

IOSHA.EU

*izboljšanje varnosti
in zdravja pri delu*



Publikacija je izdana v okviru projekta IOSHA, ki je delno financiran s strani Evropske komisije.
Publikacija je avtorsko delo in Evropska komisija za njeno vsebino ni odgovorna.

IOSHA.EU



Publikacija je izdana v okviru projekta z naslovom »Improving occupational safety and health at work«, ki ga finančno podpira Evropska komisija.

Za točnost podatkov v publikaciji odgovarja Združenje delodajalcev Slovenije. Evropska komisija ni odgovorna za njeno vsebino.

Publikacijo lahko naročite pri Združenju delodajalcev Slovenije ali na spletni strani:
<http://www.zds.si/izobrazevanja/publikacije/>

Izdajatelj: Združenje delodajalcev Slovenije g.i.z.
Dimičeva 9
1000 Ljubljana
Slovenija

© Združenje delodajalcev Slovenije g.i.z., 2010. Vse pravice pridržane.

Brez pisnega soglasja izdajatelja je prepovedano reproduciranje, distribuiranje, javna priobčitev ali uporaba tega avtorskega dela ali njegovih delov v kakršnemkoli obsegu ali postopku, vključno s fotokopiranjem, tiskanjem ali shranitvijo v elektronski obliki.

Vsebina

1. Uvodnik	5
2. O projektu	6
3. Skupno stališče šestih delodajalskih organizacij	9
4. Povzetek rezultatov nacionalne ankete	11
4.1 Prikaz rezultatov izpolnjenih anketnih vprašalnikov s strani delodajalcev	11
4.1.1 Značilnosti sodelujočih podjetij	12
4.1.2 Politika podjetij v okviru področja varnost in zdravje pri delu	15
4.1.3 Postopki za nadzor VZD v podjetjih	16
4.1.4 Ocena stopnje tveganja ZVD	16
4.1.5 Trenutno stanje ZVD	17
5. REVOZ d.d. - Primer dobre prakse na področju varnosti in zdravja pri delu	20
5.1. Osnovni podatki o Revozu	20
5.2. Celostna obravnava ocene tveganja v Revozu	20
5.2.1. Proces ocenjevanja tveganj in odprav ugotovljenih tveganj	20
5.2.1.1. Zbiranje podatkov	21
5.2.1.2. Preverjanje stanja na terenu	21
5.2.1.3. Izdelava ocene	21
5.2.1.4. Načrtovanje ukrepov za zmanjševanje tveganj	21
5.2.1.5. Preverjanje realizacije ukrepov in ukrepanje	22
5.2.1.6. Animacija zaposlenih	22
5.3. Razmigajmo življenje	23
6. Preprečevanje visokih odškodnin ali regresnih zahtevkov za nezgode pri delu	26



I. Uvodnik

Nedvomno drži trditev, da sta varnost in zdravje pri delu skrb vsakega izmed nas. Prav z namenom izboljšave in napredka tudi na področju varnosti in zdravja pri delu se je Združenje delodajalcev Slovenije (ZDS) vključilo v izvajanje mednarodnega projekta na temo varnosti in zdravja pri delu, s katerim želimo tako na mednarodni, kot na nacionalni ravni opozoriti na pomembnost te tematike.

Ob pregledu statistike bolniških odsotnosti kaj hitro ugotovimo, da Slovenija močno presega povprečje držav članic Evropske unije. V zadnjih desetih letih zaradi bolniške odsotnosti vsako leto izgubimo med 10 in 11 milijonov delovnih dni. Preračunano pomeni, da vsak dan na delovnem mestu zaradi poškodb in bolezni manjka skoraj 39.000 zaposlenih. Visoki stroški zaradi bolniških odsotnosti, zato, poleg splošne gospodarske krize, še toliko bolj ovirajo gospodarsko rast in vplivajo na konkurenčnost podjetij.

Promocija varnosti in zdravja pri delu je nedvomno proces, ki zahteva sodelovanje tako delodajalcev, delavcev in družbe kot celote, z namenom izboljšati zdravje in počutje delavcev na delu. To lahko dosežemo na različne načine, kot na primer z izboljšanjem organizacije dela in delovnega okolja, promoviranjem sodelovanja delavcev pri zdravju prijaznih aktivnostih, omogočanjem zdravih izbir in spodbujanjem osebnega razvoja. Rezultati promocije varnosti in zdravja pri delu se nedvomno kažejo v zmanjšanju števila bolniških odsotnosti, krepitvi motivacije, povečanju produktivnosti, lažji zaposljivost ter nenazadnje pozitivni podobi podjetja. Uspešna organizacija namreč temelji na zdravih delavcih, ki delajo v spodbudnem okolju.

Delodajalci se zavedamo, da je naša vloga pri zmanjševanju bolniških odsotnosti predvsem v uresničevanju mehkih pristopov, kot so programi in projekti promocije zdravja na delovnem mestu, ki vključujejo pozitivne pristope in aktivnosti za boljše zdravje delavcev.

Jože Smole

Generalni sekretar
Združenja delodajalcev Slovenije



2. O projektu

Združenje delodajalcev Slovenije, Nacionalna Unija Delodajalcev (RUZ, Slovaška), Zveza romunskih delodajalskih konfederacij (ACPR), Federacija avstrijske industrije (IV), Hrvaška delodajalska organizacija (HUP) ter Konfederacija madžarskih delodajalcev in industrialistov smo v mesecu juniju 2009, začeli z izvedbo skupnega projekta IOSHA – Improving Occupational Safety and Health at Work (Izboljšanje varnosti in zdravja pri delu), sofinanciranega s strani Evropske komisije.

Kazalniki zdravja na področju Srednje in Vzhodne Evrope so pod povprečjem, kar je najbolj vidno na Madžarskem, v Romuniji, na Slovaškem in na Hrvaškem. Eden od razlogov je nizka ozaveščenost o varnosti in zdravju pri delu (VZD). Zato smo bili mnenja, da morajo delodajalci in zaposleni v državah Srednje in Vzhodne Evrope izboljšati svoje znanje o sistemih VZD. Nenazadnje pa je pomembno tudi, da se okrepi sodelovanje med nacionalnimi socialnimi partnerji

VZD sta danes eden od najbolj pomembnih in razvitih vidikov politike Evropske unije v zvezi z zaposlovanjem in socialnimi zadevami. Kljub temu so z delom povezane nesreče in bolezni še vedno težko breme za celotno evropsko gospodarstvo, še posebej v novih državah članicah.

Nova strategija Skupnosti za zdravje in varnost pri delu za obdobje 2007–2012 načrtuje 25-odstotno zmanjšanje splošnega pojava nesreč pri delu v EU-27 z izboljšanjem varovanja zdravja in varnosti delavcev, s čimer bi se bistveno prispevalo k uspehu strategije za rast in delovna mesta.

