnižjo pokojninsko osnovo*, ki znaša od 1. januarja 2007 450,10 evrov, *in najvišjo*, ki od istega datuma dalje znaša 1.800,41 evrov.



## Želite organizirati predavanje, seminar?

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

Predavalnica sprejme ca. 90 udeležencev in ima:

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

CENA CELODNEVNEGA NAJEMA: 400,60 € Z DDV  
CENA NAJEMA PO URAH: ZAČETNA URA 100,15 € Z DDV  
NADALJNJA URA 50,07 € Z DDV

Sejna soba sprejme ca. 30 udeležencev in ima:

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

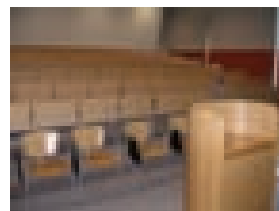
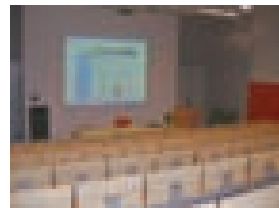
CENA CELODNEVNEGA NAJEMA: 200,30 € Z DDV  
CENA NAJEMA PO URAH: ZAČETNA URA 100,15 € Z DDV  
NADALJNJA URA 50,07 € Z DDV

Avla omogoča:

- pogostitev med odmori
- postavitve razstav
- registracijo udeležencev

Kontaktna oseba:

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



## IZ URADNEGA LISTA REPUBLIKE SLOVENIJE

(od 7. 12. 2006 do vključno 29. 1. 2007)

Ureja: Nina Kos, univ. dipl. pravica

**Uradni list RS, št. 127/2006  
z dne 7. 12. 2006***Državni zbor je sprejel:***ZAKON** o javno-zasebnem partnerstvu (ZJZP)**ZAKON** o spremembah in dopolnitvah Zakona o delovnem času in obveznih počitkih mobilnih delavcev ter o zapisovalni opremi v cestnem prometu (ZDCOPMD-A)*Pogodbeni partnerji so sprejeli:***KOLEKTIVNO POGODBO** za tekstilne, oblačilne in usnjarsko-predelovalne dejavnosti (KPtoupd) o načinu usklajevanja plač, povračilu stroškov v zvezi z delom in regresu za letni dopust**POPRAVEK** h Kolektivni pogodbi za dejavnost trgovine Slovenije, podpisani v Ljubljani dne 10.10.2006 in objavljeni v Uradnem list RS, št. 111/06 z dne 27.10.2006**Uradni list RS, št. 128/2006  
z dne 8. 12. 2006***Državni zbor je sprejel:***ZAKON** o javnem naročanju (ZJN-2)  
**ZAKON** o javnem naročanju na vodnem, energetske, transportnem področju in področju poštne storitev (ZJNVETPS)*Ministrstvo za kmetijstvo, gozdarstvo in prehrano je sprejelo:***PRAVILNIK** o ekološki pridelavi in pridelavi kmetijskih pridelkov oziroma živil**Uradni list RS, št. 129/2006  
z dne 12. 12. 2006***Državni zbor je sprejel:***ZAKON** o spremembah in dopolnitvah Zakona o elektronskih komunikacijah (ZEkom-A)**ZAKON** o dopolnitvi Zakona o zagotavljanju socialne varnosti slovenskim državljanom, ki so upravičeni do pokojnin iz republik nekdanje SFRJ (ZZSV-B)**Uradni list RS, št. 131/2006  
z dne 14. 12. 2006***Državni zbor je sprejel:***ZAKON** o bančništvu (ZBan-1)**ZAKON** o prevozi v cestnem prometu (ZPCP-2)*Ministrstvo za zdravje je sprejelo:***PRAVILNIK** o obliki in načinu vodenja evidenc in poročil o prepovedanih drogah**Uradni list RS, št. 132/2006  
z dne 15. 12. 2006***Vlada RS je sprejela:***UREDBO** o spremembah in dopolnitvah Uredbe o okoljski dajatvi za onesnaževanje okolja zaradi odlaganja odpadkov*Ministrstvo za gospodarstvo je sprejelo:***PRAVILNIK** o elektromagnetni združljivosti (EMC)*Ministrstvo za obrambo v soglasju z Ministrstvom za okolje in prostor je sprejelo:***PRAVILNIK** o spremembah in dopolnitvah Pravilnika o študiji požarne varnosti*Pogodbeni partnerji so sprejeli:***KOLEKTIVNO POGODBO** za lesarstvo**Uradni list RS, št. 133/2006  
z dne 18. 12. 2006***Državni zbor je sprejel:***ZAKON** o varnosti cestnega prometa (uradno prečiščeno besedilo) (ZVCP-1-UPB4)**Uradni list RS, št. 136/2006  
z dne 22. 12. 2006***Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve je v soglasju z Ministrstvom za zdravje sprejelo:***PRAVILNIK** o organizaciji, materialu in opremi za prvo pomoč na delovnem mestu*Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve je sprejelo:***PRAVILNIK** o spremembah in dopolnitvah Pravilnika o nomenklaturi poklicev*Zdravniška zbornica Slovenije je v soglasju z Ministrstvom za zdravje sprejela:***PRAVILNIK** o spremembah in dopolnitvah Pravilnika o zdravniških licencah**Uradni list RS, št. 138/2006  
z dne 28. 12. 2006***Državni zbor je sprejel:***ODLOK** o programu varstva in razvoja parka Škocjanske jame za obdobje 2006-2010 (OdPVRPŠJ)*Ministrstvo za gospodarstvo je sprejelo:***PRAVILNIK** o spremembi Odredbe o enostavnih tlačnih posodah**PRAVILNIK** o spremembi Pravilnika o tlačnih opremi**PRAVILNIK** o spremembi Pravilnika o premični tlačni opremi**Uradni list RS, št. 139/2006  
z dne 29. 12. 2006***Državni zbor je sprejel:***ZAKON** o občinskem redarstvu (ZO-Red)**ZAKON** o spremembah in dopolnitvah Zakona o odpravljanju posledic dela z azbestom (ZOPDA-A)**ZAKON** o spremembah in dopolnitvah Zakona o avtorski in sorodnih pravicah (ZASP-D)**ZAKON** o spremembah in dopolnitvah Zakona o referendumu in o ljudski iniciativi (ZRLI-D)**Uradni list RS, št. 140/2006  
z dne 29. 12. 2006***Vlada RS je sprejela:***UREDBO** o višini povračil stroškov v zvezi z delom in drugih dohodkov, ki se ne štejejo v davčno osnovo*Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve je sprejelo:***PRAVILNIK** o spremembah Pravilnika o spremembah Pravilnika o standardih in normativih socialnovarstvenih storitev

