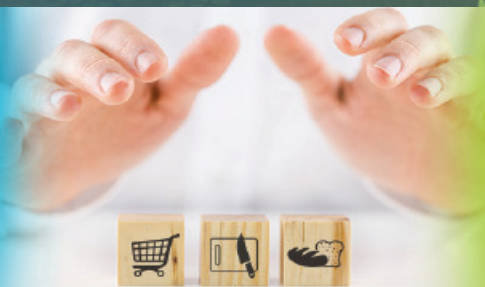


INTERDISCIPLINARNA ZAKLJUČNA PUBLIKACIJA PROJEKTA SKUPAJ – gradniki zdravja

S skupnimi prizadevanji delodajalcev in delojemalcev v trgovinski, storitveni in proizvodni dejavnosti do spoznanja vrednosti preventive



Projektni partnerji:

SINDIKAT DELAVCEV TRGOVINE SLOVENIJE



PODJETNIŠKO TRGOVSKA ZBORNIKA



Podjetniško trgovska zbornica

SINDIKAT OBRTI IN PODJETNIŠTVA SLOVENIJE



INTERDISCIPLINARNA ZAKLJUČNA PUBLIKACIJA PROJEKTA SKUPAJ – gradniki zdravja – S skupnimi prizadevanji delodajalcev in delojemalcev v trgovinski, storitveni in proizvodni dejavnosti do spoznanja vrednosti preventive

Avtorji: Vida Kožar, Alenka Gajski, Ladi Rožič, Vlasta Nussdorfer, Matej Avbelj, Vanja Bele, Metka Penko Natlačen, Branka Drnovšek Adamlje, Borut Brezovar, Slavko Krištofelc, Andreja Toš Zajšek, Metoda Dodič Fikfak, Drago Tacol, Renata Kos Berlak, Nataša Kramar, Ana Čermelj, Vida Petrovčič, Tadej Kreft

Postavitev in prelom za tisk: BTL marketing, d.o.o., 1351 Brezovica pri Ljubljani

Tisk: Tisk24 d.o.o., 1210 Ljubljana Šentvid

Leto izida: 2016

Založnik in nosilec avtorskih pravic:

Gospodarska zbornica Slovenije

Podjetniško trgovska zbornica

Dimičeva ulica 13, 1000 Ljubljana

T: 01 58 98 312

F: 01 58 98 317

E: ptz@gzs.si

<https://www.gzs.si/>

<https://www.gzs.si/skupaj-gradnikizdravja/>

Naklada: 600 izvodov, brezplačna publikacija

Publikacija je pripravljena v okviru projekta »SKUPAJ – gradniki zdravja - S skupnimi prizadevanji delodajalcev in delojemalcev v trgovinski, storitveni in proizvodni dejavnosti do spoznanja vrednosti preventive«, ki ga je na podlagi Javnega razpisa za sofinanciranje projektov za promocijo zdravja na delovnem mestu v letih 2015 in 2016 finančno podprl Zavod za zdravstveno zavarovanje Slovenije. Vsebina te publikacije ne odraža mnenja Zavoda za zdravstveno zavarovanje Slovenije.

CIP – Kataložni zapis o publikaciji

Narodna in univerzitetna knjižnica, Ljubljana

331.47(082)

613.6(082)

INTERDISCIPLINARNA zaključna publikacija projekta Skupaj - gradniki zdravja : s skupnimi prizadevanji delodajalcev in delojemalcev v trgovinski, storitveni in proizvodni dejavnosti do spoznanja vrednot preventive / [avtorji Vida Kožar ...et al.]. - Ljubljana : Gospodarska zbornica Slovenije, Podjetniško trgovska zbornica, 2016

ISBN 978-961-6986-10-6

1. Kožar, Vida

287129088

KAZALO

Uvodnik – nagovor vodij projekta	4
Bralcu v razmislek	6
Nagovor Vlaste Nussdorfer, Varuhinje človekovih pravic	6
Ali lahko korektni medsebojni (družbeni) odnosi vodijo k polnemu izkoristku človekovih potencialov?	8
O projektu SKUPAJ – gradniki zdravja in njegovih ciljih	10
Promocija zdravja ima svoj zakaj in svoj zato ter še veliko več	11
Pravni vidik promocije zdravja na delovnem mestu	12
Zakaj mora delodajalec poznati Zakon o varnosti in zdravju pri delu.....	12
Davčni vidik promocije zdravja na delovnem mestu	14
Zdravi zaposleni povečujejo dobiček	14
Posledice premajhnega poudarka varnim in zdravim delovnim mestom	15
Izvajanje promocije zdravja na delovnem mestu in večje zavedanje tveganj pripomore k zmanjšanju nezgod in njihovih posledic	15
Kršitve zakonodaje – v trgovini 13,4 odstotka vseh kršitev	18
Primeri kršitev Zakona o delovnih razmerjih in Zakona o varnosti in zdravju pri delu iz sodne prakse so številni	20
Zdravstveni vidik promocije zdravja na delovnem mestu	22
Kaj je verifikacija poklicne bolezni	22
Povezanost duševnosti, osebnosti in čustev s telesnimi boleznimi – kako lahko s skrbjo za svojo notranjo ubranost izboljšamo svoje zdravje	24
Tehnike sproščanja – način obvladovanja stresa.....	26
Spletno interaktivno orodje OiRA za ocenjevanje tveganja – praktična rešitev za mikro in mala podjetja.....	28
Iz Evropske agencije za varnost in zdravje pri delu: Pomembno je, da tudi slovenski podjetniki spoznajo orodja OiRA	32
Uporaba OiRA orodij na Cipru kot primer dobre prakse, a z možnostmi za nove izboljšave	33
Zmagovalca natečaja za najboljši načrt promocije zdravja na delovnem mestu	34
Glavni dosežki projekta SKUPAJ – Gradniki zdravja	40
Ključne ugotovitve	42
O partnerjih v projektu	44

UVODNIK

Pišejo: Vida Kožar, Alenka Gajski in Ladi Rožič

Reprezentativni socialni partnerji, Podjetniško trgovska zbornica (GZS PTZ), Sindikat obrti in podjetništva Slovenije (SOPS) ter Sindikat delavcev trgovine Slovenije (SDTS), smo prvi branilci interesov naših članov, tako delodajalske strani kot strani zaposlenih.

Na dejansko stanje, da so se svet, Evropa in posledično Slovenija znašli v hudi gospodarski krizi, lahko gledamo na dva načina. Prvi pogled na stanje je pesimističen, ne zahteva akcije, le stoično ravnodušnost, in sicer v obliki razmišljanja »nastal je brezizhoden problem, ki naj ga rešujejo drugi, saj so za to poklicani in plačani«. Drugi pa je – lahko bi rekli relativno optimističen – lahko pa rečemo tudi realističen.

Gospodarska kriza je ustvarila priložnost, da določene stvari, katerim prej nismo dajali prav velike pozornosti, uredimo drugače. Uredimo bolje.

Socialni partnerji smo zaznali priložnost v razpisu Zavoda za zdravstveno zavarovanje Slovenije (ZSSS), in sicer, priložnost uporabiti in unovčiti svoje strokovno znanje in vedenje, tako, da bomo z ustrezno identifikacijo problemov, s katerimi se spoprijemajo delodajalci in zaposleni v realnem sektorju, zastavili skupne cilje, tudi pripravili najustreznejšo strategijo, ki bo pripeljala do dobrih rezultatov. Strategija je bila oblikovati široko projektno skupino, osredotočeno na uresničitev ciljev, oddanih v projektnem predlogu.



Mag. Vida Kožar, direktorica GZS PTZ, vodja projekta

Eden ključnih ciljev je bil integracija osebne odgovornosti, ki bo pripeljala do bolj zdravih in varnih delovnih mest. Na tem mestu imamo v mislih ne samo osebno odgovornost lastnika podjetja, delodajalca, ampak tudi pri njem zaposlenih.

Zdravje je naša največja vrednota in prav gospodarska kriza, ki je lahko sinonim za marsikatero osebno stisko, predstavlja tisto priložnost, skozi katero smo uspeli poiskati do zdaj še neraziskane poti, ki vodijo k elementarnemu človeškemu cilju. Biti in ostati zdrav.

Če želimo ostati realni, moramo ponovno poudariti, gre za proces in ne za enkratno dejanje, ki bo v enem letu pripeljalo do idealnega stanja. Gre za proces učenja, ki bo skozi dlje časa trajajoče aktivnosti privedel do sorazmerno dobrega finančno merljivega rezultata. Ta se bo pokazal v zmanjšanju absentizma, prezentizma in



Alenka Gajski, v. d. generalne sekretarke SOPS



Mag. Ladislav Rožič, generalni sekretar SDTS

drugih neželenih pojavnih oblik, ki gredo na račun delodajalca, Zavoda za zdravstveno zavarovanje Slovenije, ne nazadnje pa tudi delavca, v obliki zniževanja njegove socialne varnosti.

Projektni partnerji smo v okviru projekta pripravili tri slovenske različice orodja OiRA, ki bodo omogočale poklicem, ki jih v večinskem deležu zastopajo naše organizacije v mikro-, malih in srednjih podjetjih (trgovci, peki, mesarji), brezplačno izdelavo ocene tveganja, ki bo lahko dostopna in tako uporabna za hitre posodobitve.

Da bi ta orodja dosegla čim višji odstotek ciljnega občinstva, smo tekom projekta ves čas organizirali različne aktivnosti, od konferenc, delavnic, strokovnih usposabljanj, izdaje strokovnih člankov do informiranja prek treh različnih spletnih strani idr. S ciljno zastavljenimi in osmišljenimi aktivnostmi ter vsebinami

smo članstvo in širšo javnost ozaveščali in informirali o pomenu preventive na delovnem mestu. V okviru projekta smo prav tako izdali publikacijo s smernicami za pripravo načrta promocije zdravja na delovnem mestu za mikro- in mala podjetja, predvsem za trgovce, mesarje in peke.

Z zadovoljstvom lahko rečemo, da je naše delo obrodilo sadove, ki so jasno prikazani tudi v tej interdisciplinarni zaključni publikaciji projekta. Gre za izbrano predstavitev samo manjšega dela projektnih aktivnosti in vsebin, ki smo jih izvedli v štirinajst mesecev trajajočem projektu.

Ob tem gre iskrena zahvala sofinancerju projekta, Zavodu za zdravstveno zavarovanje Slovenije, da je zaznal in prisluhnil našim idejam, viziji in ciljem ter se skupaj z nami, socialnimi/projektnimi partnerji, bori za zdravo, delovno aktivno populacijo.

NAGOVOR VARUHNJE ČLOVEKOVIH PRAVIC

Piše: Vlasta Nussdorfer



Vlasta Nussdorfer, Varuhinja človekovih pravic

Spoštovane in spoštovani,
 za začetek bom uporabila misli znamenitega Paula Coelho, ki je v priročniku Bojevnika luči zapisal:

»Bojevnik luči sem ter tja postane voda in steče med ovirami, na katere je naletel. Upiranje lahko prinese uničenje, zato se prilagodi okoliščinam. Brez ugovaranja privoli, da ga kamenje na poti popelje čez gore.

V tem se skriva moč vode, ki je ne more razbiti nobeno kladivo in je ne more porezati nož. Najmogočnejši meč ne svetu ji ne more prizadejati brazgotin in raniti njene gladine. Rečna voda se prilagodi poti, ki se ponuja, ne da bi pozabila na svoj cilj: morje. Šibak tok, ki jo spremlja ob izviru, se okrepi z rekami, ki jih srečuje na svoji poti.

In od nekega trenutka naprej je njena moč popolna.«

Vsi, ki dan za dnevom spremljamo številne pojave v družbi, tudi veliko težav zaposlenih in brezposelnih, ki se pogosto poznajo celo na njihovem zdravju, vemo, da bomo zmogli le skupaj.

Z ozaveščanjem in znanjem, s prepovedjo nasilja in z udeležanjem dogovarjanja. Dobro delovno okolje, v katerem ljudje pokažejo največ, kar znajo in zmorejo, je predpogoj za uspeh. Tako za posameznika kot celoto. Takrat so ljudje kot "voda", ki je ne more razbiti nobeno kladivo in ne porezati nož. Na svoji poti se okrepijo z drugimi, šibak tok postaja močnejši.

Tako lepo je zapisal Coelho in Bojevnika luči primerjal z vodo, ki teče med ovirami. Vsi jih doživljamo. Take in drugačne. Velike in majhne. Včasih celo nepremostljive. A, če se bomo zavedali, da je človek bogastvo, da so mladi prihodnost in da je delovno okolje pomembno tudi za njihove družine, kamor odhajajo utrujeni, včasih žalostni in nesrečni, bomo gradili zdravje na dobrih, najboljših odnosih v naših kolektivih. K njim pripomoreta tudi odkritost, možnost spregovoriti o težavah, celo neznanju in nemoči.

Priznati ni greh, tajiti pa, kajti težave lahko le še zrastejo, in ko nastopi zdravstvo v vsej svoji širini, je lahko za marsikoga celo prepozno. Težave, ki jih ljudje niso rešili bodisi doma ali v delovnem okolju, lahko prerastejo v psihično zmedo telesa, ki povzroči celo pravo bolezen. Vse prepogosto mladi posegajo po poživilih, omamnih snoveh in celo po zdravilih. Tudi

starejšim ni prizaneseno. Delovna doba se podaljšuje, leta, ko jo dosežeš, pa višajo. Zato so posveti, na katerih se srečujejo strokovnjaki različnih profilov, njihov cilj pa je boljše zdravje zaradi primernega okolja, še kako koristni.

Varuh človekovih pravic že leta ugotavlja, da v našem delovnem okolju pogosto zmanjkuje prostora za dostojanstvo, delu je vzeta čast, vse več je prekarcev in negotovosti; nezaposlenih ali celo srečno zaposlenih.

Pretekli dan človekovih pravic, torej v letu 2015, smo pri Varuhu zaznamovali s posebno publikacijo, namenjeno ozaveščanju ljudi o težavah na delovnopravnem področju, o izhodih, o tem, kdaj in kako lahko nastopi in pomaga Varuh, kdaj represija, zlasti inšpekcijske službe. Zanje ugotavljamo, da so prešibke, da je zaposlenih na Inšpektoratu za delo RS gotovo premalo, da bi bili lahko kos številu podjetij, ki jih je potrebno nadzirati. Prav nemoč in nedosegljivost ali podhranjenost inšpekcijskih služb večajo kršitve in krepijo kršilce.

Če se nikogar več ne bojiš, ker pride prepozno ali ga ni, si marsikaj dovoliš. To je značilno za veliko delodajalcev, ki zaradi prevelike ponudbe delovne sile kršijo zakonodajo, ne plačujejo prispevkov za zdravstveno in socialno varnost, plač, regresov, ne spoštujejo preostale zakonodaje o delovnem času in pogojih dela ter menijo, da si jih nihče ne bo upal niti prijaviti.

