

Varstvo pri delu

Področje varnosti in zdravja pri delu opredeljujejo **načela, pravila in aktivnosti**, ki morajo delavcu omogočiti **uspešno opravljanje poklicnega dela s polnim delovnim učinkom in brez škode za njegovo zdravje** (MDDSZ b).

Sistem varnosti in zdravja pri delu temelji na načelu, da so **vse nevarnosti in tveganja na delovnem mestu predvidljive in zato obvladljive**, zato je nujno potrebno **izvajanje splošnih in posebnih ukrepov za varovanje zdravja in varnosti delavcev** (Lukič in Urbanč 2010, 49).

Varnost in zdravje pri delu sta nepogrešljiv vidik poslovnega upravljanja vsakega podjetja, zato je najbolj smiselno, da delodajalci vse procese v povezavi s tem **integrirajo v podjetje kot del procesa, ne kot dodatno obveznost** (European Commission 2016, 8).



Zakon o varnosti in zdravju pri delu (ZVZD-1)

Zakon o varnosti in zdravju pri delu (ZVZD-1) je temeljni zakon, ki ureja področje varnosti in zdravja pri delu.

Po temeljnih načelih je delodajalec dolžan zagotoviti varnost in zdravje delavcev v zvezi z delom s preventivni ukrepi, preprečevanjem nevarnosti, obveščanjem in usposabljanjem delavcev, ustrezno organiziranostjo, materialnimi sredstvi ter izbiro metod dela (MDDSZ b).

Ukrepi se morajo izvajati na podlagi **temeljnih načel**:

- izogibanje nevarnostim, ocenjevanje tveganj,
- prilagajanje dela posamezniku,
- nadomeščanje nevarnega z nenevarnim ali manj nevarnim,
- prilagajanje tehničnemu napredku,
- razvijanje celovite varnostne politike,
- dajanje ustreznih navodil in obvestil delavcem idr. (MDDSZ b).

Posebna pozornost mora biti namenjena **ranljivim skupinam zaposlenih** (ZVZD-1, 5. člen).



Dolžnosti delodajalca

- Ocenjevanje tveganj,
- popravljanje in dopolnjevanje ocene tveganja,
- zagotavljanje varnosti in zdravja pri delu skladno z izjavo o varnosti z oceno tveganja,
- sprejem ukrepov za preprečevanje, odpravljanje in obvladovanje primerov nasilja, trpinčenja, nadlegovanja in drugih oblik psihosocialnega tveganja na delovnih mestih,
- sprejem ukrepov za zagotovitev prve pomoči delavcem,



- sprejem ukrepov za zagotovitev varstva pred požarom in evakuacijo,
- načrtovanje promocije zdravja na delovnem mestu,
- delavcem mora zagotoviti zdravstvene preglede,
- pisno obveščati delavce o varnem in zdravem delu,
- usposobiti nove delavce za varno opravljanje dela,
- določiti mora strokovnega delavca, ki skrbi za varnost pri delu idr. (ZVZD-1, poglavje 3).

Dolžnosti in pravice zaposlenih



Dolžnosti zaposlenih:

- spoštovanje in izvajanje ukrepov za zagotavljanje varnosti in zdravja pri delu,
- pazljivo opravljanje dela,
- pravilna uporaba delovne opreme, drugih sredstev za - delo in varnostnih naprav,
- opozoriti delodajalca o vsaki pomanjkljivosti, škodljivosti, okvari ali drugem pojavu, ki bi lahko ogrozil njegovo varnost in zdravje in varnost drugih oseb,
- prepoved dela pod vplivom alkohola, drog, ali drugih prepovedanih substanc (ZVZD-1, poglavje 4).

Pravice zaposlenih po ZVZD-1:

- delati v okolju, ki zagotavlja varnost in zdravje pri delu,
- dajati predloge, pripombe in obvestila o vprašanih varnosti in zdravja pri delu,
- odkloniti delo, če ni bil predhodno seznanjen z vsemi nevarnostmi ali škodljivostmi pri delu in sprejetimi varnostnimi ukrepi ter usposobljen za varno in zdravo delo ali če delodajalec ni zagotovil predpisanega zdravstvenega pregleda,
- zapustiti delovno mesto v primeru resne ali neposredne nevarnosti za življenje ali zdravje,
- zdravstveni pregledi (ZVZD-1, poglavje 4).