**Uradni list RS, št. 1/2007  
z dne 05.01.2007**

*Državni zbor je sprejel:*

**ZAKON** o nacionalnih poklicnih kvalifikacijah (uradno prečiščeno besedilo) (ZNPk-UPB2)

**Uradni list RS, št. 2/2007  
z dne 09. 01. 2007**

*Državni zbor je sprejel:*

**ZAKON** o notariatu (uradno prečiščeno besedilo) (ZN-UPB3)

**ZAKON** o nematerializiranih vrednostnih papirjih (uradno prečiščeno besedilo) (ZNVP-UPB1)

**ZAKON** o trgovini (uradno prečiščeno besedilo) (ZT-UPB4)

**RESOLUCIJA** o nacionalnem programu varnosti cestnega prometa za obdobje 2007-2011 (skupaj za večjo varnost) (ReNPVCP)

**SKUPNO LETNO POROČILO** o izvajanju Zakona o dostopu do informacij javnega značaja za leto 2005

**Uradni list RS, št. 3/2007  
z dne 12. 01. 2007**

*Državni zbor je sprejel:*

**ZAKON** o izvršbi in zavarovanju (uradno prečiščeno besedilo) (ZT-UPB4)

**ZAKON** o prekrških (uradno prečiščeno besedilo) (ZP-1-UPB4)

**ZAKON** o socialnem varstvu (uradno prečiščeno besedilo) (ZSV-UPB2)

**ZAKON** o usmerjanju otrok s posebnimi potrebami (uradno prečiščeno besedilo) (ZUOPP-UPB1)

**ZAKON** o varstvu pred požarom (uradno prečiščeno besedilo) (ZVPoz-UPB1)

**Uradni list RS, št. 5/2007  
z dne 19. 01. 2007**

*Vlada RS je sprejela:*

**UREDBO** o spremembi in dopolnitvi Uredbe o organiziranju, opremljanju in usposabljanju sil za zaščito, reševanje in pomoč