Delovna in socialna sodišča so polna sporov, njihovo reševanje pa poteka počasi. Kazenskopravno varstvo pravic delavcev je zapleteno. Ob koncu vseh postopkov tako kršilci pogosto nimajo več premoženja in delavci ostanejo "nepoplačani".

Sindikati bijejo plat zvona, pri Varuhu pa pišemo priporočila, ki jih Državni zbor RS sprejme in celo naloži Vladi RS, da jih upošteva.

Zahtevamo, da jih odgovorni uresničijo, saj bo le tako delavcem ponovno vrnjeno dostojanstvo.



ALI LAHKO KOREKTNI MEDSEBOJNI (DRUŽBENI) ODNOSI VODIJO K POLNEMU IZKORISTKU ČLOVEKOVIH POTENCIALOV?

Piše: Matej Avbelj



Dr. Matej Avbelj, univ. dipl. pravnik

Samo korektni (družbeni) odnosi lahko vodijo k polnemu izkoristku človekovih in s tem vseh drugih družbenih potencialov. Pravzaprav je to odgovor, s katerim bi lahko nesoglašal le malokdo. Toda zakaj je potem to soglasje tako težko prečiti v prakso, še posebej v Sloveniji? In zakaj naj bi se s tem ukvarjali pravniki, ki po prevladujočem mnenju vendarle služijo kruh prav iz naslova nekorektnih medsebojnih (družbenih) odnosov?

Prvi razlog, a zgolj navidezni, za premostitev razkoraka med teoretičnim soglasjem in dejansko prakso, je morda semantični. Člani neke skupnosti, lahko družbe kot celote ali samo nekega poslovnega okolja, delokroga itn., morda ne delijo istega razumevanja pojma korekten medsebojni

odnos. Tega dejstva, da različni ljudje lahko tudi zelo različno razumejo semantično enake pojme, ne gre izključiti. V bistvu je to pravilo in ne izjema. Ker smo ljudje različni, vsak izmed nas nosi drugačna vrednostna očala, skozi katera zremo v ta svet, ga razumemo, v njem sodelujemo, sooblikujemo in spreminjamo. Zato včasih rečemo, da ljudje živijo v različnih, celo paralelnih svetovih. Toda tudi to dejstvo, nas ne odveže od dolžnosti, da obrazložimo, kaj po našem mnenju pomeni »korekten medsebojni (družbeni) odnos« v najboljšem pomenu besede.

Trdim, da se bistvo korektnega medsebojnega družbenega odnosa skriva v besedi integriteta. Ta se sestoji iz dveh elementov, morale in koherentnosti, ter je treh vrst: osebna, institucionalna in družbena. Preprosto jo lahko opredelimo kot zavezanost nekim splošno sprejetim, tudi občečloveškim koherentnim moralnim standardom, ki jih ne le pridigamo, ampak tudi v praksi živimo. Integriteta je vedno najprej vezana na posameznika, na človeka, ki mu zaradi enakega človekovega dostojanstva priznavamo elementarno človeško enakovrednost in s tem enakopravnost. Pozor: ne pa tudi enakosti. Bistvo priznavanja enakovrednosti je v tem, da ima vsak, v mejah enake pravice drugega, možnost samouresničitve – torej kar se da polno izkoristiti svoje človeške potenciale. To pravico vsakomur med nami daje človekovo dostojanstvo, ki je vrhovna evropska, zahodna civilizacijska vrednota.

Srž korektnosti medsebojnih družbenih odnosov je torej v elementarnem, osnovnem spoštovanju vsakega posameznika kot avtonomne osebe, ki mi je kot taka enakovredna, cilj sama na sebi in nikdar sredstvo: instrument za doseganje nekih drugih, največkrat materialnih ciljev. Tako spoštovanje je predpostavka in cilj integritete, ki od vsakogar zahteva čim večjo usklajenost med izjavami in dejanji ter univerzalno recipročnost.

Kaj ima slednje opraviti s pravom? Če niste izključni pravniški črkobralec, nekdo, ki ne vidi prava v kontekstu in konteksta v pravu, boste nemudoma spoznali, da sta pravo in integriteta inherentno povezana. Večja kot bo njuna asonanca, bolj bo neka država pravna, in obratno: manj kot je integritete v pravu, pravniki in običajnih državljanih, manj bo neka država pravna. Pravna država in pravo, ker nista dana od boga, sta namreč odvisna od ljudi: tistih, ki pravo ustvarjajo, razlagajo, izvajajo in spet spreminjajo. Tu imajo, kot opozarjajo tuji pravni teoretiki, še posebej pomembno vlogo institucionalni akterji, predstavniki državnih vej oblasti, še zlasti pa sodniki, ki morajo svoj poklic opravljati kot življenjsko poslanstvo, v katerem se zliva njihova javna in zasebna dimenzija. Voditi morajo z lastnim zgledom. Z drugimi besedami:

dober pravnik, še posebej pa ne sodnik, ne more biti neintegritetna oseba. Kdor ni zavezan niti lastni moralni, ki je notranji prisilni mehanizem in torej nekaj lastnega, bo še toliko manj zavezan k pravu, ki je zunanja oblika prisile in torej nekaj tujega.

A kot velja za pravnike, sodnike, profesorje prava, velja tudi za nepravnike, delavce in delodajalce, obrtnike, zares za vse. **Ne moremo pričakovati korektnih, to je zdravih družbenih odnosov, če ne ponotranjimo vsaj osnov družbene, institucionalne in lastne osebne integritete. Ne moremo pričakovati, da bodo institucije delovale prav in učinkovito, če bodo prežete z osebami brez integritete. Ne moremo pričakovati, da bodo medsebojni osebni odnosi zdravi, če jih bodo tvorili neintegritetni ljudje.**

Izgubiti integriteto ni težko. Brez nje je, vsaj sprva, a vselej le na videz, lahko živeti. Najtežje jo je ohranjati in prenašati na nove rodove. Izziv je, kako to storiti. Zakaj? Ker se ne le izplača: **življenje v zdravih medsebojnih osebnih, družbenih odnosih je boljše življenje, ampak tudi in predvsem zato, ker je tako preprosto prav.**

Strokovno usposabljanje 34. strokovni posvet SOPS je na omenjeno vsebino/temo pripravil Sindikat obrti in podjetništva Slovenije, 7. 10. 2016



O PROJEKTU *SKUPAJ – GRADNIKI ZDRAVJA* IN NJEGOVIH CILJIH

PROMOCIJA ZDRAVJA IMA SVOJ ZAKAJ IN SVOJ ZATO, TER ŠE VELIKO VEČ

Piše: Vanja Bele



Vanja Bele, koordinatorica projekta na GZS Podjetniško trgovski zbornici

Načrt promocije zdravja na delovnem mestu, ocena tveganja, skrb za zdravje, ozaveščanje o zdravih in varnih delovnih mestih – te besedne zveze boste bralci te publikacije velikokrat srečali v zbrani vsebini. Seveda ima vse to svoj razlog in namen.

Na začetku je treba poudariti, da sta zavedanje in poznavanje teh področij med delodajalci in delojemalci na žalost premajhna. Če začnemo kar pri sebi in se kot zaposlena oseba ali pa delodajalec vprašamo, ali poznamo vsa tveganja na svojem delovnem mestu in ukrepe, kako

se jim izogniti, bo odgovor velikokrat negativen. Na strani delodajalcev – predvsem v mikro- in malih podjetjih – je to področje prepuščeno zunanjim izvajalcem. Ti izvedejo naročilo, pripravijo oceno tveganja in ukrepe za izboljšanje, ni pa samo po sebi umevno, da bo ta informacija dosegla celotni kolektiv v podjetju. Prav tako veliko delodajalcev ne ve, da mora izdelati in izvajati načrt promocije zdravja, k čemur ga zavezuje Zakon o varnosti in zdravju pri delu (ZVZD-1). In ne nazadnje, nove zaostrene razmere na trgu dela, ki vodijo v krčenje ekip v podjetjih, delodajalce pa silijo v boj za preživetje podjetja, se odražajo v večjih obremenitvah zaposlenih, večanju pritiska nanje in poglobljanju strahu pred izgubo službe, posledično pa v novodobnem absentizmu, prezentizmu in številnih bolezenskih stanjih. **In tako narašča seznam dejavnikov, ki skrb za zdravje potiskajo daleč od prioritete.**

Zaznavajoč te elemente, je vzniknila ideja za projekt, v okviru katerega bi z uporabo internih mrež kontaktov in ustreznih orodij (OiRA) stimulirali tako delodajalce kot zaposlene k večji zavzetosti za lastno zdravje.

Razlog, da projektni konzorcij sestavljajo ravno **Podjetniško trgovska zbornica**, ki deluje znotraj Gospodarske zbornice Slovenije, **Sindikat delavcev trgovine Slovenije** ter **Sindikat obrti in**

podjetništva Slovenije, je torej v dejstvu, da skupaj zastopamo več kot 1.500 delodajalcev – aktivnih članov iz vrst trgovskih podjetij, podjetij storitvenih dejavnosti in proizvodnje – ter približno 258.000 zaposlenih v sektorju trgovine in drobnega gospodarstva, ki ga skupaj predstavljata SDTS in SOPS na ravni mikro-, malih in srednjih podjetij.

Reprezentativna delodajalska ter reprezentativni delojemalski organizaciji zastopamo skupaj več kot 80 različnih dejavnosti v Sloveniji. Samo v malih in srednje velikih trgovskih podjetjih je zaposlenih kar 82.322 oseb oz. 73,4 odstotka od skupaj 112.135 zaposlenih v tej dejavnosti v letu 2014.

Smo torej akterji z ustreznimi karakteristikami za učinkovit strokovni pristop k tej problematiki, pri čemer nas je pod imenom »SKUPAJ – gradniki zdravja« finančno podprl **Zavod za zdravstveno zavarovanje Slovenije**.

Kje je pravzaprav »izvirni greh« za nastalo situacijo, kako se to odraža v vsakdanjem življenju posameznika, kako vpliva na poslovni uspeh podjetja, so nam pomagali osvetliti in analizirati strokovnjaki z različnih področij. Ta publikacija je v bistvu nabor strokovnih raziskav, statističnih podatkov, opažanj, izkušenj in mnenj, ki imajo skupni imenovalac, in ta je, da je **skrb za lastno zdravje odgovornost za lastno prihodnost, skrb za zdravje zaposlenih pa še dodatno naložba v poslovni uspeh**, ob čemer ne manjka poznavalskih argumentov.

In kakšno vlogo ima tu **orodje OiRA**? Orodje omogoča predvsem malim in mikro-

podjetjem takojšnji **finančni prihranek**, saj ga delodajalec lahko samostojno uporabi za izdelavo ocene tveganja. Pa vendar ima orodje še večji sekundarni učinek: ob uporabi orodja se vsakdo seznani s tveganji na delovnem mestu. Poleg delodajalca ga lahko kadar koli vsakdo pregleda za lastno izobraževanje o tveganjih, kar samo po sebi vodi v večjo pazljivost pri delu in varovanje lastnega zdravja. Posledično gre za znižanje poškodb na delu, kar preko večje delovne učinkovitosti in zmanjšanja bolniškega staleža vodi v **boljši poslovni uspeh**. Če temu dodamo še ustrezen načrt promocije zdravja v podjetju, ki je dovolj prilagojen naravi dela in željam kolektiva ter je njegove učinke mogoče izmeriti, se varovanju zdravja pridružijo še boljše počutje, večja lojalnost, pozitivna naravnost zaposlenih ter celo višji ugled podjetja v očeh poslovnega in socialnega okolja. In še bi lahko naštevali ...

Projektni konzorcij je v zasledovanju ciljev projekta pripravil brošuro z navodili za izdelavo **načrta promocije zdravja** ter **orodje OiRA** za tri dejavnosti: prodajalca v trgovini, peka in za mesarja, ob čemer je izvedel **številne aktivnosti za doseg ciljnega občinstva** (strokovna usposabljanja, konference, objave v publikacijah in na spletu, medinstitucionalna srečanja idr.).

Več o projektu lahko preberete tukaj: <https://www.gzs.si/skupaj-gradniki-zdravja/>.

PRAVNI VIDIK PROMOCIJE ZDRAVJA NA DELOVNEM MESTU

METKA PENKO NATLAČEN: „ZAKAJ MORA DELODAJALEC POZNATI ZAKON O VARNOSTI IN ZDRAVJU PRI DELU”

Piše: Vida Petrovčič



Metka Penko Natlačen, pravna služba GZS

Zakon o varnosti in zdravju pri delu (UL RS, št. 43/2011) - veljati začel 3. decembra 2011. Podzakonski predpisi:

- Pravilnik o stalnem strokovnem izpopolnjevanju in usposabljanju na področju varnosti in zdravja pri delu (Ur.l. RS, št. 109/2011),
- Pravilnik o dovoljenjih za opravljanje strokovnih nalog na področju varnosti pri delu (Ur.l. RS, št. 109/2011),
- Pravilnik o pogojih, ki jih mora izpolnjevati strokovni delavec za varnost pri delu (Ur. l. RS, št. 109/2011),
- Pravilnik o opravljanju strokovnega

izpita iz varnosti in zdravja pri delu (Ur. l. RS, št. 109/2011),

- Pravilnik o poklicnih boleznih.

Naloge delodajalca v zvezi z izvajanjem ZVZD-1 so:

- zagotavljanje varnosti in zdravja svojih delavcev v zvezi z delom,
- ocenjevanje tveganj,
- sprejem ukrepov za zagotavljanje prve pomoči in varstva pred požarom ter evakuacijo,
- obveščanje delavcev o nevarnostih, o uvajanju novih tehnologij in sredstev za delo,
- usposabljanje delavcev za varno delo,
- posvetovanje z delavci in njihovimi predstavniki,
- poveritev opravljanja nalog VZD strokovnemu delavcu in izvajalcu medicine dela,
- izdajanje navodil delavcem v zvezi z varnim delom,
- zagotavljanje osebne varovalne opreme,
- preverjanje ustreznosti delovnih razmer in okolja (obdobne preiskave škodljivosti, pregledi delovne opreme),
- vodenje predvidenih evidenc in obveščanje inšpektorata,
- promocija zakona o zdravju in varstvu pri delu.

Novi ZVZD-1 nalaga načrtovanje in izvajanje promocije varnosti in zdravja pri delu.

Delodajalec mora v okviru načrtovanja promocije zdravja na delovnem mestu:

- oblikovati načrt promocije,
- zagotoviti potrebna sredstva,
- opredeliti način spremljanja izvajanja promocije,
- definirati vse potrebne smernice za izvedbo,
- zagotoviti sodelovanje zaposlenih.

Z globo od 2.000 do 40.000 evrov se kaznuje za prekršek delodajalec, ki v izjavi o varnosti z oceno tveganja ne načrtuje in ne določi promocije zdravja na delovnem mestu, zanj ne zagotovi

potrebnih sredstev in ne določi načina spremljanja njenega izvajanja.