Vključevanje zaposlenih v proces varnosti in zdravja pri delu

Zaposleni morajo biti seznanjeni z **možnostjo njihove aktivne vključitve v proces upravljanja varnosti in zdravja pri delu in aktivnostmi**, ki se jih lahko poslužujejo, da bi varnost in zdravje na delovnem mestu kar se da izboljšali. Mednje spadajo aktivnosti za zmanjševanje stresa na delovnem mestu, zdrav življenjski slog in motivacija drugih delavcev za varstvo in zdravje na delovnem mestu (Leskovec in Filip 2018).

Na delovnih mestih, kjer delavci aktivno prispevajo k upravljanju varnosti in zdravja pri delu, so stopnje poklicnega tveganja in nezdod pri delu nižje (EU-Osha 2012, 6).

Dodatno branje:

- Sodelovanje delavcev pri upravljanju varnosti in zdravja na delovnem mestu
- Analiza sodelovanja delavcev pri upravljanju varnosti in zdravja pri delu v Sloveniji



Evropska zakonodaja

Področje varnosti in zdravja pri delu je eno izmed tistih, kjer ima EU največji vpliv s **trdnim pravnim okvirom, ki pokriva veliko število tveganj** (European Commission).

Evropski pravni temelj na področju varstva in zdravja pri delu zagotavlja Pogodba o delovanju Evropske unije (PDEU), člani 91, 114, 115, 151, 153 in 352 (Schultz 2018).

Na podlagi 153. člena Pogodbe o delovanju EU je bil razvit **celovit pristop zagotavljanja zaščite delavcev pred tveganji, varnostjo in zdravjem pri delu**, ki zagotavlja minimalne standarde in temeljna načela na evropski ravni (EU-OSHA a; European Commission 2014, 53; Schulz 2018).

Mednarodni predpisi s področja varnosti in zdravja pri delu so dostopni na spletni strani [MDDSZ](#) in [EU-OSHA](#).



EU-OSHA, Eurfound in Strateški okvir EU



EU-OSHA

Agencija zagotavlja vrsto **dejavnosti, raziskav in kampanj** ter pomembno prispeva **k izboljšanju zdravja in varnosti delavcev v Evropi** (European Commission 2014, 54). [Informacijsko točko](#) agencije je v Sloveniji prevzelo Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve.

Eurofound

Fundacija se ukvarja z **raziskovanjem socialnih vprašanj in delovnimi razmerji**. Pripravlja **podatke in dejstva ter z njimi seznanja snovalce politik EU** na področju sociale in dela, s čimer pripomore k načrtovanju in vzpostavljanju boljših življenjskih in delovnih razmer v Evropi (Evropska unija).

Strateški okvir EU o zdravju in varnosti pri delu 2014-2020

Okvir določa **ključne strateške cilje za zmanjšanje števila nezgod pri delu in boleznih** v Evropski uniji.

Koristi varstva in zdravja pri delu

Vsak vloženi evro za potrebe varnosti in zdravja pri delu se delodajalcem vrne dvojno (Evropska komisija 2016, 7).

Koristi dobrega varstva in zdravja pri delu:

- družbena odgovornost podjetja,
- motivacija in predanost zaposlenih,
- večja produktivnost,
- upravljanje stroškov zavarovanja,
- nižji stroški nesreč in boleznih (Evropska komisija 2016, 7 in 15),
- zmanjšanje števila odsotnosti z dela,
- zmanjšanje plačila nadomestil,
- ohranjanje zaposlitev starejših delavcev,
- spodbujanje učinkovitejših delovnih metod in tehnologij ([EU-OSHA b](#)),
- zmanjšanje absentizma idr. ([Kos ur. 2010](#)).