*Pogodbeni partnerji so sprejeli:*

**RAZLAGO** Kolektivne pogodbe dejavnosti bank in hranilnic v RS

*Državni zbor je sprejel:*

**POPRAVEK** Zakona o prevozih v cestnem prometu (ZPCP-2)

**Uradni list RS, št. 6/2007  
z dne 23. 01. 2007**

*Vlada RS je sprejela:*

**UREDBO** o emisiji snovi in toplote pri odvajanju odpadne vode iz naprav za proizvodnjo kovinskih izdelkov

*Pogodbeni partnerji so sprejeli:*

**RAZLAGO** Kolektivne pogodbe dejavnosti bank in hranilnic v RS

*Državni zbor je sprejel:*

**POPRAVEK** Zakona o prevozih v cestnem prometu (ZPCP-2)

**Uradni list RS, št. 7/2007  
z dne 26. 01. 2007**

*Vlada RS je sprejela:*

**UREDBO** o emisiji snovi in toplote pri odvajanju odpadne vode iz naprav za proizvodnjo, predelavo in obdelavo tekstilnih vlaken

**UREDBO** o emisiji snovi in toplote pri odvajanju odpadne vode iz naprav za proizvodnjo celuloze in naprav za integrirano proizvodnjo vlaknin in papirja, kartona ali lepenke

**UREDBO** o emisiji snovi in toplote pri odvajanju odpadne vode iz naprav za proizvodnjo papirja, kartona in lepenke



**ZVD** Zavod za varstvo pri delu d.d.

*Vabimo vas,  
da obiščete našo spletno stran*

***www.zvd.si***

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



# NAVODILA AVTORJEM ZA PRIPRAVO ČLANKOV

## VSEBINSKA NAVODILA

### SPLOŠNO

Revija Delo in varnost sprejema v objavo znanstvene in strokovne članke s področja varnosti in zdravja pri delu in požarnega varstva ter druge prispevke, pomembne in zanimive za stroko.

Avtor mora v spremnem besedilu napisati, kakšen je članek (znanstven, strokoven, poljuden) oziroma za katero rubriko je namenjen.

Objavljamo članke, ki doslej še niso bili objavljeni v drugih revijah in ki dobijo pozitivno oceno recenzenta.

Članek mora biti napisan v slovenščini.

## TEHNIČNA NAVODILA

### TEKST

Avtorji oddajo članek na formatu A4 z oštevilčenimi stranmi, slog pisave naj bo Arial. Naslov naj bo napisan v velikosti 14pt in sredinsko centriran, ostalo besedilo v velikosti 11pt, presledek med vrsticami pa naj bo 1,5. Besedilo mora biti obojestransko poravnano.

### RECENZIJA

Članke za znanstveno prilogo daje uredništvo pred objavo v pregled anonimnemu recenzentu, ki ga določi glavni in odgovorni urednik, in v jezikovni pregled.

### NASLOV ČLANKA

Naslov mora biti jasen in zgoščen ter napisan v slovenščini in angleščini.

### AVTOR

Naslovu sledi navedba avtorja z:

- imenom in priimkom
- polnim habilitacijski in znanstvenim nazivom ter ustanovo, kjer je zaposlen,
- kratkim opisom področja, na katerem deluje. Če je avtorjev več, se predstavi vsakega posebej, na čimbolj zgoščen način.

### IZVLEČEK

Članku mora biti dodan izvleček v slovenščini in angleščini (približno 100 do 150 besed). Ločeno morajo biti navedene ključne besede. Napisan naj bo v tretji osebi.

### VSEBINA

Vsebina naj bo razdeljena na poglavja in razdelke, ki so oštevilčeni.

Za poudarke v besedilu uporabljajte poševni tisk in ne krepkega ali podčrtanega. Sprotne opombe naj bodo oštevilčene in navedene pod tekstom.

### ENAČBE

Enačbe naj bodo na desnem robu oštevilčene s številko v okroglem oklepaju.

Pri decimalnih številih uporabljajte vejico.

### TABELE

Tabele naj bodo v besedilu napisane na tistem mestu, kamor sodijo. Zaporedna številka in naslov tabele naj bosta navedena zgoraj nad tabelo. Pod tabelo oziroma sliko pojasnite vse okrajšave oziroma simbole, ki so v njej.