Nadzor nad izvajanjem določb ZVZD-1 izvaja Inšpektorat za delo RS in izreka:

- sankcije za kršitve za delodajalce: globa 2.000 evrov do 40.000 evrov,
- sankcije za kršitve za delavca: globa 100 evrov do 1.000 evrov,
- sankcije za kršitve za samozaposlene: globa 500 evrov do 10.000 evrov,
- sankcije za kršitve za prekrške imetnikov dovoljenj za delo na področju VZD: globa 1.000 evrov do 20.000 evrov.

Povzetek intervjuja v okviru predstavitve zgornje vsebine na Problemski konferenci, 6. 11. 2015, je pripravila GZS Podjetniško trgovska zbornica.



DAVČNI VIDIK PROMOCIJE ZDRAVJA NA DELOVNEM MESTU

ZDRAVI ZAPOSLENI POVEČUJEJO DOBIČEK

Piše: Branka Drnovšek Adamlje



Branka Drnovšek Adamlje, Konto Plus, d.o.o.

Zdravja delavcev na delovnem mestu ni mogoče na splošno izvzeti iz bonitet. Pri opredelitvi, ali se ta plačila štejejo za boniteto ali ne, je treba upoštevati dejstva in okoliščine posameznega primera skladno z veljavno opredelitvijo bonitet po Zakonu o dohodnini. Po Zakonu o dohodnini – ZDoh-2 – so obdavčeni vsi dohodki, razen tistih, ki so v zakonu izrecno navedeni kot neobdavčeni oziroma oproščeni plačila dohodnine. Dohodek iz zaposlitve vključuje vsako izplačilo in boniteto, ki je povezana z zaposlitvijo. Boniteta je vsaka ugodnost v obliki proizvoda, storitve ali druge ugodnosti v naravi, ki jo delojemalcu ali njegovemu družinskemu članu zagotovi delodajalec

ali druga oseba v povezavi z zaposlitvijo. V boniteto se ne štejejo plačila delodajalca za zdravstvene preglede delojemalcev, plačila delodajalca za cepljenje delojemalcev, če tako predvideva izjava o varnosti z oceno tveganja delovnega mesta, plačila delodajalca za zavarovanje delojemalcev za nesreče pri delu.

Kljub temu pa se lahko delodajalec odloči tudi za ukrepe spodbujanja zdravja na delovnem mestu, saj zdravi zaposleni povečujejo dobiček. **Največ namreč stanejo delavci, ki so bolniško odsotni.** Če torej zaposlenim plačamo fitnes, vstopnico za tenis in telovadnico, delavnice za ozaveščanje o zdravi prehrani, delavnice za zmanjšanje stresa na delovnem mestu, masažo, savno, vikend oddih, obisk oz. udeležbo na kulturnih, družabnih in na športnih prireditvah, moramo to opredeliti v internih aktih. Le tako lahko ta strošek upoštevamo pri zmanjšanju davčne osnove tako pri dohodnini kot pri davku od dohodka pravnih oseb. Seveda pa morajo te bonitete veljati za vse zaposlene na enakem delovnem mestu enako.

Povzetek intervjuja v okviru predstavitve zgornje vsebine je pripravila GZS Podjetniško trgovska zbornica.

BORUT BREZOVAR: „IZVAJANJE PROMOCIJE ZDRAVJA NA DELOVNEM MESTU IN VEČJE ZAVEDANJE TVEGANJ PRIPOMORE K ZMANJŠANJU NEZGOD IN NJIHOVIH POSLEDIC“

Piše: Vida Petrovčič

Zdravje ni obleka, ki bi jo lahko zamenjali, ko pridemo domov, nimamo enega zdravja za službo in drugega za doma, imamo eno in isto zdravje, ki ga moramo čuvati, saj ga nosimo ves čas s seboj. Promocija zdravja na delovnem mestu je namenjena predvsem izboljšanju in utrjevanju dobrega delovnega vzdušja, razvijanju sodelovanja in podpori zdravega življenjskega sloga. Predstavlja eno izmed orodij za preprečevanje in obvladovanje psihosocialnih tveganj v zvezi z delom in je kot taka velika priložnost za zaposlene in delodajalce, za slednje pa je tudi zakonska obveznost. Uspešna bo le, če bo temeljila na resničnih ugotovitvah ocene tveganja delovnih mest, in če bodo pri njenem nastajanju, izvajanju in dopolnjevanju, poleg delodajalca in strokovnih delavcev, kar v največjem številu, sodelovali tudi zaposleni. Kako torej pripravimo načrt promocije zdravja na delovnem mestu?

Zakon o varnosti in zdravju pri delu (Ur. l. RS, št. 43/2011) navaja naslednje:

NAČRTOVANJE PROMOCIJE ZDRAVJA NA DELOVNEM MESTU

Delodajalec mora promocijo zdravja na delovnem mestu načrtovati in zanjo zagotoviti potrebna sredstva pa tudi način spremljanja njenega izvajanja. Minister, pristojen za zdravje, izda smernice. Promocija zdravja na delovnem mestu mora biti sestavni del Izjave o varnosti z oceno tveganja. Opustitev pomeni prekršek. De-



Mag. Borut Brezovar

narna globa znaša od 2.000 do 40.000 evrov.

AKTIVNOSTI ZA IZDELAVO NAČRTA PROMOCIJE ZDRAVJA NA DELOVNEM MESTU

1. Delodajalec določi koordinatorja za izdelavo načrta promocije zdravja na delovnem mestu, ki v družbi/organizaciji daje pobude in usklajuje vse aktivnosti, ki so s tem povezane.
2. Ocenimo raven zagotavljanja varnosti in zdravja pri delu v našem delovnem okolju. Če je ta ocena slaba, je vsebinski pristop k promociji zdravja na delovnem mestu nesmiseln.

3. Pridobimo polno podporo vodstva in potrebno stalno sodelovanje. Prav tako pridobimo podporo in sodelovanje delavskih predstavnikov (in/ali zaposlenih).

4. Določimo izhodiščno časovno točko, ter zanjo zberemo razpoložljive podatke o zdravju v kolektivu (bolniška odsotnost po skupinah, fluktuacija, demografski podatki itn.).

5. Z anketo med delavci pridobimo njihovo prostovoljno oceno o zdravstvenem stanju, in predloge za izboljšanje zdravja, hkrati jih seznanimo z namenom aktivnosti in povabimo k sodelovanju.

6. Opravimo razgovor z izvajalcem medicine dela o zdravstvenih težavah zaposlenih in s strokovnjakom za varnost o varnostnih težavah.

7. Pridobimo podatke iz lastnih statistik ali splošno dostopnih virov o tipičnih obremenitvah poklicev ali dejavnosti, v kateri delujemo.

8. Pridobimo podatke iz ocene tveganja o pretežnih tveganjih za zdravje zaposlenih.

9. Analiziramo dosedanja ukrepanja in aktivnosti v organizaciji/družbi, ki izboljšujejo in krepijo zdravje zaposlenih. Če jih ocenjujemo kot ustrezna in koristna, jih vključimo v prihodnji načrt.

10. Pridobimo oceno in mnenja o uspešnosti in dosedanjem delovanju politike in ukrepov organizacije/družbe na področju omejevanja kajenja ter zlorabe alkohola in prepovedanih drog.

11. Pridobimo oceno in mnenja o uspešnosti do zdaj sprejetih ukrepov za preprečevanje, odpravljanje in obvladovanje primerov psihosocialnih tveganj na delovnih mestih.

12. Določimo skupine del z enakimi značilnostmi obremenitev (delo sede, delo v prisilni drži, delo v stresu, delo na tere- nu, monotono delo, dvigovanje bremen

itd.), ter zanje poskušamo določiti cilje (kaj želimo doseči).

13. Na podlagi rezultatov, pridobljenih iz aktivnosti, ki so opisane od 4. do 11. točke, oblikujemo primerne ukrepe in aktivnosti na štirih osnovnih področjih:

- izboljšanje organizacije dela in delovnega okolja,

- spodbujanje delavcev, da se udeležujejo zdravih dejavnosti,

- omogočanje izbire zdravega načina življenja,

- spodbujanje osebnostnega razvoja.

14. Izdelamo načrt letnih aktivnosti, ki mora vsebovati za vsako aktivnost vsaj:

- opis aktivnosti in kdo jo bo izvedel,

- kdaj in kje se bo izvedla/izvajala,

- kriteriji oziroma načini za ugotavljanje njene uspešnosti,

- predvidena sredstva za njeno izvajanje.

15. Izvajanje načrta naj vključuje tudi finančne spodbude in donacije za kritje stroškov družbenih ali športnih dejavnosti, prosti čas za udeležbo, tekmovanja in nagrade ter druge vzpodbude za sodelovanje v programih promocije zdravja na delovnem mestu.

16. Načrt promocije izvedemo in zbiramo podatke za spremljanje učinkov.

17. Presodimo učinek programa in o ugotovitvah obvestimo zaposlene.

18. Neučinkovite ali premalo učinkovite aktivnosti in ukrepe ob sodelovanju zaposlenih nadomeščamo z novimi, primernejšimi – trajno.

MINIMALNI KATALOG MOŽNIH AKTIVNOSTI OZIROMA UKREPOV ZA PROMOCIJO ZDRAVJA NA DELOVNEM MESTU

Kako lahko Izboljšamo organizacijo dela in delovno okolje:

- organiziranje gibljivega delovnega časa,
- prilagodljiva delovna mesta,

- organiziranje dela na domu,
- omogočanje delavcem, da sodelujejo pri izboljšavah organizacije dela in delovnega okolja,
- delitev delovnega mesta,
- spodbujanje medsebojnega sodelovanja,
- ponudba zdrave hrane med delom,
- zagotavljanje pitne vode/nealkoholnih napitkov med delom,
- prilagoditev delovnega časa, kot pomoč pri urejanju otroškega varstva,
- zagotavljanje skupnih družabnih prostorov,
- zagotavljanje spodbudnega psihosocialnega delovnega okolja.

Spodbujanje k zdravim aktivnostim:

- pomoč pri kritju stroškov telesne vadbe,
- zakup ur za telovadnico, fitnes, bazen, teniško igrišče, smučarske vozovnice, itn.,
- pomoč pri organiziranju in kritju stroškov sprostitvene masaže in savne,
- organiziranje športa in športnih aktivnosti (tekmovanj),
- spodbujanje pešačenja in izletništva (or-

ganiziranje in pomoč pri organiziranju),

- ustanovitev planinskega društva,
- izvajanje programov telesne vadbe,
- zagotovitev službenega kolesa,
- dogovor o uporabi stopnic namesto dvigala,
- seznanjanje in vzpodbujanje k zdravi prehrani.

UČINKI PROMOCIJE ZDRAVJA NA DELOVNEM MESTU

- dolgoročno znižanje bolniškega staleža,
- povečanje motivacije zaposlenih in izboljšanje delovnega ozračja,
- večja fleksibilnost zaposlenih in njihova pripravljenost za sodelovanje,
- poveča se dodana vrednost z večjo kakovostjo izdelkov in storitev,
- povečata se storilnost in inovativnost zaposlenih,
- promocija zdravja na delovnem mestu prispeva tudi k boljši javni podobi podjetja,
- **vložena sredstva se povrnejo od 2,5- do 4,8-krat.**

Povzetek intervjuja v okviru predstavitve zgornje vsebine je pripravila GZS Podjetniško trgovska zbornica.



POSLEDICE PREMAJHNEGA POUDARKA VARNIM IN ZDRAVIM DELOVNIM MESTOM

SLAVKO KRIŠTOFELC: „KRŠITVE ZAKONODAJE – V TRGOVINI 13,4 ODSOTKA VSEH KRŠITEV”

Piše: Vida Petrovčič



Slavko Krištofelc, direktor Inšpekcije za varnost in zdravje pri delu na Inšpektoratu za delo RS

Na podlagi statističnih podatkov lahko ugotovimo, da se tudi v trgovini dogajajo kršitve na področju zagotavljanja varnosti in zdravja pri delu, čeprav na prvi pogled najbrž nimamo takega vtisa. Tako kot v ostalih dejavnostih izstopajo predvsem kršitve v zvezi z izjavo o varnosti z oceno tveganja. Za izvajanje ukrepov je odgovoren delodajalec. Delavec pa je odgovoren, le če ne spoštuje ukrepov delodajalca.

Vsako leto opravimo okoli 7.500 nadzorov z 32 inšpektorji. En naš inšpektor nadzira 6.300 subjektov oziroma 25 tisoč delavcev. Če bi želeli v korak z EU, bi potrebovali na-

jmanj 100 inšpektorjev s področja varnosti in zdravja pri delu. Trgovina je na tretjem mestu po številu tveganj. Na 1.000 zaposlenih v trgovini opravimo devet nadzorov. Poglejmo, kaj ugotavljamo z nadzori.

V letu 2015 smo ugotovili največ kršitev s tega področja, saj je bilo število kršitev prvič 20.386, od tega v trgovini 13,4 odstotka. Na 100 pregledov v trgovini je ugotovljenih 307 kršitev, torej v vsakem pregledu vsaj tri. V trgovinah je bilo v letu 2015 tako ugotovljenih 2.739 kršitev, v predelovalni industriji živil in pijač, kamor sodijo podatki za mesarje in peke, pa 687 kršitev.

Največkrat odkrijemo kršitve v povezavi z izjavo o varnosti z oceno tveganja, ki je vsebinsko neustrezna. Delodajalci proizvajajo papir za potrebe inšpekcijskega nadzora, vsebinsko pa tveganja niso ustrezno identificirana, niti ocenjena, niti niso izpeljani ustrezni zaščitni ukrepi za delavce. V trgovini predstavlja največje tveganje za zdravje zaposlenih premeščanje bremen in stopanje na lestev ter doseganje višine. Te problematike delodajalci ne znajo ali pa je nočejo ovrednotiti. Tveganje predstavljajo tudi ostri robovi in tekoči trakovi, kamor se lahko zataknejo dolgi rokavi ali dolgi lasje. Tveganje predstavljajo tudi spolzka tla ob čiščenju. Problem je tudi, ker delodajalci velikokrat odstranijo sedeže pri blagajničarkah ali blagajničarjih, to pa pomeni, da so delavci ves dan na nogah. 6

ali 7 ur pa človek ne more stati. Sedež mora biti zagotovljen. Obstajajo pa tudi varovane kategorije, to so nosečnice in doječe matere, pri katerih stanje ne pride v poštev, pa tudi druge zahteve so strožje.

Mesarji in peki pa imajo zelo neugodne pogoje dela; mesarji delajo na nizkih temperaturah oziroma večkrat na dan prehajajo iz toplega prostora v mrzel prostor in nazaj. Pri delu z noži so zahtevane tudi ustrezne rokavice s kovinsko zaščito in zaščitni pred-

pasniki. Noži pa morajo imeti pravo težišče ročaja, da zapestje čim manj trpi. Peki pa delajo v vročini z neugodnim delovnim časom; večinoma je to nočno delo. Tudi peki morajo prekladati težke vreče moke, če njihova proizvodnja ni avtomatizirana, in tudi to predstavlja tveganje za zdravje. Veliko gibov je ponavljajočih se, zato je pomembno, da ne opravljajo vedno istega dela in istih gibov.