Cilji projekta IOSHA so bili postavljeni v skladu z Lizbonsko strategijo in z glavnimi cilji nove Skupnosti za zdravje in varnost pri delu. To so predvsem:

- dvigniti zavest o pomembnosti VZD s predstavitvijo le-teh kot sestavnih delov kvalitetnega vodenja in bistvenih značilnosti gospodarske konkurenčnosti;
- nadaljnje izboljšanje podatkov o uporabi VZD v državah Srednje in Vzhodne Evrope z raziskavo o izkušnjah, vedenju, stališčih in pričakovanjih delodajalcev in delavcev;
- spodbuditi razvoj in izvajanje nacionalnih strategij VZD med socialnimi partnerji, podjetji, predstavniki delavcev, vlado in ostalimi interesnimi skupinami na področju Srednje in Vzhodne Evrope;

- razviti politična priporočila za VZD, ki bodo spodbujala socialni dialog in sprožila začetek izvajanja ukrepov;
- spodbuditi spremembe v obnašanju delavcev in prepričati njihove delodajalce, da sprejmejo bolj k zdravju usmerjen pristop (izboljšanje zdravja pri delu);
- okrepiti sodelovanje pri VZD in olajšati izmenjavo podatkov in najboljših praks med delodajalci na področju Srednje in Vzhodne Evrope.

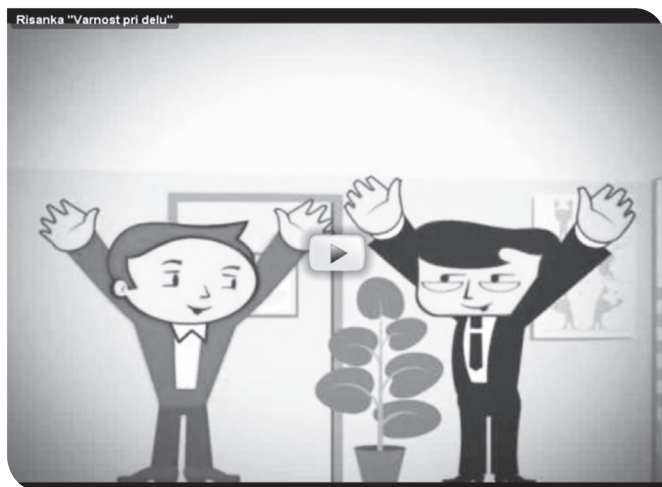
Aktivnosti, ki smo jih izvajali v času projekta so bile številne. Vsak projektni partner je organiziral eno ali več izobraževanj na temo varnosti in zdravja pri delu. Tema seminarja, ki ga je izvedlo ZDS v sodelovanju z Gospodarskim združenjem za varnost in zdravje pri delu in mag. Borutom Brezovarjem, glavnim inšpektorjem RS za delo, je bila »Praktični napotki odgovornim osebam delodajalca za preprečitev visokih odškodnin in regresnih zahtev za nezgode pri delu«. Delodajalci se namreč vse pogosteje soočajo z visokimi regresnimi zahtevki za nezgode pri delu, ki jih terjajo zavarovalnice in z visokimi odškodninami, ki jih vlagajo njihovi delavci za poškodbo, ki so jo utrpeli pri nezgodi na delovnem mestu, zaradi česar se nam je zdelo zelo pomembno, da podamo nekaj praktičnih napotkov tudi na tem področju.

V okviru projekta smo izvedli anketno raziskavo, ki smo jo opravili tako med delavci, kot med delodajalci. Namen anketne raziskave je bil razviti orodje, ki istočasno podrobno prikaže trenutno situacijo v zvezi z VZD in ozavešča bralca.

Kot zelo zanimivo projektno aktivnost pa lahko omenimo tudi izdelavo animacijskega filma. Namen animacije je spodbuditi posameznike o pomembnosti varnega in zdravega delovnega okolja.

Animacijo si lahko ogledate na:

http://www.zds.si/si/podrocja_delovanja/risanka_varnost_pri_delu/



Socialni partnerji iz sodelujočih držav Srednje in Vzhodne Evrope smo videli nujno potrebo po poglobljenem pregledu znanj, stališč in vedenja delodajalcev in zaposlenih v odnosu do VZD. Ocenjujemo, da smo s številnimi projektnimi aktivnostmi dosegli predvidene cilje. Z zaključkom projekta pa nikakor ne bomo prenehali krepiti pomembnost tematike VZD saj je to je po našem mnenju tema, ki mora biti vedno aktualna in na kateri bomo tudi v prihodnje veliko delali.

3. Skupno stališče šestih delodajalskih organizacij

Ne glede na poglobitno dejavnost ali velikost podjetja, je poudarek na varnosti in zdravju pri delu neizogiben v vseh sektorjih. Dejavniki tveganja so prisotni na vseh delovnih mestih, vendar na različnih ravneh, zato je tudi pri skrbi za varnost in zdravje pri delu potrebno upoštevati različne stopnje tveganja posameznega delovnega mesta in delovna mesta razdeliti na lestvici od najbolj do najmanj tveganega. Varovanje zdravja zaposlenih in omogočanje varnih in zdravih delovnih pogojev sta enako pomembna tako v pisarniškem okolju kot tudi pri tovarniškem delu ob tekočem traku ali na gradbišču.

Primeri dobre prakse kažejo, da je za dobro in učinkovito delovanje podjetja bistveno, da se vodstvo podjetja zaveda pomembnosti ukrepov varnosti in zdravja pri delu ter jih strokovno izvaja na skrbno načrtovan in transparenten način.

Kljub dejstvu, da podjetja največ pozornosti namenjajo nakupu premoženja in posodobitvi delovnega okolja, problemi kažejo na to, da ne smemo zanemariti vloge človeškega dejavnika, ki si zasluži večjo pozornost podjetij. Z osredotočanjem na človeški dejavnik podjetja lahko vplivajo na občutno zmanjšanje števila nesreč pri delu, visokega števila dni bolniške odsotnosti, pritiskov zaradi stresa in simptomov fizične onesposobljenosti. Zato je poleg izboljšav delovnega okolja pomembno tudi povečanje skrbi za človeško zdravje.

Poleg navedenega primeri dobre prakse kažejo, da je za podjetja priporočljivo, da ob izdelavi sheme strategij podjetja upoštevajo ukrepe varnosti in zdravja pri delu. Za vzpostavitev ugodnega delovnega okolja, konkurenčnosti in uspešnosti tako za delodajalce, kot tudi za zaposlene, je za podjetje priporočljiv posvet s specialisti s področja varnosti in zdravja pri delu in resnejše upoštevanje njihovih priporočil v praksi.

Vseh šest delodajalskih organizacij s področja Srednje in Vzhodne Evrope se strinja, da so za motiviranost in inovativnost podjetij potrebni vzpodbudni ukrepi vlad na tem področju. Moramo razlikovati podjetja, ki se trudijo, da bi svojim zaposlenim omogočila varnejša in bolj zdrava delovna mesta in s tem pokažejo družbeno odgovornost, od tistih, ki ne ukrepajo in ki ne delujejo v skladu s predpisi. Zato nadaljnja krepitev procesa zahteva olajšave pri davkih in socialnih prispevkih ter zakonodajo in predpise, ki bi to podpirali.