### SLIKE

Slike morajo biti omenjene oziroma natisnjene v besedilu članka in označene z zaporedno številko ter s podnapisom, ki pojasnjuje njihovo vsebino.

### MERSKE ENOTE

Merske enote morajo biti v skladu z mednarodnim sistemom enot (SI).

### VIRI

*Zgleda navajanja za knjigo:*

1. Bilban, M. Medicina dela, ZVD d.d., Ljubljana 1999
2. Srna, M., Sodnik, A. Priročnik za izvajanje pregledov in preizkusov delovne opreme, ZVD d.d., Ljubljana 2006

*Zgled navajanja za članek iz revije:*

1. Jakopič, J. Pitje alkoholnih pijač, odvisnost od alkohola in delo. Delo in varnost 42 (1997) 5; 239-45

*Zgled navajanja za članek iz zbornika referatov:*

1. Polič, M. Psihologija in prometna varnost: teorije, spoznanja in praksa. V Bilban, M.(ed) Strokovni posvet o medicini prometa, ZZD-SZD, Sekcija za medicino dela, Rogaška Slatina, 1998:99-106

*Zgled navajanja za elektronske vire:*

1. <http://vzd.gov.si/vzd.gov.si/et2005>

### KRATICE IN OKRAJŠAVE

V naslovu in izvlečku naj ne bo kratic. Kjer se kratica v besedilu pojavi prvič, naj bo izraz polno izpisan, v nadaljevanju uporabite kratico v oklepaju.

### NASLOV UREDNIŠTVA

ZVD Zavod za varstvo pri delu d.d.

DELO IN VARNOST

Chengdujska cesta 25, 1000 Ljubljana

Na naslov uredništva pošljite original članka.

V spremnem dopisu naj bo naveden avtorjev elektronski naslov, njegova telefonska številka ter poštni naslov.

Identično elektronsko različico v formatu MS Word pošljite na naslov: [tatjana.srol@zvd.si](mailto:tatjana.srol@zvd.si)



Osnovna dejavnost ZVD d.d. je preskušanje, izvajanje ter zagotavljanje varnosti in zdravja v delovnem in življenjskem okolju ter varstvo pred ionizirajočimi in neionizirajočimi sevanji, požarno varstvo, varnost v prometu, publicistika in izobraževanje, opravljanje preventivnih zdravstvenih pregledov delavcev, meritve radioaktivnosti, hrupa in drugih fizikalnih parametrov. Kljub raznolikosti storitev si na vseh področjih enotno in povezano prizadevamo dvigniti kakovost storitev in samega poslovanja na najvišjo mogočo raven. Potrjujemo jo s certificiranjem po standardu **SIST ISO 9001:2000**, z **akreditiranjem** preskusnih laboratorijev po standardu **SIST EN ISO/IEC 17025** in z akreditiranjem kontrolnih organov po standardu **SIST EN 45004**.



**Center za medicino dela** je prejel leta 2000 certifikat za sistem kakovosti **ISO 9002:1994**, leta 2002 pa za posodobljen standard **ISO 9001:2000**.



**Laboratorij za fizikalne meritve** je prejel akreditacijo po standardu **SIST EN ISO/IEC 17025** za izvajanje meritev zvočne izolirnosti v zgradbah in zvočne izolirnosti gradbenih elementov, za merjenje hrupa v zgradbah in v naravnem in življenjskem okolju.

Tradicija izvajanja meritev hrupa in zvočne izolativnosti je na ZVD že zelo dolga in sega v šestdeseta leta. Ves čas smo bili na tem področju vodilni v državi in naši strokovnjaki so vedno tudi aktivno sodelovali pri vzpostavljanju zakonodaje in pripravi predpisov s tega področja. Akreditacija preskusnega laboratorija po standardu **SIST EN ISO/IEC 17025** je mednarodno veljavna v vseh državah EU.




**Laboratorij za dozimetrijo in Laboratorij za merjenje specifičnih aktivnosti radionuklidov** sta prejela akreditacijo po standardu **SIST EN ISO/IEC 17025**.

ZVD opravlja za svoje naročnike celostno storitev; poleg osebne dozimetrije tudi redni strokovni nadzor večine virov sevanja v državi (tako v medicini in industriji, kot v drugih panogah) ter meritve radioaktivnosti v naravnem okolju in prehrambeni verigi.