Povzetek intervjuja v okviru predstavitve zgornje vsebine na mednarodni zaključni konferenci projekta, 20. 10. 2016, je pripravila GZS Podjetniško trgovska zbornica



ANDREJA TOŠ ZAJŠEK: „PRIMERI KRŠITEV ZAKONA O DELOVNIH RAZMERJIH IN ZAKONA O VARNOSTI IN ZDRAVJU PRI DELU IZ SODNE PRAKSE SO ŠTEVILNI”

Piše: Vida Petrovčič



Andreja Toš Zajšek, univ. dipl. pravnica

Zelo pomembno je, da delodajalec sam pripravi oceno tveganja na delovnem mestu, saj potem pozna šibke točke in jih lahko odpravi. To kar trenutno pesti delodajalce, je predvsem pomanjkanje

delovne sile, kar pomeni, da se obstoječim zaposlenim nalaga več dela in sledi utrujenost delavcev, ki prav tako pomeni tveganje. Tako se dogajajo delovne nezgode. Posebno tveganje pa predstavlja tudi stres na delovnem mestu. Vendar je treba vedeti, da se nezgode na delu kljub vsemu dogajajo in da sta za nezgodo v praksi zelo pogosto kriva oba, tako delodajalec kot delavec. Delodajalec ima ob sebi delavca, čigar bistvena naloga je opravljanje nalog po na-

vodilu in pod nadzorom delodajalca, ta pa tega ne opravlja dovolj aktivno in skrbno. In nadzor lahko celo opušča, meneč, da bo delavec že sam zmoغل varno opraviti delo in v tem primeru lahko pride do nezgode. Ali pa imamo primer, da navodila delodajalca niso dovolj jasna, pa delavec meni, da jih ni treba resno jemati. Tudi v tem primeru pride do nezgode.

Primer 1: Poškodba študenta z napotnico

Dolžnost dajanja navodil in opravljanja nadzora izhaja iz Zakona o delovnih razmerjih in iz Zakona o varstvu pri delu, ki delodajalcu nalagata aktivno vlogo. Zato se delodajalec ne more izgovarjati, da je delo na nekem stroju zelo enostavno in ga lahko opravlja vsak, tudi študent z napotnico. V enem takih primerov, ko se je študent poškodoval, saj je delodajalec opustil dolžni nadzor, je sodišče razsodilo v prid študentu oziroma dijaku, ki je delal prek študentske napotnice.

Primer 2: Navodil za hojo in tek ni

Poleg tega morajo biti navodila delodajalca tudi dovolj natančna. Prav gotovo pa imata tudi jasnost in eksaktnost svoje meje, saj ne morejo delavci pričakovati, da jim bo dal delodajalec navodila za najenostavnejša dela. Gre denimo za primer, ko je vrtnarica padla, ko je stekla za otrokom in si zvilala nogo. V tem primeru je tožila delodajalca, da je prišlo do nezgode pri delu. V tem primeru je sodišče presodilo v prid deloda-

jalca, saj za hojo in tek ni posebnih navodil.

Primer 3: Na pretep redarja delodajalec ni mogel vplivati

Zanimiv je primer redarja, ki je kaznoval voznike napačno parkiranih vozil. Zgodil se je konflikt na terenu, redarja je pretepel voznik, ki mu je redar predpisal kazen. Redar je kasneje uveljavljal odškodninski zahtevek, ker da gre za nesrečo pri delu in da je za to nezgodo kriv delodajalec. Sodišče pa je v izreku sodbe reklo, da pobiranje parkirnin samo po sebi ni nevarna dejavnost. Res je, da je bil redar izpostavljen nasilju tretjega, vendar delodajalec za to ni odgovarjal, saj objektivno tega ni mogel nikakor preprečiti z nikakršnimi ukrepi ali ravnanji. Če delodajalec stori vse, kar je na njegovi strani, pa kljub temu pride do škodnega dogodka, delodajalec za to škodo ne odgovarja.

Primer 4: Lahkomiselno ravnanje delavca, a kljub temu odškodnina

Tožnik (delavec) je pri delodajalcu opravljal delo skladiščnika. Spornega dne je prišla večja pošiljka iz tujine. Delavec je

opozoril, da lahko prevzame v skladišče tako pošiljko le, če premakne večji kopirni stroj, teže prek 500 kg, iz skladišča na skladiščno rampo. Ko je tovornjak pripeljal pošiljko, je delavcu pri premiku kopirnega stroja pomagal kar voznik tovornjaka, saj mu delodajalec ni zagotovil pomoči. Ko se je voznik že napotil proti tovornjaku, se je začel kopirni stroj, ki je bil na kolesčkih, na kopirni rampi pomikati proti robu. Da bi ga tožnik zadržal, je skočil z rampe, pri tem pa se je stroj že prevrnil in pri padcu oplazil tožnika (delavca) po levi strani telesa. Sodišče je pritrdilo zahtevku delavca in mu prisodilo odškodnino.

Dobro je torej, da delodajalci poznajo zakonodajo glede varstva pri delu. **Veliko je določb, kaj vse mora storiti delodajalec, prav tako pa je tudi delavec odgovoren za lastno varnost in ima pravico zavrniti delo, če to predstavlja nevarnost za njegovo zdravje.** Je pa možnost, da delavec zavrne neko delo, odvisna in različna od primera do primera, zato je potreben razmislek.

Povzetek intervjuja v okviru predstavitve zgornje vsebine na mednarodni zaključni konferenci projekta, 20. 10. 2016, je pripravila GZS Podjetniško trgovska zbornica



ZDRAVSTVENI VIDIK PROMOCIJE ZDRAVJA NA DELOVNEM MESTU

KAJ JE VERIFIKACIJA POKLICNE BOLEZNI?

Piše: Metoda Dodič Fikfak



Prof. dr. Metoda Dodič Fikfak, dr. med., predstojnica Kliničnega inštituta za medicino dela, prometa in športa

Poklicne bolezni (PB) so pomemben kazalec negativnega zdravja delavcev in odražajo zdravstveno ogroženost delavca na delovnem mestu. Posebej so pomembne zato, ker je velika verjetnost, da bo ista izpostavljenost povzročila bolezen pri več delavcih. Če se poklicna bolezen pravočasno odkrije in se takoj izvedejo preventivni ukrepi, se poklicne bolezni pri drugih delavcih lahko povsem preprečijo.

Odkrivanje poklicnih bolezni v Sloveniji je po letu 1990 praktično usahnilo, čeprav njihovo odkrivanje zahteva zakonoda-

ja. Od leta 1998 se odkriva in priznava le poklicne bolezni povzročene z azbestom. Bolezni z diagnozo poklicna bolezen je v državah Evropske unije različno število, vsekakor več kot sto.

Ocenjujemo, da je glavni razlog ne-odkrivanja poklicnih bolezni v Sloveniji dejstvo, da je zdravje in varnost pri delu v celoti financirano s strani delodajalca.

Seveda pa mu - enako kot delodajalcem druge v svetu - odkritje poklicne bolezni ni v interesu. V primeru suma na delavčevo poklicno bolezen bi namreč moral delavca napotiti na pregled k specialistu medicine dela, ki ga pa neposredno plačuje. Posledično delodajalec bolnega človeka, ki mu je bolezen povzročilo delo, ne pošlje na pregled, zdravnik pa, ker je od delodajalca finančno odvisen, poklicne bolezni ne odkrije. Tudi invalidske komisije, ki bi po veljavni zakonodaji poklicne bolezni morale priznavati, tega ne počnejo.

Ministrstvo za zdravje je naročilo Kliničnemu inštitutu za medicino dela, prometa in športa (v nadaljevanju KIMPDS), da pripravi smernice kot splošne in specifične kriterije, kdaj se neka bolezen prizna kot poklicna. Čeprav so smernice pripravljene, niso prispevale k večjemu odkrivanju poklicnih bolezni, kar jasno kaže na pomanjkljivost predpisov in ne strokovnih usmeritev.

V času tega pisanja še nimamo novega

predpisa, ki bi določal poklicne bolezni in dela, na katerih se pojavljajo te bolezni, pogoje, ob katerih se štejejo za poklicne bolezni, in postopek ugotavljanja, potrjevanja in prijavljanja poklicnih bolezni. Za dober in funkcionalen pravilnik o poklicnih boleznih bi bilo potrebno, da strokovne podlage zanj pripravijo strokovnjaki z znanjem in izkušnjami ter dobrim poznavanjem sistemov verifikacije in registracije poklicnih bolezni v Evropski uniji in svetu.

Prave razsežnosti problematike poklicnih bolezni v Republiki Sloveniji torej ne poznamo. Obstajajo le zelo pomanjkljivi podatki o incidenci posameznih poklicnih bolezni. Zavod za pokojninsko in invalidsko zavarovanje Slovenije (ZPIZ) v postopkih ugotavljanja delovne invalidnosti letno prizna od 25 do 50 poklicnih bolezni, pričakovali pa bi jih od 800 do 1.000.

Temeljno vprašanje je, ali se lahko verifikacija poklicne bolezni v Sloveniji izvede na podlagi danes veljavne zakonodaje. Pri sumu na poklicno ali okoljsko bolezen zaradi izpostavljenosti azbestu je pot utečena: delavec ali upokojeni delavec oziroma prebivalec, ki je živel v bližini upo-

rabnika azbesta, naredi pregled pri specialistu medicine dela, ta pa razišče katero bolezen ima in kje, koliko in kdaj je bil delavec/prebivalec izpostavljen. Če ugotovi, da je poklicna bolezen verjetna, napiše svoje mnenje in ga pošlje Interdisciplinarni skupini strokovnjakov za verifikacijo poklicne bolezni zaradi izpostavljenosti azbestu na KIMDPŠ. Skupina strokovnjakov pregleda izvide in na podlagi dokazov poklicno bolezen potrdi ali zavrne. Če je poklicna bolezen potrjena, lahko delavec potrdilo o poklicni oz. okoljski bolezni pošlje Komisiji za odpravljanje posledic dela z azbestom na Ministrstvu za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti. Komisija določi delavcu odškodnino, katere višina je odvisna od delavčeve diagnoze, starosti in od delovne dobe.

Za druge poklicne bolezni še ni določenega postopka priznavanja. **Nujno je torej, da se sprejme ustrezen predpis, ki bo na novo uredil celotno verigo odkrivanja, verifikacije in registracije poklicne bolezni.** Do takrat pa ni enoznačnega nasveta, kaj naj delavci naredijo, če sumijo, da so poklicno bolni.

Strokovno usposabljanje 34. strokovni posvet SOPS je na omenjeno vsebino/temo pripravil Sindikat obrti in podjetništva Slovenije, 7. 10. 2016



OSEBNOSTNA ČVRSTOST, OBVLADOVANJE STRESA IN ZDRAVJE

POVEZANOST DUŠEVNOSTI, OSEBNOSTI IN ČUSTEV S TELESNIMI BOLEZNIMI – KAKO LAHKO S SKRBJO ZA SVOJO NOTRANJO UBRANOST IZBOLJŠAMO SVOJE ZDRAVJE

Piše: Drago Tacol



Mag. Drago Tacol, univ. dipl. psiholog, specialist klinične psihologije

Človek je v svojem življenju v nenehnem stiku z okoljem, v katerem zadovoljuje svoje potrebe, deluje v skladu s svojimi motivi in uresničuje svoje cilje. V svojem organizmu in duševnosti ima vgrajene zelo učinkovite biološke in psihološke procese prilagajanja na zahteve, obremenitve, spremembe in ovire, ki jim je izpostavljen. Tako lahko rečemo, da so splošno gledano človekove možnosti za uspešno prilagoditev in ravnovesje (telesno ali psihično) velike.

Pa vendarle se mora sleherni posameznik

v življenju mnogokrat soočiti tudi z zahtevami in obremenitvami, ki presegajo njegove zmožnosti obvladovanja. V takšnih primerih se pri njem pojavi zapleten telesni in duševni odziv, ki ga imenujemo stres. Izvori stresa so različni. Sodobnega človeka najbolj ogroža psihični stres, ki se pojavi, kadar ocenjujemo neko situacijo kot tako zahtevno, da presega naše sposobnosti spoprijemanja z njo.

Stres je lahko tudi pozitiven in ima v določenih primerih poživlajoč učinek in spodbuja k aktivnosti. Tudi negativni učinki stresa lahko imajo kot končno posledico pozitivne spremembe pri človeku (npr. ga utrdijo). A stres v mnogo večji meri predstavlja nevarnost za človekovo telesno in duševno zdravje. Zlasti hude posledice povzročata kronični stres in stres ob travmatskih dogodkih.

Na doživljanje stresa in posameznikovo zdravje v pomembni meri vplivajo značilnosti posameznikove osebnosti, način njegovega čustvenega odzivanja, njegova prepričanja o sebi in svetu ter njegovi odnosi z drugimi ljudmi. Negativna čustva, zlasti jeza in sovražnost, lahko prispevajo k nastanku boleznih srca in ožilja. Zatajevanje in potlačevanje čustev lahko sodeluje pri nastanku nevarnih telesnih bolezni, tesnobe in depresije. Pozitivna

čustva in optimističen pogled povečujejo človekovo odpornost proti boleznim ter ob boleznih povečajo možnosti ozdravitve. K obrambi pred škodljivimi učinki stresa lahko v veliki meri prispevajo ugodni odnosi z drugimi ljudmi.

Ljudje se razlikujemo po svoji osebnosti čvrstosti. Osebnostno čvrsti in odpornejši na stres so tisti ljudje, ki življenjske zahteve, obremenitve, pa tudi preizkušnje in udarce sprejmejo z občutkom predanosti ter tudi v njih najdejo smisel. Hkrati ob življenjskih spremembah, tudi neugodnih, ohranjajo veselje do življenja ter v njih vidijo izziv in priložnost za svoj osebnostni razvoj. Osebnostno čvrsti posamezniki poleg tega v sebi gojijo prepričanje, da imajo nadzor

nad svojim življenjem ter da lahko sami vplivajo na razplet dogodkov in na svoje počutje.

Vsako lahko pri sebi nekaj naredi za uspešno spoprijemanje s stresom, za razbremenjevanje in sproščanje, pa tudi za to, da poveča svojo odpornost na stres in osebnostno čvrstost. Poleg tega, da si je v življenju vredno prizadevati za spremembe pri sebi, pa lahko k telesni in psihični ubranosti v veliki meri prispeva tudi sprejemanje vsega tistega, česar ne moremo spreminjati. Pogosto ne moremo odstraniti izvorov stresa, stiske in bolečine. Z ozaveščenim, odprtim in sprejemajočim odnosom do svojim težav bodo te postale manjše.

