

# Delo in varnost

Revija za varnost in zdravje pri delu in varstvo pred požarom

3/2010



## ZVD 50let

ZVD Zavod za varstvo pri delu d.d.

### Intervju

Anja Kopač Mrak,  
sekretarka na MDDSZ

### 50 let ZVD

Ljubljanski grad –  
prireditev ob 50-letnici

### Osrednja tema

Nezgode pri delu – zakaj tvegamo

### Aktualno

Varnost je tudi v krizi vrednota  
turističnega proizvoda in ponudbe

# ***NOVE PRILOŽNOSTI***



## **CenterKontura**

**AGENCIJA ZA ZAPOSLOVANJE  
ZAPOSLOTIVENA REHABILITACIJA**

Obiščite nas na **[www.centerkontura.si](http://www.centerkontura.si)**

# ZVD 50let

ZVD Zavod za varstvo pri delu d.d.

## Izdajateljja:

ZVD Zavod za varstvo pri delu d.d.  
Chengdujska cesta 25, 1260 Ljubljana-Polje  
CENTERKONTURA d.o.o.  
Linhartova 51, 1000 Ljubljana

## Založnik:

ZVD Zavod za varstvo pri delu d.d.  
Chengdujska cesta 25, 1260 Ljubljana-Polje  
Izvršni direktor in član upravnega odbora: Miran Kalčič

## Odgovorna urednica in lektorica:

Andreja Tasič

## Urednik znanstvene priloge:

prim. prof. dr. Marjan Bilban

**Uredniški odbor:** mag. Kristina Abrahamsberg,  
prim. prof. dr. Marjan Bilban, mag. Ivan Božič, Karl Destovnik,  
Miran Kalčič, Jana Konček Cigula, dr. Maja Metelko, Andreja Tasič

## Uredništvo in sodelavci:

mag. Nataša Belopavlovič, mag. Borut Brezovar, Janez Fabijan,  
dr. Primož Gspan, Jernej Jenko, Peter Pogačar,  
mag. Miro Škufca, asist. Metka Teržan, mag. Cveto Uršič, Mirko  
Vošner, Janez Zavrl, Saša Žebovec, mag. Bojan Žlender

## Oblikovanje:

Ana Destovnik

## Tehnično urejanje:

Vesna Slabe

## Fotografije:

arhiv ZVD d.d.

## Uredništvo in izvedba:

CENTERKONTURA d.o.o.  
Telefon: (01) 280 34 55, e-pošta: zalozba@centerkontura.si

## Trženje in naročila:

Jana Konček Cigula  
Telefon: (01) 585 51 28

Izhaja dvomesečno

**Naklada:** 850 izvodov

**Tisk:** Grafika Soča d. o. o., Nova Gorica

**Cena:** 13,77 EUR z DDV

Odpovedni rok je tri (3) mesece s priporočenim pismom. Vsako spremembo naslova sporočajte uredništvu pravočasno.

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

**Foto na naslovnici:** IFP, d. o. o. družba za razvoj fotografije

UDK 616.  
628.5  
331.4  
614.8

ISSN 0011-7943

## Delo in varnost

Številka 3/2010

### 50 let ZVD

- Govor Mirana Kalčiča ob 50-letnici  
ZVD Zavoda za varstvo pri delu d. d. **4**

### Intervju

- Anja Kopač Mrak **9**

### Osrednja tema

#### Franc Hočevar

- Globalna varnost **14**

#### Nurka Pranjič

- Akutni in kronični stres, povezan z delom:  
adrenalna utrujenost in čas kot odločilni  
dejavnik za nastanek škodljivih učinkov **16**

#### Mladen Markota

- Nezgode pri delu – zakaj tvegamo **23**

### Aktualno

#### Janez Mekinc

- Varnost je tudi v krizi vrednota  
turističnega proizvoda in ponudbe **27**

#### Kristina Abrahamsberg

- Obeležitev 50-letnice obstoja in delovanja  
ZVD Zavoda za varstvo pri delu d. d. **36**

### Novice

#### Janez Fabijan

- 8. varnostna konferenca v Poslovni skupini  
Sava »Psihosocialni dejavniki tveganja  
za varnost in zdravje pri delu« **42**

### Razvoj in znanost

#### Nataša Pivk, Alenka Temeljotov Salaj

- Vpliv gospodarske krize na varnost in  
zdravje zaposlenih ter odzivi nekaterih  
mednarodnih organizacij in agencij **46**

- Vi sprašujete, mi odgovarjamo **53**

## Prvega pol stoletja

Govor Mirana Kalčiča, izvršnega direktorja in člana upravnega odbora ZVD Zavoda za varstvo pri delu d. d., na prireditvi ob 50-letnici obstoja in delovanja zavoda



**Fotografije:** IFP, d. o. o. družba za razvoj fotografije

Najprej bi se želel ob uvodnem pozdravu vsem vam zahvaliti za tako številno udeležbo na današnji obeležitvi 50-letnice obstoja in delovanja zavoda na področju vseh oblik zagotavljanja varnega in zdravega dela ter varnega delovnega in življenjskega okolja. S svojo udeležbo brez dvoma potrjujete, da se zavedate pomena varnosti in zdravja pri delu v delovnem in življenjskem okolju kot temeljne vrednote, ki mora biti sestavni del vseh aktivnosti in seveda delovnih procesov, in da cenite polstoletno delo zavoda kot

edine institucije na tem področju, ki zagotavlja partnersko pomoč pri celoti zelo kompleksnega zagotavljanja varnosti in zdravja – od znanstvenoraziskovalne dejavnosti na različnih področjih, ki so immanentna varnosti in zdravju pri delu, medicine dela, preko tehničnega in požarnega varstva, strokovnih nalog varnosti pri delu in usposabljanja ter preiskavah kemijskih, bioloških, fizikalnih in psihosocialnih škodljivosti v delovnem in življenjskem okolju – vključujoč publicistiko in strokovno revijo Delo in varnost, ki izhaja že kar 55 let.

Prav tako bi rad na začetku poudaril in se pohvalil, da z zavodom sodelujem že od leta 1980, in takrat je zavod praznoval 20-letnico svojega obstoja. Takrat sem spoznal Zavod RS za varstvo pri delu na podlagi poslovnega sodelovanja med takratno Skupnostjo pokojninskega in invalidskega zavarovanja v Republiki Sloveniji in Zavodom RS za varstvo pri delu, in to na področju štetja zavarovalne dobe s povečanjem. Pozneje sem z zavodom sodeloval kot predstavnik resornega državnega organa, pristojnega za delo, pa tudi in zlasti na strokovnem področju ter nadzoru, poslovanju in upravljanju zavoda.

To so dejstva, zaradi katerih moram in z zadovoljstvom ter veseljem spregovorim nekaj besed ob praznovanju in obeležitvi tako pomembnega in relativno, vsaj za

**ZVD** 50let

ZVD Zavod za varstvo pri delu d. d.

pravno osebo lahko rečemo, tudi redkega jubileja, kot je pol stoletja obstoja, kar pomeni srečanje s svetopisemskim očakom Abrahamom, ki je sicer živel 175 let. Še posebej ker gre v primeru zavoda za entiteto, ki je bila vseskozi, od ustanovitve, praviloma podvržena tržnim zakonitostim in odvisna predvsem od strokovnosti, zavzetosti in iznajdljivosti ter odrekanju zaposlenih na eni strani in pa od izvrstnega poslovnega in partnerskega sodelovanja s podjetji, gospodarskimi družbami in entitetami v javnem sektorju na drugi strani. Skratka, entiteto, ki je vseskozi zavezana odličnosti pri opravljanju poslanstva, ki je hkrati tudi njena dejavnost, to je zagotavljanju varnosti in zdravja.

Kako se je pravzaprav začela pot zavoda, ki je sedaj delniška družba in se že pol stoletja ukvarja z vprašanji o varnosti in zdravju pri delu? Zavod je v tem dolgem obdobju delovanja postal ne le najstarejši, temveč največji in edini ponudnik celostne palete storitev s področja varnosti in zdravja pri delu in varstva delovnega ter življenjskega okolja.

Rojstni dan zavoda, zapisan v »matičnih knjigah«, je 1. julij 1960. Na ta dan je Izvršni svet Ljudske skupščine LRS z odlokom ustanovil Zavod LRS za zdravstveno in tehnično varnost, današnji ZVD Zavod za varstvo pri delu d. d. To je pravi rojstni dan zavoda. Se pa zgodba lahko neformalno začne že leta 1954, ko je država ustanovila Zavod za proučevanje varnosti pri delu, ki se je leta 1955 preimenoval v Zavod za proučevanje organizacije dela in varnosti pri delu. Vendar se je pozneje, ob ukinitvi leta 1960, razdelil v dve entiteti, od

katerih je ena sedanji zavod, katerega naloge so bile ob ustanovitvi usmerjene v tehnično varstvo, zdravstveno varstvo, prometno varnost, varnost v gospodinjstvu, vzgojo proizvajalcev in ostalega prebivalstva, proučevanje fiziologije dela, industrijsko psihologijo s stališča varnosti pri delu.

V omenjenem ustanovitvenem odloku, ki je koncizen in popoln pravni akt, lahko bi rekli izvrsten pravni izdelek, ki bi bil lahko za



zgodaj današnjim oblikovalcem predpisov, so bile jasno določene naloge zavoda (na področju zdravstvenega varstva, tehničnega varstva, proučevanja varnosti v prometu in gospodinjstvu, fiziologije dela in industrijske psihologije, vse s stališča varnosti pri delu), namen teh nalog (nudenje uslug gospodarskim organizacijam in ustanovam, odkrivanje vzrokov pomanjkljivega zdravstvenega in tehničnega varstva ter predlaganje ukrepov, predlaganje ukrepov za izboljšanje varstva zdravstvenega in tehničnega varstva državnim organom in družbenim organizacijam) ter obveznost sodelovanja zavoda z gospodarskimi organizacijami, pristojnimi državnimi organi, družbenimi organi, znanstvenimi in podobnimi zavodi doma ter v tujini. Določil je tudi

naloge zavoda v zvezi s strokovno pomočjo in prenosom ugotovitev in dosežkov s področij, ki jih je moral obvladovati zavod, strokovnim usposabljanjem ustreznih kadrov, vzgojo »proizvajalcev« in ostalega prebivalstva. Jasno je bil določen način financiranja s plačili za storitve in donacijami za znanstvena raziskovanja ter naloge »splošnega družbenega pomena«, kar pomeni brez neposrednega financiranja države. Uredil je tudi resorne

državne organe (Sekretariat IS za delo, Državni sekretariat za finance LRS in Sekretariat IS za občino upravo) in način upravljanja zavoda preko upravnega odbora, ki je imel 14 članov, od tega 11 predstavnikov države, vključno s predsednikom, ostali pa so bili člani kolektiva. Sliši se jasno in večino ma še danes aktualno, razen tega da država nima več upravljaljskih upravičenj, čeprav zavod vseskozi sodeluje in nudi strokovno pomoč različnim državnim organom.

Dejansko pa se je delovanje zavoda začelo na Parmovi ulici v Ljubljani – na začetku je bilo zaposlenih le 11 delavcev. Zavod se je financiral na podlagi ustanovitvenega akta le s plačili za opravljene storitve in donacijami. Že leta 1961 pa so vodstvo in zaposleni sprejeli sklep o najemu kreditov in izgradnji la-

stne poslovne stavbe, ki je bila dograjena leta 1963 na Zalokarjevi ulici 10 v Ljubljani, pozneje pa se je zaradi ukinitve prvotne ulice hišni naslov spremenil v Bohoričeva ulica 22 a – tam, kjer je danes območje pediatrične klinike. Delavci zavoda so tako brez pomoči države sami ustvarili in razvili tak zavod, kot ga poznamo danes, in to od poslovne stavbe do opreme ter drugih pogojev za delo in poslovanje. Pozneje se je zavod bolj ali manj uspešno širil, tako da je bila leta 1976 odprta poslovna enota v Kopru, leta 1986 pa tudi v Celju. Že leta 1991 je bil sprejet prvi poslovnik o kakovosti in vzpostavitvi ter vzdrževanju sistema kakovosti zavoda. Tako se je zavod zavezal odličnosti. Leta 1994 je bila prvič organizirana mednarodna konferenca Globalna varnost (Bled, 26. 5.–27. 5. 1994), ki so se je udeležili številni domači in tuji ugledni strokovnjaki. Uveljavljeno mednarodno konferenco bo zavod letos organiziral že desetič zapored. Leta 1998 se je zavod lastninsko preoblikoval iz osebe javnega prava v delniško družbo, pri čemer pa ni spremenil filozofije in svojega načina funkcioniranja ter poslovanja. Ohranil je vse svoje funkcije in dejavnosti, vključno s strokovno pomočjo pristojnim ministrstvom in drugim državnim

organom. Ob tem se je tudi preimenoval v ZVD Zavod za varstvo pri delu d. d. Od leta 2003 pa deluje v novi poslovni zgradbi na Chengdujski cesti 25 v Ljubljani. V zadnjih letih je glede razvoja treba poudariti zlasti razširitev akreditacij, statusov priglašene organizacije, dograditev poslovne stavbe in parkirišč leta 2009, širjenje obsega zdravstvene dejavnosti, povezovanje s partnerji v drugih državah, sodelovanje v mednarodnih projektih, uspešno poslovanje in povečevanje prihodkov od prodaje, pridobivanje večjih novih poslov, razvijanje partnerskih odnosov z naročniki, pa tudi širitev svetovalnih storitev na področje delovnega prava in socialne varnosti ter ne nazadnje skrb za zaposlene. Obletnica zavoda dokazuje, da ima to strokovno področje v Republiki Sloveniji izredno tradicijo in dolgo samostojno zgodovino, še posebej če upoštevamo, da stroka varnosti in zdravja pri delu sega v obdobje začetka industrijske dobe, kar pomeni nekaj več kot sto let v preteklost. Ugotovitev se nanaša na pravno, nadzorno in seveda tudi institucionalno ureditev tega področja. Kakšna gospodarska družba je nastala v teh letih? Ob 50-letnici obstoja in delovanja zavoda lahko ugotovimo, da je zavod postal

in ostaja edina tovrstna institucija, ki vseskozi v celoti pokriva vsa področja varnosti in zdravja pri delu ter varnosti in zdravja v delovnem in življenjskega okolju in, upošteva sistem kakovosti, razpolaga s številnimi akreditacijskimi listinami po standardih 17020 in 17025 ter certifikati kakovosti ISO 9001. Zavod je v teh letih postal in je najpomembnejši nosilec znanja, stroke in doktrine na omenjenih področjih. Minister za delo, družino in socialne zadeve dr. Ivan Svetlik je v intervjuju za prvo številko letošnje revije Delo in varnost sicer obžaloval, da država nima doktrinarne državne institucije na tem področju. Ob tem pa lahko povem, da veljavna zakonodaja daje splošne zakonske podlage za javno-zasebno partnerstvo ali prenos javnih pooblastil tudi na tem področju. Zavod bi v tem smislu glede na strokovnost in usposobljenost ter njegovo celovito paleto dejavnosti, potrebno najsodobnejšo opremo in akreditacije ter izpolnjevanje zahtev ISO standardov lahko bil tak partner, še posebej če upoštevamo njegovo sicer razvito družbeno odgovornost in trajnostno razvojno naravnost. Treba pa bo premagati predsodke in dvome, ki so sicer v določenih obdobjih spremljali in še vedno spremljajo medicino dela in strokovnih nalog varnosti pri delu, v zadnjem času pa tudi partnerstvo javnega z zasebnim.

Ta področja niso nikakršen relikv prejšnjih političnih sistemov, kar dokazuje tudi regulativa EU in konvencije MOD, še zlasti okvirna direktiva Sveta o uvajanju ukrepov za spodbujanje izboljšav varnosti in zdravja pri delu, št. 89/391/EGS, Konvencija MOD, št. 155, o varstvu

# ZVD 50let

ZVD Zavod za varstvo pri delu d.d.

pri delu, zdravstvenem varstvu in delovnem okolju, Konvencija MOD, št. 161, o službah medicine dela, pa tudi Evropska socialna listina – revidirana, ki določa pravico delavca do varnega in zdravega dela. Samo prebrati jih je treba! Navedeni dokumenti, naj poudarim, vsebujejo tudi naloge države v zvezi z zagotavljanjem razmer za varno in zdravo delo.

Zavod pa mora in bo, glede na dejstvo, da Republika Slovenija nima t. i. doktrinarne institucije s statusom osebe javnega prava in udejanjenega zasebnega partnerstva na tem področju, s svojimi aktivnostmi sodeloval in prispeval k nadgradnji sistema varnosti in zdravja pri delu ter izboljšanju delovnega in življenjskega okolja, sodeloval pri oblikovanju doktrine varnosti in zdravja pri delu, izboljšanju normativnega okvira, nudil konkretne storitve za delodajalce, ki morajo zagotavljati svojim delavcem varno in zdravo delo. Zavod in njegovi strokovnjaki so in bodo sodelovali s pristojnimi državnimi organi in tako prispevali k oblikovanju normativnega okvira varnosti in zdravja pri delu v najširšem smislu ter tudi k njegovemu izvajanju in promociji v praksi.

Na zavodu si vseskozi zavzeto prizadevamo, da bi se:

- stanje na področju varnosti in zdravja pri delu izboljšalo,
- da bi se zagotavljanje varnosti in zdravja pri delu promoviralo kot ekonomsko kategorijo, kot prihranek, investicijo, vrednoto in pravico, hkrati pa
- uvedli sodobnejši in današnjim okoliščinam, novim stresorjem, tveganjem in spremembam v demografski sliki prebivalstva

prilagojeni pristopi k zagotavljanju varnosti in zdravja pri delu. Zavod si bo glede na svoje strateške cilje in usmeritve tudi v prihodnje prizadeval, da bo:

- izvajal take storitve, ki bodo ustrezale in dvigovale raven varnega in zdravega dela pri konkretnih naročnikih njegovih storitev doma in v tujini, kar lahko opredelim kot njegovo dejavnost na prvem nivoju;
- na drugem nivoju pa si bo prizadeval za tak sistem varnosti in



zdravja pri delu, ki bo ustrezal poslovnim partnerjem in širši skupnosti – pri čemer imam v mislih sodelovanje z oblikovalci in izvajalci sistema VZD (normativni okvir, institucionalni okvir ...).

Zavod mora in bo v naslednjih letih promoviral zdravje v delovnih okoljih kot sestavni del vsakega delovnega procesa z vključevanjem zavedanja, da mora biti zagotavljanje varnega in zdravega dela usmerjeno v končni, sicer nikoli dosegljivi cilj, »nič poškodb pri delu in nič bolezni v zvezi z delom ter poklicnih bolezni«, vključeno v trajnostni razvoj družbe in strategije na vseh ravneh razvoja delodajalcev v javnem in zasebnem sektorju.

Pri tem vidim zavod v prihodnjih letih kot entiteto, ki izkorišča sinergijske učinke celote njegovih storitev, ki bodo temeljile na razvitem sistemu kakovosti, kar naj bi in, prepričan sem, tudi bo zagotavljalo zadovoljstvo strank. Prednost zavoda pred konkurenco je, da ima dolgo tradicijo, ki pripomore k prenosu znanja iz generacije v generacijo. Večje število visokoizobraženega kadra različnih profilov in izjemna raznolikost dejavnosti družbi dajeja možnosti poglobljenega poznavanja stanja v slovenski industriji, storitveni dejavnosti in javnem sektorju ter tudi potreb strank.

Pri zagotavljanju teh ciljev, ki so širši, kot je samo povečevanje virov prihodkov in doseganje dobička ter donosnosti, bo in mora zavod v naslednjih obdobjih dosegati tako visoko kakovost opravljenih storitev, da bodo te popolnoma zadovoljile poslovne partnerje in naročnike, in širiti svojo dejavnost na vseh področjih, ki bodo v perspektivi vse bolj nujna ob naglo spreminjajočih se okoljih. Skratka, poslanstvo zavoda je v zagotavljanju varnega in zdravega delovnega in življenjskega okolja kot vrednote ter ustavne pravice. In hkrati njegova dejavnost, za opravljanje katere veljajo tudi v naslednjih obdobjih naslednje premise (vrednote in cilji za prihodnost):

- zavod je najboljši odgovor na vprašanje, kako najlaže priti do najkakovostnejših in celostnih storitev s področja varnosti in zdravja pri delu ter v življenjskem okolju;
- kompetentnost – zavod in zaposleni upoštevajo načelo popolnosti in odličnosti v vsem, kar delajo, z namenom opravljati visokostro-

kovne in kakovostne storitve – to je zavzetost za doseganje ciljev, inovativnost, prilagodljivost;

- poštenost, transparentnost, nepristransko in etično poslovanje;
- zahtevnost ciljev – zavod bo ostal in razvijal status vodilne, osrednje, povezujoče institucije na področju varnosti in zdravja pri delu oziroma varovanja življenjskega in delovnega okolja;
- zavod bo zaželena priložnost za zaposlitev strokovnjakov različnih profilov, ki se ali se želijo ukvarjati s tem področjem;
- zavod bo zadovoljeval interese vseh udeležencev: zaposlenih, lastnikov, države, širšega in ožjega družbenega okolja.

Po poti, začrtani pred pol stoletja s strani naših predhodnikov, je treba hoditi naprej! Tako kot oni moramo na tej poti ustvarjalno razvijati zmeraj nove zamisli, nove načine in postopke zagotavljanja varnosti in zdravja pri delu.

Iz leta v leto so in smo uspeli s skupnimi močmi na tej poti dograjevati naš, sprva majhen paradržavni zavod, ki je pozneje po kriterijih ZGD prerasel v pomembno delniško družbo z lastniki, ki se zavedajo družbene odgovornosti zavoda in njegove vpetosti v vse oblike trajnostnega razvoja. Ta pot se ta hip nepretrgano nadaljuje. Tudi na današnji slovesnosti. Ker se s tem korakom utrjuje vrednota – varno in zdravo delo ter delovno in življenjsko okolje. Naj se ta pot neprekinjeno nadaljuje!

Naj povzamem misel pokojnega alpinista Nejca Zaplotnika, da cilj ni gora, cilj je pot in da smo mi ter naši predhodniki uspešno prehodili pot in da uspešno hodimo po poti, na kateri ne smemo zastati. Z zavzetostjo moramo pripraviti



take ukrepe, sisteme in postopke, da se bomo končnemu cilju, ki pa je žal popolnoma neuresničljiv, približali, saj v življenju ni nič sto odstotnega.

Na zavodu si bomo z vsemi silami prizadevali, da bomo izgrajevali zavod v močno gospodarsko družbo, ki bo vpeta v vse oblike trajnostnega razvoja v RS. Zavedamo se družbene odgovornosti in zavod je družbeno odgovorna institucija, zaposleni na zavodu pa čutimo poslanstvo, da je treba varnost in zdravje pri delu obravnavati kot vrednoto in pravico.

Za konec pa še to! Kaj pravzaprav sestavlja nezamenljivo in značilno podobo zavoda? Enakovredno, vendar pa na prvem mestu zaposleni v katerem koli obdobju, poslovni partnerji, resorni državni organi, družbeno odgovorni lastniki in vsi drugi, ki na kakršen koli način sodelujejo z zavodom.

Dragi gostje! Res še enkrat hvala, da ste s svojim delom, sodelovanjem, prispevkom in obiskom na tej prireditvi počastili 50-letnico zavoda. Hvala torej vsem sodelavcem zavoda in poslovnim partnerjem v vseh pomenih in zvezah, še posebej pa zaposlenim vseh generacij.

Za njihov prispevek na tej dolgotni poti se jim ob tej priliki iskreno zahvaljujem v imenu zavoda in svojem imenu. Seveda pa moram poudariti, da računam na vašo ustvarjalno družbo tudi v naslednjih 50 letih! Prepričan sem, da ste in boste skupaj z mano ponosni, da imate možnost prispevati k razvoju zavoda kot oblikovanju naše skupne zgodbe. Zgodbe o zagotavljanju varnega in zdravega dela ter delovnega in življenjskega okolja.

Zanamci bodo ocenjevali pot, ki je hkrati tudi cilj in ki jo bo treba prehoditi v naslednjih letih, ob naslednjih, morebiti dekadnih jubilejih, vsekakor pa ob naslednjem tovrstnem jubileju zavoda leta 2060! Morebiti spet na Ljubljanskem gradu. Prepričan sem, da bodo ugotovili, tako kot mi v tem obdobju, da je bil zavod vse-skozi na pravi poti in pri tem učinkovit in uspešen.

Hvala.

Miran Kalčič

## ZVD 50let

ZVD Zavod za varstvo pri delu d.d.



## Dr. Anja Kopač Mrak, državna sekretarka MDDSZ

Diplomirala je na Fakulteti za družbene vede, program sociologija – smer kadrovski menedžment. Leta 2004 je doktorirala s področja sociologije, natančneje s področja socialne



politike, kjer je obravnavala vprašanja, povezana z reformo socialne države.