Dodatno branje:

- [Vodilna vloga in pobuda vodstva na področju varnosti in zdravja pri delu](#)
- [Poslovne koristi zagotavljanja varnosti in zdravja pri delu](#)

Poškodbe pri delu

Najpogosteje se pri delu poškodujejo mladi, za katere načeloma velja, da imajo:

- manj izkušenj z delom,
- ne poznajo dolžnosti delodajalcev na področju zagotavljanja varnosti in zdravja pri delu in pravic delavcev,
- so slabše usposobljeni kot starejši (MDDSZ a; Zaletel idr. 2017, 2).

Glavni vzrok za nastanek vseh poškodb je izguba nadzora nad stroji in transportnimi sredstvi, sledijo zdrsi in padci oseb (Zaletel idr. 2017, 6).

Slika: Vzroki nezgod pri delu

Vzrok nezgode	Število PPD		
	Moški	Ženske	SKUPAJ
Nezgod zaradi težav z elektriko, zaradi eksplozije, ognja	100	11	111
Nezgod zaradi poplave, uničenja, razpok, izliva, izparevanja, izpuha	229	74	303
Razbitje, razpok, razcepitev, zdrs, padec, rušenje materialnega povzročitelja	1.557	322	1.879
Izguba nadzora ¹⁾	3.739	1.068	4.807
Zdrs - spotik in padec - padec oseb	2.162	1.073	3.235
Gibanje telesa brez telesne obremenitve (vodi do zunanje poškodbe)	596	290	886
Gibanje telesa s telesno obremenitvijo (vodi do notranje poškodbe)	1.203	397	1.600
Šok, strah, nasilje, napadalnost, grožnja, prisotnost	221	86	307
Druge nevarne situacije	67	29	96
Ni podatka	24	7	31
SKUPAJ	9.898	3.357	13.255

¹⁾ Izguba nadzora (popolna ali delna) nad strojem, transportnimi sredstvi ali pri ravnanju z opremo, ročnim orodjem, predmeti, živalmi
Vir: NIJZS - Evidenca poškodb pri delu (PPD)

Vir: Zaletel idr. 2017, 6

Slika: Poškodbe pri delu



Vir: Zaletel idr. 2017, 3

Dodatno branje:

- Zdravstveno stanje prebivalstva (statistični letopis)
- Priročnik za varen začetek dela za mlade

Poklicne bolezni

Poklicne bolezni so pomemben pokazatelj, da **delovno mesto ogroža zdravje zaposlenih**. Še posebej so pomembne zato, ker je običajno **nevarnostim izpostavljeno več delavcev** (Dodič Fikfak idr. 2016, 6).

Poklicnim boleznim so najbolj izpostavljeni delavci v: avtomobilski in gradbeni industriji, rudarstvu, železarstvu, proizvodnji akumulatorjev in baterij, laboratorijih, gozdarstvu, vojski, varilstvu, proizvodnji nafte in **mnogi drugi** (Dodič Fikfak idr. 2016).



Pravna podlaga je **ZPIZ-2**, ki v 68. členu navaja, da so **poklicne bolezni povzročene z daljšim neposrednim vplivom delovnega procesa in delovnih pogojev na delovnem mestu oziroma delu**.

V veljavi je trenutno še star **Pravilnik o seznamu poklicnih bolezni**, nov je v pripravi.

Dodatno branje:

- Izbrane/pomembnejše poklicne bolezni

Ocena tveganja

Dolžnost vsakega delodajalca je, da opravi oceno tveganja, s katero ovrednoti nevarnosti na delovnem mestu, ki lahko predstavljajo tveganje za varnost in zdravje delavcev ([MDDSZ c](#)).

Delodajalci lahko za izdelavo ocene tveganja najamejo tudi **zunanjega strokovnjaka za varnost in zdravje pri delu**, predvsem v primeru, ko nimajo potrebnih kompetenc ali so okoliščine dela zapletene (Evropska komisija 2016).