Strokovno usposabljanje je na omenjeno vsebino/temo pripravil Sindikat obrti in podjetništva Slovenije, 18. 11. 2015.



TEHNIKE SPROŠČANJA – NAČIN OBVLADOVANJA STRESA

Piše: Renata Kos Berlak



Mag. Renata Kos Berlak, univ. dipl. psih., spec. klinične psihologije

Po podatkih Svetovne zdravstvene organizacije kar sedem ljudi od desetih meni, da je njihovo vsakdanje življenje stresno. Stres je stanje napetosti, ki se pojavi, kadar je pred nami preveč zahtev iz okolja, ki jim nismo kos ali kadar doživimo ali smo priča dogodku, ki ga zaznamo kot ogrožajočega ali neprijetnega. Navadno je povezan z velikimi obremenitvami in zahteva prilagoditve (notranje in zunanje). Stres je del našega življenja, je nujno potreben za razvoj in delovanje (malo stresa občasno celo izboljšuje motivacijo). Ko ocenimo, da situacijo lahko obvladamo, se sproščajo hormoni ugodja. Zato lahko pozitivni odmerki stresa pripomorejo k dobremu počutju. Stresa v življenju ne moremo povsem eli-

minirati, lahko pa vplivamo na to, kako se spoprijemamo s stresnimi dogodki.

Če je preveč stresnih dogodkov, če so pogosti ali zelo močni in kadar se z njimi soočamo na neustrezne načine, to povzroča izčrpanost in poveča se možnost zdravstvenih težav (npr. prebavne motnje, motnje srca in ožilja, motnje imunskega sistema, motnje mišičnega sistema, motnje dihal, duševne motnje). Simptome stresa delimo na čustvene, kognitivne, telesne in vedenjske. Simptom v kontekstu telesnega in duševnega zdravja pomeni posameznikovo subjektivno zaznavo spremembe telesne funkcije. Primeri simptomov so na primer: glavobol, utrujenost, bolečina, slabost. Po navadi je določen simptom povod iskanja medicinske pomoči.

Ljudje se spopadamo s stresom na različne načine. Načini sproščanja, ki jih uporabljamo ljudje, so zelo različni: planinarjenje, pohodništvo, sprehodi v naravi, potovanja, počitnikovanje, rekreacija, šport, masaža, ročna dela, kuhanje, peka peciva, poslušanje glasbe, petje, druženje s prijatelji, ogled filma, nakupovanje, vrtnarjenje, meditacija ... Eden izmed načinov soočanja in spoprijemanja s stresom so tudi tehnike sproščanja. **Sproščanje je posebej pomembno za ljudi, ki so neprestano napeti.** Nanaša se na doseganje fiziološkega stanja, ki je ravno nasprotno od tistega, kadar smo pod stresom. Naše telo odgovarja na tesnobne misli in ogrožajoče situacije z napetostjo mišic. Ko se sprostijo hormoni, avtonomni živčni sistem zakrči mišice, ki

nam pomagajo odgovoriti na nevarnost. Stanje napetosti (pripravljenosti na boj), povzroča utrujenost, zaskrbljenost, razvijejo se bolečine v mišicah, lahko tudi glavobol. S sproščanjem lahko dosežemo občutek umirjenosti, zmanjšanje mišične napetosti, nižji krvni tlak, nižji srčni utrip, znižanje izločanja hormonov, ki povzročajo odziv "boj – beg", zmanjšano potenje, počasnejše dihanje, boljše spanje.

Sposobnost sproščanja je ena izmed osnovnih tehnik v terapiji anksioznosti, fobij in paničnih napadov. Pri nekaterih psihiatričnih boleznih ni priporočljivo učenje in izvajanje globokega sproščanja (npr. akutno psihotično stanje, stanje intoksikacije pri narkomanih). Poznamo več

tehnik za doseganje stanja sproščenosti: različne tehnike dihanja (npr. trebušno dihanje), postopno mišično sproščanje, vizualizacija pomirjajočega dogodka, meditacija, vodena imaginacija, avtogeni trening, biofeedback, senzorna deprivacija, joga, samohipnoza.

Sproščanje je večšina, ki jo usvojimo skozi stalno ponavljanje v praksi in ki ni namenjena samo sprostitvi doma v fotelju, temveč kjer koli in kadar koli čez dan. **Da dosežemo resnično zmanjšanje napetosti, je nujna redna, dnevna vadba.** Uspeh je odvisen od vztrajnosti. Učenje in utrjevanje tehnik zahteva čas, zato na začetku ne smemo pričakovati preveč.

Strokovno usposabljanje je na omenjeno vsebino/temo pripravil Sindikat obrti in podjetništva Slovenije 10. 12. 2015



SPLETNO INTERAKTIVNO ORODJE OIRA ZA OCENJEVANJE TVEGANJA – PRAKTIČNA REŠITEV ZA MIKRO- IN MALA PODJETJA

Piše: Nataša Kramar



Nataša Kramar, Zavod Varen sem

Na podlagi podatkov Statističnega urada RS ter Inšpektorata za delo RS (Trček 2016) se v Sloveniji letno zgodi več kot 10.000 nezdod pri delu. Na področju varnosti in zdravja pri delu je bilo v letu 2015 kar 20.386 kršitev (Trček 2016). Največ kršitev je bilo ugotovljenih glede ocenjevanj tveganj in izdelave izjave o varnosti z oceno tveganja (Trček 2016). Ocena tveganja je dokument, ki pripomore k boljšemu prepoznavanju tveganj in uvajanju ustreznih preventivnih ukrepov za vzdrževanje varnosti in zdravja pri delu, ki ga posameznik opravlja. Namen ocene tveganja z izjavo o varnosti je tudi povezava delodajalcev ter zaposlenih pri iskanju skupnih rešitev na področju varnosti in zdravja pri delu.

Gre za postopek prepoznavanja nevarnosti in opredelitve ukrepov za zagotavljanje varnosti in zdravja na delovnem mestu. Zahteve za izdelavo ocene tveganja so podane v Zakonu o varnosti in zdravju pri delu /ZVZD-1/ (Uradni list RS, št. 43/2011). Na podlagi navedenega zakona je za izdelavo ocene tveganja odgovoren delodajalec, ki mora tveganja, ki so jim delavci izpostavljeni ali bi lahko bili izpostavljeni pri delu, pisno oceniti. Ocena tveganja mora biti izvedena po postopku, ki obsega zlasti:

- identifikacijo oziroma odkrivanje nevarnosti;
- ugotovitev, kdo od delavcev bi bil lahko izpostavljen identificiranim nevarnostim;
- oceno tveganja, v kateri sta upoštevana verjetnost nastanka nezdod pri delu, poklicnih boleznih oziroma boleznih v zvezi z delom in resnost njihovih posledic;
- odločitev o tem, ali je tveganje sprejemljivo;
- odločitev o uvedbi ukrepov za zmanjšanje nesprejemljivega tveganja.

Za uspešno poslovanje morata biti v podjetju urejena varnost in zdravje pri delu. Prav z namenom večje ozaveščenosti, dviga nivoja varnosti na delovnem mestu ter izdelane ocene tveganja, ki izkazuje odraz dejanskega stanja posameznih delovnih mest, je Evropska agencija za varnost in zdravje pri delu leta 2009 razvila spletno orodje OIRA (Online interactive Risk Assessment). Analiza raziskav o podjetjih ESENER (<http://www.esener.eu>) je poka-

zala, da imajo številna mikro- in mala podjetja določene težave pri ocenjevanju. Orodje OiRA naj bi imelo s potencialnim občinstvom v približno 20 milijonih mikro- in malih podjetjih v Evropski uniji (EU-27) ključno vlogo pri preoblikovanju Evrope v varnejše, bolj zdravo in bolj produktivno delovno okolje.

EU-OSHA je z Ministrstvom za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti sklenila Memorandum o razvoju, rabi in vzdrževanju orodja OiRA v Sloveniji. Pri pripravi slovenske različice sodelujejo razvijalci orodja OiRA, Ministrstvo za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti, Inšpektorat RS za delo, socialni partnerji in Gospodarska zbornica Slovenije.

Orodje OiRA (Online interactive Risk Assessment)

Spletno orodje OiRA je pripomoček, ki želi delodajalcem in delavcem približati eno najpomembnejših aktivnosti za zagotavljanje varnosti in zdravja pri delu, in sicer ocenjevanje tveganja. Delodajalcem omogoča samostojno izdelavo ocene tveganja varnosti in zdravja pri delu in je:

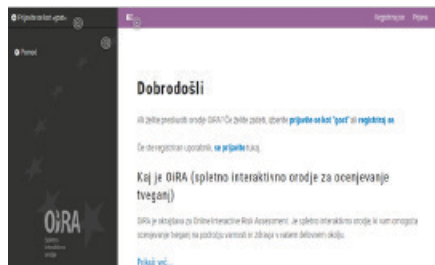
- brezplačno,
- namenjeno (predvsem) mikro- in malim podjetjem,
- enostavno dosegljivo na spletu, v slovenskem jeziku in uporabniku prijazno,
- ciljno usmerjeno, prilagojeno posameznim dejavnostim in popolnoma prilagodljivo,
- podprto z razvojem EU-skupnosti OiRA.

Trenutno je v Sloveniji aktivnih 17 orodij OiRA za dejavnosti: Delo v frizerski dejavnosti, Cestni transport, Delo v mizarski delavnici, Delo v pisarni, Čistilni servisi, Delo v gradbeništvu, Pek, Mesar, Trgovce,

Avtoserviser, Slikopleskar/Črkoslikar/Fasader, Elektroinštalater, Krovce, Kovinar, Parketar, Vulkanizer in Kuhar.

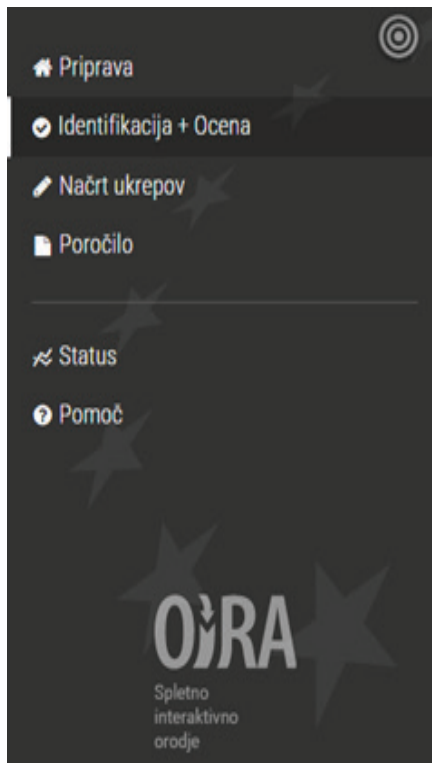
Orodja OiRA so dostopna na spletnem naslovu MDDSZ: <http://www.osha.mddsz.gov.si/oira-ocenjevanje-tveganja>.

Osrednji cilj in namen orodja OiRA je, da tveganja na delovnem mestu delavci skupaj z delodajalci ocenijo sami in tako skupaj spoznajo nevarnosti in tveganja, ki izhajajo iz dela. Pri ocenjevanju tveganja z orodjem OiRA morajo delavci in vodstveno osebje tesno sodelovati, da bi našli skupne učinkovite rešitve, kar je pomembno za preprečevanje tveganj. Orodje OiRA je odličen pripomoček za spodbujanje tovrstnega sodelovanja.



Slika 1: Okno ob vstopu v orodje OiRA

Pravilno ocenjevanje tveganj vključuje obravnavo vseh pomembnih tveganj (ne le tistih, ki so neposredna ali očitna), preverjanje učinkovitosti sprejetih ukrepov, dokumentiranje rezultatov ocenjevanja in redno posodabljanje ocene. Orodje OiRA uporabnika vodi skozi bistvene faze ocenjevanja tveganja, omogoča pa tudi izdelavo načrta ukrepov ter izdelavo poročila. Postopek izdelave ocene tveganja je večstopenjski, prikazan je na sliki 2 v nadaljevanju.



Slika 2: Prikaz korakov pri ocenjevanju tveganja z uporabo orodja OiRA

- Priprava – vstop v orodje OiRA in predstavitev orodja, ki delodajalcem omogoča, da samostojno izdelajo oceno tveganja za svoje podjetje.
- Identifikacija in ocena – vključuje odkrivanje morebitnih nevarnosti pri delu in razlago, kdo bi jim bil lahko izpostavljen. Ocena vključuje prednostno razvrščanje prepoznanih tveganj (nizko, srednje oz. visoko tveganje). Prednostna razvrstitev služi pri načrtovanju vrstnega reda izvajanja ukrepov. Faza Identifikacija in ocena ponudi tudi vpogled v zakonske zahteve (ob vsakem tveganju sta navedena zakon

oz. pravilnik ter člen, na katerega se nanaša prepoznano tveganje).

- Načrt ukrepov – orodje uporabniku pomaga ustvariti načrt ukrepanja in pri odločanju, kako tveganja odpraviti ali obvladovati.
- Poročilo - nazadnje se samodejno ustvarita Poročilo in Načrt ukrepanja, ki ju je mogoče natisniti in/ali prenesti, kar omogoča dokumentiranje rezultatov postopka ocene tveganja.

Orodje se seveda tudi razvija, prilagaja pogostim spremembam informacijskih tehnologij in spremembam v zakonodaji. V letu 2015 posodobljena različica orodja OiRA 2.0, deluje tudi kot mobilna aplikacija.



Slika 3: Postopek ocenjevanja tveganja s pomočjo mobilne aplikacije

Revizija ocene tveganja – kdaj je zares potrebna?

Postopek ocenjevanja tveganja je permanenten proces, kot to opredeljuje tudi Zakon o varnosti in zdravju pri delu. Ta določa, da mora delodajalec popraviti in dopolniti oz. izdelati tako imenovano revizijo ocene tveganja vsakokrat, ko:

- obstoječi preventivni ukrepi varovanja niso zadostni oziroma niso več ustrezni;
- se spremenijo podatki, na katerih je ocenjevanje temeljilo;
- obstajajo možnosti in načini za izpopol-

nitev oziroma dopolnitev ocenjevanja.



Z orodjem OiRA je tudi postopek revizije ocene tveganja več kot enostaven. Potrebno je le vstopiti v orodje in odgovarjajoči modul (npr.: Delovna oprema), kjer se je sprememba pojavila (npr.: nakup novega stroja), ter ponovno pregledati nabor tveganj in se ustrezno opredeliti glede na novo nastalo situacijo.

Glavne prednosti uporabe orodij OiRA za podjetja so:

- izboljšanje varnosti in zdravja pri delu z ozaveščanjem tako delodajalcev kot tudi zaposlenih o tveganjih na delovnih mestih ter skupni usmeritvi k varnemu in zdravemu delovnem okolju,
- optimizacija stroškov na področju varnosti in zdravja pri delu.