4. Povzetek rezultatov nacionalne ankete

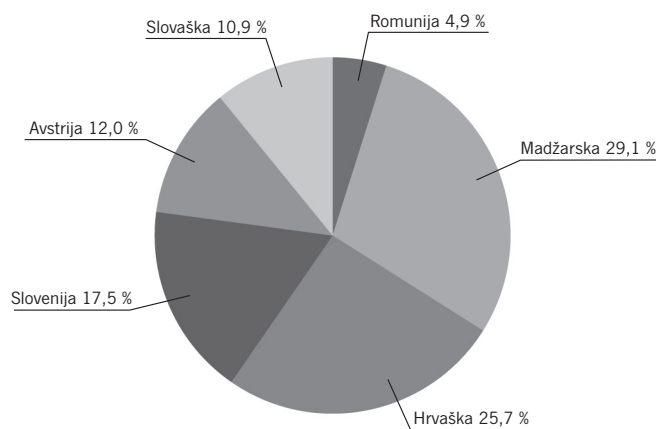
V prvem delu projekta so sodelujoče partnerske organizacije izvedle anketno raziskavo, katere namen je bil ugotoviti stanje na področju VZD v praksi. Raziskava je bila izvedena v šestih državah in je temeljila na anketnem vprašalniku, ki je bil posredovan v izpolnitev tako delodajalcem kot predstavnikom zaposlenih. Prva skupina vprašanj se nanaša na politiko in strategijo podjetja v okviru področja VZD, vprašanja iz druge skupine so namenjena preverjanju sistema nadzora v podjetju, v tretjo skupino pa sodijo vprašanja glede izvajanja določenih programov in načrtov na področju VZD kot tudi opredelitev konkretnih problemov s tega področja. Prek šestih nacionalnih organizacij delodajalcev so bili po elektronski pošti anketni vprašalniki poslani več tisoč podjetjem. Spremna pisma so bila naslovljena na glavne izvršne direktorje podjetij, ki so bili vabljeni k sodelovanju ter naprošeni za posredovanje pisem predstavnikom zaposlenih. Zahtevano je bilo, da se vprašalniki izpolnijo anonimno, prek spleta v okviru CAWI sistema (računalniško podprto internetno anketiranje). Izpolnjevanje anketnih vprašalnikov je potekalo med 12. in 30. oktobrom 2009. Metoda odgovarjanja na vprašanja je bila samoocenjevanje.

4.1 Prikaz rezultatov izpolnjenih anketnih vprašalnikov s strani delodajalcev

Anketni vprašalnik je bil posredovan 1.050 podjetjem v Sloveniji, izpolnilo ga je 124 predstavnikov podjetij, kar predstavlja nekaj manj kot 12 % odzivnost na nacionalni ravni in 17,5 % skupnega vzorca, na podlagi katerega je bila izvedena anketna raziskava v sodelujočih državah. Kot je razvidno iz spodnje slike, največji delež v skupnem vzorcu, ki vključuje 709 delodajalcev iz šestih držav, predstavljajo madžarski delodajalci, medtem ko je delež romunskih delodajalcev najmanjši.

SLIKA 1:

Porazdelitev sodelujočih držav v anketni raziskavi glede stanja na področju VZD v praksi



Vir: Mednarodna anketna raziskava 2009

4.1.1 ZNAČILNOSTI SODELUJOČIH PODJETIJ

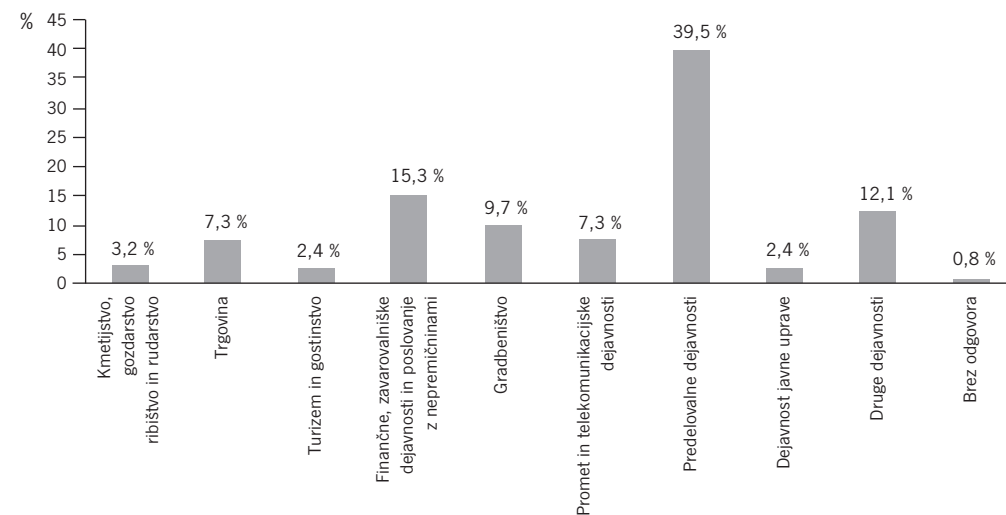
V večini sodelujočih slovenskih podjetij (39,5 %) je zaposlenih med 10 in 49 oseb. Veliki delodajalci, ki zaposlujejo med 200 in 999 oseb, predstavljajo 26,7 % sodelujočih podjetij, medtem ko so podjetja s 50 do 99 zaposlenimi v raziskavi zastopana v 29 %. Anketni vprašalnik so večinoma izpolnjevali vodilni delavci v podjetjih.

Večina sodelujočih slovenskih podjetij (39,5 %) sodi v področje predelovalne dejavnosti, med katerimi prevladujejo tista, ki se ukvarjajo z dejavnostjo kovin in nekovinskih materialov, kemijskih proizvodov ter električne opreme. Visok odstotek sodelujočih podjetij (15,3 %) se ukvarja s finančnimi in zavarovalniškimi dejavnostmi in s poslovanjem z nepremičninami. Sledijo podjetja s področja drugih dejavnosti, gradbeništva, trgovine, prometa in telekomunikacijskih dejavnosti, podjetja, ki sodijo v področje dejavnosti kmetijstva, gozdarstva, ribištva in rudarstva. Majhen delež sodelujočih podjetij (2,4 %) sodi v dejavnosti s področja turizma in gostinstva ter javne uprave.

SLIKA 2:

Prikaz dejavnosti v raziskavi sodelujočih podjetij v Sloveniji

V kateri dejavnosti deluje vaša podjetje?



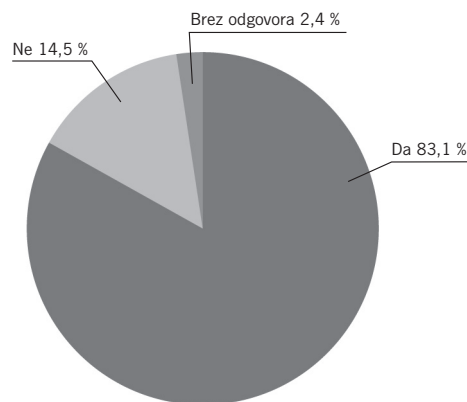
Vir: Mednarodna anketna raziskava 2009

Na podlagi sledečih grafičnih prikazov je razviden delež tistih sodelujočih slovenskih podjetij (83,1 %), ki so občutila upad dohodkov zaradi globalne finančne in gospodarske krize. Vidimo lahko, da je 15,5 % med njimi posledično zmanjšalo obseg sredstev, namenjenih za ukrepe s področja varnosti in zdravja pri delu.

SLIKA 3:

Vpliv gospodarske krize na prihodke v raziskavi sodelujočih slovenskih podjetij

Ali je gospodarska kriza vplivala na prihodke podjetja?