Problematika v zvezi z oceno tveganja:

- neustrezna vsebina dokumentacij ocen tveganja,
- niti delodajalci niti delavci ne poznajo tveganj iz ocene ([ZSSS 2017](#)).

Dodatno branje:

- [Ocenjevanje tveganja](#)

Za pripravo ocene tveganj je EU-OSHA pripravila **spletno interaktivno orodje za oceno tveganj OiRA**.

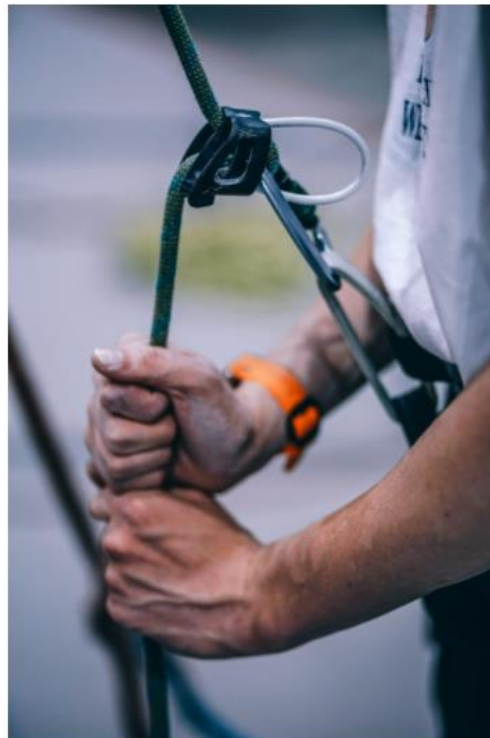


Preventiva kot ključen ukrep

Za **preprečevanje nevarnosti oziroma zmanjšanje verjetnosti, da bi do delovne nesreče ali bolezni sploh prišlo** so ključni preventivni ukrepi in **pravočasno odkritje morebitnih tveganj in nevarnosti** (Dodič Fikfak idr. 2016, 6).

Preventivni ukrepi so lahko:

- **tehnološki ali tehnični**, s katerimi neposredno delujemo na izvor tveganja,
- **organizacijski in upravni**, s katerimi spreminjamo ravnanja in stališča ter spodbujajo pozitivno varnostno kulturo (Evropska komisija 2016, 10).



Nezgode pri delu lahko preprečimo tudi s **sistematičnim pristopom**:

- organizacije varnostne vzgoje,
- analize stanja,
- analize odkritih dejstev nezgod,
- ugotavljanja vzrokov,
- nabora ukrepov,
- vzdrževanja doseženega (IRI a).

Dodatno branje:

- [Preventiva nezgod v delovnem okolju](#)

V razmislek



Ali zaposleni v podjetju vedo, kako postopati v primeru nezgode ali požara?

Znajo zaposleni nuditi prvo pomoč v primeru nezgode pri delu?

Kako mora delodajalcev ravnati, ko se zgodi nezgoda pri delu?

Dodatno branje:

- Kako ravnamo ob požaru v objektu?
- Prva pomoč na delovnem mestu
- Prva pomoč

Promocija, ozaveščanje, informiranje in izobraževanje o varnosti in zdravju pri delu

Delodajalci morajo poskrbeti za **promocijo varnosti in zdravja na delovnem mestu**, izobraževanja na tem področju, se redno seznanjati s tveganji in skrbeti za ozaveščenost svojih zaposlenih (ZVZD-1).

Za načrtovanje, izvajanje in evalvacijo ukrepov s področja promocije zdravja na delovnem mestu sta Združenje delodajalcev Slovenije in Štajerska gospodarska zbornica v sodelovanju z Izobraževalno raziskovalnim inštitutom Ljubljana razvila **interaktivno spletno orodje ISOP**.

V okviru projekta Atraktivna promocija promocije zdravja pri delu je bila zasnovana **spletna platforma ZAPP**, ki nudi informacije in orodja za izboljšanje zdravja in produktivnosti zaposlenih.

Inštitut za produktivnost je pripravil **kalkulator stroškov in donosnosti promocije zdravja na delovnem mestu KALDOZ**.