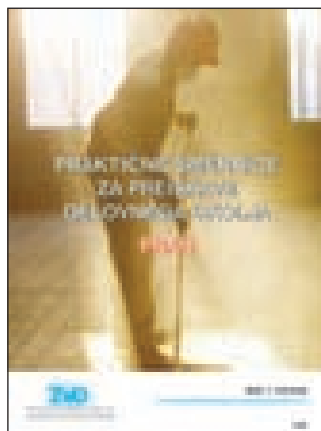
Kontrolni organ - **Laboratorij za dvigala** je prejel **akreditacijo za kontrolo dvigal po standardu SIST EN 45004 za Tip A**. Akreditacija je ena prvih te vrste, podeljena v Sloveniji, in obsega končno kontrolo dvigal pred dajanjem v uporabo in periodično ter sprejemno kontrolo (kontrolo po bistvenih spremembah ali nezgodah) dvigal, ki so že v uporabi. ZVD ima na področju preskušanja in kontrole dvigal bogate izkušnje. Naši strokovnjaki letno pregledajo več kot polovico vseh dvigal v državi. Kar nekaj kontrol so v zadnjem času opravili tudi za misijo UN na nemirnem Kosovu.



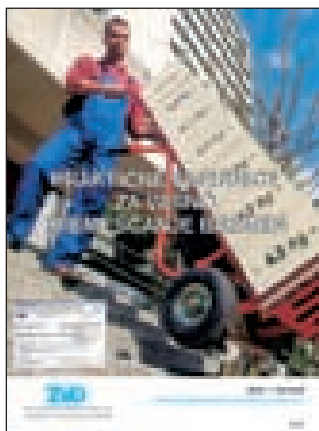
				AVTOR: GREGA RIHTAR	NAJVIŠJA GORA SVETA (MOUNT)	PLANOTA NA VIPAV- SKEM	JUNAK Z ONEGA SVETA	RIJEKA	VINIČAR, VINO- GARDNIK	ANTIČNO IME DANASNJE LJUBLJANE	ZGORNJI, OBLI DEL ČESA	POTOVALNI NACRT	NEKDANJI KANADSKI SMUČAR READ	DOLGO- REPA PAPIGA	
				NAUK O ENERGIJI											
				RADIOTEH. PRIPRAVA ZA SPRE- MINJANJE INDUKCIJE											
				ANGLEŠKI GLAS- BENIK (BRIAN)				PEVKA POWER BOLEZEN VINSKE TRTE							
				ROBERT OWEN KEMIJSKI ELEMENT (Ne)			SESTAVINA TERPEN- TIN. OLJA PERIODIČ. GIBANJE						ODLIČEN NORVEŠKI ALPSKI SMUČAR	VZHODNO- AFRIŠKI GRM, DRAŽILNO NASLADILO	
												ZEVSOV SIN			
												PEVEC NABER			
ŠPANSKI FILMSKI IGRALEC BANDERAS				AMERIŠKI FILMSKI REŽISER	OBMOČJE, PROSTOR, POVRŠINA	DOMAČA ZIVAL		IRSKA REPUBLIK. ARMADA REKA V TURČIJI					ROPARSKI DELFIN		
JAPONSKA NABI- RALKA BISEROV				MIŠICA OBRA- ČALKA DUŠAN NOVAK									MAZILO MORSKI VRAG		
NAŠ FIZIK (JULIJ)							EVROPSKI VELETOK			MOŠKO IME, MARKO TERMOS POSODA					LOPATICA ZA ČIŠČENJE PLUGA, RALKA
SPLOŠNA RAZVOJNA SMER						SAMO- TAREC TANKA MREŽASTA TKANINA						LOJZE OBLAK			
POKOJNI ČEŠKI EKONO- MIST ŠIK				NRAVO- SLOVEC				SPANJE, SPANEC					REKA V ROMUNIJI		
AFRIŠKI VELETOK				FORMACIJA JURE BARVA IGRALNIH KART				NAMIZNO PREGRI- NJALO KATIČA ILES					ČEBULA VEČJI PROSTOR ZA PRIRE- DITVE		
IVAN NAPOTNIK			SMUČARSKA SKAKALNICA V AVSTRJI DEL ROKE, LAHET				BOS. SKLA- DATELJ (VOJIN) ŽOLCA, HLADETINA								
BRUSNI KAMEN ZA KOSO				VELIKI MOGUL INDIJE		GL. MESTO EGIPTA NEKD. ANG. ATLET (SEBASTIAN)					CEVNA NAPELJAVA VRTNA CVETLICA				BRAZIL- SKI NOGO- METAŠ
GLAVNO MESTO VENEZUELE								AVTOMOBIL HOMERJEV EP					SIMON ROBIČ NAPOVE- DOVALKA BAŠ		
AVSTRIJSKI PESNIK MARIA RILKE															
UMET- NOSTNI SLOG V EVROPI						LUDOLFOVO ŠTEVILO NAVIGA- CIJSKA NAPRAVA			GORLJIVA SNOV, S KATERO SE KURI						
ŠVEDSKI SMUČAR- SKI CENTER			BERILJIJEV SILIKAT BREZ- PRAVNO LJUDSTVO					JUNAK PRAVLJICE O ČUDEŽNI SVETILKI							
NAJVEČJI POLOTOK V JADRAN- SKEM MORJU						GORSKE RESEVALNI SANI ČE			REKA V VZHODNI ANGLIJI, NENE	SUMERSKA BOGINJA VZDEVEK ALEŠA KERSNIKA					
NEON			MESTO V ROMUNIJI JUNAŠKA PESNITEV				LETOVIŠČE OB ČRNEM MORJU NIKO GORŠIČ						DAVID LEAN SILICIJ		
KRAJŠA LITE- RARNI RAZPRAVA				ENOTA ZA MERJENJE SVETIL- NOSTI									PLOD		
KRMILNA RASTLINA				SISTEM PRAVIL ZA ZNANSTVE- NO RAZI- SKOVANJE									GLINA, ILOVICA		