Od leta 1998 je bila zaposlena na Fakulteti za družbene vede. Sodelovala je pri številnih domačih in mednarodnih projektih s področja socialne politike, politike zaposlovanja in upravljanja človeških virov. Je članica mednarodnih raziskovalnih mrež (COST A13, RECWO-WE), bila pa je tudi nacionalna ekspertka EU za področje pokojnin.

pohvalim sodelavce. Predvsem ker te množice sprememb ne moreš uvesti, če nimaš za sabo strokovnega tima, s katerim si medsebojno zaupamo. Pri tako pomembnih spremembah zakonodaje je to zares ključno. Pomemben je osebni vidik, da smo tim in da si vse povemo. Svoje sodelavce rada pohvalim in jim povem, da brez njih vsega tega ne bi mogla delati. Lahko pa se tudi pohvalim, da smo prvi resor, ki je dobil certifikat družini prijazno podjetje.

Ali se vam ne zdi, da ste odprli naenkrat preveč zakonov s področja delovnega prava in socialne varnosti, kjer se sicer med seboj vsebinsko prepletajo rešitve, in sicer na primer ZPIZ-2, ZTD,

### Avtorja:

Miran Kalčič, izvršni direktor in član upravnega odbora ZVD d. d.

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

Andreja Tasič  
Centerkontura d. o. o.,  
Linhartova 51, 1000 Ljubljana

Fotografije: MDDSZ

**Ob vseh številnih spremembah zakonodaje (delovna razmerja, zaposlovanje in zavarovanje za primer brezposelnosti, regulacija trga dela, upokojevanje, malo delo ...) najbrž na vašem ministrstvu vladajo napornejše delovne razmere. Kako se vi in vaši sodelavci s tem soočate?**

Dela je zdaj res ogromno, zato vedno, če le imam možnost, javno

## *"Zavedati pa se moramo, da bodo demografski trendi že v naslednjih petih, desetih letih kazali bistveno drugačno sliko, kot je danes."*

**ZMD in ZDR. Katera so po vašem mnenju najpomembnejša? Kako boste zagotovili usklajeno sprejemanje in pozneje izvajanje teh predpisov?**

Če izvzamemo družinski zakon, gre pri vseh ostalih, ki smo jih odprli, za medsebojno povezane zakone. Po eni strani se nanašajo na trg delovne sile, po drugi strani pa na sisteme socialne varnosti. Ključni cilj ministrstva pa je uveljavitev koncepta varne prožnosti. Če želimo slednje doseči, je potrebna sprememba zakonodaje na obeh temeljnih področjih. Trg delovne sile se danes sooča z velikim tveganjem predvsem v tem, da imamo veliko stopnjo dualizacije. Na eni strani imamo mlade, ki so v preveč fleksibilnih oblikah dela, na drugi strani pa starejše delavce, ki so močno zavarovani z delovnopravno zakonodajo. Tudi pravice, ki izhajajo iz dela, postavljajo v boljši položaj starejše delavce. Sistemi socialne varnosti ta gerontološki vidik torej močno izpostavljajo. Zaradi sprememb globalizacije je treba te stvari uravnotežiti. To moramo storiti s spremembami v zakonodaji trga delovne sile in s spremembami v zakonodaji, ki pokriva sisteme socialne varnosti. Pri socialni varnosti imamo sisteme socialnega zavarovanja in sistem socialne pomoči. Odpiramo zakon o socialnovarstvenih prejemkih, po katerih se zagotavljajo sistemi socialne pomoči, in pokojninski sistem, ki pa je temeljni sistem socialne varnosti. Pri socialnem zavarovanju ne smem pozabiti tudi na sistem zavarovanja za primer brezposelnosti. Zakon o urejanju trga dela namreč

izpostavlja možnost, da mladi prej pridejo do denarnih nadomestil. Po novem bo pogoj za pridobitev denarnega nadomestila, da so bili posamezniki v zadnjih dveh letih zaposleni vsaj devet mesecev. To je zelo pomembno z vidika zagotavljanja socialne varnosti mlajšim, za katere je značilno, da so zaposleni za določen čas. Po prejšnji zakonodaji večina mladih sploh ni izpolnila pogojev za prejemanje denarnega nadomestila. Če želimo ta področja uravnotežiti, moramo torej odpreti vse te zakone, le tako lahko namreč zagotovimo systemske rešitve, ki so medsebojno usklajene.

**Menite, da je lahko javna obravnava nepopolnih zakonskih gradiv – tako rekoč delovnih osnutkov, ki so objavljeni na spletnih straneh ministrstva, vsebinsko relevantna, saj praviloma besedila ne vsebujejo vseh potrebnih elementov zakonodajnega gradiva (predlog za izdajo zakona, razlogi, usklajenost z evropskim pravnim redom, finančne kvantifikacije, obrazložitve členov ...), temveč gre samo za besedila členov?**

Gre za dokumente, ki so v javni razpravi, in je torej pričakovati, da bo zainteresirana javnost dala določene komentarje. Tako kot so zapisani, že omogočajo videnje smeri rešitev, ki jih predlaga ministrstvo. Gre torej za dovolj dobro osnovo, na katero lahko zainteresirana javnost poda argumente in komentira, ali predlog zakona dovolj dobro rešuje probleme, s katerimi se srečujejo. Pomembno je, da ima javnost v enomesečnem roku možnost, da

reagira na predlog zakona. Hkrati pa takšen način omogoča tudi neproblematično vključitev konstruktivnih predlogov, podanih v javni razpravi, ki ustrezajo namenom in ciljem posameznega zakona.

**Zakaj ne ponudite socialnim partnerjem rešitve v variantah? Ali ne bi to olajšalo socialnega dialoga oziroma t. i. usklajevanje rešitev?**

Če pogledate naš predlog, ko smo začeli diskusijo o reformi pokojninskega sistema ali o pripravi zakona o malem delu, torej ko gre za večje spremembe in novosti, smo vedno najprej postavili izhodišča, iz katerih smo potem določali ključne cilje, o katerih smo se želeli pogovarjati. Prav zato je pomembno, da smo se s partnerji najprej dogovarjali o ključnih ciljih, nato pa še o korakih, s katerimi bomo dosegli cilje. To se nam zdi najboljša pot: najprej postaviš izhodišča, od koder potem gradiš naprej.

**Lahko naštejete najpomembnejše predpise in opredelite smeri prenove, predvsem glede zakona o trgu dela, ZDR, ZPIZ? Kako je v ta splet vpeta socialna zakonodaja?**

Kot sem že prej omenila, je ključen koncept varne prožnosti. Kar se tiče zakona o delovnih razmerjih, bodo spremembe sprejete v dveh fazah. Prva faza se nanaša na odločbo ustavnega sodišča, kar se tiče vloge delavskega sveta in zmanjšanje višine odpravnin in odpovednih rokov, kar bo obravnavala vlada naslednji teden. Druga faza pa bo celovitejša reforma trga dela, pri



čemer pa ni ključni poudarek na znižanju materialnih pravic delavcev. Cilj je predvsem to, da se zagotovi pravica do dela. Pravica ni toliko vezana na posamezno delovno mesto, pač pa na pravico posameznika do dela. Z vidika visoke stopnje segmentiranosti obstoječega trga dela je treba razmisliti, kako naprej. Na tem področju se trenutno še pripravljajo izhodišča, ki pa bodo počasi prešla v zaključno fazo priprave. Pri predlaganih spremembah v jeseni pričakujemo

živahno, konstruktivno debato, ki pa bo bolj sistemske narave. Kar se tiče predloga novega ZPIZ, diskusija teče že več kot eno leto, zdaj pa prehajamo v končno fazo pogajanj oziroma dogovarjanj s socialnimi partnerji. Želim si, da bomo na koncu prišli do rešitve, ki bo še vedno zagotavljala dva ključna cilja, o katerih smo se strinjali: da bo pokojninski sistem dolgoročno vzdržen in da bomo zagotovili primerno višino pokojnin. Ključni cilj ministrstva, ko govorimo o finančni vzdržnosti, je

tudi, da prekinemo padanje pokojnin. To sta dva povezana cilja, rešitve pa v končni fazi morajo biti take, da ta dva cilja dosežemo.

**Lahko razložite pojem prožne varnosti v smislu ZDR in ZTD ter drugih predpisov? Kako povežete, kot se rado navaja v okviru tega pojma, kontradiktorno »sproščeno« odpuščanje delavcev v funkciji večjega zaposlovanja in hkrati zaostrovanja pogojev za upokožitev?**

Naš trg delovne sile, je močno segmentiran, na eni strani imamo zaposlitve za nedoločen čas, na drugi strani zaposlitve za določen čas, in če omenim na tem polu študentsko delo kot ekstrem. Tukaj se zdaj postavi vprašanje, kako lahko dejansko zagotovimo varno prožnost. Prožnost je potrebna, ker delujemo v globalnem okolju in ker moramo skrbeti tudi za gospodarsko konkurenčnost. Po drugi strani pa moramo prilagoditi sisteme socialne varnosti tako, da bodo v teh spremenjenih okoliščinah zagotavljali varnost posameznikov, ki so na bolj prožnih oblikah zaposlitve na trgu dela. Tu je treba najti ravnovesje. Ključni cilj ZDR ni v »sproščnem odpuščanju delavcev«, kot je v vašem vprašanju, pač pa gre predvsem za to, da omogočamo prestrukturiranje gospodarstva. Gre za ključni problem, ki se tiče slovenskega gospodarstva. Podjetjem moramo dati možnost prestrukturiranja, moramo začeti dosegati višjo dodano vrednost. Le tako bomo namreč na dolgi rok lahko vsem zagotovili tudi ustrezno socialno varnost.

## **Kako boste ravnali z invalidi in starejšimi delavci, zastavlja pa se tudi vprašanje zaposlovanja mladih?**

Invalidi imajo posebne zakone in večjih sprememb na tem področju razen uskladitev z evropskimi pravili glede področja državnih pomoči v invalidskih podjetjih ne načrtujemo. Kar se tiče zaposlovanja starejših, je vlada sprejela več ukrepov: kar je zelo pomembno in je morda šlo mimo javnosti – na področju davkov je ministrstvo za finance v sodelovanju z nami predlagalo nižjo davčno stopnjo za zaposlovanje starejših in mlajših. Poleg tega bo vlada v kratkem obravnavala gradivo ukrepi aktivnega staranja, ki ga pripravlja naše ministrstvo. Ključni poudarek je na tem, na kakšen način omogočiti starejšim ljudem, da bodo dalj časa ostajali na delovnem mestu, druga stvar, pomembna pri pokojninski reformi, je tudi predlog, da se zniža višina prispevka za pokojninsko in invalidsko zavarovanje z vidika delodajalca, ko posamezni delavec izpolni minimalne pogoje za upokojitev. Zavedati pa se moramo, da bodo demografski trendi že v naslednjih petih, desetih letih kazali bistveno drugačno sliko, kot je danes. Danes se javnost pogosto sprašuje, zakaj podaljšujemo starost, ko pa imamo 100.000 brezposelnih. A to je trenutni pogled, naša demografska slika pa kaže, da se bomo v Sloveniji že v kratkem soočili s pomanjkanje delovne sile.

**Na ministrstvu vztrajate pri svoji obliki zakona o malem delu in študentom ne nameravate popustiti?**



Tukaj ne gre za vprašanje popuščanja, ker niti ne vidimo, kje bi lahko popustili. Oblika študentskega dela, taka, kot je danes, je edina oblika na trgu dela, ki je popolnoma nezaščitena, nima nobenih pravic, zgolj plačilo, ki pa ga zadnje čase v vedno več primerih študentje in dijaki niti ne dobijo. S tem zakonom urejamo to področje, mu dajemo ključne pravice, ki so za mlade zelo pomembne: priznavanje delovnih izkušenj. Zakaj se mladi težje zaposlujejo, ko diplomirajo? Ker nimajo delovnih izkušenj, jih delodajalci ne zaposlujejo radi. Z oblikami malega dela bomo vodili evidenco, na podlagi katere se bodo upoštevale delovne izkušnje. Druga stvar je priznana delovna doba. Ključni argument teh reform je, da vsako delo šteje. Če delam, je prav, da sam sebi gradim socialno varnost in hkrati, da tudi plačujem v socialno blagajno, ker je to ključni vidik medgeneracijske solidarnosti in pravičnosti v družbi.

**Menite, da se boste lahko s socialnimi partnerji dogovorili glede pokojninske reforme? Vlada morda na vašem ministrstvu strah, da se jim utegnejo zgoditi tudi javni protesti delavcev?**

Protesti so legitimna pravica de-

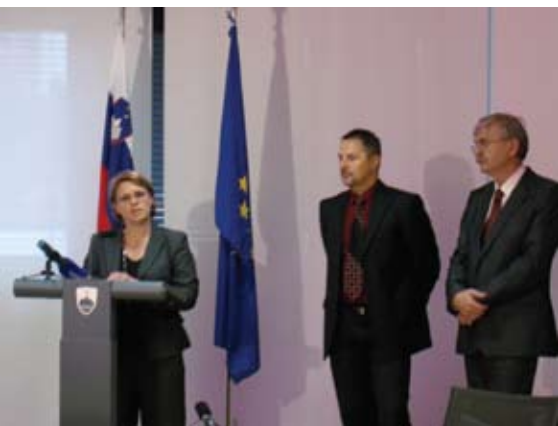
lavcev, dejstvo pa je, da poskušamo voditi dialog v smeri, da to ne bi bilo potrebno. Želja po dogovoru na tem področju je zelo velika, treba pa je seveda povedati, da ministrstvo ne bo odstopilo od ključnih ciljev, ki si jih je zadalo s pokojninsko reformo: zagotoviti dolgoročno finančno vzdržnost pokojninskega sistema in doseči primerno raven pokojnin.

**Bo pokojninska reforma, takrat ko bo zaključena, držala za dlje časa kot prejšnja sprememba?**

Vsak si želi narediti pokojninsko reformo, ki bi zdržala čim dlje, a praksa v zadnjih letih kaže, da so demografske spremembe tako hitre, da se morajo države veliko pogosteje kot v preteklosti prilagajati nanje. Praksa kaže, da je treba pokojninske reforme izpeljati v desetletnem obdobju.

**Kako na splošno ocenjujete stanje na področju varnosti in zdravja pri delu v Sloveniji? Se je morda v času dela te vlade na tem področju po vašem mnenju pokazal že kak napredek?**

Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve je ocenilo stanje na področju varnosti in zdravja pri delu najprej z opravljeno analizo izvajanja Nacionalnega programa varnosti in zdravja pri delu v letu 2008 in nato v letu 2009 z analizo izvajanja zakona o varnosti in zdravju pri delu. Dokumenta sta bila podlaga za pripravo akcijskega načrta na področju varnosti in zdravja pri delu za obdobje 2009–2012 RS za izvajanje aktivnosti in ukrepov na



področjih preprečevanja nezdod pri delu in z delom povezanih zdravstvenih okvar, poklicnih bolezni in reintegracije delavcev, ter pravne ureditve na področju varnosti in zdravja pri delu. Na področju pravne ureditve je ministrstvo pripravilo novelo Zakona o varnosti in zdravju pri delu, ki jo je v letošnjem letu usklajevalo s socialnimi partnerji. Z novelo zakona želi ministrstvo posamezne institute varnosti in zdravja pri delu urediti skladno z ugotovitvami o pomanjkljivosti obstoječe zakonodaje s ciljem odprave nepotrebnih administrativnih ovir in znižanja stroškov za delodajalce, ob ohranitvi ali dvigu ravni varnosti in zdravja delavcev. Vlada RS si s ciljem znižati število nezdod pri delu do konca leta 2012 za 10 odstotkov prizadeva izvajati vrsto ukrepov in aktivnosti. Poleg pravne ureditve so cilji usmerjeni v učinkovitejše preprečevanje nezdod pri delu in z delom povezanih zdravstvenih okvar in ustreznejšo obravnavo poklicnih bolezni in reintegracijo delavcev. Za boljše razumevanje predpisov in pomoč delodajalcem in delavcem ter aktivno promocijo ministrstvo nadaljuje s pripravo in objavo neobvezujočih praktičnih smernic, izdajo promocijskih gradiv in vsakoletnimi kampanjami. Prav tako si prizadevamo za kadrovske krepitve

*"Oblika študentskega dela, taka, kot je danes, je edina oblika na trgu dela, ki je popolnoma nezaščitena, nima nobenih pravic, zgolj plačilo, ki pa ga zadnje čase v vedno več primerih študentje in dijaki niti ne dobijo."*

inšpekcijskega dela kot nadzornega organa ter za širitev svetovalne in promocijske vloge tega organa. Prav je, da država postavi zakonodajo, ki spodbuja to, da se delodajalci vedejo tako, kot želimo, a dokler ne bo vsak posameznik spremenil svojega odnosa, pa naj se tiče spoštovanja katere koli zakonske norme, kot družba ne bomo drugače delovali. Ob tem ne smemo pozabiti na delavce, saj je treba seveda osveščati tudi njih. Če ni možnosti, da prideš do ljudi, da te poslušajo, da jih prepričaš v škodljivost določenega ravnanja, ne moremo imeti toliko inšpektorjev, da bi bili na vseh deloviščih in preverjali pravilnost ravnanja delavca in delodajalca.

**Beremo lahko, da delodajalci v času recesije namenijo še manj denarja za preventivo pred delovnimi nezdodami, kot so ga v »boljših« časih. Kako bi po vašem mnenju delodajalce prepričali v to, da se na tem področju obrestuje predvsem preventiva?** Ekonomske spodbude so namenjene motiviranju in spodbujanju podjetij in organizacij za zagotavljanje višje ravni varnosti in zdravja pri delu. Raziskava, ki jo je izvedla Evropska agencija za varnost in zdravje pri delu, je pokazala, da ekonomske spodbude lahko v vseh podjetjih in organizacijah krepijo naložbe v preventivo, kar posledično vodi v zniževanje nezdod pri delu in poklicnih bolezni. Obstoječa

ureditev zavarovanja za primer poškodbe pri delu in poklicne bolezni dopušča, da se stroški, ki nastanejo zaradi nezdod pri delu in poklicnih bolezni, solidarnostno pokrivajo, zaradi česar delodajalci, ki področja varnosti in zdravja pri delu nimajo ustrezno urejenega, ne čutijo finančnih posledic in tudi niso motivirani za uvedbo izboljšav. Med ekonomskimi spodbudami delodajalcem imamo predvidenih kar nekaj ukrepov, npr.: obračunavanje prispevkov zavarovancev za primer poškodbe pri delu in poklicne bolezni po posebnih diferenciranih prispevnih stopnjah, posebno zavarovanje za varnost in zdravje pri delu. Poleg ekonomskih spodbud pa so pomembne stalne aktivnosti za dvig ravni zavedanja po pomenu vlaganja v aktivnosti za krepitev zdravja na delovnem mestu, kamor sodijo obstoječe in načrtovane aktivnosti: kampanje varnosti in zdravja pri delu ter projektov krepitev zdravja, vključevanje varnosti in zdravja pri delu ter krepitev zdravja v izobraževanje na vseh ravneh, vzpostavitev sistema certificiranja podjetij na področju varnosti in zdravja pri delu, ozaveščanje delodajalcev o koristih, ki jih prinaša visoka raven varnosti in zdravja pri delu, izmenjava izkušenj in dobrih praks med delodajalci na področju vlaganj v krepitev zdravja na delovnem mestu in povečanje števila delovnih organizacij, ki izvajajo ukrepe za krepitev zdravja na delovnem mestu.

## Globalna varnost

Globalna varnost je zelo široka tema, ki se povezuje tudi z vprašanjem sožitja civilizacij, vse skupaj pa je povezano s človekovimi pravicami in njihovim uresničevanjem.



**Avtor:**  
mag. Franc Hočvar,  
svetovalec predsednika RS za  
zdravstveno in socialno varstvo  
ter humanitarna vprašanja,  
Erjavčeva 17, 1000 Ljubljana

Varnost ni zgolj individualno vprašanje, ampak pokriva univerzalne dimenzije, torej varnost za vsakega posebej in za družbo kot celoto in povsod. Vsi ti globalni vidiki so najprej in v prvi vrsti povezani z vrednotami, kot so etika, morala in kultura. Vsem nam je jasno, da je mogoče v prvi vrsti zagotoviti varnost z dostojnim delom in dostojnim plačilom, torej z de-

lom, ki se ne kaže le s konkretnim produktom in storitvijo, ampak z delom, ki povezuje tržne učinke s človekovimi pravicami in njegovo socialno varnostjo.

Večjo socialno varnost je mogoče zagotavljati z večjo produktivnostjo in na drugi strani tudi z umirjenimi pričakovanji lastnikov. Transferiranje učinkov dela v širše socialne pravice, socialno in zdravstveno varnost ter tudi v pogoje za izobraževanje in usposobitev je pomembna sestavina dela.

Delo je vendarle treba razumeti kot vrednoto v okviru splošnih družbenih vrednot, iskati tiste poti in rešitve, ki bodo stopnjevale splošno zadovoljstvo, blagostanje in srečo. Evropska unija je leta 2000 v Lizboni začrtala vrsto ciljev na tem področju, ki naj bi se uresničili do leta 2010. Med temi so najbolj izstopajoči naslednji: zagotovitev polne zaposlenosti, socialne in ekonomske kohezije ter varstvo okolja in trajnostni razvoj. Leta 2005 so se na Evropskem svetu dogovorili, da je treba pritegniti več ljudi v delovna razmerja, posodobiti sistem socialne varnosti, izboljšati prilagodljivost delavcev in podjetij ter povečati prožnost trgov delovne sile. Skratka, vlagati več v človeški kapital z boljšim izobraževanjem, znanjem in spretnostmi. Vse te napore naj bi spremljalo socialno partnerstvo, kar naj bi pomenilo, da naj bi mladim omogočili in zagotovili prvo priložnost s pomočjo znanja in spretnosti in starejšim zagotovili pogoje za

vseživljenjsko učenje ter odpirali prostor za mobilno delovno silo. To naj bi bile naloge za lokalne, regionalne in tudi državne ter evropske institucije. Vse te naloge so bile ponovljene leta 2008, s tem da je bil izpostavljen izobraževalni trikotnik, v ospredje pa je bil postavljen človeški kapital, ki bo omogočal prehod v novo družbo, zmanjšanje revščine, nezaposlenosti in večjo ter boljšo delovno varnost.

Vse te zaveze so bile postavljene še pred globalno zaznavo gospodarske krize in recesije, ki prinaša nove pasti.

Nastajajo nova in drugačna delovna okolja. Ta prinašajo nove nevarnosti in pasti. Te so na agresivnem trgu delovne sile kritične zlasti za starejše in manj usposobljene delavce ter delavce, ki že imajo načeto zdravje. Delovno okolje bo iskalo svojo rezervo v tej smeri in tako veliko prispevalo k začaranemu krogu izrinjanja teh iz tega procesa.

Odnosi, ki jih pogojuje delovno okolje, imajo nove konfliktne osnove. Te so povezane z nasilno konkurenčnostjo za konkretno delovišče. Opravka imamo s poseganjem v avtonomijo človekove osebnosti, ki povzroča nizko samopodobo in krhko samozavest. V ta kontekst sodijo tudi problemi, ki so povezani s staranjem in medgeneracijsko solidarnostjo. Vodenje tega okolja bi moralo upoštevati tudi posebnosti ravnanja s starejšimi delavci, tako da pridejo do izraza njihove prednosti in lastnosti, ki so pomembno dopolnilo produktivnosti in doseganju boljših delovnih učinkov.

## Vodenje in upravljanje človeških virov

Vodenje in upravljanje človeških virov je v tem okviru eden od ključnih atributov za razvoj človeških zmožnosti v vseh starostnih obdobjih zaposlenih. Gre za relativno širok kontekst nove problematike, ki ji ne posvečamo dovolj pozornosti oziroma pozornosti take vrste, ki bi stabilizirala delovno okolje, prijazno delavcu, kajti zdrav in zadovoljen delavec, ki je dobrega razpoloženja, dosega bistveno boljše delovne rezultate. Delavec, ki ima zagotovljeno ustrezno socialno varnost zase in za svojo družino in ki dela v spodbudnem in zdravem okolju, je najbolj produktiven. Te dimenzije odnosov še toliko bolj veljajo za storitveno okolje, v katerem se morajo pozitivne naravnosti in zadovoljstvo prenašati na uporabnike.

## Dejavniki ogrožanja globalne varnosti

Opozoriti moram na glavne dejavnike ogrožanja globalne varnosti. Seveda so ti dejavniki postavljeni v okviru delovnih razmer in delovnega okolja ter upravljanja s človeškimi viri. Ti dejavniki se lahko pokažejo kot vzrok mnogim drugim nesporazumom, ki so premo sorazmerni z obsegom naslednjih dimenzij varnosti:

- 43.000 mrtvih v prometu v EU v enem letu;
- 1.800.000 ranjenih v EU v enem letu;
- 160 milijard škode v EU v enem letu;
- 213.000 ranjenih v prometu od leta 1991 v Republiki Sloveniji.