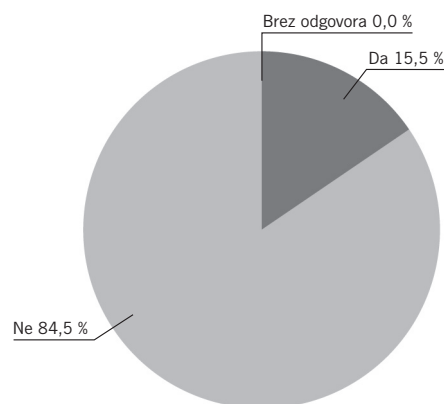


Vir: Mednarodna anketna raziskava 2009

SLIKA 4:

Prikaz deleža podjetij, ki (ni)so zmanjšala obseg sredstev, namenjenih za ukrepe na področju varnosti in zdravja pri delu, zaradi negativnega vpliva gospodarske in finančne krize

Če je gospodarska kriza vplivala na prihodke vašega podjetja, ali ste zmanjšali obseg sredstev, namenjenih za VZD?



Vir: Mednarodna anketna raziskava 2009

4.1.2 POLITIKA PODJETIJ V OKVIRU PODROČJA VARNOST IN ZDRAVJE PRI DELU

Osnovni pogoj za uspešno poslovanje podjetja je načrtovanje in sistematično mišljenje, pri katerem igrajo utečeni in standardni postopki pomembno vlogo. Kljub temu ne velja vedno, da se podjetja ravna po istih načelih glede upravljanja VZD, saj pogosto ukrepi na tem področju temeljijo na »ad hoc« odločitvah. Skoraj v 72 % sodelujočih podjetij obstaja politika VZD ali pisen akcijski načrt; le v 18,5 % podjetij takšen dokument ni bil sprejet na organizacijskem nivoju. V teh podjetjih potrebne dokumentacije niso pripravili, ker v tem ne vidijo koristi, ali pa nimajo izkušenega strokovnjaka, ki bi jim lahko pomagal.

V 23,4 % podjetij uporabljajo sistem zagotavljanja kvalitete na osnovi VZD, medtem ko imajo v 26,6 % sodelujočih podjetij vzpostavljen sistem okoljskega upravljanja. V 48,4 % sodelujočih podjetij pa ne uporabljajo nobenega od omenjenih sistemov.

Vzpostavitev sistema za VZD pomeni, da je potrebno o tej tematiki skrbno razmisliti, vendar je prav tako kot sam sistem VZD, pomemben tudi odnos vodstva do VZD, saj ta vpliva na prihodnost in delovanje podjetja. 78,2 % vodstvenih delavcev upošteva VZD pri oblikovanju strateškega in poslovnega načrta podjetja. Na sestankih uprave se v 27,6 % sodelujočih podjetij pogovarjajo tudi o vprašanih VZD, vendar jih 40,3 % to počne le občasno. V 22,6 % sodelujočih podjetij se na sestankih uprave le redko ali nikoli ne pogovarjajo o vprašanih VZD.

Da bi zagotovili nemoten potek programov in postopkov VZD, je priporočljivo za to nameniti del sredstev v letnem proračunu podjetja in uvesti posebno kategorijo za projekte na področju VZD. V Sloveniji 39,5 % sodelujočih podjetij namenja del sredstev za tovrstne projekte.

Glede na rezultate raziskav porabijo podjetja precej denarnih sredstev za inovativne rešitve, razvoj in raziskave. Vendar kako pogosto igrajo inovacije vlogo pri vprašanih VZD v podjetjih? Pri načrtovanju inovacijskih projektov igra VZD pomembno vlogo le v 31,5 % podjetij, pri večini (38,7 %) igra drugotno vlogo, pri 16,1 % pa ne igra nobene vloge.

Postopki v okviru področja VZD morajo biti v interesu zaposlenih, saj varujejo njihovo zdravje pred tveganji na delovnem mestu. Postopki so bolj učinkoviti, če jih lahko načrtujejo in upravljajo tudi zaposleni sami, in sicer, na čim več različnih stopnjah. Vloga srednjih vodstvenih delavcev in nadzornikov je s tega vidika še posebej pomembna, saj so ti v direktnem stiku z zaposlenimi. V kolikor

jim znanje na področju VZD dopušča, lahko opozarjajo na ta vprašanja in se o njih pogovarjajo ter na ta način povečujejo zavedanje zaposlenih o teh vprašanjih. Rezultati raziskave so pokazali, da vodstva podjetij zelo pogosto vključujejo srednje vodstvene delavce in nadzornike v načrtovanje in izvajanje postopkov ZVD.

4.1.3 POSTOPKI ZA NADZOR VZD V PODJETJIH

Uspešnost postopkov VZD je odvisna od izvajanja ustreznega nadzora in vrednotenja, ter od uveljavljanja popravkov in ocenjevanja izboljšav. Za razvoj dobre prakse v podjetjih je potrebno timsko delo in skupni sestanki, ki se jih udeležijo vse zainteresirane strani (delodajalec, zaposleni, strokovnjaki), kar pomeni, da občasno pride tudi do nasprotujočih mnenj. Glede strateških odločitev, povezanih z VZD, se direktorji največkrat posvetujejo s strokovnjaki za zdravje pri delu, nato z vodjo za varnost pri delu in nazadnje z vodjo kadrovske službe. Zanimajo jih večinoma podatki za število dni bolniškega dopusta, za število nesreč na delovnem mestu, ter rezultati vprašalnika o težavah zaposlenih.

Več kot 70 % vodstvenih delavcev zaprosi glede zahtevanih podatkov o VZD za mnenje zunanjega strokovnjaka. V skoraj 38 % sodelujočih podjetij izvajajo analize in merijo rezultate postopkov in programov VZD.

Velika večina sodelujočih podjetij (75,8 %) nudi svojim zaposlenim redne zdravniške in preventivne preglede, saj tako sledijo spremembam v njihovem splošnem zdravstvenem stanju. Kar 37,1 % sodelujočih podjetij ima vzpostavljen sistem za nadziranje poteka projektov VZD, podatke pa zbirajo s kvalitativno metodo, s kvantitativno metodo ali s kombinacijo obeh metod.

4.1.4 OCENA STOPNJE TVEGANJA VZD

Vsa podjetja so po zakonu dolžna pripraviti metodo, ki se uporablja za oceno stopnje tveganja na delovnem mestu. S pomočjo te metode v podjetjih nadzirajo dejavnike tveganja na delovnem mestu, ki bi lahko ogrozili zdravje in varnost zaposlenih. Če je ocena stopnje tveganja dobro pripravljena – če so torej zajeti podatki iz dovolj velikega vzorca in obdelani s pomočjo kvalitativnih orodij, lahko v podjetjih določijo prave težave in opišejo dejansko stanje. To je prvi korak k iskanju dobro načrtovanih rešitev, ki so usmerjene k odpravljanju težav. Vendar pa v več kot 64,5 % sodelujočih podjetij izvaja postopek ocene tveganja zunanji strokovnjak, svojega strokovnjaka za varnost pri delu za to nalogo uporablja le 16,1 % sodelujočih podjetij.