POMOČ: AKO-če, KOMADINA-bosanski skladatelj (Vojin), LIAS-formacija jure, PERONOSPORA-bolezen vinske trte, PINEN-sestavina terpentinovega olja

## Nove publikacije



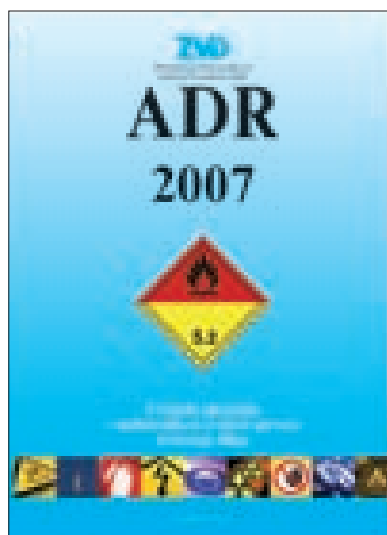
Praktične smernice za preiskave delovnega okolja – PRAH



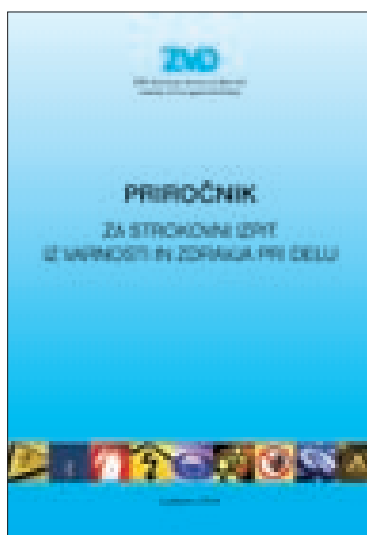
Praktične smernice za varno premeščanje bremen



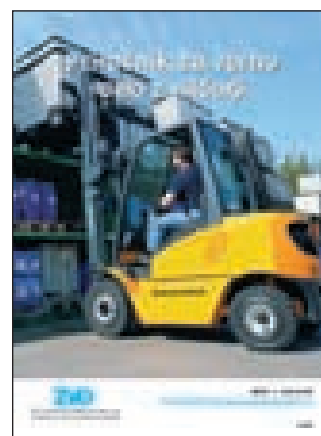
Priručnik za varno vzdrževanje



ADR 2007



Priručnik za strokovni izpit iz varnosti in zdravja pri delu



Priručnik za varno delo z viličarji



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



Zahteve za razsvetljavo pri delu in standard 12464



EVZD39  
Program za vodenje evidenc varnosti in zdravja pri delu



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



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