Največja žrtev na trgu delovne sile so starejši delavci, ti imajo tudi najslabše možnosti za spremembo poklicnega profila. Ta pričakovanja opredeljuje Lizbonska strategija, da bi imeli vsaj 50 odstotkov starejših delavcev, imamo pa jih le 30 odstotkov. Ta cilj za nas ni dosegljiv.

## Varnost na delovnem mestu

Po zadnjih študijah Inštituta za medicino dela je med delavci 20 odstotkov takih, ki so bili na delu že trpinčeni. Nekatero študije, pri katerih je sodelovala Slovenija, dokazujejo, da so v podjetjih, ki se prestrukturirajo, bistveno bolj ogrožena življenja in da je med njimi bistveno večja umrljivost delavcev. Delavci v teh podjetjih imajo petkrat višjo stopnjo tveganja, da bodo umrli. Kot vzroka sta navedena strah pred izgubo službe in pretirano izčrpanje zaradi tega strahu. Podatki kažejo, da se je povečalo število samomorov, v časopisih smo brali o samomarih delavcev francoskega Telekomu. Našteli bi lahko še vrsto podatkov in dejstev, ki so podprti s številkami, ki kažejo na to, da se varnost v okviru dela in delovnega okolja ne izboljšuje. Če smo razvili klasične metode varstva in varovanja s pomočjo pravilnikov in standardov, ki predpisujejo delovne pripomočke, urejenost delovnega okolja in zaščitna sredstva, smo po drugi strani pozabili na tisto dimenzijo varnosti, ki sega na področje zanesljivosti, strahu, spoštljivosti in zunanje varnosti ter tudi pravičnosti. Tukaj nas čaka še veliko dela.

## Akutni in kronični stres, povezan z delom: adrenalna utrujenost in čas kot odločilni dejavnik za nastanek škodljivih učinkov

Prispevek pojasnjuje razlike med akutnim in kroničnim stresom na delovnem mestu. Stresna reakcija je zaporedje telesnih odzivov na neposredni izziv ali nevarnost. Telo se na stres odzove tako, da mobilizira vse zaloge energije in se pripravi na odziv.

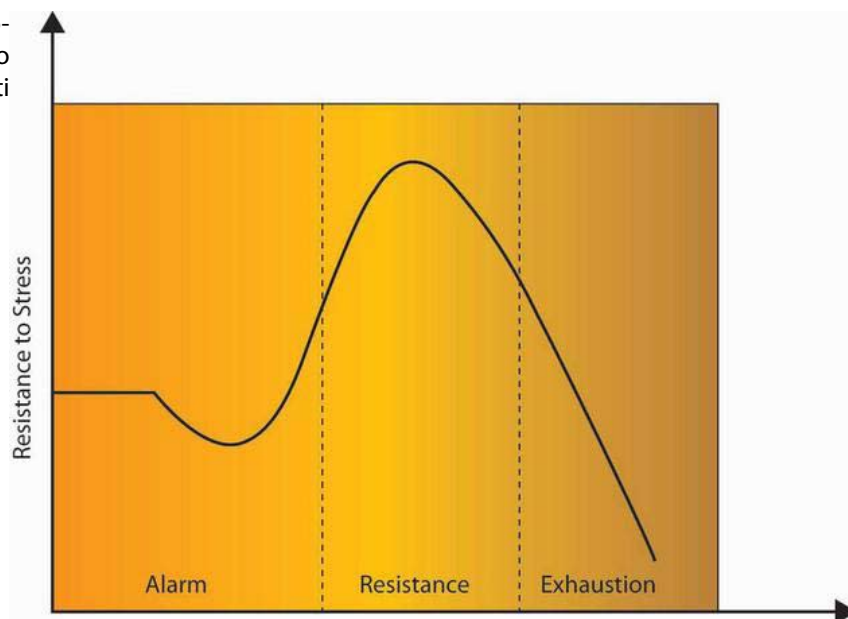


**Avtorica:**  
dr. Nurka Pranjić, Medicinska  
fakulteta, Univerza v Tuzli, BiH

V umu, medtem ko razmišljamo, hkrati tehtamo različne strategije, s katerimi bi nevarnost premagali ali se ji izognili. To je običajna reakcija telesa, kadar je pod stresom. Občutljiv pokazatelj mentalnega stresa je stresni hormon adrenalin, prek katerega se zato odražajo tudi psihosocialni pogoji dela. Občutek stresa je lahko kratkotrajen ali dolgotrajen. Odločilni dejavnik za nastanek škodljivih učinkov stresa je čas. V najslabšem primeru postane izkušnja stresa kronična. Stresne reakcije lahko ustvarja ali blaži vrsta dejavnikov, denimo nadzor, obremenitev, spori, socialna opora in drugo. Izvor stresa je lahko različen, njegovo trajanje pa je odvisno od izločanja prevladujočega hormona (adrenalina ali kortizola). Pretirano čezmerno izločanje obeh je potencialno smrtno nevarno. Vendar, kdo je ubijalec: hormon ali stresna situacija? Akutni stres na delovnem mestu je pogosto posledica nasilnega dejanja, kot je denimo spolno nadlegovanje ali telesni napad. Raziskave na področju zdravja pri delu izpostavljajo obravnavo stresa na delovnem mestu kot prednostno.<sup>1</sup> Beseda stres je med najpogosteje uporabljenimi besedami pri opisovanju počutja. Stres vključuje naglo aktivacijo alarmnega sistema telesa, ki po-



**Slika 1:** Faze v poteku stresa od izpostavljenosti stresu prek faze upora do izčrpanosti



maga posamezniku mobilizirati zaloge njegove telesne energije; tak odziv na nevarnost pozna človek že iz pradavnine.<sup>1-5</sup>

Dobro načrtovano, organizirano in vodeno delo pomaga ohranjati posameznikovo zdravje in dobro počutje.<sup>4</sup> Kadar načrtovanju, organizaciji in vodenju dela posvetimo premalo pozornosti, to pogosto vodi v stresne situacije.<sup>3-7</sup>

Stres, povezan z delom, se pojavi, kadar zahteve dela presegajo posameznikove zmožnosti in sposobnosti. Je pomemben vzrok za nastanek bolezni in obolenj ter je povezan z visoko stopnjo odsotnosti z dela zaradi bolezni, fluktuacijo zaposlenih in drugimi pokazatelji slabe poslovne učinkovitosti, vključno z napakami.<sup>5-8</sup>

### Model zahtev in nadzora po Karasku in Theorellu

Model zahtev in nadzora<sup>3-4</sup> temelji na psihosocialnih značilnostih dela: psiholoških zahtevah dela ter možnosti zaposlenega, da ima nadzor nad delovno nalogo in uporabo svojega znanja in spretnosti (svoboda pri sprejemanju odločitev, povezanih z delom). Model predvideva (a) tveganje za nastanek s stresom povezanih bolezni in (b) aktivno/pasivno soodvisnost med vedenjem in delom. Model je preprost in jasno ponažarja več pomembnih vprašanj, ki so bistvena za razpravo o socialni politiki na področju varnosti in zdravja pri delu. V bolezen in poškodbo namreč ne vodi le fizična

izpostavljenost tveganju, temveč tudi socialne in organizacijske značilnosti dela. Stres ni le posledica zahtev dela, temveč tudi njegove organiziranosti. Tveganje za nastanek stresa predstavljajo tako razmere na delovnem mestu kot osebne značilnosti posameznika. Nastanek »pozitivnega« in »negativnega« stresa je mogoče razložiti v smislu kombinacije zahtev in nadzora.<sup>3-4</sup>

### Alostatska obremenitev

Zdravstvene težave, povezane s stresom, so posledica dolgotrajnejšega neravnovesja med izkoriščanjem in obnovo umskih in telesnih rezerv.<sup>9-12</sup> V tem kontekstu je ključni pojem alostatska obremenitev. Pri njej gre za motnje pri mobilizaciji energije: pojavi se neravnovesje med konstruktivnimi in razdiralnimi silami. Stopnja mobilizacije energije je lahko visoka tudi med počitkom. Izklopna funkcija ne deluje in ponovna mobilizacija energije, ko je ta spet potrebna, je težavna. Mogoče je tudi, da je nivo energije

med počitkom nizek in da je posameznikova zmožnost njene mobilizacije nezadostna. Kvantitativna preobremenitev je normalna in običajna stresna reakcija. Lahko vključuje naloge, ki same po sebi niso posebno težke, vendar jih je treba opraviti pod časovnim pritiskom, to pa otežuje obnovo. Kvantitativna preobremenitev lahko vključuje pogosto delo preko delovnega časa, s čimer se skrajšuje čas za okrevanje. Daljša obdobja dela in delo preko delovnega časa zahtevajo daljši čas za okrevanje, kot ga omogoča »normalen« dnevni ali tedenski počitek. Kvalitativna preobremenitev nastopi, kadar delovne zahteve presegajo izobrazbo, usposobljenost in izkušnje posameznika. Pri prestavljanju v višjo prestavo pa gre npr. za zaskrbljenost in tesnobo oziroma mentalno pripravo na zahtevno oziroma grozečo situacijo.<sup>13-18</sup>

Kdo je ubijalec: hormon ali situacija?

Stres vključuje spremembo teoretičnega ravnovesja znotraj fizi-

oloških sistemov in je značilen za proces, ki vodi v bolezen. Odziv na izpostavljenost stresogenim dejavnikom je med posamezniki zelo različen. Za potek procesa so najpomembnejše psihološke in kognitivne determinante. Koncept homeostaze<sup>8</sup> ni več uporaben, nadomestil ga je bolj točen in prožen koncept alostaze. Fiziološki hormonalni in živčni temelji tega procesa so nam znani. S tega novega zornega kota so stresogeni dejavniki, kronični in nekronični, vir ranljivosti skozi epigenetske mehanizme in vrsto bioloških vedenjskih motenj, ki so značilne za sodobne civilizacije. Razvoj koncepta ni linearen. Nedavna odkritja na področju nevrobiologije in neuroendokrinologije ter vedenjsko-kognitivnih znanosti so znanje zelo razširila.<sup>3, 13–18</sup>

### Zgodnji in pozni opozorilni znaki

Za nastanek **sindroma izgorelosti** in izčrpanosti so značilne naslednje faze: **čustvena utrujenost**, kognitivne reakcije in kognitivna utrujenost, telesna utrujenost in slabo zdravje, socialne reakcije ter bivanjska utrujenost. Čustvena utrujenost se izraža kot brezvolj-



nost, tesnoba in razdražljivost, zmanjšana sposobnost sočutja, nezadovoljstvo z delom ter izguba čustvene in intelektualne občutljivosti in zmožnosti odzivanja (slika 1). H **kognitivnim reakcijam in utrujenosti** sodijo pomanjkanje energije, zanemarjanje obveznosti, težave s koncentracijo, pomanjkanje samospoštovanja, negativna naravnost, sumničavost, popačen občutek za čas, slabše dojemanje, napake, zožen pogled, težave pri zbiranju zamisli in razumevanju prejetih informacij oziroma izguba celotnega pregleda nad situacijo. Znaki **fizične utrujenosti in slabega zdravja** so izčrpanost, težave s spanjem, glavobol, vrtoglavica in bolečine v mišicah. **Socialne reakcije** vključujejo nemir, povečano uživanje nikotina ali alkohola, izolacijo, slabšo delovno storilnost, manjšo učinkovitost in pogostejše izostajanje z dela. K **bivanjski utrujenosti** sodijo razočaranje, vdanost v usodo, pomanjkanje zanimanja za partnerska razmerja, odpor do dela in zmanjšana lojalnost.<sup>13, 19–27</sup>

### Adrenalna utrujenost

Sindrom adrenalne utrujenosti je skup bolezenskih znakov in simptomov, ki se pojavijo, kadar nadledvični žlezi delujeta pod potrebnim nivojem. Adrenalno utrujenost najpogosteje povezujemo z močnim ali dolgotrajnim stresom. Sindrom poznamo pod različnimi imeni, kot so npr. adrenalna nevrastenija, adrenalna apatija in adrenalna utrujenost. Čeprav prizade- ne milijone ljudi po vsem svetu,

ga konvencionalna medicina še ne priznava kot poseben sindrom. Z vsakim novim zmanjšanjem adrenalne funkcije so vsi organi in sistemu v telesu globlje prizadeti. Pride do sprememb v presnovi ogljikovih hidratov, beljakovin in maščob, ravnovesju tekočin in elektrolitov, delovanju srčno-žilnega sistema in celo pri spolnem nagonu. Pojavijo se tudi spremembe na biokemičnem in celičnem nivoju kot odziv in kompenzacija za upad adrenalina, ki je posledica adrenalne utrujenosti. Telo skuša po svojih močeh nadomestiti nezadostno delovanje nadledvičnic, vendar za visoko ceno.<sup>8</sup>

Adrenalna utrujenost se pojavi, kadar nadledvični žlezi ne zmoreta več zadostiti potrebam stresa. Nadledvičnici mobilizirata odziv telesa na vse vrste stresa (telesnega, čustvenega in psihološkega), in sicer s pomočjo hormonov, ki uravnajo proizvodnjo in skladiščenje energije, imunsko funkcijo, utrip srca, mišični tonus in druge procese, ki posamezniku omogočajo, da se spoprime s stresom. Nadledvični žlezi se odzoveta na hud ponavljajoč se ali stalen stres in ohranjata homeostazo. Če je njun odziv nezadosten, nastopi adrenalna utrujenost. V času adrenalne utrujenosti nadledvičnici sicer delujeta, vendar ne dovolj, da bi ohranjali optimalno homeostazo; proizvodnja regulatornih hormonov je zmanjšana – običajno zaradi prevelike stimulacije. Prevelika stimulacija nadledvičnic je lahko posledica hudega enkratnega stresa ali kroničnega oziroma ponavljajočega se stresa s



kumulativnim učinkom.<sup>8</sup> S stresom povezana adrenalna utrujenost je pogost dejavnik pri mnogih zdravstvenih stanjih, kot so pogosta vnetja, občutljivost na kemikalije, alergije, avtoimunske bolezni (kot npr. fibromialgija in revmatoidni artritis), menopavza in predmenstrualni sindrom (PMS), motnje v delovanju ščitnice, sindrom kronične utrujenosti, nizek libido, kronična tesnoba in blaga depresija. Procesi, ki se odvijajo med katero koli kronično boleznijo, od artritisa do raka, obremenijo nadledvičnici.<sup>5-8</sup>

### Akutni in kronični stres, povezan z delom

Akutni stres se pojavi ob nenadni nesreči ali dogodku, ki v človeškem telesu izzove stresno stanje. Ob stresu se v krvni obtok izloči večja količina hormonov, ki naj bi telo »obranili« pred nevarnostjo.<sup>8</sup>

Ko nevarnost preneha, se nivo hormonov spet uravna in telo se s pomočjo homeostaze vrne v normalno stanje. V primerih daljše izpostavljenosti stresu na delovnem mestu, kot je npr. dolgotrajno trpinčenje, pa stalno povišani nivo hormonov ohranja telo v stanju nenehnega alarma. Stresni hormoni lahko dobesedno uničijo telesni sistem in njegove organe (tabela).<sup>7, 13-29</sup>

### Akutni stres, povezan z delom

Akutni stres je kratkotrajen. Lahko je koristen in spodbuden. Kadar se denimo bliža rok za oddajo delovne naloge, lahko stres posamezniku pomaga, da se lažje osredotoči na delo in ga v roku konča. Akutni stres je tisti stres, ki ga večina občuti ob avtomobilski nesreči ali težavah pri delu. Ko se situacija

razreši, se stres zmanjša. Telesni simptomi akutnega stresa vključujejo glavobol, bolečine v želodcu/trebuhi ali prebavne motnje, potenje, razbijanje srca, občutek kratke sape, vrtoglavico in bolečine v prsih. Akutni stres, povezan z delom, je lahko posledica groženj in nevarnosti na delovnem mestu (rop, spori ali spolno nadlegovanje). Odziv na nenaden, nepričakovan in dramatičen dogodek, kot je npr. rop, poteka skozi štiri faze: fazo šoka, fazo reakcije, fazo mentalne predelave in fazo reorientacije. Možni viri stresa na delovnem mestu so tudi stiki s strankami, pacienti, oskrbovanci inštitucij, obiskovalci ipd. Stres, razdražljivost in sumničavost ustvarjajo spore in izbruhe. Spolno nadlegovanje je vsako nezaželeno spolno vedenje z besednimi in fizičnimi elementi, ki ima za posledico ponižanje, pritisk ali nelagodje. Spolno nadlegovanje na delovnem mestu je veliko bolj pogosto, kakor si mislimo.<sup>1-5; 13-19</sup>

### Kronični stres, povezan z delom

#### Poročilo o primeru 1

*Pacientka (58 let) ni nikoli imela težav s srcem. Zaposlena je kot tajnica v krajevni bolnišnici. 22. januarja 2006 jo sprejmejo na urgentni oddelek zaradi ostre bolečine v prsih in suma na akutno miokardijsko infarkcijo (akutna odpoved srca). Diagnoza: nenavaden primer sindroma zlomljenega srca (znaki akinezije) v povezavi s hudim čustvenim stresom. Kot pozneje ugotovijo na oddelku za patologijo in toksikologijo*

<b>Razlike med akutnim in kroničnim stresom</b>	<b>Aktivna stresna reakcija:</b> grožnja nadzora (odziv boj ali beg)	<b>Pasivna stresna reakcija:</b> izguba nadzora, depresija
<b>Stresni hormon</b>	<b>Adrenalin</b>	<b>Kortizol</b>
<b>Koncentracija</b>	Manjše težave pri koncentraciji in sprejemanju odločitev	Kognitivna utrujenost: težave pri koncentraciji in sprejemanju odločitev, zožen pogled, napake, tveganje in nesreče
<b>Spomin</b>	Težave s kratkoročnim spominom	Ovirano učenje (učenje zavira stres)
<b>Kognitivne asociacije</b>	Pozitivna naravnost, dobro dojetje	Negativna naravnost, slabo dojetje, spominske blokade
<b>Razpoloženje</b>	Tesnoba, agresivnost	Razdraženost, depresija, motnje spanja, napake pri delu in skorajšnje nesreče
<b>Zagon</b>	Euforia, aktivno počutje, dinamičnost	Izčrpanost, utrujenost, apatija
<b>Libido</b>	Nizek libido	Zatrta spolna aktivnost
<b>Imunski sistem</b>	Povišano število celic NK (celic naravnih ubijalk)	Znižano število celic NK (celic naravnih ubijalk)
<b>Metabolizem</b>	Metabolični sindrom, povišana vrednost holesterola, povišan pulz, RR (povišan krvni tlak)	Zvišana vrednost sladkorja v krvi, zmanjšana rast
<b>Prebava</b>	Prebavne motnje, zaprtost	Slabo zdravje
<b>Samospoštovanje</b>	Visoko	Zmanjšano, izguba
<b>Zmožnost za delo</b>	Naglo povečanje/ali kratkotrajna odsotnost	Pogosta kratkotrajna ali dolgotrajna odsotnost z dela, trajna nezmožnost za delo <sup>14</sup>
<b>Rezultat na vprašalniku za ugotavljanje izgorelosti Maslach Burnout Inventory</b>	Visoka stopnja čustvene izčrpanosti, nizka do zmerna stopnja razosebljenja in visoka stopnja osebne uspešnosti	Zmerna stopnja čustvene izčrpanosti, visoka stopnja razosebljenja in nizka stopnja osebne uspešnosti <sup>26</sup>
<b>Stres, povezan z delom</b>	<b>Akutni stres</b>	<b>Kronični stres</b>
<b>Situacije, ki izzovejo akutni ali kronični stres na delovnem mestu</b>	Grožnje in nasilje, npr. rop (odziv na nenaden, nepričakovan in dramatičen dogodek poteka skozi štiri faze: šok, reakcijo, mentalno predelavo in reorientacijo); spori na delovnem mestu (spodbujajo nekulturno vedenje); spolno nadlegovanje	Trpinčenje (ustrahovanje), diskriminacija, sindrom izgorelosti, slabo zdravje <sup>13-29</sup>

**Tabela:** Razlike med akutnim in kroničnim stresom; odzivi na kratkotrajno ali dolgotrajno izpostavljenost stresu na delovnem mestu – po Henryjevi in Stephensovi teoriji stresa (Two Axes Theory of Henry & Stephens)

varstva pri delu, je stres posledica trpinčenja na delovnem mestu.

Poročilo o primeru ponazarja enega od mnogih načinov, kako se lahko stres na delovnem mestu odrazi somatsko. Stres na delovnem mestu je povsod po svetu vedno večji problem; trpinčenje na delovnem mestu (mobing) kot oblika psihološke zlorabe zaposlenih pa predstavlja enega najbolj resnih vzrokov kroničnega stresa, povezanega z delom, ki ima lahko trajne posledice za duševno in telesno zdravje posameznika.<sup>14</sup>

Kronični ali dolgotrajni stres nastane kot posledica nerazrešene situacije oziroma dolgotrajne, četudi razrešene situacije. Lahko gre denimo za travmatičen dogodek iz otroštva: četudi smo ga razrešili, so z njim povezana čustva ostala nepredelana in kronični stres se je ohranil. Lahko pa gre za situacijo, ki traja, denimo diskriminacija, trpinčenje, sindrom izgorelosti in telesna utrujenost v povezavi s slabim zdravjem. Tak stres ima lahko za posledico dodatne zdravstvene težave, dolgotrajno odsotnost z dela zaradi bolezni, nesposobnost za delo in invalidnost.<sup>13–19, 26–36</sup>



## Zaključek

Prispevek pokaže, da je kratkoročni spomin občutljiv na akutni in kronični stres na delovnem mestu. Prizadeta so vsa opravila, ki zahtevajo uporabo kratkoročnega spomina. Stres tudi vpliva tudi na sprejemanje poenostavljenih odločitev, saj ljudje pod stresom razmišljajo bolj preprosto in uporabljajo enostavne strategije delovanja. Primerno je, da se delovna organizacija v primeru prisotnega stresa na delovnem mestu osredotoči na zdravje, učenje in produktivnost. Ti trije dejavniki so tesno povezani; med njimi je treba doseči harmonijo, da se lahko medsebojno krepijo.<sup>18</sup>

Situacije, ki vključujejo stres in visoko stopnjo zaskrbljenosti, ovirajo normalno zmožnost procesiranja informacij in sprejemanja izzivov ter ustvarjajo ovire za novo učenje. Novo učenje lahko zmanjša posameznikovo tesnobo ob soočenju s spremembo, zviša njegovo kompetentnost in tako zmanjša škodljive dejavnike stresa. Sodobno življenje in delo nas soočata z novimi stresorji in nevarnostmi, ki so vedno bolj simbolični in ki se jih ne moremo lotiti se tako neposredno in konkretno kot v času, ko smo se še ravsali z divjimi živalmi ali bežali pred nevarnostjo.

## Literatura

1. World Medical Association Declaration of Helsinki: Recommendations guiding medical doctors in biomedical research involving human subjects (database on the Internet), Helsinki: WHO, c1989- (updated 2001 Mart 8) Available from: <http://www.fda.gov/oc/health/helsinki89.html>.



2. National Institute for Occupational Safety and Health (2002) The changing organization of work and safety and health of working. People: Knowledge Gaps and research Directions. Authored by the members of NORA organization of Work Team. Department of health and human Services. NIOSH, publication No. 2002-116. USA.
3. Karasek R., Theorell T. Healthy work: Stress, productivity and the reconstruction of working life. New York: Basic Books; 1990.
4. Karasek R. A. Job demands, job decision latitude and mental strain: implications for job redesign. *Adm Sci Q.* 1979; 24: 285–307.
5. Selye H. A syndrome produced by diverse nocuous agents. *Nature (USA)*, 1936; 138–232.
6. Selye H. The general adaptation syndrome and the diseases of adaptation. *J Clin Endocrinol* 1946; 6:117–230.
7. Henry J. P., Stephens P. M. Coping/predictability concept. In: Henry J. P., Stephens P. M. (ed) *Stress, Health, and the social environment: A sociobiology Approach to Medicine*. 1977; New York, Springer Publisher. Pp 1-282.
8. Wilson, J. L. *Adrenal Fatigue: The 21st Century Stress Syndrome*. Petaluma (CA), Smart Publications 2001.
9. Edwards J. R. A cybernetic theory of stress, coping and well-being in organisations. *Academy of Management Review*. 1992; 17: 238–274.
10. Leiter M. P., Maslach C. The impact of interpersonal environment on burnout and organisational commitment. *J of Organisational Behavior*.



1988; 9: 297–308.

11. Ilmarinen J., Tuomi K., Klockars M. Changes in the work ability of active employees as measured by the work ability index over an 11-year period. *Scand J Work Environ Health* 1997; 23 (Suppl. 1):49–57.

12. Kloimuller I., Karazman R., Geissler H. et al. The relation of age, work ability index and stress-inducing factors among bus drivers. *Int J Ind Ergon* 2000; 25:497–502.