Rezultati raziskave so pokazali, da 65,3 % strokovnjakov zbira podatke za oceno stopnje tveganja s preverjanji na mestu, v 21,8% primerov uporabljajo kvalitativne meritve, v 19,4% primerov pa kvantitativne meritve.

62,1 % vseh sodelujočih predstavnikov podjetij vodi statistično evidenco o nesrečah, 15,3 % jih nesreč na delovnem mestu sploh ne beleži, 1,6 % pa jih ne ve nič o tej statistiki. Večinoma so nesreče na delovnem mestu nekritične (82,5 %), do resnih nesreč z odpravljivimi posledicami pride v 13 % primerov, do nesreč, ki povzročajo trajne poškodbe pa v 1,8 % primerov.

Poleg statističnih podatkov o nesrečah podjetja pogosto vodijo evidence tudi o številu dni, ko zaposleni prejmejo nadomestilo za bolniško odsotnost. 43,5 % sodelujočih je odgovorilo na vprašanje o številu dni bolniške odsotnosti, ki znašajo v njihovih podjetjih v povprečju 10,64 dni na osebo na leto.

4.1.5 TRENUTNO STANJE VZD

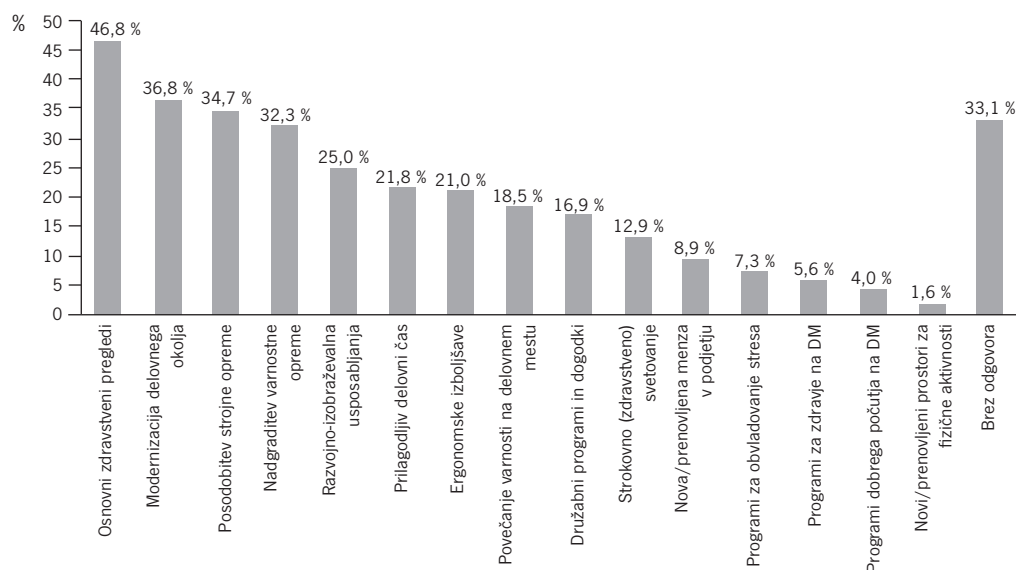
Četudi bi vodilni delavci našli pravilne metode, s katerimi bi se spopadli z vprašanji na področju VZD, bi imeli zaposleni kljub temu zdravstvene težave. Vseh dejavnikov tveganja ni mogoče omejiti na delovnem mestu, saj je življenjski slog izven službe odločitev vsakega posameznika. Kljub temu lahko nekateri dejavniki, povezani s podjetjem, načinom upravljanja ali delovnim okoljem povzročijo akutne ali kronične simptome in bolezni, zlasti če se te pokažejo na skoraj celotnem vzorcu zaposlenih. Zato je priporočljivo od časa do časa preverjati, s kakšnimi zdravstvenimi težavami se zaposleni soočajo na svojih delovnih mestih. Vodstveni delavci podjetij, ki so odgovorili na vprašalnik, so kot največje težave izpostavili staranje delovne sile, težave s stresom in slabo zdravstveno stanje zaposlenih. Po njihovem mnenju imajo zaposleni najmanj družabnih težav. Poleg tega menijo, da so zaposleni zadovoljni z varnostjo na delovnem mestu in z delovnim okoljem.

Rezultati anketne raziskave kažejo, da so sodelujoča podjetja v zadnjih dveh letih na področju programov VZD največ denarja vložila v zdravstvene preglede (46,8 %), v modernizacijo delovnega okolja (36,3 %), v posodobitev strojne opreme (34,7 %), ter v nadgradnjo varnostne opreme (32,3 %). Najmanjšo pozornost sodelujoča podjetja namenjajo programom dobrega počutja na delovnem mestu (4 %) in prenovi ali nakupu prostorov za fizične aktivnosti (1,6 %).

SLIKA 5:

Prikaz izvedbe konkretnih programov na področju VZD med sodelujočimi podjetji

Katere od sledečih programov je vaše podjetje izvajalo v zadnjih dveh letih?



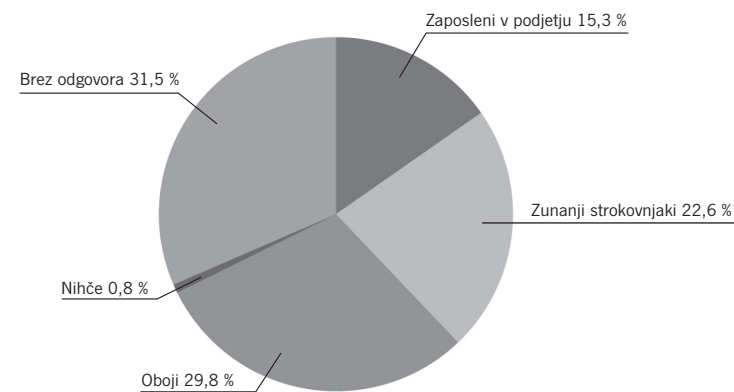
Vir: Mednarodna anketna raziskava 2009

Storitve s področja VZD izvajajo večinoma zaposleni v podjetju in zunanji strokovnjaki. Kot je razvidno iz spodnje slike, se 22,6 % sodelujočih podjetij poslužuje le zunanjih strokovnjakov, 15,3 % pa le zaposlenih v podjetju. Kombinacija zaposlenih v podjetjih in zunanjih strokovnjakov za izvajanje storitev s področja VZD, pa je značilna za skoraj 30% sodelujočih podjetij.

SLIKA 6:

Izvajanje storitev s področja VZD v sodelujočih podjetjih

Kdo je izvajal storitve s področja VZD v vašem podjetju?



Vir: Mednarodna anketna raziskava 2009

Predstavnike podjetij smo tudi vprašali, ali obstaja v njihovem podjetju rehabilitacijski program, ki delavcem olajša povratek na delovno mesto po daljši odsotnosti zaradi bolezni. 4,8 % sodelujočih delodajalcev ima tovrsten rehabilitacijski program, velika večina takšnega programa nima, 16,9 % pa se zdi tak program zelo zaželen.

V večini podjetij so pristojne službe za VZD izvedle pregled v zadnjih treh letih.

Skoraj vsi sodelujoči delodajalci menijo, da osebe, ki skrbijo za VZD, opozorijo zaposlene na pravila in jih opominjajo, naj ta pravila upoštevajo, vendar pa 13,7 % sodelujočih meni, da za to nimajo vedno dovolj časa.