Delodajalci z aktivnim sodelovanjem delavcev prek orodja OiRA dobijo pomoč pri opredeljevanju in odpravljanju resničnih težav ter odkrivanju pravih rešitev. Z izбором vnaprej pripravljenih ukrepov za zmanjšanje ali odstranitev nevarnosti ter možnostjo dodajanja podjetju specifičnih ukrepov v zadnji fazi orodje OiRA izdela tudi poročilo, ki ga lahko delodajalec uporabi za:

- predložitev dokazila nadzornim organom,

- posredovanje informacij zainteresiranim osebam (delavcem, delavskim zastopnikom za varnost, delodajalcem, strokovnjakom s področja varnosti in zdravja pri delu, ipd.),
- spremljanje in ocenjevanje, ali so bili sprejeti ukrepi dejansko izvedeni,
- beleženje dodatnih komentarjev, v primerih spremenjenih okoliščin (novi stroji, novi delavci, kot izid ugotovitev iz preiskav nezgode ipd.).

Vodstveno osebje pogosto nima rešitev za vse težave v zvezi z zdravjem in varnostjo, medtem ko so delavci in njihovi zastopniki podrobno seznanjeni in imajo izkušnje s tem, kako se delo opravlja in kako vpliva nanje. Zato morajo delavci in vodstveno osebje tesno sodelovati, da bi našli skupne učinkovite rešitve, kar je pomembno za preprečevanje tveganj.

Z vidika delodajalcev gre za to, da dobijo pomoč pri opredeljevanju resničnih težav in pravih rešitev ter da imajo motivirano delovno silo. Z vidika delavcev pa gre za to, da si zagotovijo varnost pred poškodbami pri delu.

Orodje OiRA je več kot odličen pripomoček za spodbujanje tovrstnega sodelovanja ter s tem komunikacije in motiviranosti za zdravo in varno ter produktivnejše delovno okolje!

Ne pozabimo, da je temelj varnosti in zdravja pri delu vnaprej preprečiti oz. izogniti se nevarnosti, kot nas opominja že stara modrost: »Bolje preprečiti kot zdraviti!«

LORENZO MUNAR: „POMEMBNO JE, DA PODJETNIKI SPOZNAJO ORODJA OiRA”

Piše: Vida Petrovčič



Lorenzo Munar, EU-OSHA

Posebni gost konference **Lorenzo Munar iz Evropske agencije za varnost in zdravje pri delu (EU-OSHA)**, je predstavil pomen obstoja te agencije, ki je glavni generator razvoja spletnih orodij OiRA. V svoji osnovni dejavnosti deluje predvsem kot podpora podjetjem v smislu zaznavanja potreb zaposlenih s področja tveganja in varnosti na delovnih mestih. „OiRA, je rešitev za mala in srednja podjetja,” je poudaril Lorenzo Munar. „Zakaj moramo še posebej skrbeti za majhna in srednja podjetja? Zato, ker predstavljajo večino gospodarskih družb v vsaki državi in so pod velikimi pritiski trga in konkurence, imajo omejene kapacitete in veliko samozaposlenih. Zato smo razvili platformo, da bi jim pomagali ovrednotiti tveganja na delovnem mestu, da bi lažje skrbeli za varnost na delovnem mestu tako

zase kot za zaposlene.” EU-OSHA sodeluje poleg Slovenije še z več državami. Razvili so 85 orodij za oceno tveganj na delovnem mestu, ki so posebej prilagojena posameznim sektorjem. Ta hip orodja OiRA uporablja 30 tisoč uporabnikov, ki so do zdaj izdelali že 36 tisoč poročil o tveganjih na delovnih mestih v svojih podjetjih. Lorenzo Munar je poudaril pomen sodelovanja socialnih partnerjev pri pripravi orodij OiRA, poleg tega pa je pomembno, da lahko države orodja in tveganja primerjajo tudi med seboj. Tako bodo bistvene značilnosti orodja za oceno tveganja za frizerski poklic iz Belgije prenesena v druge države. Ta mednarodna primerjava pa prinaša bistveno dodano vrednost tudi za majhna in srednje velika podjetja, saj so lahko dostopna, lahka za uporabo in brezplačna, ker so na voljo prek spleta. **Orodja nameravamo v prihodnje tudi nadgrajevati in prilagajati novim razmeram, na spremembe pa lahko vplivajo vsi uporabniki.** Lorenzo Munar ocenjuje, da poleg bolezni, ki so povzročene z ergonomsko neprilagojenimi delovnimi mesti in vplivi alergenov, največje tveganje za zaposlene danes predstavlja stres na delovnem mestu.

Orodje OiRA je enostavno za uporabo. Spletna aplikacija vodi podjetnika korak za korakom. Uporabo je mogoče tudi analizirati in na podlagi analize nadgraditi orodja ter ugotoviti nova tveganja. OiRA namreč skrbi tudi za vzdrževanje orodja ter nadgradnjo programske opreme. Prav zdaj je zaživela nadgradnja, ki je namenjena mobilnim aplikacijam.

Povzetek intervjuja v okviru predstavitve zgornje vsebine na Problemski konferenci, 6. 11. 2015, je pripravila GZS Podjetniško trgovska zbornica.

MARIOS CHARALAMBOUS: „OIRA NA CIPRU KOT DOBRA PRAKSA, VENDAR Z MOŽNOSTJO ZA IZBOLJŠAVE“

Piše: Vida Petrovčič

Na Cipru že vrsto let uspešno uporabljamo OiRA orodja za frizerje, uradnike v javnem sektorju, mesarje, dostavljavce prehrane na dom in zaposlene v šolstvu. Ta zadnja orodja za zaposlene v šolstvu so je v fazi pilotnega testiranja. Zaposleni v šolstvu so pod precejšnjim stresom, tudi statistike potrjujejo visoka tveganja za zdravje. Zdaj pa bomo pripravili ocene tveganja za nove štiri poklicne skupine - za področje majhnih turističnih nastanitev, za restavracije in kavarne, avtomobilske in kleparske servise in za majhne trgovine.

Na prvi pogled se zdi, da je že veliko storjenega, toda stvari se kljub temu počasi premikajo naprej. Še vedno nismo dosegli pričakovanega vpliva na izboljšanje delovnih pogojev ter skrbi za varstvo in zdravje pri delu. Morali bomo poiskati odgovore, kaj bi še lahko izboljšali, saj z rezultati nismo povsem zadovoljni. Kljub našim prizadevanjem marsikateri podjetnik še vedno nima izdelane ocene tveganj. Ker delujem tudi kot zasebni svetovalec za to področje, vem, **da se podjetniki zaradi krize bolj ukvarjajo z iskanjem poslov in ohranitvijo delovnih mest kot pa s skrbjo za varnost in zdravje pri delu.** To pomeni, da niso toliko motivirani, kot bi pričakovali. Njihove probleme popolnoma razumem. Zato se bomo v prihodnje na Cipru osredotočili na konkretna odprta vprašanja podjetnikov, da bi jim olajšali skrb za to področje. Zdravi zaposleni namreč prinašajo več dobička in omogočajo lažjo pot iz krize. Potem pa bomo to področje še



Marios Charalambous, lastnik in direktor podjetja MIAC Services LTD s Cipra

bolj pogosto in intenzivno spremljali, da se bomo lahko pravilno odzvali na probleme. Ne gre samo za oceno tveganj, gre tudi za okoljska vprašanja in zdravje zaposlenih.

V prihodnje se bomo torej osredotočili na to, kako bi povečali zavezo med vsemi deležniki, da bi skrb za zdravje zaposlenih tudi zares zaživela v praksi v vseh gospodarskih sektorjih. Osredotočili se bomo na ljudi, jih ustrezno izobrazili in izurili za to področje, da bodo lahko v prihodnje svoje izkušnje delili naprej in da bodo že vnaprej opozorili na probleme, takoj ko jih bodo zaznali. Pripravili bomo delavnice na to temo, na katerih bodo udeleženci izmenjevali izkušnje s področja varstva pri delu.

Povzetek intervjuja v okviru predstavitve zgornje vsebine na mednarodni zaključni konferenci projekta, 20. 10. 2016, je pripravila GZS Podjetniško trgovska zbornica.

ZMAGOVALCA NATEČAJA ZA NAJBOLJŠI NAČRT PROMOCIJE ZDRAVJA NA DELOVNEM MESTU

Pišeta: Vanja Bele in Vida Petrovčič

Partnerski konzorcij projekta »**SKUPAJ – gradniki zdravja**« je marca razpisal natečaj za nagradi »**Pomladni veter – varnost in zdravje sta naša skupna skrb in zaveza**«, z namenom spodbujanja dvosmernega dialoga med delodajalci in delavci s področja varnosti in zdravja pri delu. Z natečajem smo v okviru projektnih vsebin na delodajalski strani spodbujali zdravo podjetniško okolje, zmagovalni načrt pa predstavili za vzor izvajanja ukrepov s področja varnosti in zdravja pri delu. Na drugi strani pa smo zaposlene spodbujali k sledenju dobrih praks, dosledni uporabi zaščitnih sredstev in varnostne delovne opreme, k skupnemu sprejemanju odločitev v korist obojih ter nagradi za uspešno sodelovanje delavcev pri varnem in zdravem delovnem mestu. Nagrado je partnerski konzorcij letos prvič podelil izbranemu **podjetju in pri njem zaposlenemu** za najboljšo prakso promocije zdravja na delovnem mestu.

Namen podelitve takega priznanja je bil spodbuditi podjetja in njihove zaposlene, da zavzeto pripravijo oz. delijo že obstoječ in načrt promocije zdravja, ki bo/ja dobrodošel in sprejet s strani zaposlenih ter bo/ja resnično zaživel v praksi, dolgoročno pa prinesel načrtovane pozitivne učinke. Potencialne kandidate smo iskali med **podjetji in zaposlenimi** v trgovinski, storitveni in proizvodni dejavnosti, ki po številu zaposlenih spadajo v **mikro-, mala ali srednja podjetja** (klasifikacija ZGD-1). Njihov načrt promocije zdravja se je moral v podjetju izvajati najmanj 30 dni pred oddajo prijave.

Pozorni smo bili na naslednje vsebine:

- Ali je bila določna izhodiščna časovna točka in vrednostno opredeljeno začetno stanje (npr. delež bolniške odsotnosti, zadovoljstvo zaposlenih, ocena tveganja na delovnih mestih, sodelovanje delavcev pri izvajanju ukrepov VZD na delovnem mestu, predlogi zaposlenih ...)?

- Ali je obstajal načrt promocije zdravja na delovnem mestu?

- Ali so bili postavljeni kriteriji za spremljanje učinkov?

- Ali je bila določena zaključna časovna točka in vrednostno opredeljeni končni rezultati (enako kot začetni zaradi meritve učinkov)?

- Vsi ukrepi so morali biti **skladni** z ustreznimi zakonodajnimi predpisi in jih po možnosti presegati.

Dobrodošle so bile tudi druge oblike dokazil, vezanih na vsebino natečaja (kopije drugih priznanj, izjav, fotografij, ipd.).

Komisija je izbrala dva najboljša načrta promocije zdravja podjetij, ki sta po njenem mnenju najbolj vključevala zaposlene v načrtovanje in izvajanje promocije zdravja, ustrezno načrtovali in izvajali preverjanje rezultatov prek podanih kriteriji z vrednostmi ter se izkazala z naborom svežih pristopov (ozaveščanje zaposlenih o varni vožnji, cepljenje proti gripi in hepatitisu B, protitobačna politika, sistem merjenja klime v podjetju, ...). V natečaju za podjetja je bil kot najboljši izbran načrt podjetja Johnson & Johnson, d.o.o., ki je priznanje in nagrado prejelo na 3. konferenci MSP

za mala in srednja podjetja, v natečaju za zaposlene pa podjetje Lotrič Meroslovje, d.o.o., kateremu sta bila priznanje in nagrada podeljena na 34. Žužkovih dnevih. Zmagovalca sta prejela enodnevni paket brezplačne nastanitve in razvajanja v Zdravilišču Radenci.

JOHNSON & JOHNSON, D.O.O.



Mag. Brane Lotrič, Nataša Houmark, mag. Katarina Verhnjak, Samo Fakin in mag. Borut Brezovar na 3. konferenci MSP v organizaciji Podjetniško trgovske zbornice

O tem, s čim so prepričali žirijo, smo se pogovarjali z direktorico upravljanja s človeškimi viri v družbi Johnson & Johnson, regija centralnovzhodne Evrope, Natašo Houmark ter z direktorico Johnson & Johnson, d.o.o. mag. Katarino Verhnjak.

NATAŠA HOUMARK: Predstavili smo vse svoje aktivnosti s področja promocije zdravja pri delu in menim, da sta prepričali predvsem količina in kakovost naših aktivnosti, ki jih izvajamo z zaposlenimi, pri čemer večina aktivnosti poteka na pobudo zaposlenih, ki jih je v naši družbi 100. Poleg tega pa so naši zaposleni te svoje aktivnosti združili tudi z dobrodelnostjo. Na področju dobrodelnosti tako sledimo globalni po-

Da bi ti dve dobri poslovni praksi pripomogli tudi ostalim podjetjem in zaposlenim pri ozaveščanju pomena lastnega zdravja in zdravja zaposlenih, sta bila načrta v celoti predstavljena na Mednarodni zaključni konferenci projekta.

budi naše družbe, ki se imenuje »Operacija nasmeh«. Gre za to, da z dobrodelnimi akcijami zbiramo denar, s katerim čim več otrokom omogočimo operativni poseg za odpravo zajčje ustnice. En tak poseg stane okoli 280 ameriških dolarjev. Kako to počnemo? Običajno imamo ob petkih dan zdrave hrane. Tako denimo skupina sodelavcev pripravi sadne sokove, jih proda po kolektivu in zbran denar podarimo za »Operacijo nasmeh«. V zadnji taki akciji smo omogočili operacijo šestim otrokom. Drugič smo s sobnim kolesom, ki smo ga pridno poganjali, proizvajali električno energijo in njeno količino prevedli v denar in ga prav zato namenili tej dobrodelni akciji. Prostovoljne prispevke pa zbiramo tudi

za Zvezo prijateljev mladine. Poleg tega se vsak mesec odločimo za neko temo s področja zdravja. Trenutno je to sladkorna bolezen. Tako ozaveščamo zaposlene o tej bolezni, preventivi in o zdravljenju. Pozimi smo se posvetili srčnim boleznim. Tako v sodelovanju z zdravniki organiziramo predavanja in delavnice za naše zaposlene. Veliko delamo na izobraževanju zaposlenih skozi vse leto. Poleg tega organiziramo za naše zaposlene tudi delavnice, ki se imenujejo »Zdravje za življenje«, ki so posvečene tako fizičnemu kot psihičnemu zdravju. Ozaveščamo jih o zdravem in pravilnem gibanju, o fitnesu, opravimo jim vse telesne meritve. V drugem delu delavnice pa se posvečamo psihološkemu delu, kako obvladovati stres, kako se sproščati tudi z meditacijo. Skratka poskrbimo tudi za mentalni del naših zaposlenih. V dveh letih mora biti vsak zaposleni udeležen na teh dveh delavnicah. Te delavnice pa se odvijajo po vsej Evropi, ne le med našimi zaposlenimi v Sloveniji. Gre pravzaprav za kulturo in kredo naše družbe.