13. Koić E., Filaković P., Mužinić L., Mattek M., Vondraček S. (2003). Mobbing/ Mobbing. *Rad i sigurnost* 1: 1–19.

14. Pranjić N., Maleš-Bilić Lj., Beganlić A. (2004). Kako se postaje žrtva stresa na radu. *Svet rada* 3 (1): 391–398.

15. Pranjić N. (2005) Satisfaction with work, work environment, distress and medical error in doctors. *Motovunski glasnik* 44: 1–7.

16. Pranjić N., Maleš-Bilić Lj., Beganlić A., Mustajbegović J. Mobbing, stress and, work ability index among physicians in Bosnia and Herzegovina: survey study. *Croat Med J* 2006; 47:750–8.

17. Pranjić N., Brković A., Beganlić A. Discontent with financial situation, self-rated health, and well-being of adolescents in Bosnia and Herzegovina: Cross-sectional study in Tuzla Canton. *Croat Med J*. 2007; 48: 691–700.

18. Houtman I. L. D., Groudswaard A., Dhondt S., et al. Dutch monitor on

stress and physical load: risk factor, consequences, and preventive action. *Occup Environ Med.* 1998; 55: 73–83.

19. Maslach C., Leither M. P. The truth about burnout. San Fransisco, Calif: Josey-Bass Publishers; 1997:13–15.

20. Gunderson L. Physician burnout. *Ann Intern Med.* 2001; 135 (2): 145–8.

21. Shanafelt T. D., Bradley K. A., Wipf J. E., Back A. C. Burnout and self-reported patient care in internal medicine residency programs. *Ann Intern Med.* 2002; 136: 358–367.

22. Schaufeli W. B., Enzmann D. The burnout companion to study, practice: a critical analysis. London: Taylor and Francis; 1998. p. 77–8.

23. Gundersen L. Physician burnout. *Ann Intern Med.* 2001; 135 (2): 145–148.

24. Linzer M., Konrad T. R., Douglas J., McMurray J. E., Pathman D. E., Williams E. D., et al. Managed care, time pressure, and physician job satisfaction: results from the physician worklife study. *J Gen Intern Med.* 2000; 15: 441–450.

25. Cambell DA, Sonnad SS, Eckhauser FE, Cambell KK, Greenfield LJ. Burnout among American surgeons. *Surgery.* 2001; 130: 696–705.

26. Pranjić N. Burnout and predictors for burnout among physicians in Bosnia and Herzegovina-survey and study. *Acta Medica Academica* 2006; 35: 66–76.

27. Maslach C., Jackson S. E. *Maslach Burnout Inventory*. Palo Alto, CA: Consulting Psychology Press; 1986.

28. Gill-Monte P. R. Factorial validity of the Maslach Burnout Inventory (MBI-HSS) among Spanish professionals. *Rev Saude Publica.* 2005; 39 (1): 1–8.

29. Schaufeli W. B., Van Dierendocnck D. *UBOS: Utrechts Burnout Schaal-handleiding (UBOS: Utrecht Burnout Scale- manual)*. Lisse, Nederland's Swets-Zeitlinger BV; 2000.

30. Linzer M., Visser M. R., Oort F. J., Smets E. M., McMuray J. E., deHaes H. C. Predicting and preventing physician burnout: results from the United States and Netherlands. *Am J Med.* 2001; 111: 170–5.

31. Shanafelt T. D., Bradley K. A., Wipf J. E., Back A. L. Burnout and self-reported patient care in an internal medicine residency program. *Ann Intern Med.* 2002; 136: 358–67.

32. Kirwan M., Armstrong D. Investigation of burnout in a sample of British general practitioners. *Br J Gen Pract.* 1995; 45:259–60.

33. Visser M. R., Smets E. M., Oort F. J., deHaes H. C. Stress, satisfaction and burnout among Dutch medical specialists. *CNAJ.* 2003; 168: 271–5.

34. Goehring C., Gallacchi M. B., Künzi B., Bovier P. Psychosocial and professional characteristics of burnout in Swiss primary care practitioners. *Swiss Med WKLLY.* 2005; 135: 101–108.

35. Suchman A. L. The influence of health care organizations on well-being. *West J Med.* 2001; 174: 43–47.

36. Ito J. K., Brotheridge C. M. An examination of the roles of career uncertainty, flexibility, and control in predicting emotional exhaustion. *J of Vocational Behavior.* 2001; 59: 406–424.



## Poslovna skupina Sava

# Nezgode pri delu – zakaj tvegamo

Evropska komisija je pripravila novo petletno strategijo na področju varnosti in zdravja pri delu – 25-odstotno zmanjšanje pojava nezgod pri delu. V primerjavi z drugimi evropskimi državami naša država ne izstopa samo z visokim koeficientom samomorilnosti in visokim koeficientom umrljivosti zaradi prometnih nezgod, temveč tudi z visokim koeficientom nezgod pri delu. Namen prispevka je prikazati nekatere najnovejše statistične podatke in dati kratek odgovor na vprašanje, zakaj tvegamo.



**Avtor:**  
mag. Mladen Markota, dr. med.  
Inšpektorat Republike Slovenije  
za delo, Parmova 33,  
1000 Ljubljana

## Vzroki za nastanek jutrišnje nezgode pri delu vedno skrivaj tlijo že danes

Nezgode pri delu sodijo med t. i. negativne kazalnike zdravja. V to skupino uvrščamo še poklicne bolezni, bolniški dopust in tudi samomore, poškodbe in zastrupitve, prometne nezgode, pri katerih je bil »udeležen« alkohol, itd. In prav na področju negativnih kazalnikov Slovenija že vrsto let opozarja nase. Skratka, na fenomen nezgod pri delu ne moremo gledati ločeno od drugih kazalnikov. Namen članka je prikazati nekatere osnovne statistične podatke in dati skromen odgovor na vprašanje, zakaj tvegamo. Že v uvodu je treba poudariti, da naša država nekoliko

odstopa od »statističnega vzorca« držav članic EU – smrtne nezgode se pretežno dogajajo pri srednje velikih delodajalcih, nezgode, ki so imele za posledico smrt delavca, se pretežno dogajajo med starejšimi delavci v starostni skupini nad 50 let, posebej zanimiv odklon pa je dejstvo, da se je od vseh smrtno poškodovanih delavcev v obdobju 2008–2009 samo enemu delavcu zgodila predhodna nezgoda, ki je imela za posledico poškodbo, pa še ta se mu je zgodila pri drugem delodajalcu.

## Statistični rezultati

### Metodologija

V analizi so uporabljeni podatki, ki nastajajo na osnovi rutinske statistike Inšpektorata Republike Slovenije za delo. Podatke o nezgodah pri delu v Republiki Sloveniji obdelujeta Inšpektorat RS za delo in Inštitut za varovanje zdravja RS. Inšpektorat RS daje poudarek tehničnemu vidiku nezgode, tj. vzroku nezgode in ne njeni posledici – poškodbi. Inštitut za varovanje zdravja pa obdeluje bolj posledico nezgode – poškodbo. Oba opazujeta isti subjekt, torej osebo, ki se je poškodovala zaradi nezgode pri delu, vendar inšpektorat bolj s tehničnega vidika nezgode, inštitut pa z zdravstvenega vidika – vidika po-



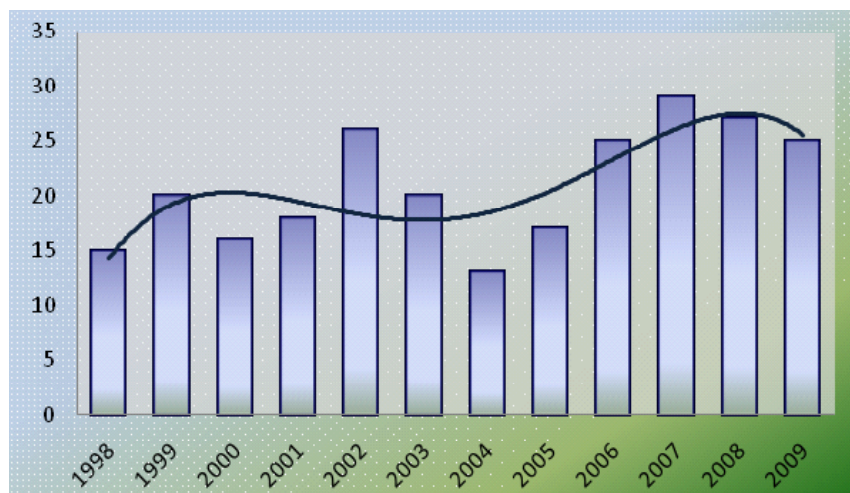
škodbe. Podatki se zbirajo v skladu z metodologijo Eurostata ESAW.

## Rezultati

Tudi leta 2009 je bilo največ smrtnih nezgod v Sloveniji v gradbeni dejavnosti. Distribucija frekvence glede na vzrok, način poškodbe in druge spremenljivke so enake za lažje, težje in smrtne nezgode. Pogosto je med nastankom lažje nezgode in smrtno nezgodo zelo majhen korak. Etiologija nastanka je torej približno enaka. Padec z

višine, stisnjenja, stiki z elektriko, padci predmeta so še vedno vodilni vzroki za nastanek nezgode. Dogajajo se zaradi hitrega, površnega in nezanesljivega dela (slika 1).

Leta 2009 je inšpektorat raziskal 25 smrtnih nezgod, leta 2008 pa 27. Omenimo, da se je v daljšem časovnem opazovalnem obdobju leta 2007 zgodilo največ smrtnih nezgod – 29 (slika 1). Spodbudno je, da leta 2008 in 2009 med nezgodami, ki so imele za posledico smrtno poškodbo, ni bilo delavca v najmlaj-



Slika 1: Število nezgod, ki so imele za posledico smrtno poškodbo, Slovenija, 1998–2009. Vir: Inšpektorat RS za delo

Značilen primer nezanesljivega, površnega in nestrokovnega dela. Posledica je padec in smrt delavca.

Vir: arhiv Inšpektorata RS za delo

ši starostni skupini 15–19 let.

Na področju nezgod pri delu, ki so imele za posledico smrt delavca, se je tveganje za nastanek poškodbe leta 2008 in 2009 »premaknilo« v višje starostne skupine delavcev (slika 2). Na inšpektoratu predpostavljamo, da imajo naslednje značilnosti starejših delavcev pomembno vlogo:

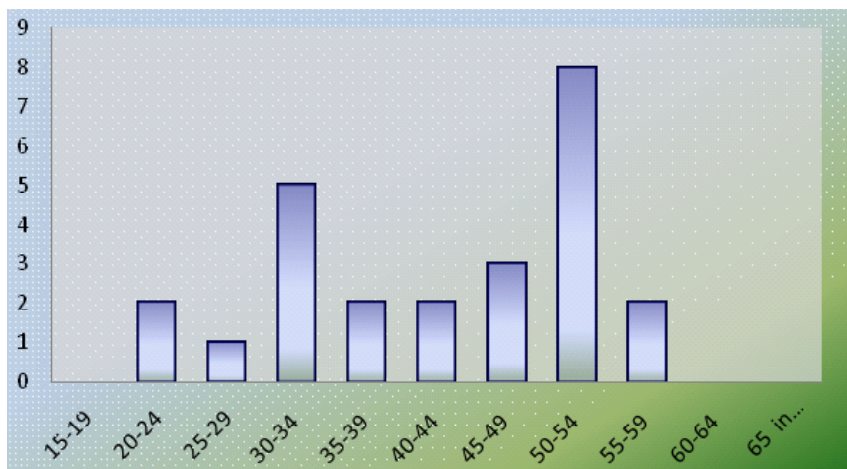
- želja po dokazovanju in lojalnost pogosto povzročita dejanja, ki zaradi objektivnega pešanja njihovega fizičnega in psihičnega stanja predstavljajo povod v nastanek nezgode pri delu;

- prisotna sta še dva dejavnika tveganja: prvič – v času pridobivanja delovnih izkušenj pri tej generaciji ni bilo velikega poudarka na področju varnosti in zdravja, in drugič, gre za pomanjkanje asertivnosti. Vse to še dodatno kompromitira občutek strahu pred odpuščanjem.

Lahko pričakujemo, da bo demografska situacija in demografsko gibanje oz. projekcija razvoja našega prebivalstva v prihodnosti posledično vplivala tudi na proces staranja aktivne delovne populacije. Fenomen višjega koeficienta smrtnih nezgod v višjih starostnih skupinah pa bo zato postal pomemben javnozdravstveni problem.

Glede na zaposlitveni status je največ delavcev, ki so se smrtno poškodovali, imelo pogodbe o zaposlitvi za nedoločen čas (80 %). Vsi smrtno poškodovani leta 2009 so bili moškega spola. Dnevna porazdelitev smrtnih in težjih nezgod je dokaj neenakomerno porazdeljena med de-





Slika 2: Število nezgod pri delu, ki so imele za posledico smrt delavca, glede na starost, Slovenija 2009

Vir: Inšpektorat RS za delo

lovnim tednom (z izstopajočo sredo pri smrtnih nezgodah; slika 3).

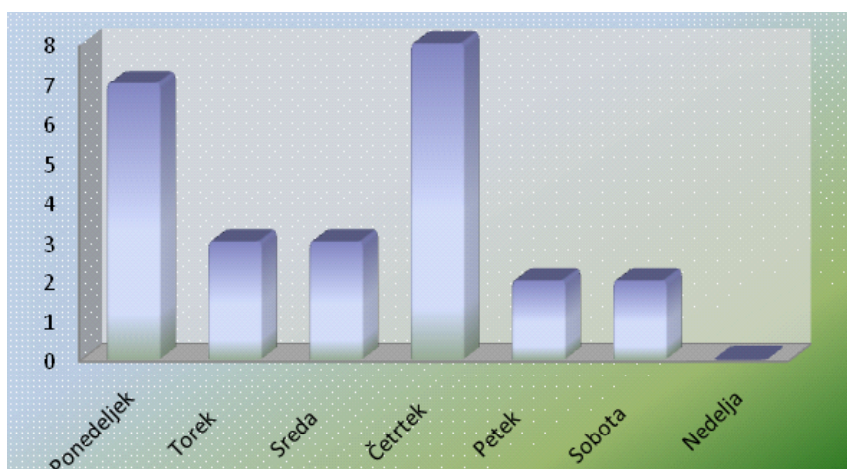
Iz statističnih podatkov je tudi razvidno, da pride do večine smrtnih nezgod v času med 13. in 15. uro (slika 4). Največ smrtno ponesrečenih delavcev je imelo državljanstvo Republike Slovenije (64 %). Med umrlimi leta 2009 je podobno kot vsa prejšnja leta največ kvalificiranih delavcev, sledijo polkvalificirani delavci, delavci s srednješolsko izobrazbo in nekvalificirani delavci.

Najpogostejše težje poškodbe v letih 2008 in 2009 so zlomi kosti in stisnine. Vsako leto pa inšpektorat razišče tudi določeno število težjih nezgod, ki glede na posledice posebej izstopajo: amputacije rok, več amputacij

prstov roke, zlom hrbtenice s trajnimi posledicami (paraliza), več zmečkanin in zlomov kosti. Vodilni vzroki za nastanek težjih poškodb so padci z višine, stisnjenja in udarci predmeta. Kot smo že omenili, je dnevna porazdelitev težjih nezgod dokaj enakomerna v delovnem tednu.

### Zakaj tvegamo

Razlogi, zakaj tvegamo, so na sistemski ravni, na ravni delodajalca in na ravni posameznika. Na sistemski ravni je pomembno poudariti še vedno prisotno odsotnost transparentnega zavarovanja, odsotnost diferencirane prispevne stopnje in »odsotnost« poklicnih bolezni. Tudi pri poklicnih boleznih so vodilni sistemski razlogi

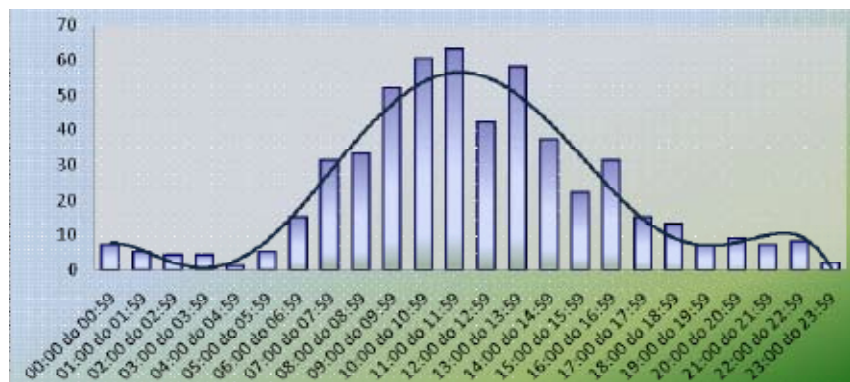


Slika 3: Število nezgod pri delu, ki so imele za posledico smrt delavca, glede na dan v tednu, Slovenija 2009. Vir: Inšpektorat RS za delo

(pravica do zdravljenja in rehabilitacije ob hkratni odsotnosti definicije plačnika verifikacije).

Vsi omenjeni sistemski razlogi so vzrok, da je slovenski delodajalec premalo stimuliran vlagati v področje varnosti in zdravja. Nasprotno, pripravljen je tvegati. V tem kontekstu je sodelovanje Inšpektorata RS za delo in Zavoda za zdravstveno zavarovanje Slovenije izjemno pomembno, vendar je zaradi objektivno nizkega števila raziskanih nezgod število delodajalcev, ki jih »doleti« zahtevek ZZZS za povračilo stroškov zdravljenja, relativno majhen. Ne glede na to dejstvo ocenjujemo, da je to izjemno pomemben prispevek k spremembi kulturnih navad delodajalcev na področju varnosti in zdravja. Vse omenjeno na neki način stimulira delodajalce – da tvegajo. Delodajalcu preostane upoštevanje paradigem na področju varnosti in zdravja ali njihovo izigravanje oz. tveganje. Preostane mu tudi kakovosten nadzor, ki je izjemno pomemben, ker predstavlja prekinitev samodejnega vedenja delavcev, ki pogosto predstavlja uvod v nezgodo pri delu.

Na ravni posameznika tvegamo zaradi teorij pričakovanj (nulta ali nizka stopnja pogostosti nezgod zniža pozornost delavca), zaradi nizke ravni čutnega vnosa (premalo dražljajev zniža budnost delavca) in zaradi teorije homeostaze (vsak delavec je pripravljen sprejeti neko subjektivno določeno raven tveganja – »saj se nikoli ni zgodilo«).



Slika 4: Število nezgod, ki so imele za posledico smrt delavca, glede na čas nastanka, Slovenija, 2004–2009

## Zaključek

V sporočilu Evropske komisije Evropskemu parlamentu v zvezi z izboljšanjem kakovosti in produktivnosti pri delu (Bruselj, 21. 2. 2007, COM(2007) 62) Komisija meni, da bi moral biti splošni cilj za obdobje 2007–2012 25-odstotno zmanjšanje pojava nezgod pri delu. Opredeljeno zmanjšanje se bo ocenjevalo v odnosu na število nezgod pri delu, ki so imele

za posledico smrt delavca leta 2007. V primerjavi z drugimi evropskimi državami naša država ne izstopa samo z visokim koeficientom samomorilnosti in visokim koeficientom umrljivosti zaradi prometnih nezgod, temveč tudi z visokim koeficientom nezgod pri delu. Za razliko od večine držav EU se v Sloveniji najbolj pogosto dogajajo nezgode pri delu pri delodajalcih, ki zaposlujejo več kot

10 zaposlenih. Najbolj ogrožen del aktivne populacije so moški – starejši delavci. V prihodnosti bo treba na področju nezgod pri delu dodatno usmeriti multidisciplinarnе napore k odgovoru na vprašanje, zakaj tvegamo. Ugotavljamo, da so razlogi na sistemski ravni, na ravni delodajalca in na ravni posameznega delavca.

## Literatura

1. Inventory of socioeconomic costs of work accidents. European Agency for Safety and Health at Work, Luxembourg, 2002.
2. Third European Labour Force Survey. Eurostat, Luxembourg, 2007.
3. Zakon o varnosti in zdravju pri delu, Ur. list RS, št. 56/99.

## VARNOSTNI ZNAKI



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

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



## KATALOG VARNOSTNIH ZNAKOV

si lahko ogledate na: [www.zvd.si](http://www.zvd.si)



V prodaji tudi **SAMOSTOJEČE TABLE** Pozor! Spolzka tla

ter **POHODNE** in **MAGNETNE NALEPKE**



**Kontaktna oseba:**

**Fanči Avbelj, T 01 585 51 21, G 041 658 953, F: 01 585 51 80, E [fanci.avbelj@zvd.si](mailto:fanci.avbelj@zvd.si)**

## ZVD 50let

ZVD Zavod za varstvo pri delu d.d.

Chengdujska cesta 25  
1260 Ljubljana - Polje  
T: 01 585 51 00  
F: 01 585 51 01  
W: [www.zvd.si](http://www.zvd.si)  
E: [info@zvd.si](mailto:info@zvd.si)

# Varnost je tudi v krizi vrednota turističnega proizvoda in ponudbe

V preteklosti je bilo moderno pozitivno sporočilo turističnega gospodarstva, svetovalcev in nekaterih akademikov: »Turizem kot sila miru v svetu«, ki se je uporabljalo za popularizacijo turizma.



**Avtor:**  
dr. Janez Mekinc  
UP FTŠ Turistica, Obala 11 a,  
6320 Portorož

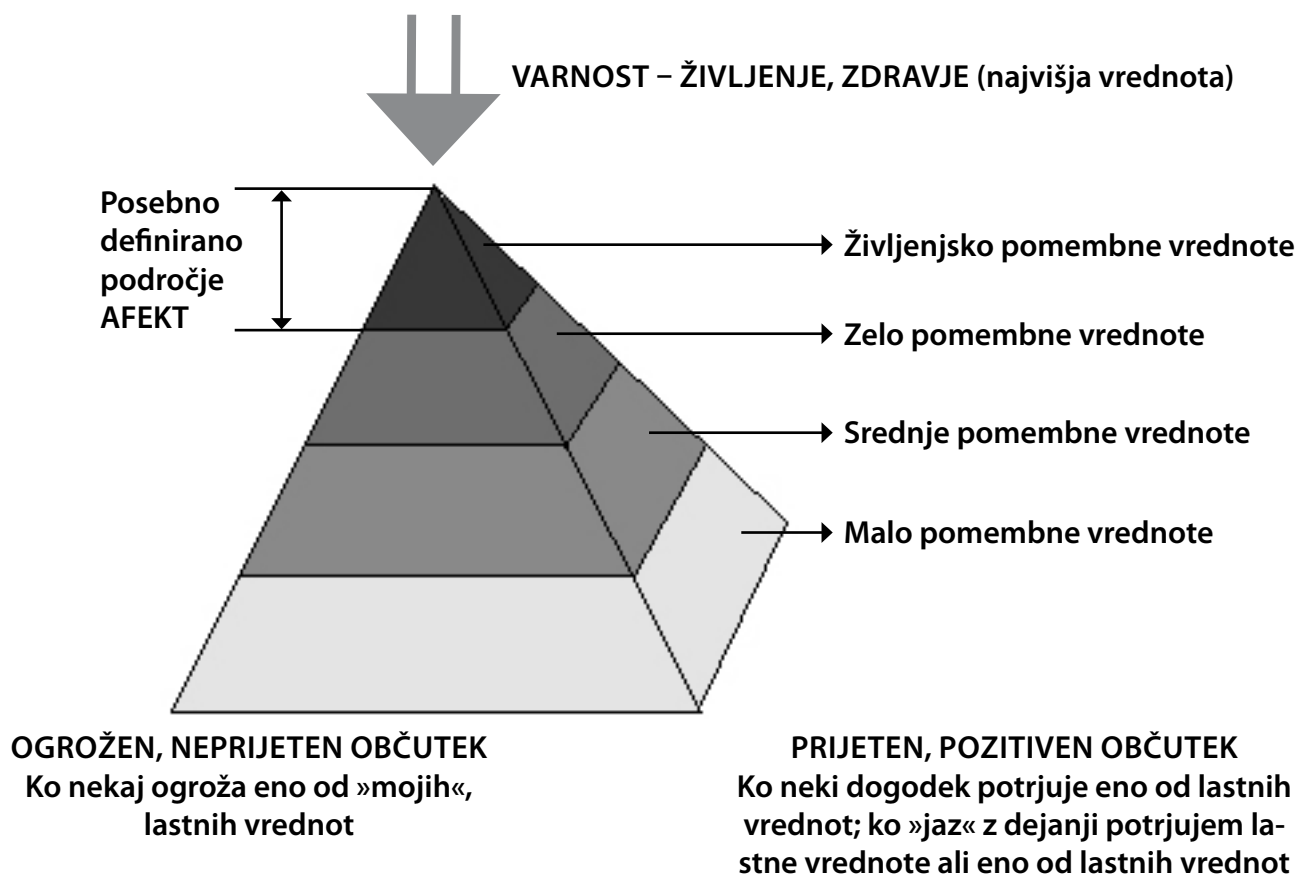
## Hierarhija vrednot

Resnica je, da ima turizem zane-marljiv vpliv na mir in varnostne pojave na makro ravni in da je veliko bolj odvisen od varnosti kot pa varnost od turizma (Hall et al. 2003). Varnost je kot vrednota na vrhu sistema vrednot. Že odzivi posameznika z ogroženo vrednoto varnosti, ki jo doživljamo kot ogrožanje življenja in zdravja, so

burni in nekompromisni. Varnost življenja in zdravja je življenjsko pomembna vrednota.