Znano je, da se podjetja soočajo s številnimi težavami na področju razvoja VZD, zato smo raziskali potrebe podjetij na tem področju. Rezultati kažejo, da večina daje prednost pomoči vlade v obliki davčnih olajšav in nižjih prispevkov za zdravstveno zavarovanje, ter dodatnemu izobraževanju za strokovnjake na tem področju.

Poleg zakonodajnega okvirja so nas zanimali tudi prihodnji načrti podjetij za razvoj postopkov VZD. Po rezultatih sodeč namerava večina delodajalcev v bližnji prihodnosti sprejeti kakšen ukrep za razvoj postopkov VZD, prednost pa dajejo povečevanju motivacije zaposlenih.

5. REVOZ d.d. - Primer dobre prakse na področju varnosti in zdravja pri delu

5.1 Osnovni podatki o Revozu

REVOZ d.d. je podjetje za proizvodnjo avtomobilov v 100% lasti Renault s.a., v njem trenutno izdelujejo osebni vozili Clio II in Twingo. V letu 2009, je podjetje doseglo svoj proizvodni rekord, izdelanih je bilo 212.679 vozil.

V letu 2010 pa bodo začeli s serijsko proizvodnjo novega nadstandardnega modela Coupe Cabriolet, ki se bo pridružil obstoječima Twingu in Cliu II.

Podjetje zaposluje okoli 3000 delavcev, od tega 900 v spremljevalnih službah in 2100 v proizvodni direkciji. Delo je organizirano v treh izmenah.

Podjetje Revoz je pridobilo tudi certifikate kakovosti poslovanja ISO 9001:2000, vodenja okolja ISO 14001 in certifikat sistema varnosti po sistemu Renault, s katerimi lahko dokazuje svojo poslovno urejenost, okoljsko osveščenost in skrb za zaposlene.

5.2 Celostna obravnava ocene tveganja v Revozu

5.2.1 PROCES OCENJEVANJA TVEGANJ IN ODPRAV UGOTOVLJENIH TVEGANJ

V Revozu je ocena tveganja proces stalnega nadzorovanega zmanjševanja tveganj pri delu. Izhodišče za izvajanje ocene tveganja je politika varnosti, ergonomije in pogojev dela, ki že v preambuli določa, da je **»Izboljšanje varnosti, ergonomije in pogojev dela je ena od Revozovih prednostnih nalog.«**

Za doseganje enega od ciljev politike **»Ohraniti zdravje zaposlenih«** uporabljajo predvsem oceno tveganja.

Ocena tveganja obsega več etap, ki jih lahko združimo v tri skupine. V prvi je analiza stanja, druga je načrtovanje ukrepov za zmanjševanje tveganj in tretja je preverjanje realizacije ukrepov. Spremljanje rezultatov varnosti in zdravja pri delu je stalni vzporedni proces, ki usmerja aktivnosti.

5.2.1.1 Zbiranje podatkov

Osnova za določitev tveganj je tako imenovani FSSE (poenostavljeni list ocenjevanja varnosti in ergonomije) s katerim vodja ODE (Osnovne Delovne Enote) dokumentirano oceni vsako delovno mesto s stališča varnosti in ergonomije.

Podatke o pogojih dela se pridobi še s pregledom zdravstvene ocene tveganj in iz rezultatov periodičnih preiskav delovnega okolja, rezultatov ocene tveganja zaradi uporabe kemikalij, aktivnosti izhajajočih iz prvih pregledov in periodičnih pregledov delovne opreme ter iz rezultatov raziskav nezgod in nevarnih dogodkov.

5.2.1.2 Preverjanje stanja na terenu

Audit varnosti (sodelujejo: varnostni inženir, zaposleni na ocenjevanem DM, vodja ODE, tehnolog (po potrebi), vzdrževalec (po potrebi)). Audit se izvaja ob spremembi posameznega ODE-ja (kreiranje novega ODE-ja, kreiranje novih delovnih mest znotraj ODE-ja, bistvenih sprememb na delovnih mestih) in enkrat letno posodabljanje že obstoječe ocene tveganja.

5.2.1.3 Izdelava ocene

Naslednji korak je določitev obsega tveganja, za kar se uporabi formular ocene tveganja, ki je sestavljen iz petih listov. Varnostni inženir in vodja ODE po potrebi pa še tehnolog in zaposleni na DM vsem ugotovljenim tveganjem iz FSSE določijo resnost in verjetnost in v primeru obvladovanja tveganja tudi obvladljivost. Pri tem upoštevajo skupno in osebno varovalno opremo, meritve ekoloških pogojev dela, oceno tveganja zaradi uporabe kemikalij, zdravstveno oceno tveganj in rezultate raziskav preteklih nevarnih dogodkov ali nezgod.

Po zaključku ekipa dobi seznam tveganj na ODE v kateri so tveganja razdeljena v pet skupin. Od skupine »NEPOMEMBNO TVEGANJE« do skupine »NESPREJEMLJIVA STOPNJA TVEGANJA - TAKOJŠNJE UKREPANJE!«

5.2.1.4 Načrtovanje ukrepov za zmanjševanje tveganj

Vodja ODE že pri izdelavi FSSE izdela program ukrepov za odpravo tveganj, ki jih lahko odpravi v okviru svojih pristojnosti in jih predstavi varnostnemu inženirju. Le ta jih nato vključi v formulo ocene tveganja, kamor doda še ukrep za tveganja iz skupin 3 in 4 »NESPREJEMLJIVA STOPNJA TVEGANJA«. Program ukrepov za celotni obrat se enkrat mesečno pregleda in potrdi na sestanku »varnost +« na nivoju vodje

obrata ali službe. Vsak vodja departmaja ali službe najmanj dvakrat letno predstavi najvišjemu vodstvu tovarne »NESPREJEMLJIVO STOPNJA TVEGANJA« ter program za njihovo odpravo.

5.2.1.5 Preverjanje realizacije ukrepov in ukrepanje

Na nivoju ODE se sproti preverja odprave pripomb, ki so ocenjena z »NESPREJEMLJIVA STOPNJA TVEGANJA - TAKOJŠNJE UKREPANJE!«.

Enkrat tedensko varnostni inženir in vodja obrata naredita terenski pregled varnostne situacije, kjer preverita spoštovanje pravil varnega dela in izvajanje ukrepov za odpravo nesprejemljivih tveganj.

Pregled odprave tveganj se nato izvaja enkrat mesečno na sestankih »varnosti +« na nivoju Departmaja in vsak mesec po en departma na nivoju vodstva tovarne.

Enkrat letno oziroma ob vsaki pomembni spremembi procesa vodja ODE izdelava FSSE in tako ponovno preveri tveganja. Prav tako pa varnostni inženir enkrat letno opravi audit in dopolni formular oceno tveganj.

Poleg navedenih preverjanj se izvaja enkrat na tri leta še zunanja presoja sistema zagotavljanja varnosti in zdravja pri delu in tako imenovani ciljni audit, kot na primer preverjanje izvajanja periodičnih pregledov delovne opreme, preverjanje uporabe OVO, preverjanje izvajanja zahtev za zagotavljanje prve pomoči in preverjanje spoštovanja pravil varnosti v nočni izmeni.