KATARINA VERHNJAK: Skrb za zdravje je prepoznana kot pomembna in bistvena pri vseh zaposlenih. Tako počnemo vse, kar nam predlaga korporacija, poleg tega pa gojimo tudi lokalne pobude, ki jih vzpodbujamo in podpremo.

NATAŠA HOUMARK: Tako smo lani globalno pobudo, da vsakemu zaposlenemu omogočimo zdravniški pregled, v Sloveniji nadgradili s spletno aplikacijo, prek katere je lahko vsak zaposleni povsem anonimno odgovarjal na vprašanja o kakovosti svojega življenja, v smislu gibanja in prehranjevanja. Na podlagi odgovorov pa je vsak zaposleni dobil svoj profil in predloge za izboljšanje, skupaj z viri in literaturo, s ka-

tero si lahko pomaga. Kot korporacija smo tako dobili nekakšno povprečno sliko o zdravju naših zaposlenih, na podlagi katere se bomo letos osredotočili na tri teme: gibanje, zdravo prehranjevanje in kajenje.

KATARINA VERHNJAK: Pomembno je poudariti, da pri skrbi za zdravje naših zaposlenih sodelujemo z različnimi zdravniki in strokovnjaki. Tako pripravljamo tudi druga strokovna preventivna predavanja, kot je, kako preprečiti raka na dojki.

In kakšni so rezultati vseh teh akcij?

NATAŠA HOUMARK: Naš največji dosežek se je pokazal na zmanjšanju bolniških odsotnosti, ki so se v letu 2015 v primerjavi z letom 2014 znižale za 51 odstotkov. Osebnostno v veliki meri pripisujem ta rezultat naši poslovni kulturi in skrbi za zdravje zaposlenih. Naj povem, da se v naši družbi petkrat na leto usedemo skupaj z vsakim sodelavcem in se pogovarjamo o njegovem delu, ter tudi o počutju in zdravju zaposlenih.

KATARINA VERHNJAK: Zanima nas tudi zadovoljstvo zaposlenih na sploh. To pa spremljamo vsako leto z raziskavo, ki jo opravi Johnson & Johnson na globalni ravni.

NATAŠA HOUMARK: V Sloveniji pa smo šli tu še korak dlje. Zadovoljstvo zaposlenih smo vključili tudi v oceno dela menedžerjev. Konkretno, če ima neki vodja slabe rezultate na tem področju, če zaposleni pod njegovim vodstvom niso zadovoljni, to vpliva tudi na njegovo oceno uspešnosti. Mi od vodij zahtevamo, da ustvarijo take pogoje dela, so njihovi podrejeni zadovoljni z njimi in z delom v družbi. Polovica ocene uspešnosti pri nas je vezana na to, kaj zaposleni naredi, druga polovica pa na to, kako to naredi.

LOTRIČ MEROSLOVJE, D.O.O.

Družba Lotrič Meroslovje, d.o.o. je zgleden primer, kako lahko podjetje kljub tekmi za dobiček poskrbi tudi za dobro počutje in zdravje svojih zaposlenih ter njihovih družin, saj se zadovoljstvo zaposlenih vrača tudi v obliki uspeha na delovnem mestu.

MARKO LOTRIČ: Vsak se rad dobro počuti v svojem delovnem okolju. Zato smo začeli skrbeti za naše delavce tako, da na inovativen način uvajamo skrb za zdravje na delovnem mestu od jutranje kave naprej. Pogovarjamo se o tem, kaj je zdravo, kaj je dobro za ljudi in kaj je dobro za podjetje. Ne samo, da skrbimo, da ljudje hodijo na redne zdravniške preglede. Poskrbeli smo za ergonomska delovna mesta, kjer zaposleni, ki imajo tipično sedeče delo, pod določenim temperaturnim režimom - denimo v laboratorijih, večkrat na dan odidejo na odmor, saj sicer lahko zelo trpijo roke in posamezni deli telesa, ki so izpostavljeni neprestanemu premikanju. Vse to smo že pred leti preselili iz laboratorijev tudi na pisarniška dela. Že pred 10 leti smo tako uvedli celotno klimatizacijo podjetja, saj nam to tudi dviguje učinkovitost in storilnost.

Katera tveganja ste pri oceni tveganj še posebej opazili?

MARKO LOTRIČ: Velik poudarek smo dali lajšanju stresa. Uvedli smo jogo na delovnem mestu. Gre za tipično sproščajočo dejavnost. Dobimo se enkrat na teden po petnajst minut v dveh skupinah in potem lahko vsak zase poskrbi za sprostitev in vadi še sam. Jogo imamo takrat, ko bi bil tudi sicer odmor, vendar ga mi podaljšamo za 5 minut še v vadbo joge. Z jogo je povezana še ena podjetniška zgodba. Ko sem



Marko Lotrič, direktor

bil mentor v kranjskem podjetniškem inkubatorju, je ena izmed podjetnic razvila poslovno idejo – vodenje joge, in zdaj vodi jogo pri tudi nas. Sodelavci so pri tem mešano navdušeni, ker je treba nekaj storiti zase, treba je vstati s stola in oditi v sejno sobo, kjer delamo vaje. Včasih je mogoče lažje pokaditi cigareto ali brskati po računalniku. Mislim pa, da ravno vztrajnost in navdušenje tistih, ki jogo želijo, prevladata in to vanjo potegne tudi ostale sodelavke in sodelavce. Zdaj vidimo, da se zaradi joge res sprostimo.

Poleg tega smo izven delovnega časa

poskrbeli tudi za pilates, ki ga obiskujejo predvsem sodelavke. Pilates organiziramo v naših prostorih enkrat tedensko od septembra do konca maja. Prav tako je to vodena dejavnost, ki jo omogoča in plača podjetje za zaposlene.

Kaj pa hrana in pijača?

MARKO LOTRIČ: Za zdravje skrbimo tudi s pijačami na delovnem mestu, saj smo poleg sladkih pijač uvedli tudi vodo in vodo z mehurčki. Zaposlenim pa ves čas ponujamo tudi sveža jabolka. Ob tem pa skrbimo tudi za biološke odpadke. Torej gre za spremembo celotne kulture bivanja – za prehrano, gibanje, rekreacijo. Uvedli smo catering, ki nam pripelje zdravo malico. Uvedli smo tudi dodatni obrok lažje in bolj zdrave prehrane za sedeča delovna mesta.

Zaposleni pa potrebujejo predvsem informacije, se strinjate?

MARKO LOTRIČ: Vsekakor, naša tretja veja skrbi za zdravje na delovnem mestu pa gre v informiranje, v organizacijo predavanj za zdravo življenje in oblikovanje elektronskih obvestil z zdravstveno vsebino. Opozarjamo pa tudi na dogodke v zvezi z zdravjem.

Vaše podjetje se lahko pohvali tudi z nazivom: družini prijazno podjetje. Tudi to zmanjšuje stres na delovnem mestu.

MARKO LOTRIČ: Tako je. V promocijo zdravja na delovnem mestu vključujemo tudi dejavnosti v smislu družini prijaznega podjetja, kar predvsem zmanjšuje stres in bolniške odsotnosti zaposlenih zaradi bolezni otrok. Tudi naši zaposleni moški ostajajo doma, če zbolijo otroci, in to je pri nas nekaj običajnega. Pri nas so vedno dobrodošli tudi družinski partnerji pri vseh naših dogodkih. Če so naši zaposleni dolgo odsotni zaradi terenskega dela, v tem času poskrbimo tudi za njihove družine, če

kaj potrebujejo. Tudi to vpliva na manjše število bolniških odsotnosti. Odsotnosti zaradi bolezni otrok so se zmanjšale.

Podroben načrt promocije zdravja v družbi Lotrič Meroslovje, d.o.o.:

- Nasvet za zdravo življenje, ki vključuje: nasvete za zdravo prehranjevanje, gibanje, zdrav življenjski slog. Nasvet prejmejo enkrat mesečno vsi zaposleni.
- Pilates, ki je zelo primeren za zaposlene, ki veliko sedijo, že imajo zdravstvene težave in za preprečevanje novih težav. Aktivnost se izvaja 1-krat tedensko v popoldanskem času na sedežu podjetja. Pilates pripomore pri oblikovanju telesa, nas napolni z energijo, izboljša počutje, izboljša zdravje.
- Pisarniška joga – za sprostitev telesa in duha. Izvaja se 2-krat mesečno 15-minutna vadba za vse zaposlene, ki tisti dan delajo na upravi. Vaje nam pomagajo za kratek čas sprostiti misli in se umiriti.
- Topel zdrav obrok – poteka 1-krat dnevno, na izbiro več različnih obrokov na upravi (zjutraj na podlagi jedilnika, ki nam ga posreduje dostavljavec malic, vsak izbere meni. Na voljo dva topla obroka, razni sendviči, solate po izbiri..
- Zdravi prigrizki – vsakodnevno je na voljo sveže sadje.
- Piknik za zaposlene in družinske člane s športnimi aktivnostmi – 1x letno (spomladi) pred podjetjem piknik za zaposlene in družinske člane s športnimi aktivnostmi (namizni tenis, balinčkanje, badminton, vodne igre za otroke ...).
- Piknik za zaposlene z športnimi aktivnostmi – 1-krat letno (konec poletja) piknik za zaposlene s športnimi aktivnostmi (pohod, kolesarjenje, badminton, balinčkanje ...).
- Zagotavljanje zdravega delovnega mesta
- Ustrezna pisarniška oprema, zagotav-

ljanje ustrezne obleke in zaščitne opreme za delo na terenu.

- Preverjanje kakovosti zraka po upravni stavbi – stalen nadzor zraka v upravni stavbi in laboratorijih s pomočjo naše inovacije Exactum (temperatura, vlaga, CO₂, tlak ...). V prostoru so nameščeni senzorji, ki zaznavajo kakovost zraka. Na morebitne večje (lahko tudi nevarne) spremembe nas opozorijo z alarmom.

- Po podjetju je v vseh prostorih rastlinje, ki skrbi za boljši zrak v prostorih. Pogled skozi okno nam ponuja pogled v naravo, kjer si lahko spočijemo oči od gledanja v računalniške zasloni in precizne naprave.

- Vsako jutro pred začetkom delavnika so na voljo topli napitki, prav tako ob 12.30 – zaposlene pričaka topla kava ali čaj. Zjutraj se dobimo ob 06.55 v kuhinji, kjer se med seboj seznanimo s tekočim dogajanjem v podjetju (predstavitev novih sodelavcev, udeležba na sejmi, razni obiski, ki jih pričakujemo ali smo se jih udeležili, uspešnost raznih projektov, doseganje plana, uspešnost dela v tekočem mesecu).

- Zagotavljanje dovolj tekočine (brezalkoholni napitki, kava, čaj) – vsem zaposlenim je v delovnem času na voljo dovolj tekočine. Zaposleni, ki so na terenu lahko pred odhodom vzamejo napitke vzamejo s seboj.

- Ionizator vode – na voljo ionizirana voda. Alkalna ionizirana voda, ki je bogata z za zdravje izjemno pomembnimi in telesu 100-odstotno sprejemljivimi bazičnimi minerali (kalcij, magnezij) in hidroksilnimi

ioni učinkovito nevtralizira kisle odpadke in jih odstranjuje iz telesa. Tako alkalna ionizirana voda odpravlja zakisanost telesa ali acidozo, razstruplja in čisti telo. S tem postane prva obrambna linija našega telesa mnogo uspešnejša. Alkalna ionizirana voda vsebuje aktivni vodik, ki je močen naravni antioksidant.

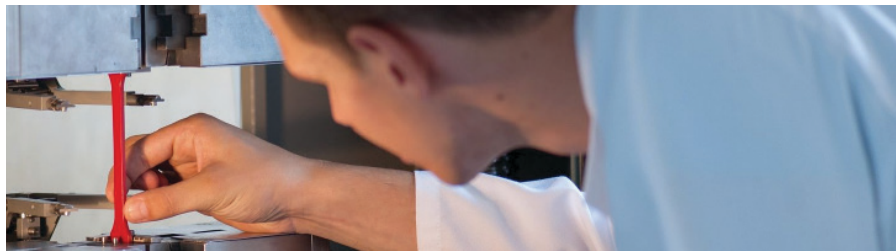
- Omogočanje zaposlenim, da sodelujejo pri izboljšavah organizacije dela in delovnega okolja ter tehničnih izboljšavah. Zaposleni oddajo predloge, ki se zbirajo, po zmožnostih realizirajo in ob koncu me-seca/leta nagradijo. Vsak predlog se glede na kakovost oceni oziroma točkuje. Zbrane točke predlogov, glasovanja sodelavcev, delovnih ur pa gredo v sistem nagrajevanja SPACE AWARD. Ob določenem številu zbranih točk sledi že mesečna nagrada. Konec leta pa iz vseh zbranih točk letna nagrada.

- Delitev delovnega mesta – vsak zaposlen ima sodelavca, ki med odsotnostjo opravlja njegovo delo, lahko pa tudi pomaga ob povečanem obsegu dela.

- Spodbujanje timskega dela – sodelovanja.

Sodelavci pripravijo interna izobraževanja ZNAMO iz različnih področij, kot na primer:

- * razlaga raznih tehničnih vprašanj sodelavcem za lažje razumevanje našega dela,
- * vprašanja glede obračuna plač,
- * računalniško izobraževanje,
- * načrtujemo tudi predavanja in delavnice o zdravi prehrani, zdravem načinu življenja.



GLAVNI DOSEŽKI PROJEKTA »SKUPAJ – GRADNIKI ZDRAVJA«

Pišeta: Vida Kožar, Vanja Bele

Partnerski konzorcij se je v pogodbi z Zavodom za zdravstveno zavarovanje Slovenije (ZZZS) o sofinanciranju zavezal k izpolnitvi dogovorjenih projektnih ciljev. **Ponosni smo, da smo med trajanjem projekta dosegli in presegli projektne zaveze, predvsem v dosegu ciljnega občinstva** - predpogoj za vse te dosežke pa je bil konstruktivno sodelovanje vseh projektnih partnerjev.

Nekje je bilo treba začeti. Za širšo javnost se je projekt začel novembra 2015 na Problemski konferenci, takoj za tem pa je sledila priprava **brošure s projektnimi vsebinami in z navodili za pripravo načrta promocije zdravja**. Ta brošura je bila prva projektna publikacija s konkretno uporabno vrednostjo za prejemnika. Vsebuje namreč vse informacije in razloge za zakonsko obvezno izdelavo načrta promocije zdravja v podjetjih.