Dodatno branje:

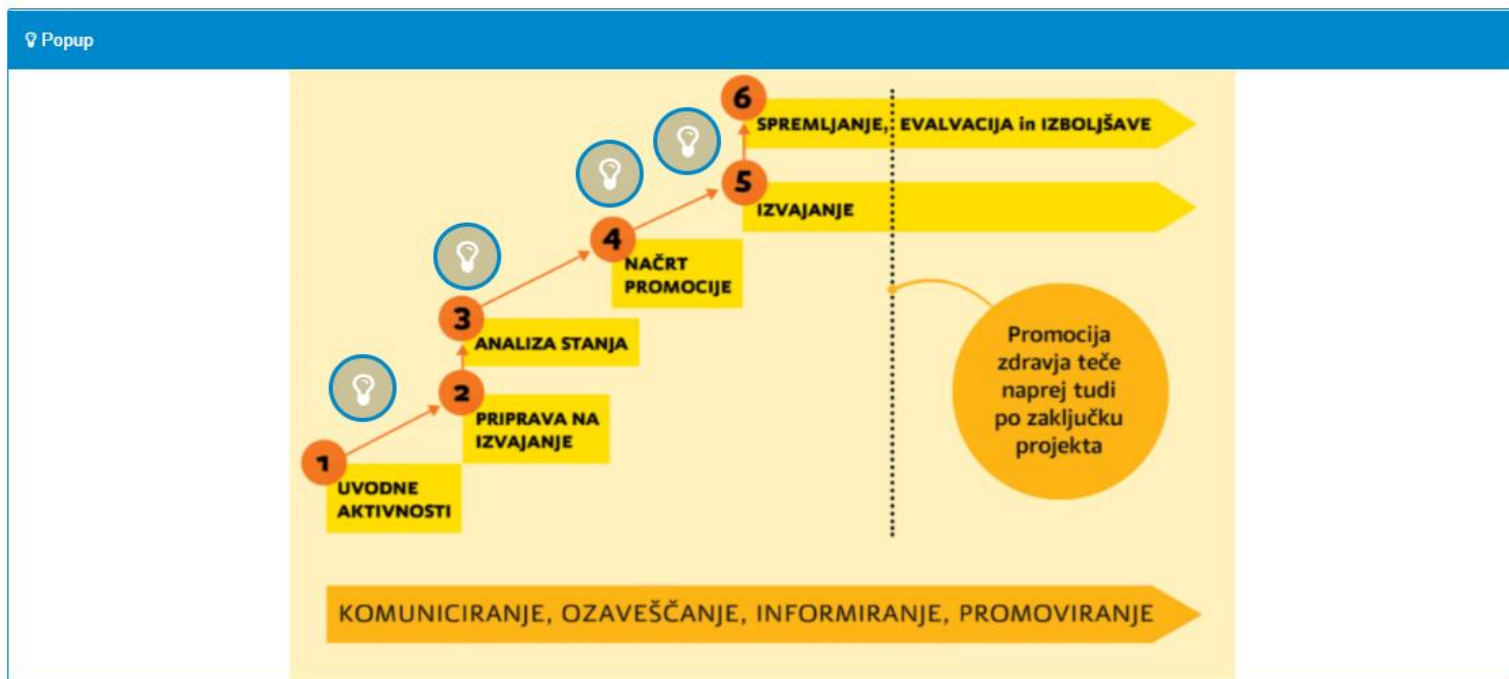
- Promocija zdravja v žepu
- Promoviranje zdravja na delovnem mestu - dolžnost ali korist?
- Promocija varnosti in zdravja pri delu



Izvajanje promocije varnosti in zdravja na delovnem mestu

Dobra praksa procesa izvajanja promocije zdravja na delovnem mestu (Podjed idr. 2016, 10).

Kliknite na žarnico za ogled podrobnosti posameznega koraka.



Načrt aktivnosti za zdravje na delovnem mestu

Zakonska dolžnost delodajalca je, da mora načrtovati promocijo zdravja na delovnem mestu ter zanjo zagotoviti potrebna sredstva in način spremljanja njenega izvajanja (ZVDZ-1, člen 32).