5.2.1.6 Animacija zaposlenih

Za izboljšanje varnosti izvajajo v Revozu tudi animacije zaposlenih med tedenskimi auditi po obratih, z mesečnimi predstavitvami varnega dela na animacijskih sestankih in z izvajanjem delovišč Opazujem=>Napredujem.

Na deloviščih Opazujem=>Napredujem člani ODE izberejo 10 oblik varnega obnašanja katerega opazovalec, delavec v ODE, redno vsak dan preverja. Ko vsi zaposleni upoštevajo oblike varnega obnašanja, kar se ponavadi doseže v štirih do petih mesecih, si izberejo praktične nagrade. Delovišče se nato ponovi z novimi 10 oblikami varnega obnašanja.

5.3 Razmigajmo življenje

V sklopu promocije zdravja v podjetju Revoz d.d. Novo mesto so se na osnovi analize zdravja zaposlenih, ki jo je opravila pristojna služba Medicine dela in športa, odločili ukrepati. In sicer zaradi rezultatov, ki kažejo na staranje populacije, prekomerno prehranjenost, obolevnost delavcev, prekomerni odstotek maščob v telesu ter zvišan krvni pritisk tako, da bodo vsem zaposlenim omogočili predstavitev, usposabljanje in izvajanje 5-minutnih vaj za ogrevanje in sproščanje na njihovih delovnih mestih. Želeni cilji projekta z imenom Razmigajmo življenje so:

1. v čim večji meri ščititi zdravje vseh zaposlenih - ohraniti ali izboljšati kakovost lastnega življenja pri delu in zunaj dela,
2. ohraniti delovno učinkovitost – zmanjšati negativne vplive dela in
3. popestritev delovnega okolja.

Projekta so se s pridobivanjem informacij o ponudnikih rekreativno-zdravstvenih dejavnostih lotili konec leta 2008. V začetku leta 2009 so izbrali zunanega strokovnega izvajalca - Terme Krka Šmarješke Toplice, naredili anketo glede stanja prehranjevalnih, zdravstvenih in športno-rekreacijskih navadah zaposlenih ter izdelali načrt in program izvajanja. Ker je podjetje Revoz d.d. proizvodno podjetje, kjer ¾ od skupaj 3000 zaposlenih opravlja proizvodno delo, preostala četrtina zaposlenih pa v spremljevalnih službah opravlja delo v pisarnah, so morali projekt izvesti v dveh delih. Odločili so se, da 5-minutne vaje najprej uvedejo med zaposlene v spremljevalnih službah.

Septembra 2009 so izbrali dve testni skupini, eno žensko in eno moško, ter animatorja za vsako skupino, z namenom preveriti, ali je program dobro zastavljen ter ali bodo vaje zaposleni sprejeli, saj se bodo izvajale prostovoljno. Za obe skupini so najprej organizirali izobraževanje, ki je vsebovalo teoretično predstavitev - pomembnost zdravja pri delu in v prostem času ter škodljivi dejavniki, ki vplivajo na telo, in praktično predstavitev - usposabljanje in izvajanje vaj za ogrevanje in sproščanje mišic. Testno obdobje je trajalo štiri tedne. Zaradi odličnih rezultatov teh dveh skupin so izobraževanje in vaje uvedli za zaposlene v pisarnah. Vsi udeleženci so prejeli brošuro z navodili, opisom in slikovno predstavitevijo 30 različnih vaj. Večina zaposlenih v spremljevalnih službah izvaja vaje pred kosilom, nekateri pa jih izvajajo celo pred začetkom dela. Že od decembra 2009 delavci pod vodstvom svojih animatorjev, ki vsak delovni dan predstavijo sklop 5-minutnih vaj, vodijo izvajanje vaj in usmerjajo sodelavce pri pravilni izvedbi vaj, skrbijo za boljše počutje na svojih delovnih mestih. Animatorji imajo

zelo pomembno vlogo v projektu, saj so gonilna sila in spodbuda svojim sodelavcem, zato morajo imeti posluš in naklonjenost do športno-rekreacijskih dejavnosti. Za to vlogo so izbrali ali vodje oddelkov oziroma služb ali nekoga v skupini, ki ga ta vloga veseli.

Konec marca 2010 so začeli z izvajanjem drugega dela, to je uvedbo vaj za proizvodne delavce. Ta drugi del je veliko bolj zahteven od prvega, saj je delo in delovno okolje v proizvodnji drugačno od pisarniškega. Potrebni sta bili dve glavni spremembi oziroma prilagoditvi. Prva se je nanašala na vaje - prilagoditi jih je bilo potrebno proizvodnemu načini dela in jih izvajati brez pripomočkov, na primer stola ali mize. Druga sprememba se je nanašala na določitev 5-minutnega termina – ker je proizvodno delo odvisno od tekočega traku, je bilo potrebno izbrati pravi termin za vadbo. Za začetek so izbrali štiri testne skupine iz štirih različnih področij v proizvodnji. Postopek izobraževanja je potekal podobno kot v prvem delu - zaposleni so prejeli brošure z novimi sklopi vaj, ki prav tako temeljijo na prostovoljnem izvajanju, vaje pa so začeli izvajati v enem od dveh 5-minutnih odmorih, ki sta namenjena za počitek in sprostitev med delom. Trenutno 4-tedensko poskusno obdobje še vedno traja, po zaključku bodo pregledali analizo izvajanja vaj in ko bodo znani rezultati uspešnosti, se bo izobraževanje nadaljevalo tudi za preostale zaposlene.

Kljub temu, da se vaje izvajajo prostovoljno, trenutni rezultati v spremljevalnih službah kažejo 60-odstotno udeležbo, opazajo, da je vse več zaposlenih navdušenih nad sodelovanjem pri vajah in njihovim učinkom, saj nekateri vaje izvajajo tudi doma. V podjetju Revoz d.d. Novo mesto se bodo še naprej trudili vsem zaposlenim omogočiti izvajanje 5-minutnih vaj na njihovih delovnih mestih, saj bodo vaje na dolgi rok omogočile ohranjanje kakovost življenja.

RAZMIGJMO
ŽIVLJENJE

SLIKA 1



SLIKA 2



6. Preprečevanje visokih odškodnin ali regresnih zahtevkov za nezgode pri delu

Ali veste, da povprečni regresni zahtevek za kritje stroškov zdravljenja poškodb, ki so posledica nezgod pri delu, znaša okrog 4000 evrov?

Delodajalci se vse pogosteje soočajo z visokimi regresnimi zahtevki za nezgode pri delu, ki jih terjajo zavarovalnice in z visokimi odškodninami, ki jih vlagajo njihovi delavci za poškodbo, ki so jo utrpeli pri nezgodi na delovnem mestu. Tako se spori med delavci in delodajalci vse večkrat končajo na sodišču.

Na podlagi 87. člena Zakona o zdravstvenem varstvu in zdravstvenem zavarovanju (ZZVZZ)¹ ima Zavod za zdravstveno zavarovanje pravico zahtevati, da povzročeno škodo povrne delodajalec, če je bolezen, poškodba ali smrt zavarovane osebe posledica tega, ker niso bili izvedeni ustrezni higiensko-sanitarni ukrepi, ukrepi varstva pri delu ali drugi ukrepi, predpisani ali odrejeni za varnost ljudi oziroma, če nastane škoda zaradi tega, ker je bilo delovno razmerje sklenjeno brez predpisanega zdravstvenega pregleda z osebo, ki zdravstveno ni bila sposobna za opravljanje določenih del oziroma nalog, kar se je pozneje ugotovilo z zdravstvenim pregledom.