Za lažje razumevanje, kako pomembno vlogo imajo vrednote v življenju, pri odločitvah in ravnanju in obnašanju, bomo na začetku nekaj besed namenili razumevanju pojma vrednote. Vrednote so prepričanja o tem, kaj je dobro in kaj ni, kaj je prav in kaj ne, kaj je vredno in treba ceniti in česa ne. Običajno se oblikujejo v otroštvu in mladosti in so posplošena ter relativno trajna pojmovanja o ciljih in pojavih, ki jih zelo cenimo in ki usmerjajo naše interese in vedenje. Določene pojave torej ocenjujemo kot dobre in zaželene in si prizadevamo, da jih uresničujemo v življenju.

Vrednote so eno od pomembnih gibal vedenja. Iz njih izhajajo stališča, želje in cilji. Vedenje je večinoma usklajeno z vrednotami. Med vrednotami in vedenjem ni vedno enoznačne zveze in posamezniki svojih vrednot včasih ne upoštevajo. Posameznik, ki prisega na eno vrednoto, lahko v različnih življenjskih situacijah ravna v nasprotju z njo. Ker so vrednote ponotranjene in povezane s samopodobo (identiteto), lahko oseba, ki ne ravna v skladu s svojimi vrednotami, prihaja v konflikt sama s sabo, s svojo samopodobo. Tedaj se pogosto sproži obrambni mehanizem racionalizacije, ko skuša najti opravičilo za svoje vedenje. Določene situacije lahko prive-



dejo do konflikta vrednot. Količnik pomembnejše vrednote so v konfliktu, toliko bolj stresno je to zanj. Vrednote lahko temeljijo na družbenih normah, lahko so skupne skupinam ali individualne.

**Varnost kot konkurenčna prednost slovenskega turističnega gospodarstva**  
Ugotovitve analiz z različnih delov sveta kažejo, da so vplivi varnostnih incidentov na turistično gospodarstvo, turistične destinacije, lokalne skupnosti in turiste vedno negativni in daljnosežni (Mansfeld 2006). Varnost je eden temeljnih dejavnikov države v turistični industriji. Turisti neradi potujejo v dežele, ki niso varne, zato so te manj atraktivne za razvoj turističnega sektorja. WEF (Svetovni

gospodarski forum) pri svoji vsakoletni analizi konkurenčnosti v tretjem stebru konkurenčnih dejavnikov, ki ga imenujejo v angleščini Safety and security (varno in varnost) ocenjuje stopnjo kriminala in nasilja, pojave oziroma možnost terorističnih dejanj, učinkovitost varnostnih (policijskih) sil, da zavarujejo posameznika, in tudi stopnjo varnosti v prometu. Splošna ocena je, da v primerjavi pri tem dominira Evropa, še posebej skandinavske države, saj so Finska, Islandija in Norveška na vrhu lestvice konkurenčnosti po dejavnih varnosti. Te države nimajo konkretnih problemov s kriminalom in nasiljem, ne pojavlja se nevarnost terorističnih dejanj, policijske/varnostne službe delujejo organizirano in učinkovito. WEF je letos objavil podatke, da se

je Slovenija po skupni oceni konkurenčnosti slovenskega turizma med 133 državami uvrstila na 35. mesto, to je v zgornji del lestvice oziroma med države z nadpovprečjem po upoštevanih parametrih. Prednost pred drugimi državami ima predvsem na področju turistične infrastrukture, trajnostnega razvoja in varovanja okolja ter varnosti. Če pogledamo posamezne dejavnike konkurenčne prednosti, lahko vidimo, da so konkurenčne prednosti Slovenije še vedno največje glede poslovnega okolja in infrastrukture (33. mesto), pri čemer lahko izpostavimo turistično infrastrukturo (16. mesto), zemeljsko transportno infrastrukturo (23. mesto) in informacijsko tehnologijo (27. mesto) ter na področju varnosti (24. mesto) in trajnostnega razvoja okolja (20. mesto). Od leta

Država	Grožnje s terorističnimi napadi		Zanesljivost in učinkovitost policijskih in varnostnih služb		Stopnja kriminala in nasilja v družbi		Stopnja prometne varnosti	
	Mesto	Ocena	Mesto	Ocena	Mesto	Ocena	Mesto	Ocena
Avstrija	8	6,6	13	6,2	11	6,3	49	0,8
Italija	79	5,5	54	4,6	73	4,6	107	7,6
Hrvaška	39	6,1	53	4,6	49	5,3	42	0,6
Slovenija	25	6,3	57	4,6	22	5,9	21	0,3

Vir: WEF 2009 (<http://www.weforum.org/documents/TTCR09/index.html>)

Grožnje s terorističnim napadom	1 = pomemben dejavnik v turističnem sektorju 7 = ni pomemben dejavnik v turističnem sektorju
Zanesljivost in učinkovitost policijskih in varnostnih služb	1 = ni gotovo/zanesljivo, da bodo zagotovile red in mir v državi 7 = je gotovo/zanesljivo, da bodo zagotovile red in mir v državi
Stopnja kriminala in nasilja v družbi	1 = pomemben dejavnik v turističnem sektorju 7 = ni pomemben dejavnik v turističnem sektorju
Stopnja prometne varnosti	Število mrtvih v prometnih nesrečah na 100.000 prebivalcev

Merila pri posameznih področjih ocenjevanja

Vir: WEF 2009 (<http://www.weforum.org/documents/TTCR09/index.html>)

2008, ko je Slovenija na področju zagotavljanja varnosti zasedala 20. mesto, je sicer padla za 4 mesta, vendar pa je obdržala enako oceno 5,9 in je torej v zgornji petini ocenjenih držav. Naj navedemo, da je Hrvaška po tem merilu na 42., Avstrija na 6., Madžarska na 41. in Italija na 82. mestu.

Naj omenimo še, da se Slovenija po dejavnikih okoljskega trajnostnega razvoja uvršča na visoko 20. mesto (leta 2008 17.); v okviru tega dejavnika so ugotavljali, kako strogi so okoljevarstveni predpisi v posamezni državi. Glede tega merila smo na 25. mestu (leta 2008 22.), izvajanja teh predpisov pa na 23. mestu (leta 2008 24.). Pri merilu, ki meri, h kolikim sporazumom na področju varovanja okolja je država pristopila, je Slovenija na 10. mestu (leta

2008 na 5.), to mesto pa si deli z 10 drugimi državami.

Ni nepomembno vedeti, na katera mesta na seznamu konkurenčnosti za razvoj turističnega sektorja so se uvrstile države, pri katerih je turizem najpomembnejša oziroma eno najpomembnejših gospodarskih panog. Švica se je znova uvrstila na 1., Avstrija na 2. in Nemčija na 3. mesto. Italija je na 28. (enako kot leta 2008), Hrvaška pa na 34. mestu (enako kot leta 2008). Zmagovalka med državami, ki so izboljšale svoj položaj na lestvici, je Francija, ki se je z 10. (leta 2008) povzpela na 4. mesto. Analiza WEF je dober pokazatelj, da je sodelovanje vseh dejavnikov s področja turizma in medsektorsko sodelovanje izredno pomembno. Hkrati pa nam lahko analiza služi kot kakovosten pripomoček za še

nadaljnje izboljšanje konkurenčnosti slovenskega turizma. Rezultati raziskave nam namreč dajejo jasno sliko o tem, na katerih področjih turizma v Sloveniji že dosegamo zeleno raven, in nam daje hkrati napotke, kam naj usmerjamo svoje aktivnosti, da se bo slovenski turizem v prihodnosti uvrščal še višje.

### Varnost pri trženju turističnih storitev in proizvodov

Če vzamemo varnost kot eno od konkurenčnih prednosti slovenskega turizma, se pojavi jasno vprašanje, kako Slovenija in slovenski turistični sektor – javne službe ali poslovni subjekti – tržita to konkurenčno prednost. Pri tem je treba poudariti inovativnost pri ponudbi storitev, zlasti oblikovanju novih turističnih proizvodov, ki



bodo vključevali elemente varnosti kot konkurenčne prednosti. Skupne probleme pri uvajanju inovativnih programov v turizem lahko opredelimo (Dallen, Hall 2007):

- neučinkovitost javnih služb za razpolaganje z javnimi sredstvi za turizem;
- visoka raven birokracije z dolgimi in zapletenimi upravnimi postopki;
- neprožnost v podpornih projektih za turizem;

– slabo opredeljena merila pri izboru projektov na javnih razpisih. Že ko preberemo Razvojni načrt in usmeritve slovenskega turizma 2007–2011 (RNUST) kot temeljni strateški dokument slovenskega turizma, ugotovimo, da je varnost omenjena le površinsko in brez poudarka. Podobno je, ko analiziramo promocijske in tržne aktivnosti slovenskega turizma (povzeto po: RNUST 2007–2011) z namenom pridobivanja turistov in njihovega odnosa do Slovenije kot turistične destinacije na spletnih straneh. Ne glede na to, ali si ogledamo PR-akcije – proaktivna izraba dogodkov, ki se navezujejo na Slovenijo, oglaševanje Slovenije kot turistične destinacije na turističnih sejmih in kongresih, oglaševanje v katalogih turističnih agencij, CRM in direktno trženje slovenskih turističnih proizvodov in storitev, varnosti kot konkurenčne prednosti Slovenije – ne bomo zasle-



Vir: RNUST 2007–2011

dili kot elementa trženja in promocije. Če si ogledamo piramidni prikaz faz, v katerih je lahko turist glede na destinacijo, ugotovimo, da je dejavnik varnosti pomemben element odločitve za destinacijo v vsaki od faz. Varnost kot vrednota je pomembna tudi pri sprejemanju odločitev za potovanje, konkretno turistično destinacijo, hotel, marino idr. Različni pojavi varnostnih incidentov pa povzročijo spremembo v percepciji turistov do tveganja, ki so ga še pripravljene sprejeti ob potovanju (Mainsfeld 2006). Glede na navedeno nas je še posebej zanimal pristop poslovnih gospodarskih subjektov na področju turizma do trženja storitev skozi prizmo varnosti. Drugače povedano, zanimali so nas turistični gospodarski subjekti, kot so hoteli, zdravilišča, turistično-športni centri, igralnice, oziroma kako pri svojem trženju na spletnih straneh upora-

bljajo varnost kot pozitiven tržni dejavnik. Za namen raziskave smo analizirali 5 večjih spletnih strani slovenskih hotelov in zdravilišč. Iskali smo besedi varno ali varnost in okvir, v katerem sta omenjeni. Naša pričakovanja, da varnost kot pomemben tržni element konkurenčnosti slovenskega turizma ni prepoznaven med turističnimi gospodarskimi subjekti, so se izkazala za pravilna. Beseda varnost se sicer pojavlja na spletnih straneh, vendar ne za neposredno trženje turistične destinacije, turističnih storitev/pro-





izvodov, temveč le v informativne namene. Tipični primeri posredne informacijske uporabe besed varno/varnost na analiziranih spletnih straneh:

- »... vzpostavljeni vsi varnostni mehanizmi tako za zaščito podatkov hotela ...«
- »... kabelsko televizijo, varnostno blagajno, kopalnico ...«
- »... poskrbljeno pa je tudi za var-

no hrambo koles in motorjev ...«

• »...24-urna dosegljivost upravitelja marine oziroma varnostne službe ....«

• »... omogoča varno vadbo za vse generacije ...«

Gre torej za posredno nagovarjanje potencialnih strank z besedami varno/varnost, ne pa za neposredno nagovarjanje. Vzrok za tak odnos je gotovo dejstvo, da varnost v turističnem gospodarstvu nikoli ni bila razumljena kot konkurenčna prednost, temveč kot možen demotivacijski dejavnik za potencialne stranke. Seveda so odločitve potencialnega turista o izbiri destinacije, hotela idr.



odvisne tudi od drugih zunanjih dejavnikov, kot so vpliv družine, priporočila znancev, kot pa samo od kakovosti spletnih strani (Mills, Law 2005).

### Celosten pristop k zagotavljanju varnosti v turizmu

Vedno aktualno razmerje med varnostjo in človekovimi pravicami je prenosljivo in primerljivo tudi z



**NEUROTH**  
slušni aparati & svetovanje

## > Neuroth Antilärm® PRO

Individualna zaščita sluha pri delu v industriji in obrti.

### >Kontaktna oseba:

NEUROTH slušni aparati d.o.o.

Matej Kuhar

Tel 051/637 657

E-mail: matej.kuhar@neuroth.at

Saša Vrtovec, el. ing.

Tel 051/356 646

E-mail: sasa.vrtovec@neuroth.si

[www.neuroth-zascitasluha.si](http://www.neuroth-zascitasluha.si)



razmerjem med varnostjo na eni strani ter svobodo, pristnim užitkom, diskretnostjo in integriteto turistov na drugi. Obe razmerji sta v svoji kvantiteti in kvaliteti recipročni. Tako pri prvem razmerju velja, da več in ostrejši varnostni ukrepi obvezno povzročijo zmanjšanje in omejevanje človekovih pravic. To se v turizmu velikokrat neposredno aplicira na razmerje med varnostjo in turizmom v okviru: več zagotavljanja varnosti, manj svobode in pristnih užitkov pri turističnih aktivnostih oziroma dejavnostih. Odnos turistov in delavcev v turistični dejavnosti in tudi širše civilne javnosti do prej omenjenega razmerja si bomo podrobneje ogledali. Pri tem bomo za področje opazovanja vzeli dve pojmovno široki turistični storitvi:

- zagotavljanje varnosti v nastanitvenih obratih (hotelih, prenočiščih),
- zagotavljanje varnosti turistov pri različnih turistično-športnih aktivnostih, kot so gornišstvo, veslanje po divjih vodah, gorsko kolesarjenje, smučanje in deskanje, potapljanje, jadralno padalstvo idr.

V nastanitvenih obratih se varnost gostov/turistov zagotavlja z dvema osnovnima načinoma – tehničnim

in fizičnim varovanjem objekta. Pri tehničnem varovanju gre za varovanje s tehničnimi sredstvi, kot so različni senzorji, čitalci kartic, predvsem kamere, s katerimi se snema in nadzira dogajanje v prostorih nastanitvenega obrata in neposredna okolica objekta. Fizično varovanje pa zajema varovanje z varnostniki, ki so lahko uniformirani ali pa tudi v civilnih oblačilih. Ne glede na način varovanja gre za poseganje v zasebno sfero gosta/turista, saj kamere nenehno snemajo premike gostov na hodnikih, dvigalu, predverju hotela, recepciji, toaletnih prostorih, baru, konferenčnih dvoranah, bazenu, vhodu v hotel/prenočišče, gostinski obrat idr. Pri tem spremljajo tudi čas gibanja gosta/turista, njegove socialne stike in socialno mrežo, uporabo plačilnih kartic ali gotovine. Gre za občutljive osebne podatke. Še bolj občutljivo pa je zbiranje in shranjevanje omenjenih podatkov oziroma posnetkov. Diskretnost gosta je s tega zornega kota seveda minimalizirana. Še posebej so taki ukrepi občutljivi s stališča možnosti zlorabe osebnih podatkov. Lahko gre za nedolžno zlorabo, ko zaposleni v nastanitvenem obratu z zbranimi podatki spremljajo gibanje simpa-

tičnega gosta, pridobijo njegove osebne podatke. Pri tem gre seveda predvsem za nespoštovanje poklicne etike pri zaposlenem. Lahko pa gre za resnejše zlorabe. Slednje se lahko zgodijo že ob nestrokovnem shranjevanju in združevanju osebnih podatkov, ki niso v skladu z Zakonom o varstvu osebnih podatkov. Lahko pa podatke, tako zbrani v nastanitvenih obratih, tudi neupravičeno posredujejo tretjim osebam. Če seveda na to gledamo z opisanega zornega kota, je za turista/gosta prijetnejša nastanitev v hotelu/prenočišču, ki ni tehnično in fizično varovano ali pa je to minimalno. Lahko pa seveda na tehnično in fizično varovanje gledamo tudi z drugega zornega kota, ko dobro fizično in tehnično varovanje zavaruje turista, njegovo zdravje, življenje in tudi premoženje. Z varovanjem lahko nadzorne službe pomagajo pri odkrivanju kaznivih dejanj, tatvin, roparskih tatvin, vlomov in drugih premoženjskih deliktov. Prav tako lahko nadzovanje pomaga pri nesrečah gostov, izgubi predmetov, oseb idr. Pri tem se pojavlja osnovno vprašanje, kakšno je optimalno razmerje med varnostjo na eni strani in osebno integriteto ter diskretnostjo gosta na drugi. Menedžment nastanitvenih obratov si seveda s povečanjem tehničnega in fizičnega varovanja zagotovi zmanjšanje odgovornosti pri odškodninskih zahtevkih ali tožbah ob nesrečah, tatvinah in drugih negativnih varnostnih pojavih v obratu. Zaradi vse bolj osveščenih gostov/turistov pa bo prihajalo tudi do odško-





dninskih tožb zaradi morebitnega nestrokovnega zbiranja osebnih podatkov in zlorab tako zbranih osebnih podatkov. Prav v zvezi s tem lahko opozorimo na izziv neposrednega osveščanja gostov/turistov o njihovi odgovornosti za lastno varnost, varnost svojcev in premoženja. Drugače povedano, poudariti je treba odgovornost tu-

rista, da sam poskrbi za lastno varnost. Večja ozaveščenost turistov, da z odgovornim vedenjem in ravnanjem skrbijo za svojo varnost, lahko tudi razbremeni lastnike in menedžment nastanitvenih objektov, da omeji tehnično in fizično varovanje ter s tem omogoča več diskretnosti in osebne integritete gostov. Prej omenjeno nikoli po-

polnoma neoptimizirano razmerje med varnostjo in diskretnostjo gosta/turista se lahko oblikuje ravno s preventivnim osveščanjem turistov o skrbi za lastno varnost.

Pri tem se kar sama od sebe ponuja primerjava z razmerjem med varnostjo in svobodo ob športni aktivnosti in dejavnosti turistov. Aprila 2008 smo bili priče dogodku z belgijskimi otroki, ki so se v neugodnih vremenskih in nevarnih snežnih razmerah odpravili v gore. Seveda so bili brez potrebne opreme, neprimerno obuti in oblečeni (v kratkih krilih, hlačah, natikačih), brez gornjskih izkušenj in seveda



**NEUROTH**  
slušni aparati & svetovanje

## > Neuroth Aquastop®

Zaščita pri plavanju za občutljiva ušesa!

- individualno prilagojena za optimalno prileganje
- brez tiščanja v ušesu, primerna za dolge treninge
- ohranja občutek ravnotežja

### >Kontaktna oseba:

**NEUROTH** slušni aparati d.o.o.

Matej Kuhar

Tel 051/637 657

E-mail: matej.kuhar@neuroth.at

Saša Vrtovec, el. ing.

Tel 051/356 646

E-mail: sasa.vrtovec@neuroth.si

[www.neuroth-zascitasluha.si](http://www.neuroth-zascitasluha.si)

brez vodnika. Podobne zgodbe poznamo tudi pri veslanju s kajaki, kanuji ali rafti po slovenskih rekah ter pri drugih športih v naravi. Največkrat neuke veslače z nepripravo opremo nepripravljene najdemo v nevarnih predelih rek. Še več, velikokrat smo priče, da turisti niti ne napovejo športnih aktivnosti, čeprav jim to nalagajo predpisi. Leta 2007 se jih je tako denimo pri vodnih aktivnostih ponesrečilo 5, pri aktivnostih v zraku 45, pri gorskem kolesarjenju 3, pri sankanju 11. Skupaj je bilo 290 nesreč, v katerih so bili 304 ponesrečenci. Pri tem je treba dodati, da v analizo niso vključene nesreče na organiziranih

smučiščih, ko so posredovali gorski reševalci, organizirani v dežurno službo na smučišču. Največ nesreč se zgodi udeležencem v neorganizirani skupini in med posamezniki. V približno 30 odstotkih reševanj so udeleženi tuji državljani, največkrat Čehi. Tudi v teh primerih gre za slabo osveščenost za lastno varnost med turisti. Na tem področju je očitna razlika med turistično razvitejšimi državami in Slovenijo. Možnosti za tovrstne športne aktivnosti brez poprejšnje napovedi pri turistični organizaciji (LTO, koncesionarji za določeno področje) in najema vodiča oziroma inštruktorja si je v Franciji, Švici, Nemčiji, Avstriji

... težko zamisliti. Največjo nevarnost za turiste pomeni prav nepoznavanje območja oziroma terena, kjer izvajajo aktivnosti. Zato je tako pomembna uvedba učinkovitega sistema napovedi športnih aktivnosti turistov. Predvsem gre za osveščenost turistov, da je treba športne aktivnosti v naravi napovedati in tudi plačati. Del tako zbranih sredstev gre neposredno v ohranjanje in varstvo narave ter zagotavljanje večje varnosti na preventivnem in kurativnem področju. Odgovornost turistov za osebno varnost je še toliko pomembnejša. Akcije reševanja turistov so v tujini drage, ker že samo po sebi deluje preventivno.

## USPOSABLJANJE OPERATERJEV SOLARIJEV

ZVD d.d. je s strani Ministrstva za zdravje - Uprave RS za varstvo pred sevanji pooblaščen za izvajanje usposabljanja osebja v solarijih;  
št. pooblastila: 1234-1/2010-3

### Program seminarja:

Skladno z 18. členom Pravilnika o minimalnih sanitarno zdravstvenih pogojih za opravljanje dejavnosti higienske nege in drugih podobnih dejavnosti (Uradni list RS, št.: 104/2009) so na usposabljanju podrobno razložene vsebine o:

- delovanju solarijev,
- UV sevanju,
- bioloških učinkih,
- zdravstvenih tveganjih,
- tipih kože,
- dozah izpostavljenosti.



**Z NAMI JE VARNEJE**

**ZVD** 50let

ZVD Zavod za varstvo pri delu d.d.

Chengdujska cesta 25  
1260 Ljubljana - Polje  
T: 01 585 51 00  
F: 01 585 51 01  
W: www.zvd.si  
E: info@zvd.si

### Kontaktne osebe:

**Tom Zickero** T: 01 585 51 63  
**Andraž Tancek** T: 01 585 51 96

**M: 041 674 007**  
**M: 051 671 809**

**E: tom.zickero@zvd.si**  
**E: andraz.tancek@zvd.si**

Seveda so stroški reševalnih akcij turistov, ki so imeli s seboj vodiča ali inštruktorja, veliko manjši ali pa jih za turiste sploh ni, saj je odgovornost za varnost prenesena na vodiča/inštruktorja. Sistem napovedi športnih aktivnosti v naravi pri turistih pa je učinkovit toliko, kolikor je učinkovit sistem nadzora oziroma odkrivanja in sankcioniranja kršitev. V razvitih gorskih turističnih središčih Avstrije (Obertavnu, Kaprunu, Sportgestainu, Molltal, Salbachu, Ischgel) si je težko zamisliti, da bi se turist odpravil na turo gorskega kolesarstva, ne da bi kupil karto in tako posredno napovedal svojo navzočnost v gorah. Princip je popolnoma enak kot pozimi, ko je treba kupiti smučarsko karto, če želimo smučati ali deskati. Če se vrnemo k razmerju med varnostjo na eni strani in svobodo turista na drugi, so preventivne akcije, povezane z osveščanjem turistov o odgovornosti za lastno varnost, še toliko bolj upravičene. Na tem področju zelo zaostajamo za drugimi državami. Preventivne aktivnosti, ki jih v turistični sezoni izvajamo za večjo prometno varnost turistov na slovenskih cestah, bi morali prenesti tudi na druga področja, kjer se turistom dogajajo nesreče. Eden od glavnih ciljev turistične destinacije je ravno v čim bolj sprejemljivem (optimalnem) razmerju med varnostjo na eni in svobodo ter diskretnostjo turistov na drugi strani. Da se utvari tako razmerje, je potreben sistematičen pristop vseh subjektov v turistični dejavnosti. Pri nas pa je žal največkrat sistematičnost zamenjana s stihizmom.