Načrt promocije zdravja temelji na oceni potreb in mora vsebovati konkretne predvidene aktivnosti, dogodke oziroma ukrepe, predvidena sredstva in način spremljanja izvajanja načrta (Ipavic 2016, 12).



Priporočila v zvezi s pripravo načrta za zdravje na delovnem mestu:

- dobro pripravljene načrte vsebuje ukrepe, umerjene v organizacijo dela, delovno okolje in spremembe vedenja posameznikov,
- pri izdelavi načrta naj se v največji meri uporabijo obstoječi notranji viri in razpoložljivo znanje,
- zunanji izvajalci naj bodo izbrani le za posamezne aktivnosti, zaradi visokih stroškov,
- za uspešno izvajanje načrta je potrebno redno spremljanje in vrednotenje izvajanja načrta (Ipavec 2016, 8-10).

Dodatno branje:

- Smernice za promocijo zdravja na delovnem mestu

Ukrepi za spodbujanje zdravja na delovnem mestu

Ukrepi, s katerimi lahko delodajalci prispevajo k zdravju in varnosti zaposlenih na delovnem mestu:

- več krajših odmorov,
- postopna obremenitev z delovnimi obveznostmi po daljši bolniški odsotnosti,
- organizirane športne aktivnosti,
- delavnice o pomenu zdravja,
- zdravniški pregledi (Planko idr. 2017),
- spodbujanje zaposlenih, da se udeležujejo aktivnosti za krepitev zdravja s ponujanjem določenih bonitet (npr. brezplačen obisk fitnesa ali savne),
- spodbujanje zdravega načina življenja (zdrava prehrana na delovnem mestu) (Leskovec in Filip 2018).



Dodatno branje:

- [Prehrana na delovnem mestu](#)
- [Smernice zdravega prehranjevanja delavcev v delovnih organizacijah](#)

Duševno zdravje

V zadnjih letih smo priča številnim spremembam na področju življenja in dela, ki imajo velik vpliv na telesno in duševno zdravje posameznika oziroma pojav duševnih težav (Bajt 2015, 11).

Približno eden od petih ljudi na delovnem mestu občuti duševne težave (NIJZ 2017).

Najpogostejši dejavniki za razvoj duševnih težav na delovnem mestu so:

- preobremenjenost ali podobremenjenost z delom,
- negotovost zaposlitve,
- nasilje in nadlegovanje na delovnem mestu,
- majhna udeležba pri odločanju,
- pomanjkanje nadzora nad delovno obremenitvijo,
- nejasnost ali konfliktnost vloge,
- slabi medosebni odnosi,
- slabi delovni pogoji, kot so hrup, svetloba, temperatura, slab zrak ipd.,
- neustrezen način vodenja in komuniciranja,
- slabe možnosti za usklajevanje poklicnega in zasebnega življenja (IRI b).



Dodatno branje:

- [Duševno zdravje na delovnem mestu](#)
- [Skrb za dobro duševno zdravje na delovnem mestu je skrb vseh](#)
- [Skrb za duševno zdravje tudi na delovnem mestu](#)

Socialni dialog na področju varnosti in zdravja pri delu



Predpogoji za dobre rezultate:

- učinkovit pretok informacij,
- pripravljenost vseh strani na sodelovanje in poročanje o napakah, nezgodah in nevarnih pojavih,
- predanost vodstva, ki mora odražati zavezanost varnosti in zdravju pri delu,
- zagotavljanje finančnih sredstev, kadrovskih in drugih virov,
- obveščanje, izobraževanje in usposabljanje delavcev za varno opravljanje dela,
- posvetovanje z delavci o ključnih vprašanjih varnosti in zdravja pri delu ([MZZDS d](#)).

Dobre rezultate na področju varnosti in zdravja pri delu je mogoče doseči le, če obstaja **tesno sodelovanje med delodajalci, delavci in predstavniki delavcev** ([MDDSZ d](#)).