Pojem poškodba oziroma nezgoda pri delu pravzaprav ni nikjer zakonsko definirana. Zato povzemamo definicijo Inšpektorata RS za delo v zvezi z obveznostjo delodajalca za prijavo nezgode pri delu, ki smiselno definira pojem nezgode pri delu. Prijavo nezgode pri delu predpisuje 27. člen Zakona o varnosti in zdravju pri delu² (ZVZD). Opredelitev poškodbe pri delu je podana v 63. in 64. členu Zakona o pokojninskem in invalidskem zavarovanju³ (ZPIZ). Seznam težjih poškodb opredeljuje še vedno veljavno Navodilo o načinu prijavljanja in raziskovanja nezgod pri delu.

V sodnem postopku sodelujeta dve stranki, in sicer tožeča stranka (delavec), njen pravni zastopnik in tožena stranka (delodajalec) ter njen pravni zastopnik.

V primeru vložene tožbe za povrnitev odškodnine za poškodbo pri delu sodnik, v kolikor sam ne more ugotoviti vseh dejstev za razsodbo, s sklepom imenuje sodnega izvedenca za varnost pri delu, ki mora na podlagi predloženih listin, ogleda kraje nezgode, izpovedb prič in vsebine sodnega spisa ugotoviti dejstva, ki so privedla do nezgode pri delu. Sodni izvedenec na podlagi ugotovljenih dejstev izdela izvedensko mnenje, ki ga posreduje sodniku.

¹ Uradni list RS, št. 72/2006 in nadaljnji.

² Uradni list RS, št. 56/1999 in nadaljnji.

³ Uradni list RS, št. 109/2006.

V postopek ugotavljanje dejstev, ki so privedla do nezgode pri delu so navadno vključene imenovane osebe delodajalca (to so direktor, vodja kadrovske službe, vodja proizvodnje, delovodja, vodja vzdrževanja, pooblaščen zdravnik, strokovni delavec za varnost pri delu idr.) in delavec, ki je utrpel poškodbo in za to zahteva primerno odškodnino. Sodni izvedenec za varnost pri delu od delodajalca običajno zahteva sledeče listine, s katerimi poskuša ugotoviti dejstva: pogodbo o zaposlitvi tožeče stranke, sklep o razporeditvi na delovno mesto, sistemizacijo delovnih mest, izjavo o varnosti z oceno tveganja, zapisnik o opravljenem teoretičnem in praktičnem usposabljanju za varno delo, program teoretičnega in praktičnega usposabljanja za varno delo, zdravniško spričevalo, zapisnik o pregledu in preizkusu delovne opreme, potrdilo o pregledu in preizkusu delovne opreme, evidenčno knjiga vzdrževanja delovne opreme, delovni postopek, navodila za varno delo z delovno opremo, zapisnik o raziskavi nezgode pri delu, obrazec prijave nezgode pri delu, zdravstvena ocena tveganja idr.

ZVZD natančno opredeljuje dolžnosti delodajalca in dolžnosti ter pravice delavcev na področju varnosti in zdravja pri delu. Temeljna listina, ki bo delodajalca ščitila pred nezgodami oz. poškodbami pri delu in posledično pred visokimi odškodninami ali regresnimi zahtevki je **Izjava o varnosti z oceno tveganja**, ki jo mora sprejeti vsak delodajalec. **Ocena tveganja** zajema opredelitev nevarnosti (škodljivosti) na delovnem mestu, za vsako nevarnost opredelitev verjetnosti, da pride do neželenega dogodka ter resnost mogočih posledic; opredelitev tveganja, ki ga predstavlja določena nevarnost in najpomembnejše opredelitev zahtev in ukrepov za odpravo ali ustrezno znižanje prej opredeljenih tveganja. **Izjava o varnosti** pa je listina, s katero delodajalec pisno izjavi, da izvaja vse ukrepe za zagotovitev varnosti in zdravja pri delu, glede preprečevanja nevarnosti in tveganja pri delu, obveščanja in usposabljanja delavcev, dajanja navodil, ustrezne organiziranosti ter zagotavljanja potrebnih materialnih sredstev v ta namen. **Dobro in strokovno izdelana ocena tveganja je ključ do preprečevanja nezgod pri delu in s tem morebitnih visokih odškodnin.** Izjemnega pomena je tudi usposabljanje delavca za varno delo, tako teoretično kot praktično. Pa navodila za varno delo, ki morajo biti delavcu vedno na razpolago v jeziku, ki ga razume. Skratka, vsi ukrepi, ki jih sprejemate za zagotavljanje varnega in zdravega dela morajo biti zavedeni oziroma dokumentirani. Na primer, da delavec ne uporablja predpisane osebne varovalne opreme. Zabeležite vsakokratno opozorilo delavca. Delodajalec je zadolžen za nadzor nad izvajanjem ukrepov. In v kolikor delavca nadrejena oseba ne opozori na neizvajanje ukrepov, delavec misli, da izvajanje teh ukrepov ni potrebno.

Po pregledu dokumentacije, ogleda kraje nezgode oz. rekonstrukcije dogodka sodni izvedenec opravi razgovor z osebami, vključenimi v proces ugotavljanja nezgode pri delu. Pri morebitni nezgodi pri delu je zelo pomembno, da takoj izdelate zapisnik o nezgodi pri delu, zapišete vsa ugotovljena dejstva, izpovedbe prič, ki so dogodek videle. Kasneje se morebitne priče namreč lahko izogibajo pričanju, spremenijo svoje videnje in podobno.

Ena izmed alternativ sodnemu reševanju sporov med delavcem in delodajalcem je mediacija. Mediacija je prostovoljen, zunajsoden proces reševanja spornih vprašanj, v katerem partnerji v sporu ob podpori nepristranskega posrednika (mediatorja) najdejo takšno rešitev spora, ki bo ustrezala interesom vseh udeleženih strank v postopku. Reševanje spora z mediacijo, ki je veliko hitrejša od sodnega postopka, lahko predlaga sodišče in je brezplačno.

Vlaganje v varnost in zdravje pri delu se je izkazalo za ekonomsko upravičeno. Zadovoljni, varni in zdravi delavci omogočajo večjo produktivnost podjetja. Poskrbite za varnost in zdravje svojih delavcev in že na začetku preprečite vsakršno možnost plačevanja visokih odškodnin in regresnih zahtevkov.

V kolikor potrebujete strokovno pomoč za primer nezgode pri delu se lahko posvetujete s strokovnjaki Gospodarskega združenja za varnost in zdravje pri delu (GZVZD):

Tržaška cesta 134
1000 Ljubljana
Tel.: +386 1 256 51 87
Fax.: +386 1 256 51 87
Kontaktna oseba: g. Matjaž Lustek

[illegible]

[illegible]

Za sodelovanje pri pripravi priročnika se zahvaljujemo:

Podjetju REVOZ d.d., Novo mesto



in Gospodarskemu združenju za varnost in zdravje pri delu

31