### Sklepne misli

Tekma inovativnih orožij je barvita fraza Baumola (2002), ko opisuje inovacijo kot primarno orožje konkurence in varnosti, gotovo je konkurenčna prednost, ki se mora vključevati v ponudbo, še posebej inovativna. Načrtovanje varnosti v turizmu z namenom zmanjševanja in preprečevanja tveganja se izvaja na štirih področjih:

1. človeški in zakonski okviri, v katerih deluje turistično gospodarstvo;
2. turistično gospodarstvo v povezavi z ostalimi gospodarskimi sektorji;
3. turisti;
4. tveganja okolja – epidemije, naravne nesreče, klimatske spremembe ... (WTO 1997).

Slovenski turizem stanje varnosti/ varnostne standarde/varnostne razmere v Sloveniji kot turistični destinaciji ne izrablja dovolj z vidika konkurenčne prednosti. Zavest, da želijo turisti pri odločanju za destinacijo najprej potrditi vrednoto varnosti, je v slovenskem turizmu v nasprotju s pričakovanim. Če se postavimo v vlogo turista, najprej preverimo varnost destinacije, kamor potujemo. Varnost je širok pojem in zajema: nalezljive bolezni, možnosti epidemij, naravnih katastrof (cunami, orkani,

izbruh vulkana), možnosti izbruha nasilja ali vojaških spopadov, politične stabilnosti destinacije/države, korupcije, organiziranega ali uličnega kriminala, varnosti v prometu, varnosti osebnih podatkov, varnosti pri izvajanju adrenalinskih športov itd. Slovenijo kot državo/destinacijo z visoko stopnjo varnosti bi morali oglaševati že na nacionalni ravni (mednarodni turistični sejmi, kongresi) in to bi moralo postati ena od strateških nalog slovenskega turizma. Obenem pa bi morali turistični subjekti varnosti pri trženju namenjati in posvečati večjo pozornost.

### Literatura

1. Baumol, W. J. (2002): *The Free-Market Innovation Machine. Analyzing the Growth Miracle of Capitalism*, Princeton Univ. Press.
2. Dallen, J. T., Hall, T. C. (2007): *Safety and Security in Tourism: Relationships, Management and Marketing*, Jaico Publishing House.
3. Hall, C. M., Timothy, D. J., Duval, D. T. (2003): »Security and Tourism: Towards a New Understanding«, *Safety and Security in Tourism (Relationships, Management and Marketing)*, The Haworth Hospitality Press, Binghamton.
4. Mansfeld, Y., Pizam, A. (2006): *Tourism, Security And Safety: From Theory to Practice*, Elsevier Butterworth-Heinemann, Burlington.
5. Mills, J. E., Law, R. (2005): *Handbook of Consumer Behavior, Tourism, and the Internet*, Routledge.
6. RNUST 2007–2011.
7. *Travel & Tourism Competitiveness Report WEF (2009)* ([www.weforum.org/documents/TTCR09/index.html](http://www.weforum.org/documents/TTCR09/index.html)).
8. World Tourism Organization (1997), *Tourist Safety and Security – Practical Measures for Destinations*, WTO, Madrid.

## Obeležitev 50-letnice obstoja in delovanja ZVD Zavoda za varstvo pri delu d. d.

ZVD Zavod za varstvo pri delu d. d. je 20. maja 2010 na Ljubljanskem gradu v družbi dolgoletnih poslovnih partnerjev, bivših zaposlenih in zaposlenih obeležil 50 let obstoja in aktivnega delovanja na področju varnosti in zdravja pri delu.



Marjeta Fuchs, članica upravnega odbora ZVD d. d., Miran Kalčič, izvršni direktor in član upravnega odbora ZVD d. d., dr. Gregor Omahen, predstojnik Centra za fizikalne meritve, ZVD d. d., dr. Maja Metelko, vodja kakovosti in namestnica izvršnega direktorja ZVD d. d., mag. Ivan Božič, predstojnik Centra za tehnično varnost in strokovne naloge, ZVD d. d., prim. prof. dr. Marjan Bilban, predstojnik Centra za medicino dela, ZVD d. d., Ljubo Peče, predsednik upravnega odbora ZVD d. d., mag. Tom Zickero, član upravnega odbora kot predstavnik sveta delavcev ZVD d. d.

### **Avtorica:**

mag. Kristina Abrahamsberg,  
vodja Službe za kadrovske,  
organizacijske in pravne zadeve

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

1260 Ljubljana - Polje

**Fotografije:** IFP d. o. o., družba za  
razvoj fotografije

Udeležence dogodka so nagovorili gospod Peter Pogačar, direktor Direktorata za delovna razmerja in pravice iz dela na Ministrstvu za delo, družino in socialne zadeve, mag. Borut Brezovar, glavni inšpektor na Inšpektoratu RS za delo, in gospod Miran Kalčič, izvršni direktor in član upravnega odbora ZVD d. d.

Gospod Peter Pogačar je v svojem govoru najprej pozdravil vse, ki so s svojim delom kakor koli pripomogli k delovanju in ugledu zavoda in so zaslužni za praznovanje tako visoke obletnice, kot je 50 let, ter prispevajo k celostnemu sistemskemu urejanju področja zagotavljanja varnosti in zdravja pri delu, kar je po njegovem mnenju vredno pohvale.



Mag. Bojan Žlender, Direkcija RS za ceste, vodja Sveta za preventivo in vzgojo v cestnem prometu, in Miran Kalčič

Na ministrstvu za delo, družino in socialne zadeve menijo, da je zavod v vseh teh letih delovanja odigral pomembno vlogo na področju, za katerega je bil ustanovljen. Zavod na vseh področjih široko zastavljenega udejstvovanja izpolnjuje najvišje standarde kakovosti in strokovnosti, dobra organizacijska postavitve v obliki centrov in oddelkov, ki se medsebojno povezujejo in dopolnjujejo, pa zagotavlja hitro, predvsem pa

učinkovito odzivnost zavoda na dnevne potrebe v delovnem in življenjskem okolju.

Z vidika ministrstva je zavod zaradi velikega kadrovskega potenciala in velikega nabora strokovnjakov različnih profesionalnih usmeritev dragocen sogovornik ministrstva tako ob reševanju vsakodnevnih vprašanj, ki se izpostavljajo na področju varnosti in zdravja pri delu, kakor tudi pri pripravi dolgoročnih usmeritev in rešitev s področja

varnosti in zdravja pri delu.

V imenu ministrstva je gospod Peter Pogačar povabil zavod k nadaljnjemu sodelovanju na področju varnosti in zdravja pri delu, konkretnije k sodelovanju pri pripravi novega zakona o varnosti in zdravju pri delu, katerega novelo trenutno pripravljajo na ministrstvu in s katero pričakujejo, da se bosta varnost in zdravje pri delu, kar je skupni cilj ministrstva in zavoda, še izboljšala.

# ZVD 50let

ZVD Zavod za varstvo pri delu d.d.



Na grajskem dvorišču



Marian Papež, generalni direktor ZPIZ, in Miran Kalčič



Kulturni program

V svojem govoru je gospod Peter Pogačar poudaril, da je skupnih izvivov, ki nas čakajo v prihodnje, še veliko. Eden izmed njih je prav gotovo ustanovitev institucije na področju varnosti in zdravja pri delu, ki bi imela podobno vlogo, kot jo imajo tovrstne institucije v EU. Na ministrstvu poglobljeno proučujejo možnosti in načine za prenos nekaterih javnih pooblastil s področja varnosti in zdravja pri delu na pravne osebe javnega ali zasebnega prava, pri čemer velja poudariti, da

take rešitve niso nenavadne. Prav zavod lahko izpostavimo kot primer, ki s svojim delovanjem tako v preteklosti kot v današnjem času dokazuje, da so tovrstne institucije vredne zaupanja države, zaupanje države pa je ključno pri morebitnem odločanju o prenosu javnih pooblastil.

Le zavedanje, da lahko uspemo s skupnimi močmi, nam lahko zagotovi zdravo in varno okolje, zato je razveseljivo dejstvo, da

lahko ministrstvo in zavod računata drug na drugega. Ob koncu svojega nagovora se je gospod Peter Pogačar v imenu ministrstva še enkrat zahvalil zavodu za dolgoletno tvorno in uspešno sodelovanje ter v imenu ministra dr. Ivana Svetlika izrekel iskrene čestitke ob visokem in častitljivem jubileju.

Mag. Borut Brezovar je v svojem nagovoru podal zgodovinski prikaz na področju varnosti in zdrav-



Z desne proti levi: dr. Primož Gspan, predstojnik Centra za ekologijo in toksikologijo, ZVD d. d. (1978-1989), gospod Mirko Vošner, direktor BVD Ravne, doc. dr. Mitja Kožuh, predstojnik Katedre za tehniško varnost, Fakulteta za kemijo in kemijsko tehnologijo Univerze v Ljubljani. Zada desno: dr. Ferdinand Deželak, vodja Laboratorija za fizikalne meritve, ZVD d. d.



Povezovalka programa Bernarda Žarn



Mag. Borut Brezovar, glavni inšpektor RS za delo



Mag. Bojan Žlender, SPV, Marjeta Fuchs, članica UO ZVD d. d., Ljubo Peče, predsednik UO ZVD d. d., dr. Maja Metelko, ZVD d. d.



Miran Kalčič, Peter Pogačar, mag. Borut Brezovar in Janez Fabijan, predsednik ZDVIS

ja pri delu v Sloveniji ter ob tem poudaril pomembnost zavoda kot najstarejše institucije s tega področja za razvoj in delovanje. Pri tem je poudaril, da je prehojena pot zavoda inšpekciji dela dobro poznana, da poznajo okoliščine, v katerih je zavod nastal, kakšen je bil njegov razvoj in kako se je skozi čas prilagajal različnim razmeram, saj ga je kot starejša institucija (začetki inšpekcije segajo v leto 1883) imela možnost spremljati vse od njegovega nastanka.

Zavod je začrtal določeno strukturo v organizaciji za poznejše delovanje, ki se je pokazala kot prava, potrebna in ki se je pokazala tudi kot vodilo razvoja na tem področju. Mag. Borut Brezovar je poudaril, da si danes težko zamišljamo diskusijo o varnosti pri delu, ne da bi pri tem razmišljali tudi o zdravju. Koncept celovite varnosti, ki ga je zavod postavil že v preteklosti in ki ga današnji zavod razvija in zagovarja, tako tiste v povezavi z delom kot tiste doma, v okolju, tudi prometu, se skozi različne ak-

tivnosti vsa ta leta, desetletja kaže in dopolnjuje.

Zavod je uspešno prebrodil različne krize na področju varnosti in zdravja pri delu ter spremembe v okolju in našel profil, ki je danes videti boljši od večine drugih, boljši v tem, da ne vodi v neko razdrobljenost, temveč predstavlja možnost za ponudbo celotne storitve tistim, ki to potrebujejo.

Zavod veliko vpliva v kakovost, kar

dokazuje cela paleta certifikatov in akreditacij, ter na ta način uporabnikom sporoča, da so na zavodu v rokah strokovnjakov.

Zaznati je prizadevanja in ambiciozne načrte zavoda, saj želi biti kolektiv najboljši na svojem področju, tako v pogledu celovitosti storitev kot tudi kvaliteti teh storitev in skrbi za zaposlene. Čez nekaj let bo namreč posebna vrednota dobro počutje v službi.



Zbrane je nagovoril tudi Peter Pogačar.

Velik del tega, kar danes zavod je, je tudi zasluga bivših zaposlenih, tistih, ki so svoje znanje pustili na zavodu. Mag. Borut Brezovar je prepričan, da bodo tudi v prihodnje lahko ponosni na to, kar so pustili za seboj.

Na koncu svojega nagovora je poudaril, da si Inšpektorat RS za delo želi institucijo, na katero se bodo lahko oprli, takrat ko bo potrebno strokovno sodelovanje.

V nadaljevanju je sledil nagovor gospoda Kalčiča, ki si ga lahko v celoti preberete v uvodnem sestavku na strani 4.

Ob zaključku govorov vabljenih govornikov, gospoda Petra Pogačarja in mag. Boruta Brezovarja, ter nagovora gospoda Mirana Kalčiča je predsednik Zveze društev varnostnih inženirjev Slovenije gospod Janez Fabijan v imenu Fundacije Avgusta Kuharja in Zveze društev varnostnih inženirjev Slovenije zavodu ob visokem jubileju izrekel čestitke



50-letnica zavoda je pritegnila veliko ljudi.

za opravljeno delo in podelil posebno priznanje Avgusta Kuharja za leto 2010 ter ob tem zavodu zaželel še nadaljnje izvajanje tako čudovitega poslanstva na poti varovanja življenja in zdravja delavcev.

Prireditev je vodila in povezovala simpatična Bernarda Žarn, za pri-

jetno kulturno vzdušje pa je poskrbela vokalno-instrumentalna skupina Vox Arsana.

Na koncu uradnega dela prireditve je gospa Bernarda Žarn prisotnim še povedala da bo zavod svojo 50-letnico obeležil z najvišjo stopnjo solidarnosti in sočutja do človeka – humanitarno krvodajal-



Janez Fabijan, mag. Borut Brezovar, Miran Kalčič in Peter Pogačar



Vokalno-instrumentalna skupina Vox Arsana





Nekdanje in sedanje poslovodstvo zavoda: mag. Marko Miš, Miran Kalčič, Tine Bratina



Druženje po uradnem delu prireditve

sko akcijo dne 26. maja 2010 na Zavodu za transfuzijsko medicino v Ljubljani, in ob tem prisotne povabila, da se jim pridružijo.

Po uradnem delu prireditve so se gostje ob dobri hrani in pijači ter živi glasbeni spremljavi klavirja in saksofona še lep čas družili v graj-

ski Stanovski dvorani in izmenjevali svoje občutenja o preteklih 50 letih in pogledih na prihodnost.

## OPTIČNO SEVANJE

in Uredba o varovanju delavcev pred tveganji zaradi izpostavljenosti umetnim optičnim sevanjem (Uradni list RS, št.: 34/2010)

### Ponujamo vam paket storitev za obvladovanje optičnega sevanja:

- ocena nevarnosti za posamezna delovna mesta, kjer so prisotni viri umetnih optičnih sevanj,
- izvedba meritev optičnega sevanja na delovnih mestih, kjer je to smiselno in potrebno,
- označevanja naprav z opozorilnimi znaki za nevarnost optičnega sevanja (SIST EN 12198),
- izdelava oz. revizija ocene tveganja na delovnem mestu z opredeljenim tveganjem zaradi prisotnosti umetnih optičnih sevanj,
- izvedba strokovnega usposabljanja za delavce, ki delajo na delovnih mestih v prisotnosti umetnih virov optičnega sevanja,
- preventivni in periodični zdravstveni pregledi za delavce, ki delajo v okolju s povečanim tveganjem.

### Kontaktne osebe:

**Tom Zickero** T: 01 585 51 63 M: 041 674 007  
**Andraž Tancek** T: 01 585 51 96 M: 051 671 809

# ZVD 50let

ZVD Zavod za varstvo pri delu d.d.

Chengdujska cesta 25  
 1260 Ljubljana - Polje  
 T: 01 585 51 00  
 F: 01 585 51 01  
 W: www.zvd.si  
 E: info@zvd.si



**Z NAMI JE VARNEJE**

E: tom.zickero@zvd.si  
 E: andraz.tancek@zvd.si

# Primer dobre prakse na področju upravljanja varnosti in zdravja pri delu

8. varnostna konferenca v Poslovni skupini Sava »Psihosocialni dejavniki tveganja za varnost in zdravje pri delu«



Predsednik Uprave Sava, d. d., gospod Janez Bohorič

## Avtor:

Janez Fabijan,  
direktor KC Varstva v PS Sava

Sava d. d.  
Škofjeloška cesta 6  
4000 Kranj

V delovnih okoljih po vsem svetu se pojavljajo pomembne spremembe, ki prinašajo nove izzive na področju upravljanja varnosti in zdravja pri delu. V nekaterih primerih so bile tradicionalne nevarnosti in tveganja odstranjeni, npr. s pomočjo avtomatizacije, nove tehnologije pa so povzročile tudi nova tveganja. Kljub temu pa je veliko tradicionalnih tveganj na delovnih mestih še vedno prisotno in pri teh je število z delom povezanih nezgod in bolezni še vedno nesprijemljivo visoko. Mnogi delavci pa so izpostavljeni novim tveganjem, ki izhajajo iz spreminjanja delovnega okolja:

- nove tehnologije in proizvodni procesi, npr. nanotehnologija, biotehnologija;
- nove delovne razmere, npr. višje obremenitve, večja intenzivnost dela, staranje delovne sile, slabe delovne razmere pri migracijskih

delavcih, delo v neformalnih gospodarstvih;

- nove oblike zaposlovanja, npr. samozaposlovanje, podizvajalska dela, začasna dela ...

V ospredje problematike varnega, zdravega in dostojnega dela vstopajo psihosocialna tveganja kot posledica negotovosti zaposlitve, večje intenzivnosti dela, medčloveških odnosov, ki vključujejo ustrahovanje in trpinčenje. Ti in drugi dejavniki povečujejo število bolezni, povezanih s stresom. Prav tej problematiki pa je bila posvečena 8. varnostna konferenca v Poslovni skupini Sava. Tradicionalna varnostna konferenca je namenjena stodesetim vodstvenim in vodilnim sodelavcem vseh 31 družb s področja dejavnosti gumarstva, turizma, nepremičnin, energetike in drugih dejavnosti v Poslovni skupini Sava. V uvodnem nagovoru oziroma referatu z naslovom Kaj mora vedeti o psihosocialnih tveganjih vsak menedžer? je predsednik delniške družbe Sava g. Janez Bohorič osvetlil problematiko psihosocialnih tveganj za varnost in zdravje pri delu, ki v svojih raziskovalnih študijah in poročilih navajajo svetovne institucije na področju varnosti in zdravja pri delu. Rezultate teh raziskav in ugotovitev je nadalje hipotetično prikazal za Poslovno skupino Sava. Poudaril je, da je zagotavljanje varnosti in zdravja pri delu pravna in moralna obveznost slehernega menedžerja v vsaki družbi in se sklada z načeli družbene odgovornosti in



trajnostnega razvoja. V nadaljevanju je g. Bohorič predstavil glavna načela in aktivnosti za obvladovanje psihosocialnih tveganj v povezavi s savskimi vrednotami – ODLIČNOST, USTVARJALNOST, ZNANJE, POŠTENOST IN ODGOVORNOST.

Opredelitev psihosocialnih dejavnikov tveganja in pravni okvir je kot drugo temo predstavil mag. Borut Brezovar, glavni inšpektor RS za delo. Psihosocialni dejavniki tveganja, ki izvirajo iz oblike in vrste zaposlitve, neustrezni odnosi v podjetju (diskriminacija, nadlegovanje na delovnem mestu, spolno nadlegovanje na delovnem mestu, trpinčenje na delovnem mestu ...) so opredeljeni v Zakonu o delovnih razmerjih. Prav tako je psihosocialni dejavnik tveganja preobremenjenost, ki je v času finančne in gospodarske krize še bolj izrazito opredeljen v Zakonu o delovnih razmerjih, ki določa časovni okvir izvajanja dela in obvezen čas počitka. Kot prihajajoči psihosocialni dejavnik tveganja pa je bila predstavljena problematika staranja delovne sile. Ob zaključku je mag. Brezovar poudaril zakonske obveznosti delodajalcev za zagotavljanje varnega in zdravega dela.

Delovanje psihosocialnih dejavnikov tveganja na zdravje delavcev je kot tretjo temo 8. varnostne konference v Poslovni skupini Sava predstavil mag. Mladen Markota, dr. med., in-

špektor višji svetnik na inšpektoratu RS za delo. Reakcija na delovanje psihosocialnih dejavnikov na človeka je stres. Na psihosocialne dejavnike na delovnem mestu ljudje reagiramo približno enako. Občutimo bodisi strah, depresijo, nemir, napetost, nelagodnost ali utrujenost. Reakcija na stres se kaže v spremembi vedenja, v našem duševnem in telesnem počutju. Zaradi stresa na delu lahko prevzamemo slabe življenjske navade: lahko začnemo celo kaditi, kaditi več, iskati uteho v alkoholu ali drogah ali se izpostavljati nepotrebni tveganju v prometu ali na delovnem mestu ... Negativni učinki psihosocialnih dejavnikov so številne bolezni, povezane s stresom. Negativne učinke občutimo, kadar so naše obremenitve na delu prevelike, ko porabimo za delo preveč časa, ko z delom oz. situacijo nismo zadovoljni. Čutimo jih kot pritisk v prsni, glavobole, bolečine v želodcu, napetost v mišicah, omotičnost, znojenje, nespečnost in drugo. Postanemo razdražljivi, zaskrbljeni, nemirni, utrujeni, žalostni, pozabljivi in prestrašeni, opazimo, da se težko skoncentriramo.

Reakcija na psihosocialne dejavnike je lahko tudi pozitivna stimulacija. To občutimo, ko v našem delu vidimo smisel in si želimo stalnega učenja novih stvari. To čutimo, ko delamo z veseljem in navdušenjem, ko vidimo v delu spodbudo, ko dajemo od sebe vse najboljše v sodelovanju s

sodelavci in vemo, da je naše delo cenjeno in imamo občutek, da se lahko osebnostno razvijamo.

Psihosocialnih dejavnikov tveganja, ki so povzročitelji stresa, ne moremo v celoti odpraviti. Naučiti se moramo živeti z njimi. Za zmanjšanje tveganja zaradi psihosocialnih dejavnikov so pomembni zdrav življenjski slog, zdrava in uravnotežena prehrana ter telesna aktivnost.

Ob koncu je član uprave Sava, d. d., g. Emil Vizovišek predstavil zaključke in sklepe 8. varnostne konference v Poslovni skupini Sava. Sprejeti zaključki in izvedeni sklepi so temelj za preprečevanje oz. obvladovanje nastajajočih in novih tveganj v delovnih okoljih ter nadaljnega izboljševanja delovnega okolja v Poslovni skupini Sava. G. Vizovišek je poudaril, da uspešnost na področju varnosti in zdravja pri delu vpliva na poslovno uspešnost posamezne družbe in Poslovne skupine Sava. Zato je bilo ponovno poudarjeno, da vodilni in vodstveni delavci problematiko varnosti in zdravja pri delu ter varovanja okolja obravnavajo prednostno in zagotavljajo spodbudno delovno okolje svojim sodelavcem. Med zaključki je direktor Kompetenčnega centra Varstva v Poslovni skupini Sava Janez Fabijan predstavil vprašalnik – Ocenjevanje tveganja zaradi psihosocialnih dejavnikov tveganja v delovnem okolju. Vprašalnik, ki vsebuje oceno 12 psihosocialnih dejavnikov tveganja, je pripomoček vodstvenim in vodilnim sodelavcem pri odkrivanju tovrstnih tveganj in korektivnemu ukrepanju v primeru ugotovljenih odstopanj.

## Zahvalna čestitka

*Zaposleni na ZVD Zavodu za varstvo pri delu d.d. so praznovanje 50. obletnice delovanja oplemenitili tudi z najvišjo stopnjo solidarnosti in sočutja do človeka.*

*Darovali so svojo kri.*

*Organizacija, katere del poslovne filozofije tvorijo tako plemenite vrednote dokazuje, da ji je v ospredju skrb za človeka in njegovo zdravje. Taka stopnja družbene odgovornosti jo dviguje visoko nad povprečje!*

*Partnerjem ZVD Zavoda za varstvo pri delu d.d. je sodelovanje s tako organizacijo, katere vrednote temeljijo na vzajemnosti in solidarnosti, varstvu zaposlitve in zagotavljanju varnosti in zdravja v delovnem in življenjskem okolju kot temeljne pravice, pomembna referenca in ponos.*

*Območno združenje Rdečega križa Ljubljana ZVD Zavodu za varstvo pri delu d.d. čestita za visok jubilej in izraža visoko spoštovanje in hvaležnost za darovano kri!*

*V Ljubljani, 26. maja 2010*

*Ivan Hvala  
Predsednik OZRK Ljubljana*





## MENEDŽERSKI PREGLEDI



Pri menedžerjih gre za vrsto izjemnih obremenitev (predvsem duševnih in tudi obremenitev srčno žilnega sistema, dihal, živčevja in čutil). Pomen le-teh se še poveča, če vemo, da njihovo delo običajno ne pozna osemurnega delavnika, da nimajo časa za redno prehranjevanje in za ustrezno telesno dejavnost. Zato pri menedžerjih pogosteje kot pri ostali populaciji srednjih let srečujemo bolezni srčno-žilnega sistema, prebavil in presnove, torej tiste, ki so povezane z vedenjskim vzorcem posameznika in stresom kot njihovo najpomembnejšo obremenitvijo.

# ZVD 50let

ZVD Zavod za varstvo pri delu d.d.