Dodatno branje:

- [Socialni dialog na področju varnosti in zdravja pri delu](#)
- [Upravljanje varnosti in zdravja pri delu na evropskih delovnih mestih](#)

Koristne povezave



- [Delo in varnost](#) (strokovna revija)
- [Evropska raziskava v podjetjih o novih in nastajajočih tveganjih](#)
- [Varnost in zdravje pri delu](#) (MDDSZ)
- [ZRC SAZU](#) (Znanstvenoraziskovalni center Slovenske akademije znanosti in umetnosti)

Bibliografija



Dodič Fikčak, Metoda, Alenka Franko, Alenka Škerjanc in Martin Kurent. 2016. Izbrane/pomembnejše poklicne bolezni. Ljubljana: ZSSS.

EU-OSHA a. Safety and health legislation. Dostopno prek: <https://osha.europa.eu/en/safetyand-health-legislation> (2. april 2018)

European Commission. 2014. Labour law and working conditions. Social Europe guide: Volume 6. Luxembourg: Publications Office of the European Union. Dostopno prek: <https://www.ab.gov.tr/files/ardb/ev/Labour-law-and-working-conditions-2014.pdf>

— 2016. Health and safety at work is everybody's business: Practical guidance for employers. Luxembourg: Publications Office of the European Union.

Evropska komisija 2016. Zdravje in varnost pri delu sta stvar vseh – Praktična navodila za delodajalce. Dostopno prek: <http://www.osha.mddsz.gov.si/resources/files/KE-05-16-096-SL-N.pdf> (2. marec 2018).

Evropska unija. Evropska fundacija za izboljšanje življenjskih in delovnih razmer (Eurofound). Dostopno prek: https://europa.eu/european-union/about-eu/agencies/eurofound_sl (4. april 2018)

Ipavc, Igor. 2016. Priporočila inšpektorata RS za delo za izvajanje promocije zdravja na delovnem mestu. Dostopno prek: <http://www.zdravi-in-uspesni.si/wp-content/uploads/2016/02/priporocila-inpektorata-rs-za-delo-za-izvajanje-promocije-zdravja-na-delovnem-mestu.pdf> (29. april 2018)

Leskovec, Benjamin in Evelyn Filip. 2018. Poročilo analize stanja na področju socialnega dialoga v Sloveniji in tujini ter pregled dobrih praks doma in v tujini. Ljubljana: Zveza delavskih sindikatov Slovenije - Solidarnost.

Lukič, Goran in Urbanč, Marjan. 2010. Piročnik za usposabljanje promotorjev socialnega dialoga. Zveza svobodnih sindikatov. Dostopno prek: https://www.zsss.si/wpcontent/uploads/2017/01/brosura_socialni_dialog_vsebina_v4-koncno.pdf (16. april 2018).

MDDSZ a. Varnost in zdravje pri delu. Dostopno prek: <http://ministrstvovzd.dev.creatim.net/varnost-in-zdravjepri-delu> (29. januar 2018)

— b. Varnost in zdravje pri delu. Opredelitev področja. Dostopno prek: http://www.mddsz.gov.si/si/delovna_podrocja/delovna_razmerja_in_pravice_iz_dela/varnost_in_zdravje_pri_delu/opredelitev_podrocja/ (5. april 2018).

NIJZ. 2017. Skrb za dobro duševno zdravje na delovnem mestu je skrb vseh. Dostopno prek: <http://www.nijz.si/si/skrb-za-dobro-dusevno-zdravje-na-delovnem-mestu-je-odgovornost-vseh-drzave-delodajalcev-in-delavcev> (18. april 2018)

Planko, Sergeja, Bojana Drev in Suzana Duralija. 2017. Katalog ukrepov za učinkovito upravljanje starejših zaposlenih. Ljubljana: Javni štipendijski, razvojni, invalidski in preživitveni sklad Republike Slovenije.

Zaletel, Metka, Damjana Vardič in Marjana Hladnik. 2017. Zdravstveni statistični letopis 2015. Ljubljana: NIJZ.