Chengdujska cesta 25  
1260 Ljubljana - Polje  
T: 01 585 51 00  
F: 01 585 51 01  
W: [www.zvd.si](http://www.zvd.si)  
E: [info@zvd.si](mailto:info@zvd.si)

**Naša najsodobnejša medicinska oprema omogoča natančno, neboleče in neškodljivo pregledovanje.**

**S pravočasnim odkrivanjem dejavnikov tveganja za razvoj srčno-žilnih obolenj in diagnosticiranjem najzgodnejših bolezenskih sprememb lahko ob rednih preventivnih zdravstvenih pregledih (na dve do tri leta) ne samo podaljšamo leta, pač pa tudi kvaliteto življenja.**

Preglede opravljajo vrhunski strokovnjaki, specialisti s področja kardiologije, angiologije, nevrologije, ultrazvočne diagnostike, medicine dela, prometa in športa, onkologije eminentnih zunanjih institucij in Centra za medicino dela ZVD.

**Rezultati preiskav so znani še istega dne**

**Preventivni zdravstveni pregled menedžerjev obsega pregled pri specialistu medicine dela, prometa in športa z anamnezo (ciljana anamneza glede na dejavnike tveganja pri delu). Po opravljanem pregledu vam bomo izdali obširno poročilo o opravljenih preiskavah in ugotovitvah s predlogi ukrepov in predlaganimi dodatnimi preiskavami, zdravljenjem, prehranskimi in telesno-kulturnimi aktivnostmi za zdrav način življenja.**

ZVD opravlja menedžerske preglede v skladu z 20. členom Zakona o varnosti in zdravju pri delu in pravilnika o preventivnih zdravstvenih pregledih. Obseg in vsebina zdravstvenega pregleda izhaja iz ocene tveganja, zato za **menedžerja in delodajalca to ne predstavlja davčnih obremenitev oziroma bonitet.**

**Poleg tega vam naš Center za medicino dela nudi tudi vse oblike preventivnih zdravstvenih pregledov delavcev (tudi preglede voznikov in letalcev vseh kategorij), analize in zdravstvene ocene delovnih mest z oceno tveganja, izvajanje usposabljanja za prvo pomoč ter operativno in neoperativno zdravljenje sklepnih in športnih poškodb.**

**Kontaktna oseba: Matea Peterlin T: 01 585 51 92, E: [matea.peterlin@zvd.si](mailto:matea.peterlin@zvd.si)**

**ZNANSTVENA PRILOGA  
SCIENCE SUPPLEMENT**

**UREDNIK/EDITOR:**

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

**Nataša Pivk, univerzitetna  
diplomirana pravica, študentka  
doktorskega študijskega programa  
Pravo in management nepremičnin  
na Evropski pravni fakulteti v Novi  
Gorici**  
in  
**doc. dr. Alenka Temeljotov Salaj,  
Evropska pravna fakulteta v Novi  
Gorici, Kidričeva 9, 5000 Nova Gorica**

## **Vsebina - Contents**

### **VPLIV GOSPODARSKE KRIZE NA VARNOST IN ZDRAVJE ZAPOSLENIH TER ODZIVI NEKATERIH MEDNARODNIH ORGANIZACIJ IN AGENCIJ**

#### **POVZETEK**

V članku je obravnavan vpliv globalne gospodarske krize na področje varnosti in zdravja pri delu in zdravje zaposlenih ter njenih dolgoročnih posledicah. Predstavljene so vloge Mednarodne zdravstvene organizacije, Mednarodne organizacije dela in Evropske agencije za varnost in zdravje pri delu na področju varnosti in zdravja pri delu, osredotoča pa se na njihove odzive na vpliv, ki ga gospodarska kriza pušča na področju varnosti in zdravja pri delu in na zaposlenih ter na njihove napovedi in svarila za prihodnost. Poudarja pomembnost ohranjanja varnega in zdravega delovnega okolja.

**Gljučne besede:** gospodarska kriza, varnost in zdravje pri delu, Svetovna zdravstvena organizacija, Mednarodna organizacija dela, Evropska agencija za varnost in zdravje pri delu

### **IMPACT OF ECONOMIC CRISIS ON SAFETY AND HEALTH OF EMPLOYEES AND RESPONSES OF CERTAIN INTERNATIONAL ORGANIZATIONS AND AGENCIES**

#### **ABSTRACT**

This article presents the impact of global economic crisis on occupational safety and health, the variety of influences that economic crises has on the employee's health and its long term results. The article contains the role of World Health Organization, International Labour Organization and the European Agency for Safety and Health at Work, focusing on their reactions on the influence of the economic crisis on occupational safety, health and employees and their predictions and warnings for the future. It is about the importance of preserving safe and healthy working conditions.

**Key words:** economic crisis, occupational safety and health, World Health Organization, International Labor Organization, European Agency for Safety and Health at Work

# Vpliv gospodarske krize na varnost in zdravje zaposlenih ter odzivi nekaterih mednarodnih organizacij in agencij

## 1 Uvod

Padec nepremičninskih trgov v ZDA in Veliki Britaniji v letih 2006 in 2007, ki sta temeljila na obilici poceni in (pre)lahko dostopnih kreditov, tveganih naložbah ter pomanjkljivi zakonski regulaciji, je sprožil hipotekarno krizo, ta pa je bila povod za pojav globalne gospodarske krize leta 2008.<sup>1</sup>

Samuelson in Nordhaus izpostavljata, da so cilji makroekonomske politike v splošnem visoka in rastoča raven BDP, visoka zaposlenost oziroma nizka brezposelnost, stabilna in rahlo rastoča raven cen oziroma zmerna inflacija (2005), gospodarsko krizo pa definirata kot ekonomsko depresijo skozi daljše obdobje, ki ga označuje visoka brezposelnost, nizka raven outputa in naložb, poslabšan poslovni optimizem, padajoče cene in pogosti stečaji. Milejša oblika poslovnega zastoja se imenuje recesija, ima številne značilnosti depresije, vendar v milejši obliki. Natančneje jo opredeljujeta kot obdobje, v katerem BDP pade v dveh zaporednih kvartalih.<sup>2</sup> Recesija je torej milejša oblika gospodarske krize oziroma depresije, in ker je sedaj že povsem jasno, da je trenutna kriza obsežna in da bo trajala še nekaj časa, se bo, izhajajoč iz te definicije, tudi v nadaljevanju uporabljal pojem gospodarska kriza.

Gospodarska kriza je torej zajela ves svet in praktično vsa področja življenja. Njenih posledic pa ne občutijo zgolj tisti, ki so zaradi nižanja prihodkov podjetij in večanja stroškov zaposlitev izgubili, ampak tudi tisti, ki so zaposlitev obdržali. Zaradi razsežnosti gospodarske krize in njen vpliv nista ostala skrita očem različnih mednarodnih organizacij, ki so se posledic krize in njihovega odpravljanja lotile vsaka na svojem področju.

<sup>1</sup> Več o vzrokih za globalno gospodarsko krizo ter njihovem reševanju in odpravljanju posledic si lahko preberete v: Štiblar, F., Globalna kriza in Slovenija - <http://www.pf.uni-lj.si/media/stiblar.kriza.in.slovenija.pdf>

<sup>2</sup> Samuelson, Paul A. in Northaus, William D.: Ekonomija, šestnajsta izdaja, str. 740

## 2 Posledice, ki jih gospodarska kriza pušča na zaposlenih

Gospodarska kriza vpliva na zaposlene na več ravneh, neposredno in posredno. Povečajo se tvegani faktorji – brezposelnost, poklicna negotovost, prezdolženost, neželene spremembe življenjskega sloga, pritisk na družinsko življenje. Delavci so nedvomno podvrženi večjemu stresu, ki je posledica bojazni pred izgubo zaposlitve in večjih obremenitev na delovnem mestu. Ta stres se odraža v delovnem okolju (npr. bolj napete delovne razmere lahko vodijo tudi v mobing) in družinskem okolju zaposlenih – pritisku v družinskem življenju in povečanemu številu primerov nasilja v družini. Večja obremenitev in stres lahko vodita v izgorelost in bolezni. Povečajo se poraba alkohola, tobaka in rekreacijskih drog. Nastopijo psihične in druge zdravstvene težave, kot so povečan krvni tlak, srčno-žilna obolenja, tudi določene vrste rakavih obolenj. Poveča se tudi število samomorov, duševno zdravje zaposlenih pa je na splošno v slabšem stanju. Delodajalci zaradi krčenja razpoložljivih finančnih sredstev posvečajo manj pozornosti zdravemu delovnemu okolju in nameenjajo manj sredstev za vzdrževanje delovnih strojev ter opreme.

Glede na to, da večji del dneva preživimo na delovnem mestu, je pomemben del našega življenja in doživljanja zadovoljstva tudi naše delo, ki ga opravljamo. Zadovoljstvo z delom kot zadovoljstvo s specifičnim življenjskim kontekstom prispeva k zadovoljstvu z življenjem. Zadovoljstvo z delom je najbolj pogosto raziskana spremenljivka na področju zdravja zaposlenih. Novejše raziskave kažejo, da stopnja zadovoljstva z delom v zadnjih desetletjih upada (Hamermesh 2001, Sousa-Poza 2003).

Hayne (2007) navaja, da je čustvena stabilnost osebna karakteristika, ki je najbolj povezana z zadovoljstvom z delom. Chopra (2009) trdi, da je zmožnost produktivnega delovanja glavna komponenta zdravega in emocionalnega stanja. Običajna

duševna odstopanja (CMS-common mental disorders) so povezana z zmanjšano produktivnostjo na delovnem mestu. Predvsem je to še posebej izraženo v razvijajočih se državah. Še več, stres na delovnem mestu je pomembno povezan z emocionalnim počutjem in povečano tveganostjo CMS. Predvsem govori o povezavi med delovnim okoljem in duševno morbidnostjo.

V raziskavi pravi Mlinar (2009), da so zaposleni, ki redno doživljajo stres, navedli 127 različnih težav v osebnem počutju, tisti, ki občasno doživljajo stres, so navedli 92 različnih težav, ljudje, ki nikoli ne doživljajo stresa, pa 30 težav z zdravjem. Ljudje z rednim doživljanjem stresa so najpogosteje navajali utrujenost, bolečine v križu, vratu, glavobol, so čustveno izčrpani, imajo težave s pomanjkanjem teka in nezapolženostjo. Osebe, ki pogosto doživljajo stres, morajo dvigniti zavest o pomembnosti lastne dejavne vloge v oblikovanju zdravega življenja. Študije kažejo tesno zvezo med zmanjšanjem delovanja delovnih stresorjev in kakovosti odnosov s sodelavci in nadrejenimi. Ljudje, ki so dobili dovolj emocionalne podpore, so kazali manj fiziološke napetosti. Poleg socialne podpore, ki je pomemben dejavnik, ki zmanjšuje verjetnost bolezni, je pomembna lastna samopodoba, osebna čvrstost, ki zajema občutek odgovornosti, visoko stopnjo kontrole in odprtosti za izzive.

Kot pravi Dodič Fikfakova (2002), je bistveni cilj promocije zdravja na delovnem mestu: omogočiti zdravo in varno delovno okolje, ohranjati delovno sposobnost in zmanjševati prezgodnje upokojevanje, pretirano odsotnost z dela zaradi bolezni, preprečiti poškodbe pri delu, poklicne bolezni ali bolezni, ki bi bile povzročene ali vplivane z delom, okoljem, življenjskim stilom ali socialnimi determinantami, omogočiti optimalno ravnotežje med ekonomskim interesom na eni strani in delovno zmožnostjo na drugi strani za vse zaposlene, ohraniti splošno življenjsko okolje in omogočiti proizvodnjo zdravih in okolju prijaznih produktov za ljudi. Podjetja sodelujejo predvsem pri varovanju človekovega zdravja pred negativnimi vplivi delovnega okolja, promociji duševnega zdravja in zdravega načina življenja, tako

da uvajajo specifično politiko za ohranjanje delovne sposobnosti in tako tudi zaposljivost skozi celo življenje.

Gospodarska kriza vodi v manjšo učinkovitost zaposlenih, dolgoročno pa v naraščajoči absentizem zaradi poškodb in bolezni. Krčenje stroškov na področju varnosti in zdravja zaposlenih kratkoročno morda sicer res pripomore k obstoju podjetja v času gospodarske krize, ima pa dolgoročno slabe posledice. Podjetja postanejo zaradi manj zdrave in nezadovoljne delovne sile ter nezanesljivih delovnih strojev in naprav manj konkurenčna, delovna mesta pa so tako ponovno ogrožena.

Komisar Potočnik je junija 2009 na zasedanju Evropske komisije opozarjal, da morajo dajati menedžerske strategije vedno večji poudarek generiranju in difuziji tehnoloških inovacij ter da je nujno usmerjanje v dvig inovacijske klime v gospodarstvih evropskih držav, ki mora svoje znanje in raziskave hitreje pretvarjati v nove produkte in storitve – in to je pravi odziv na krizo.

### **3 Vloga Mednarodne zdravstvene organizacije, Mednarodne organizacije dela in Evropske agencije za varnost in zdravje pri delu na področju varnosti in zdravja pri delu ter njihovi odzivi na vpliv, ki ga gospodarska kriza pušča na zdravju in varnosti zaposlenih**

#### **3.1 Svetovna zdravstvena organizacija (WHO)**

WHO skuša med drugim pomagati državam članicam tudi na področju zdravja zaposlenih in z delom povezanih bolezni. Leta 2007, še pred nastopom svetovne finančne krize, je izdelala GLOBAL PLAN OF ACTION ON WORKERS' HEALTH 2008–2017 (Globalni akcijski načrt o zdravju delavcev 2008–2017). Takrat so bile vse države članice pozvane k osnovenju načrta za zagotavljanje zdravja za vse zaposlene s posebnim poudarkom na skupinah delavcev v tveganih poklicih in visokorizičnih skupinah zaposlenih (npr. mladoletni). WHO je tako v promocijo zdravja vpeljala tudi skrb za zdravje zaposlenih. Pripravila



je globalni načrt delovanja na področju zdravja zaposlenih za leta 2008–2017 in tako izdelala okvir za konkretne akcije za zaščito, promoviranje in izboljšanje zdravja zaposlenih.<sup>3</sup>

Novembra 2008, ob prvih znakih, da gre za globalno recesijo, je WHO izrazila svojo zaskrbljenost. Svet je bil na točki, ko sta bila zavzetost za globalno zmanjšanje revščine in izboljšanje zdravstvenega stanja po vsem svetu najvišja v zgodovini, prejšnji poizkusi v letu 1978 uporabiti zdravje kot pot k socialnoekonomskemu napredku, pa so se izneverili ob nastopu naftne krize v začetku leta 1980. Že takrat se je zgodilo, da so se investicije v zdravstveni in izobraževalni sektor drastično zmanjšale, posledice tega pa nekatere države trpijo še danes. WHO je poudarila, da se tokrat ne sme ponoviti istih napak – sredstva, ki se jih vlaga v zdravstvo, se ne smejo zmanjšati.<sup>4</sup>

WHO, regijski komite za Evropo (Regional Office For Europe), je v obvestilu Briefing note for the Ministry of Health on health and crisis<sup>5</sup> konec leta 2008 pri napovedi o vplivu gospodarske krize na zdravje in zdravstvene sisteme podala naslednje ugotovitve:

- Ker je zdravje odvisno od izobrazbe, zaposlitve in dostopa do sistemov socialne varnosti, se v času recesije zaradi slabšega delovanja zdravstvenega sistema poveča pogostost in zahtevnost različnih, tako nalezljivih kot nenalezljivih bolezni.
- Najbolj ranljivi v času ekonomske recesije so, glede na pretekle izkušnje, zaposleni z nizkimi prihodki in bolni. Posamezniki in družine si ne morejo več privoščiti predpisanih zdravil, odlašajo z obiski zdrav-

nika, soočeni so s povečanim tveganjem za duševne bolezni in nasilje v družini. Dodaten psihičen stres, ki ga kriza prinaša, vodi v manj zdrav življenjski standard in bolj tvegano obnašanje z vidika zdravja posameznika – na primer poveča se poraba drog in alkohola. Manjši prihodki vlivajo na izbor slabše hrane, kar po eni strani pomeni prehranjevanje s hitro pripravljeno hrano in težave s čezmerno telesno težo, po drugi strani pa podhranjenost pri majhnih otrocih, kar vpliva na njihove psihofizične sposobnosti.

- V času krize se zmanjšajo varnostni standardi na delovnem mestu, kar prizadene celotno populacijo, kaže pa se v večjem številu nesreč na delovnem mestu in naraščanju primera bolezni, povezanih z delovnim mestom.

- Pomembno je spoznanje držav, da se investicije v zdravstvo in zdravje ljudi pozitivno odražajo na ekonomiji držav.

Leta 2001 zastavljeni cilji Združenih narodov, tako imenovani Millennium Development Goals,<sup>6</sup> so zaradi gospodarske krize ogroženi. Septembra 2010 bodo države članice na zasedanju visoke ravni preverile, kakšno je trenutno stanje in skušale izvesti ukrepe, ki bodo kljub svetovni gospodarski krizi omogočili izvedbo načrta do začrtanega roka v letu 2015.<sup>7</sup>

### 3.2 Mednarodna organizacija dela (ILO)

Glavni cilji ILO so promoviranje pravic delavcev, spodbujanje dostojnih zaposlitvenih možnosti, povečevanje socialne zaščite, utrjevanje dialogov in obravnavanje drugih, z delom povezanih tem. Pomaga pri ustvarjanju dostojnih zaposlitev in delovnih mest, ki delavcem omogočajo dolgotrajen mir, napredek in blaginjo. Med glavne dejavnosti ILO spada postavitve tako imenovanih mednarodnih standardov dela. Ti standardi so predstavljeni v obliki konvencij in priporočil. Kar 70 od teh standardov je povezanih z varnostjo in zdravjem pri delu.<sup>8</sup> Eden od programov organizacije ILO je Programme on Safety and Health at Work and the Environment (Program za varnost in zdravje pri delu in okolje), tako imenovani SAFEWORK (varno delo). SAFEWORK

<sup>3</sup> [http://apps.who.int/gb/ebwha/pdf\\_files/WHA60/A60\\_R26-en.pdf](http://apps.who.int/gb/ebwha/pdf_files/WHA60/A60_R26-en.pdf)

<sup>4</sup> <http://www.who.int/mediacentre/news/statements/2008/s12/en/index.html>

<sup>5</sup> [http://www.euro.who.int/document/HSM/note\\_minhealth\\_crisis.pdf](http://www.euro.who.int/document/HSM/note_minhealth_crisis.pdf)

<sup>6</sup> Osem ciljev, in sicer: Eradicate extreme poverty and hunger, Achieve universal primary education, Promote gender equality and empower women, Reduce child mortality, Improve maternal health, Combat HIV/AIDS, malaria, and other diseases, Ensure environmental sustainability, Develop a global partnership for development

<sup>7</sup> <http://www.un.org/millenniumgoals/>

<sup>8</sup> <http://www.ilo.org/safework/normative/lang--en/index.htm>

ustvarja svetovno zavest o razširjenosti in posledicah z delom povezanih poškodb in bolezni ter jih predstavlja kot svetovni problem. SAFEWORK spodbuja in podpira aktivno delovanje na vseh nivojih varnosti in zdravja pri delu, opravlja raziskave in statistično delo ter je medijsko dejaven.<sup>9</sup>

ILO poroča, da vsako leto za posledicami nesreč pri delu in zaradi bolezni, povezanih z opravljanjem dela, umre več kot 2 milijona ljudi. Stopnja varnosti pri delu se močno razlikuje od države do države, pa tudi med posameznimi socialnimi skupinami. Število smrti in poškodb je še posebej veliko v državah v razvoju, kjer ljudje opravljajo nevarna dela v kmetijstvu, gradbeništvu, ribištvu, rudarjenju itd. Najbolj ogrožena skupina so revni – ženske, otroci in delavci migranti.<sup>10</sup>

28. april je svetovni dan varnosti in zdravja pri delu. Ena izmed izpostavljenih tem ILO na dan 28. 4. 2009 je bila varnost in zdravje pri delu v času ekonomske krize. Direktorica programa SAFEWORK dr. Sameera Al – Tuwaijiri je v intervjuju za ILO Online na ta dan povedala, da globalna finančna kriza povzroča zaskrbljenost za zdravje in varnost delavcev po vsem svetu. Na vprašanje, ali ekonomska kriza vpliva na standarde varnosti in zdravja pri delu, je odgovorila, da se v nekaterih primerih lahko pričakuje zmanjšanje sredstev, kar bo vplivalo tako na delo mednarodnih organizacij kot inšpektoratov. Vse to se lahko odrazi v večjem številu delovnih nesreč, poškodb in številu smrtnih primerov ter tudi v bolj stresnem delovnem okolju.

Vsi delavci naj ne bi bili soočeni z enakim tveganjem, saj so nekatera delovna mesta že tako bolj dovzetna za poklicne bolezni in nesreče. Na primer majhna podjetja so bolj podvržena tveganju, saj jim primanjkuje finančnih sredstev in znanja s področja varnosti in zdravja pri delu. Če nekatera podjetja že pred krizo niso upoštevala varnostnih standardov, jih bodo med gospodarsko krizo še toliko manj. Ker bo zaradi gospodarske krize več delavcev opravljalo začasna dela, in to v sektorjih, ki so že tako bolj ogroženi z vidika varnosti in zdravja, se bo tudi njihovo tveganje za z delom povezane poškodbe in bolezni avtomatično povečalo. Bolj kot domači delavci bodo

tveganju izpostavljeni delavci migranti. Dr. Sameera Al – Tuwaijiri poudarja, da vse to ne pomeni le tveganja za delavce, ampak tudi za njihove družine.

Če bo preživetje posameznega podjetja omogočeno na račun zmanjšanja sredstev za varnost in zdravje zaposlenih, bodo posledice tega vidne šele v prihodnosti. Države se morajo soočiti z gospodarsko krizo z vsem spoštovanjem do standardov dela, tudi tistih, povezanih z zdravjem in varnostjo pri delu. Samo tako bo delavcem omogočeno socialno in ekonomsko produktivno življenje.

Sporočilo ILO v času gospodarske krize pa je še vedno enako kot prej – vsi imajo pravico do varnega in zdravega delovnega okolja. Kriza ne sme biti izgovor za manj dostojno delovno okolje, ampak priložnost za promoviranje bolj varnega in zdravega delovnega okolja.<sup>11</sup>

Od tretjega do šestega novembra 2009 je v Düsseldorfu v Nemčiji potekala mednarodna konferenca ILO na temo globalne implementacije standardov varnosti in zdravja pri delu (The International ILO Safety and Health Conference in Düsseldorf), kjer je bila ena od uvodnih tem vpliv globalne ekonomske krize na varnost in zdravje zaposlenih.<sup>12</sup>

Ugotovili so, da so se delovna sila, delovni čas, način dela in tehnologije v času globalizacije spremenili, implementacija ILO OSH (Occupational Safety and Health) konvencij in priporočil pa predstavlja primerjalno prednost podjetij.

Na konferenci je bila poudarjena potreba po izboljšani in večji nadzorni ter svetovalni vlogi inšpekcij. Poleg tega naj bi bila socialna varnost bistvena pri zaščiti delavcev in promociji produktivne delovne sile v času gospodarske krize.

Poudarili so, da investicije v zdravje zaposlenih

<sup>9</sup> <http://www.ilo.org/safework/about/lang--en/index.htm>

<sup>10</sup> [http://www.ilo.org/global/Themes/Safety\\_and\\_Health\\_at\\_Work/lang--en/index.htm](http://www.ilo.org/global/Themes/Safety_and_Health_at_Work/lang--en/index.htm)

<sup>11</sup> [http://www.ilo.org/global/About\\_the\\_ILO/Media\\_and\\_public\\_information/Feature\\_stories/lang--en/WCMS\\_105129/index.htm](http://www.ilo.org/global/About_the_ILO/Media_and_public_information/Feature_stories/lang--en/WCMS_105129/index.htm)

<sup>12</sup> [http://www.ilo.org/global/About\\_the\\_ILO/Media\\_and\\_public\\_information/Feature\\_stories/lang--en/WCMS\\_116777/index.htm](http://www.ilo.org/global/About_the_ILO/Media_and_public_information/Feature_stories/lang--en/WCMS_116777/index.htm)

zmanjšajo stroške podjetij na dolgi rok, ključ do učinkovitega menedžmenta na delovnem mestu pa je postavljanje ljudi na prvo mesto, pri čemer se ne sme pozabiti na psihično zdravje zaposlenih in spodbujanje zdravega načina življenja zaposlenih.<sup>13</sup>

### 3.3 Evropska agencija za varnost in zdravje pri delu (EU-OSHA)

Poslanstvo EU-OSHA je ustvariti Evropo, ki bo varnejša, bolj zdrava in produktivnejša pri delu. Agencija EU-OSHA je ustanovila Evropska unija, da bi pomagala zadovoljiti potrebe po informacijah s področja varnosti in zdravja pri delu. Cilj agencije je izboljšati življenje ljudi na delovnem mestu s spodbujanjem pretoka tehničnih, znanstvenih in gospodarskih informacij med vsemi, ki se ukvarjajo z vprašanji varnosti in zdravja pri delu.<sup>14</sup> Predstavlja torej glavno referenčno točko za varnost in zdravje pri delu. Njihovo glavno dejavnost za širjenje ozaveščenosti predstavlja kampanja za zdravo delovno okolje, v okviru katere vsaki dve leti obravnavajo drugo temo. Z namenom spodbujanja kulture preprečevanja tveganj sodelujejo z vladami, delodajalci in delavci. Analizirajo nove znanstvene raziskave in statistike o tveganjih na delovnem mestu ter predvidevajo nova in nastajajoča tveganja prek t. i. evropskega observatorija tveganj. Poleg tega opredeljujejo in izmenjujejo informacije, dobro prakso in nasvete za različne ciljne skupine, kot so socialni partnerji, združenja delodajalcev ter sindikati.<sup>15</sup>

EU-OSHA je junija 2009 objavila izsledke vseevropske javnomnenjske raziskave o varnosti in zdravju pri delu.<sup>16</sup> Raziskava je bila izvedena v 27 državah EU, zajela pa je populacijo nad 18 let, z bivališčem na območju držav članic EU in s popolnim znanjem jezika tiste države. Izsledki panevropske raziskave

kažejo na zaskrbljenost evropskih delavcev, da bo zdajšnja gospodarska kriza negativno vplivala na zdravje in varnost pri delu ter ogrozila izboljšave, ki so jih ti opazili v preteklih letih. Šest od desetih Evropejcev in kar osem od desetih slovenskih delavcev pričakuje, da bo svetovna gospodarska kriza poslabšala delovne razmere, zlasti glede zdravja in varnosti. Prepričani so, da gospodarska kriza vsaj do neke mere vpliva na varnost in zdravstvene razmere na delovnem mestu.

Kar tri četrtine vprašanih iz vseh držav članic tudi meni, da so obolenja vsaj do neke mere posledica dela, ki ga opravljajo. V Sloveniji je prepričanje, da je delo vzrok slabega zdravja, še močnejše od evropskega povprečja. 47 % vprašanih slovenskih delavcev je namreč mnenja, da je bolezen pri ljudeh v veliki meri posledica njihove službe in 44 % jih je mnenja, da je bolezen do neke mere posledica njihove službe. Raziskava tudi kaže, da so slovenski delavci dokaj dobro informirani o varnosti in zdravstvenih tveganjih na delovnem mestu. Skozi celo raziskavo je opazen večji pesimizem slovenskih delavcev v primerjavi s povprečnim evropskim.

Direktor agencije EU-OSHA Jukka Takala se zaveda, da finančna kriza lahko organizacije privede do tega, da prezrejo ali do skrajnosti zmanjšajo pomembnost varnosti in zdravja na delovnem mestu. Tveganje, da bodo podjetja razmišljala o zmanjšanju svojih naložb v varnost in zdravje pri delu, je mogoče. Izziv za EU-OSHA je ta podjetja prepričati, da ustvarjanje kratkoročnega dobička za ceno dolgoročnih težav ni smiselno, saj ugotovitve EU-OSHA kažejo na to, da so bolj zdrava delovna mesta navadno tudi bolj produktivna.<sup>17</sup>

17. novembra 2009 je v Bilbau v Španiji potekal zaključek evropske kampanje varnosti in zdravja pri delu. Dogovorjeno je bilo naslednje: Ker je kar 6 % evropskega BDP izgubljenega zaradi poškodb na delovnem mestu in drugih bolezni, povezanih z delom, zdravo in varno delovno mesto ne sme predstavljati razkošja ali luksuzne dobrine, na katero se zaradi svetovne gospodarske krize lahko kar pozabi. Zdajšnje obdobje mora predstavljati obdobje priložnosti za investicije v varna in zdrava delovna

<sup>13</sup> <http://www.ilosafetyconference2009.org/index.html>

<sup>14</sup> [http://osha.europa.eu/sl/press/press-releases/what\\_do\\_europeans\\_think\\_about\\_their\\_working\\_conditions\\_01.14092009](http://osha.europa.eu/sl/press/press-releases/what_do_europeans_think_about_their_working_conditions_01.14092009)

<sup>15</sup> <http://osha.europa.eu/sl/about>

<sup>16</sup> Več o raziskavi in rezultatih si poglejte na <http://osha.europa.eu/en/statistics/eu-poll>

<sup>17</sup> [http://osha.europa.eu/sl/press/press-releases/what\\_do\\_europeans\\_think\\_about\\_their\\_working\\_conditions\\_01.14092009](http://osha.europa.eu/sl/press/press-releases/what_do_europeans_think_about_their_working_conditions_01.14092009)

mesta ter povečanje konkurenčnosti in udeležbe na trgu dela. Če se standardi varnosti in zdravja pri delu uporabljajo pametno, tudi ne predstavljajo stroška ali bremena, ampak orodje za maksimalno izkoriščanje polnega potenciala delovne sile. Varnost in zdravje na delovnem mestu naj bi po mnenju agencije tudi predstavljala enega ključnih elementov pri izhodu iz svetovne ekonomske krize, v kateri trenutno smo.<sup>18</sup>

### 4 Zaključek

Bojazen, tako mednarodnih organizacij kot vsakega posameznega zaposlenega, da bodo delodajalci zaradi gospodarske krize in varčevanja začeli krčiti stroške tudi na področju varnosti in zdravja pri delu, ni pretirana in je razvidna tudi iz omenjene raziskave EU-OSHA. Dejstvo je, da krčenje stroškov na področju varnosti in zdravja pri delu poslabša situacijo v podjetju, kar pa se kot ekonomsko negativno pokaže šele po daljšem času. Podjetja, ki sklicujoč se na gospodarsko krizo, že varčujejo na račun varnosti in zdravja zaposlenih, bodo dolgoročno gledano postala manj konkurenčna. Gre namreč za neke vrste začaran krog, na kar opozarjajo tako ILO, WHO, kot tudi EU-OSHA.

ILO in WHO sta močni mednarodni organizaciji, katerih načrti za prihodnost in projekti delovanja v dobrobit človeštva z gospodarsko krizo ne bodo bistveno ogroženi. So pa njihova prizadevanja, njihovo opozarjanje na tekoče svetovne probleme, tudi na vpliv gospodarske krize na zdravje zaposlenih ključnega pomena. Ravno seznanjanje svetovne javnosti z obstoječimi problemi in, v tem primeru, tudi seznanjanje delavcev z njihovimi pravicami preprečuje poslabšanje stanja na področju varnosti in zdravja zaposlenih, če se že zaradi gospodarske krize ne more izboljšati. Tudi v EU promocija zdravja in varnosti na delovnem mestu v zadnjem času predstavlja eno vodilnih tem, prizadevanja agencije EU-OSHA s tega področja pa so neprecenljiva.

Za zaključek še poudarek, da so tako ILO in WHO kot EU-OSHA mnenja, da se situacija obstoječe gospodarske krize lahko izkoristi tudi za izboljšanje delovnih razmer zaposlenih in povečanja skrbi za njihovo

vo zdravje. Investicije v zdravstvo in zdravje ljudi se pozitivno odražajo na ekonomijah držav, investicije v zdravje zaposlenih pa dolgoročno zmanjšajo stroške posameznih podjetij, saj so bolj zdrava delovna mesta tudi bolj produktivna.

Čeprav je za nekatera podjetja zmanjševanje sredstev za varnost in zdravje zaposlenih še tako mikavno, si tega ne bi smeli privoščiti. Posledice bi bile najprej vidne v večjem številu nesreč in poškodb na delovnem mestu ter v naraščanju števila obolelih za z delom povezanimi boleznimi, dolgoročno pa bi bila manj konkurenčna. Če želimo gospodarsko krizo čim prej končati in jo zapustiti kot zmagovalci, potem se na področju varnosti in zdravja zaposlenih ne sme varčevati.

### 5 Literatura

- Chopra, P. (2009). Mental health end the workplace: issues for developing countries. *International Journal Of Mental Health Systems*, 3, 4.
- Dodič Fikfak, M. (2002). Promocija zdravja na delovnem mestu – profit delavca in delodajalca. *Kadri*, marec, 36–41.
- Hamermesh, D. S. (2001). The changing distribution of job satisfaction. *Journal of empirical research on human research ethics*, 36, 1–30.
- Haynie, J., Hartman, S., Lundberg, O. (2007). Personality and job satisfaction in the public health sector. *Journal of Healthcare Management*, 26(3), 240–245.
- Metelko, M. (2009). Kako z izboljševanjem sistema varnosti in zdravja pri delu v boj proti negativnim učinkom recesije. Portorož: Dvodnevni posvet varstvo pri delu, varstvo pred požari in medicina dela.
- Mlinar S., Viedmšek M., Meško M., Karpljuk D. (2009). Stres in osebna ocena zdravja zaposlenih v igralništvu. *Zdravstveni vestnik* 48, 105–113.
- Samuelson, P. A., Nordhaus, W. D. (2005). *Economics*. Eighteenth edition, New York, McGraw-Hill/Irwin.
- Sousa-Poza, A., Sousa-Poza, A. A. (2003). Gender differences in job satisfaction in Great Britain, 1991–

<sup>18</sup> [http://osha.europa.eu/en/campaigns/hw2008/european-summit/20091130\\_Summary\\_Closing\\_Event.pdf](http://osha.europa.eu/en/campaigns/hw2008/european-summit/20091130_Summary_Closing_Event.pdf)

2000: Permanent or transitory? Applied Economics Letters, 10, 691–694.

Štiblar, F. (2008). Svetovna kriza in Slovenci: Kako jo preživeti? Ljubljana: Založba ZRC, ZRC SAZU.

### 5.1 Internetni viri organizacije WHO

[http://www.euro.who.int/Document/Aboutwho/bridge/TheBRIDGE\\_25\\_spring2009.pdf](http://www.euro.who.int/Document/Aboutwho/bridge/TheBRIDGE_25_spring2009.pdf)

<http://www.who.int/about/en/>

[http://apps.who.int/gb/ebwha/pdf\\_files/WHA60/A60\\_R26-en.pdf](http://apps.who.int/gb/ebwha/pdf_files/WHA60/A60_R26-en.pdf)

<http://www.who.int/mediacentre/news/statements/2008/s12/en/index.html>

[http://www.euro.who.int/document/HSM/note\\_minhealth\\_crisis.pdf](http://www.euro.who.int/document/HSM/note_minhealth_crisis.pdf)

<http://www.un.org/millenniumgoals/>

### 5.2 Internetni viri organizacije ILO

[http://www.ilo.org/global/About\\_the\\_ILO/lang--en/index.htm](http://www.ilo.org/global/About_the_ILO/lang--en/index.htm)

<http://www.ilo.org/safework/normative/lang--en/index.htm>

[http://www.ilo.org/global/Themes/Safety\\_and\\_Health\\_at\\_Work/lang--en/index.htm](http://www.ilo.org/global/Themes/Safety_and_Health_at_Work/lang--en/index.htm)

<http://www.ilo.org/safework/about/lang--en/index.htm>

[http://www.ilo.org/global/About\\_the\\_ILO/Media\\_and\\_public\\_information/Feature\\_stories/lang--en/](http://www.ilo.org/global/About_the_ILO/Media_and_public_information/Feature_stories/lang--en/)

[WCMS\\_105129/index.htm](http://www.ilo.org/global/About_the_ILO/Media_and_public_information/Feature_stories/lang--en/WCMS_116777/index.htm)

[http://www.ilo.org/global/About\\_the\\_ILO/Media\\_and\\_public\\_information/Feature\\_stories/lang--en/WCMS\\_116777/index.htm](http://www.ilo.org/global/About_the_ILO/Media_and_public_information/Feature_stories/lang--en/WCMS_116777/index.htm)

<http://www.ilosafetyconference2009.org/index.html>

### 5.3 Internetni viri agencije EU-OSHA

[http://osha.europa.eu/sl/press/press-releases/what\\_do\\_europeans\\_think\\_about\\_their\\_working\\_conditions\\_01.14092009](http://osha.europa.eu/sl/press/press-releases/what_do_europeans_think_about_their_working_conditions_01.14092009)

<http://osha.europa.eu/sl/about>

[http://osha.europa.eu/en/statistics/eu-poll/slides/Package\\_EU27.pdf](http://osha.europa.eu/en/statistics/eu-poll/slides/Package_EU27.pdf)

[http://osha.europa.eu/en/statistics/eu-poll/slides/Package\\_Slovenia.pdf](http://osha.europa.eu/en/statistics/eu-poll/slides/Package_Slovenia.pdf)

[http://osha.europa.eu/en/campaigns/hw2008/europeansummit/20091130\\_Summary\\_Closing\\_Event.pdf](http://osha.europa.eu/en/campaigns/hw2008/europeansummit/20091130_Summary_Closing_Event.pdf)

<http://osha.europa.eu/fop/slovenia/sl/about>

### 5.4 Drugi viri

Raziskovalna naloga študentov doktorskega študija Evropske pravne fakultete v Novi Gorici, smer Pravo in management nepremičnin: Vpliv delovnega okolja in gospodarske krize na zdravje zaposlenih v slovenskih podjetjih, mentorica doc. dr. Alenka Temeljotov Salaj, marec 2010.

**ZVD** *50let*

ZVD Zavod za varstvo pri delu d.d.

**ZVD** *50let*

ZVD Zavod za varstvo pri delu d.d.

## Davčne olajšave invalidov

Kakšna so davčne olajšave za zaposlovanje invalidov oziroma kakšna je davčna olajšava glede na delovno obveznost invalida v primeru dela s krajšim delovnim časom od polnega? Kako se to upošteva pri kalkulaciji plače in kateri zakoni to predpisujejo?

Davčne olajšave za zaposlovanje invalidov urejata določbi 56. člena Zakona o davku na dohodek pravnih oseb (ZDDPO-2, Uradni list RS, št. 117/06 s spremembami in dopolnitvami) in določbe 62. in 63. člena Zakona o dohodnini (ZDoh-2, Uradni list RS, št. 117/06 s spremembami in dopolnitvami), ki veljajo za osebe z dohodkom, ki ga dosegajo z neodvisnim samostojnim opravljanjem dejavnosti. Davčne olajšave temeljijo na zmanjšanju davčne osnove v višini z zakonom določenih odstotkov plač invalidov.

Po navedenih določbah se olajšava prizna le za zaposlovanje invalidov, in sicer tako, da lahko v skladu s prvim odstavkom navedenega člena zavezanec – delodajalec, ki zaposluje invalida po Zakonu o zaposlitveni rehabilitaciji in zaposlovanju invalidov (ZZRZI-UPB2), uveljavlja zmanjšanje davčne osnove v višini 50 % plač te osebe, vendar največ v višini davčne osnove, zavezanec, ki zaposluje invalidno osebo s stoodstotno telesno okvaro in gluho osebo, pa v višini 70 % plač te osebe, vendar največ v višini davčne osnove.

Zavezanec, ki zaposluje invalide nad predpisano kvoto in katerih invalidnost ni posledica poškodbe pri delu ali poklicne bolezni pri istem delodajalcu po zakonu, ki ureja zaposlitveno rehabilitacijo in zaposlovanje invalidov, pa lahko v skladu z drugim odstavkom 56. člena uveljavlja zmanjšanje davčne osnove v višini 70 % plač za te osebe, vendar največ v višini davčne osnove. Za namene uveljavljanja davčne olajšave se osebe – invalidi iz te določbe všteevajo v kvoto po datumu sklenitve pogodbe o zaposlitvi, in sicer se najprej všteevajo tiste osebe s starejšim datumom sklenitve pogodbe o zaposlitvi. Olajšava po drugem odstavku 56. člena pa se izključuje z olajšavo po prvem odstavku tega člena.

Iz navedenih določil izhaja, da je olajšava za zaposlovanje invalidov trajna in načeloma ni časovno omejena. Omejena je le s trajanjem zaposlitve invalida, izpolnjeni pa morajo biti določeni drugi pogoji. Po prvem odstavku 56. člena je olajšavo možno uveljavljati za invalida po zakonu, ki ureja zaposlitveno rehabilitacijo in zaposlovanje invalidov, ali osebo s stoodstotno telesno okvaro ali gluho osebo. Z navedenim zakonom je mišljen ZZRZI, ki opredeljuje tudi izraz invalid (3. člen tega zakona), ki pa je podrobneje opredeljen v 3. in 4. členu Navodila o izpolnjevanju obrazca prijave v zavarovanje za invalide (Uradni list RS, št. 10/05 in 43/05), ki natančno precizira pojem invalida. V pojem invalida po ZZRZI-UPB2 in v skladu s citiranim navodilom so v pojem invalida zajeti tudi delovni invalidi II. in III. kategorije invalidnosti po 60. členu ZPIZ-1-UPB4.

Višina davčne olajšave za zaposlovanje je določena v odstotkih od plače. Pojem plača obsega oziroma zajema za posamezno davčno leto obračunano bruto plačo invalida (z vsemi možnimi variantami, če oseba npr. oglušči med davčnim letom, se upošteva obdobje od pridobitve statusa invalida, vključno 13. plača, itn.). Iz zakonskih določil je razvidna

višina olajšave (50 %, 70 %, 70 %, za osebe glede na različne statute invalida).

Za uveljavljanje davčne olajšave za zaposlovanje invalidov po drugem odstavku 56. člena pa mora zavezanec izpolnjevati še dva pogoja:

– zaposlovanje invalidov (v smislu določil prvega odstavka tega člena) nad predpisano kvoto po ZZRZI, ki je določena z Uredbo o določitvi kvote za zaposlovanje invalidov (Uradni list RS, št. 111/05 in št. 32/07 ) in

– da invalidnost teh invalidov ni posledica poškodbe pri delu ali poklicne bolezni pri istem delodajalcu.

Opozoriti pa velja, da se v okvir zaposlovanja invalidov in s tem v kvoto všteevajo vsi invalidi iz 3. člena ZZRZI-UPB2, ki imajo sklenjeno pogodbo o zaposlitvi za najmanj 20 ur tedensko.

Zaradi spremljanja izpolnjevanja pogojev za uveljavljanje davčnih olajšav za zaposlovanje invalidov mora zavezanec, ki v davčnem obračunu uveljavlja navedene olajšave, kot sestavni del davčnega obračuna predložiti tudi Prilogo 8 – podatki v zvezi z olajšavo za zaposlovanje (56., 57., in 58. člen ZDDPO-2), ki je objavljena v Prilozki o davčnem obračunu davka na dohodek pravnih oseb (Uradni list RS, št. 12/09).

Plača delovnega invalida III. kategorije, ki dela s krajšim delovnim časom (vendar ne manj kot 4 ure dnevno – 20 ur na teden), do katere ima pravico po njegovi dejanski delovni obveznosti in ki je odvisna od časovne omejitve dela, upošteva poln delovni čas (na primer pol plače za delo s polovičnim delovnim časom 4 ure dnevno), je torej impliciten predmet znižanja davčne osnove v zgoraj navedenih odstotkih. To pomeni, da je višina davčne olajšave odvisna od plače delovnega invalida za delo s krajšim delovnim časom od polnega, vendar ne manj kot 20 ur tedensko.

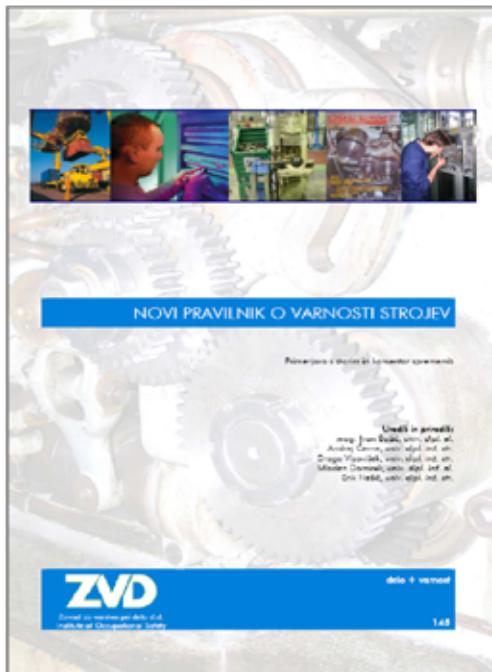
Tudi ZDoh-2 v 62. členu določa olajšavo za zaposlovanje invalidov tako, da zavezanci za davek z dohodkom, ki ga dosegajo z neodvisnim samostojnim opravljanjem dejavnosti, ki zaposlujejo invalida po ZZRZI-UPB2, lahko uveljavljajo znižanje davčne osnove v višini 50 % izplačane plače te osebe, zavezanec, ki zaposluje invalida s stoodstotno telesno okvaro ali gluho osebo, pa v višini 70 % izplačane plače te osebe. Zavezanec, ki zaposluje invalide nad predpisano kvoto in katerih invalidnost ni posledica poškodbe pri delu ali poklicne bolezni pri istem delodajalcu, pa lahko uveljavlja znižanje davčne osnove v višini 70 % izplačanih plač za te osebe, pri čemer se ta olajšava izključuje z olajšavo s prvo navedeno olajšavo. Zavezanec, ki ima status invalida in ne zaposluje delavcev, pa lahko uveljavlja znižanje davčne osnove v višini 30 % povprečne mesečne plače zaposlenih v Sloveniji, zavezanec invalid s stoodstotno telesno okvaro ali zavezanec – gluha oseba pa v višini 60 % povprečne mesečne plače zaposlenih v Sloveniji za vsak mesec opravljanja dejavnosti (63. člen ZDoh-2).

M. K.

# NOVI PRAVILNIK O VARNOSTI STROJEV

## ZVD 50let

ZVD Zavod za varstvo pri delu d.d.



Ministrstvo za gospodarstvo je na podlagi direktive 2006/42/EC v letu 2008 izdalo **pravilnik o varnosti strojev** (Uradni list RS, št. 75/08), ki se je začel **uporabljati 29. decembra 2009**. Vsi, ki smo na kakršenkoli način povezani s stroji kot načrtovalci, proizvajalci, zastopniki, posredniki, prodajalci, kontrolni ali nadzorni organi... smo dolžni natančno razumeti številne nove in revidirane zahteve, ki jih prinaša novi pravilnik.

Chengdujska cesta 25  
1260 Ljubljana - Polje  
T: 01 585 51 00  
F: 01 585 51 01  
W: [www.zvd.si](http://www.zvd.si)  
E: [info@zvd.si](mailto:info@zvd.si)

V **priročniku** so z dovoljenjem izdajateljev ETUI-REHS in KAN povzeti komentarji iz priročnika »The new Machinery Directive – A tool to uncover the changes introduced by the revised directive«, ki so ga napisali nekateri največji poznavalci tega področja v EU. Izvirnik je bil preveden v nekaj evropskih jezikov, v Nemčiji je bilo prodanih že nekaj tisoč izvodov. Priročnik v tujini tako postaja nepogrešljivo orodje za globlje razumevanje nove strojne direktive, ki bo vsak hip zamenjala trenutno veljavne predpise na tem področju.

Strokovni delavci ZVD Zavoda za varstvo pri delu d.d., ki je na tem področju priglašeni organ z vedno večjim obsegom akreditacij in vedno bolj opremljenimi laboratoriji za preskušanje nekaterih vrst strojev, smo k prevedenim komentarjem dodali razlage nekaterih nacionalnih ureditev, ki jih ob uveljavitvi direktive prinaša naš pravilnik o varnosti strojev. V priročniku

so na grafično zelo pregleden način poleg komentarjev predstavljene tudi vse spremembe in novosti - zlasti v prilogi I, ki je doživela številne spremembe.

Pripravili smo tudi obsežen dodatek, kjer so podrobneje razložene nekatere teme:

- ocena tveganja,
- ugotavljanje skladnosti strojev,
- harmonizirani standardi (dodan seznam),
- funkcionalna varnost strojev.

Cena priročnika je **28 € z DDV**.

Priročnik lahko naročite preko naših spletnih strani [www.zvd.si](http://www.zvd.si) ali s priloženo [naročilnico](#).

### Kontaktne osebe:

Ladi Lebar T: 01 585 51 69, G: 031 333 610, F: 01 585 51 80, E: [ladi.lebar@zvd.si](mailto:ladi.lebar@zvd.si)

Jana Cigula T: 01 585 51 28, G: 041 616 901, F: 01 585 51 80, E: [jana.cigula@zvd.si](mailto:jana.cigula@zvd.si)



NAROČILNICA		Št. Izvodov: _____
NOVI PRAVILNIK O VARNOSTI STROJEV		
Ime in priimek naročnika		
Podjetje (točen naziv)		
Naslov podjetja		
E-mail in telefon		
Davčna številka podjetja		
Datum, podpis in žig		

# ZVD 50let

*Vrhunske in celovite storitve  
s področja varnosti in zdravja pri delu.  
Zagotavljamo jih neprekinjeno že od leta 1960.*



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

Chengdujska cesta 25, 1260 Ljubljana-Polje  
T: 01 585 51 00 , F: 01 585 51 01, E: info@zvd.si  
W: www.zvd.si

**Poslovna enota Koper**  
T: 05 630 90 35

**Poslovna enota Celje**  
T: 059 083 830