Naslednji rezultat, ki smo ga zasledovali, je bil izdelava **treh orodij OiRA: za prodajalca v trgovini, peka in za mesarja**. Vendar smo v vmesnem času stopnjevali aktivnosti v smeri ozaveščanja o obstoju in uporabnosti orodja OiRA. Najprej smo informacije širili znotraj sekcij in združenj Podjetniško trgovske zbornice ter območnih organizacij Zveze svobodnih sindikatov Slovenije in tako zajeli 255 slušateljev. Nato smo se usmerili širše in nagovorili skupno 366 udeležencev Problemske konference, 3. konference MSP za mala in srednja podjetja, 34. Žužkovih dni, Dneva trgovcev ter mednarodne zaključne konference pro-

jekta »Tveganje na delovnem mestu? NE, HVALA!«. V sklopu devetih usposabljanj delovno aktivnega prebivalstva in trgovskih podjetij, storitvenih dejavnostih in proizvodnji ter štirih usposabljanj vstopajočih na trg dela, je kar 358 udeležencev na različnih lokacijah po Sloveniji prvič slišalo za orodje OiRA, dogodke pa smo dodatno obogatili s predavanji eminentnih strokovnjakov s področij varovanja zdravja ter izogibanju tveganju pri delu.

Za večjo ozaveščenost smo si pomagali tudi z mediji. Javnost se je lahko preko treh spletnih portalov, internih glasil partnerjev – revije Veter, Glas gospodarstva, Delavska enotnost ter Delavec v obrti in podjetništvu – informirala o pomenu promocije zdravja, pomenu poznavanja tveganj na delovnem mestu ter koristih uporabe orodja OiRA. Zvrstilo se je prek 15 člankov, vsaj dvakrat mesečno pa so bile na obsežne sezname prejemnikov poslane elektronske novice. Pri tem nismo pozabili objave na Facebooku.

O dobrih praksah pri implementaciji orodij OiRA ter osveščanju o pomenu zdravja smo se pozanimali tudi pri institucionalnih nosilcih in skrbnikih teh področij v sosednji Avstriji in na Cipru, posvetovali smo se z domačimi strokovnjaki na dveh medinstitucionalnih srečanjih, z namenom, da skozi naše mreže članov in ostali javnosti lahko plasiramo čim bolj kakovostne vsebine in znanja s tega področja. Podjetjem smo približali **vzorna primera kvalitetnih načrtov promocije zdravja**,

ki smo jih skozi kriterije strokovne komisije izbrali med prijavami na dva natečaja najboljšega primera načrta promocije zdravja. Izbrani podjetji Lotrič Meroslovje in Johnson & Johnson sta svoja načrta predstavili na mednarodni zaključni konferenci projekta, prav tako sta objavljena na projektih portalih vseh partnerjev.

Izdelana orodja OiRA smo najprej preizkusili projektni partnerji ter širša organizacijska struktura znotraj konzorcija, nato pa smo se podali na teren in zaposlenim ter vodilnim na sedežih njihovih podjetij omogočili praktično predstavitev orodij pod strokovnim vodstvom razvijalke orodij. Skozi vprašalnik smo izmerili njihov odziv. V desetih obiskih podjetij je orodje preizkusilo 85 zainteresiranih slušateljev.

Za uporabo teh orodij smo izdali tudi **Vodnik po spletnem interaktivnem orodju** za ocenjevanje tveganja na delovnem mestu.

Iz štirinajstmesečnih aktivnosti smo torej nanizali dolg seznam udeležencev – delodajalcev, delavcev in predstavnikov institucij, ki so jih naše aktivnosti in prizadevanja neposredno dosegle. Z objavami v publikacijah ter spletnih novicah in na portalih pa je teh še veliko več. Prepričani

smo, da se je tema dotaknila tudi slednjih in verjamemo, da bodo v prihodnje še na voljo sredstva, s katerimi bi lahko kateriji dosegli prav vse potencialno občinstvo ter tako **dvignili raven skrbi za zdravje med prioritete posameznikov in družbe.**

Koristi in prihranki za mikro- in mala podjetja v Sloveniji z uporabo teh treh brezplačnih orodij OiRA potencialno znašajo **1,5 milijona evrov letno**. Med mikro- in malimi podjetji je 15.458 trgovcev, pekrov in mesarjev, ki bi z uporabo orodij OiRA lahko letno prihranili 100 evrov vsak.

Zelo pomembno je opozoriti, da se sredstva, vložena v promocijo zdravja na delovnem mestu **povrnejo od 2,5- do 4,8-krat**. Tudi davčni in poslovni učinek nista zanemarljiva, saj **zdravi zaposleni prinašajo dobiček**. Največ stanejo delavci, ki so na bolniškem izostanku od dela. Tudi sankcije ob neupoštevanju Zakona o varnosti in zdravju pri delu niso zanemarljive. **Kazni znašajo do 40 tisoč evrov**. Prav tako ni zanemarljiv negativni učinek, ki ga za poslovanje družb pomenijo tožbe na delovnih, socialnih in drugih sodiščih, saj v Evropi **vsake tri minute in pol nekdo umre zaradi nezgode** na delovnem mestu.



KLJUČNE UGOTOVITVE

Piše: Ana Čermelj



Ana Čermelj, vodja strokovne službe za finančne, projektne in poslovne zadeve pri Glavnem odboru SOPS

• **Samo s ponavljajočimi se aktivnostmi lahko dosežemo trajnejše in vidnejše rezultate**, zato spoštujemo in pozdravljamo odločitve Zavoda za zdravstveno zavarovanje Slovenije, da nameni sredstva za širitev kulture varnosti in zdravja pri delu. V projektu smo osrednjo pozornost namenili spodbujanju preventivnih ukrepov in ravnanj delodajalcev in delavcev s področja varnosti in zdravja pri delu, opozarjali smo na nujnost spoštovanja predpisov, na pomen sodelovanja delodajalcev in delavcev pri izdelavi ocene tveganja, izvedli različne interdisciplinarne delavnice, idr.

• **Pobude, ki jih dajemo socialni partnerji za varnejša in bolj zdrava delovna**

mesta, so s strani državnih organov premalo upošteevane. Še naprej in vztrajneje moramo apelirati na državne institucije in organe, da namenijo sredstva za podobne projekte v bodoče in v večjem obsegu, sicer so vsi napori in že vložena sredstva zaman. Če želimo kratkoročne učinke realiziranih projektov nadomestiti z dolgoročnimi, bo potrebno za sistem izgradnje kulture varnosti nameniti več sredstev in aktivnosti, ki bodo trajale več let. Najboljši način za dosego ciljev so projekti, saj omogočajo široko paleto sodelovanja različnih deležnikov. Osrednjo vlogo nosimo socialni partnerji, saj imamo kot organizacije – predstavniki zaposlenih in delodajalcev najširši dostop do ciljne populacije.

• Osredotočiti se je potrebno na mlade – prihodnjo generacijo delovno aktivnega prebivalstva; skrb za varnost in zdravje pri delu kot primarna skrb vsakega posameznika.

Mladi so izredno tehnološko podkovana generacija, potencial za uporabo orodij OiRA v praksi se s tem poveča, pomeni da bodo mladi boljše informirani o tveganjih na delovnem mestu, kar bo posledično privedlo do manjšega števila nezgod pri delu.

• Zaradi skupnih aktivnosti delodajalske organizacije (GZS PTZ) ter obeh sindikalnih organizacij (SOPS, SDTS) **ugotavljamo de facto boljše sodelovanje med delodajalci in delavci na delovnem mestu** (videno pri izvedbi usposabljanj in po njej), hkrati pa je podobne izkušnje, torej korektno sodelovanje socialnih partnerjev izpostavil tudi Inštitut za nadzor dela na Cipru (DLI).

- **Spoznanje in poznavanje dobrih praks iz tujine ne more biti uspešno implementirano v slovenski prostor, če ob tem ne sodelujejo vse pristojne službe in deležniki**, od ministrstev, socialnih partnerjev, Inšpektorata za delo, ipd. V prihodnje socialni partnerji pričakujemo več konstruktivnega sodelovanja, upoštevanje danih predlogov in poslušna od države, saj lahko le skupaj dosežemo optimalne rezultate, v korist gospodarstva in zaposlenih.

- Sprejet konsenz med delodajalskimi organizacijami in sindikati, da je **skrb za varnost in zdravje skupni cilj in vrednota** v korist države, delavcev, delodajalcev, za kar smo odgovorni vsi v razmeroma enakih deležih – **v tej smeri je potrebno delovati tudi v prihodnje.**

- **Namensko in transparentno porabljen** sredstva projekta **SKUPAJ – gradniki zdravja se obrestujejo**, saj na dolgi rok vodijo v višje prihranke ZZS in delodajalcev, na strani delavcev pa to pomeni manj poškodb na delovnem mestu, manj travm

zaradi izgube življenj, poklicnih bolezni, manj prezentizma, absentizma, manj mobinga in konfliktov.

- **Projekt SKUPAJ – gradniki zdravja ocenjujemo kot izjemno uspešen**, saj smo zaradi vloženega strokovnega dela in truda uspeli vključiti bistveno večje število oseb v projektne aktivnosti in usposabljanja s področja varnosti in zdravja pri delu, kot je bilo načrtovano.

Odziv udeležencev delavnic je bil vsakokrat pozitiven, visoko so bile ocenjene izbrane teme in vsebine, hkrati so bila izražena pričakovanja po večjem številu tovrstnih usposabljanj v prihodnje.

- **Projektne/Socialni partnerji smo z organizacijo medinstitucionalnih srečanj uspeli v relativno kratkem času izmenjati nekaj stališč s področja varnosti in zdravja pri delu z različnimi deležniki** - s predstavniki državnih institucij, strokovnjaki. Opozorili pa smo tudi na anomalije, ki jih je potrebno urediti.

S tem smo ustvarili priložnost za uspešno, konstruktivno projektno delo v prihodnje, katerega temelj bo medsebojni dialog, rezultat pa zdrav človek na zdravem delovnem mestu.

Takrat, lahko rečemo, bo naš cilj tudi dosežen.

PREDSTAVITEV PROJEKTHNIH PARTNERJEV:

PODJETNIŠKO TRGOVSKA ZBORNICA PRI GOSPODARSKI ZBORNICI SLOVENIJE – VODILNI PARTNER



Podjetniško trgovska zbornica

Podjetniško trgovska zbornica, ki deluje pri Gospodarski zbornici Slovenije, že več kot 35 let predstavlja glas malega in srednjega gospodarstva. Pri svojem delovanju povezuje, spodbuja, združuje in nudi pomoč več kot 1.500 aktivnim članom iz vrst trgovskih podjetij, podjetij storitvenih dejavnosti in proizvodnje.

Kot sodobna, v prihodnost usmerjena razvojno-izobraževalna in svetovalna organizacija, aktivno zastopa interese podjetnikov iz več kot 80 različnih dejavnosti. S svojim znanjem in z delovanjem pomaga malim in srednjim podjetjem celovito razvijati, vzpostavljati, graditi in upravljati poslovne ideje, lastne izdelke, storitve ter strateške partnerske povezave z domačim in mednarodnim poslovnim okoljem.

Med našimi strateškimi nalogami in usmeritvami je tudi podpora splošni politiki EU do podjetništva, da se načelo »Najprej pomisli na male«, ki je zapisano v »Aktu za mala podjetja« (Bruselj, junij 2008), nepreklicno umesti v oblikovanje politike (od priprave zakonodaje do opravljanja javnih storitev).

Z ustanavljanjem sekcij in združenj interesno povezujemo drobno gospodarstvo oziroma podrazrede dejavnosti. Za doseganje vseh teh učinkov aktivno sodelujemo in lobiramo v vladnih, nevladnih in v drugih organih.

GZS PTZ je članica pomembnih mednarodnih združenj in organizacij:

- Evropske konfederacije malih podjetij (ESBA),
- Mednarodnega združenja trgovskih agentov (IUCAB),
- Gospodarskega združenja lastnikov zobnih laboratorijev (FEPPD),
- Konfederacije evropskega združenja za nadzor nad škodljivci (CEPA),
- Evropskega združenja refleksoterapevtov (RIEN),
- Evropskega združenja proizvajalcev in distributerjev medicinskih pripomočkov (EUCOMED),
- Mednarodne organizacije za poslovno mreženje BNI (Business Network International) ter
- preko GZS tudi članica Združenja evropskih gospodarskih zbornic (Eurochambres), Mednarodne trgovinske zbornice (ICC) in Evropske podjetniške mreže (EEN).

Možnost aktivnega sodelovanja v štirinajstih specializiranih sekcijah in združenjih, članom omogoča panožno združevanje in vzpostavljaje poslovnega sodelovanja ter mreženje s člani. GZS PTZ

ustvarja številne priložnosti za sodelovanje s člani, organizira srečanja domačih in tujih poslovnežev, okrogle mize in strokovne seminarje.

Iz vsega navedenega je bila odločitev za sodelovanje v projektu SKUPAJ – gradniki zdravja preprosta, saj rezultati projekta pomenijo neposredno korist in prihranek predvsem za mala in mikropodjetja (MMP). Skozi koristi za naše članstvo pa neposredno uresničujemo poslanstvo naše zbornice.

S povezovanjem s projektnimi partnerji širimo tudi kulturo povezovanja, ki je je med slovenskimi podjetniki še vedno pre-

malo, je pa nujna predvsem za manjša podjetja. Skupaj smo in so močnejši in vidnejši, pretok in kakovost informacij izboljšana, s tem pa tudi odzivnost podjetja na tržna dogajanja. Že samo ime projekta SKUPAJ – gradniki zdravja povzema vse glavne sestavine, ki smo jih tokrat poudarili.

Tudi v prihodnje si bomo prizadevali za sodelovanje v tovrstnih projektih, saj lahko dosežemo zelo široko poslovno javnost ter ji približamo vsebine, s katerimi lahko olajšamo poslovanje podjetij in pripomoremo k njihovemu boljšemu poslovnemu izidu.

Slika: skozi sestanke projektnih partnerjev, projektne delavnice, na študijskem obisku v Avstriji in na Cipru idr. smo ustvarjali in uspešno pripeljali projekt do konca



SINDIKAT OBRTI IN PODJETNIŠTVA SLOVENIJE (SOPS)



Sindikat obrti si je v svoji 66. let bogati zgodovini neprekinjenega obstoja in delovanja prizadeval, da bi bila delo in kapital v družbi nekako v uravnoteženem položaju, položaju, ki daje dovolj prostora razvoju obrti, podjetništva in drobnega gospodarstva, hkrati pa tudi za socialno, delovno-pravno stabilnost zaposlenih v obrti in drobnem gospodarstvu ter zdravemu in varnemu opravljanju dela. Vse te zaveze se kažejo tudi v kolektivnih pogodbah, pri katerih je sindikat obrti sopodpisnik.

SOPS se ves čas zavzema za širši delovno-pravni, kulturno-socialni in družbeni dialog, ki išče načine balansiranja med nasprotji ter upošteva dejavnike, ki niso dovolj ustrezno osmišljeni ali upoštevani ter jih je zato potrebno vpeljati v ustroj družbe, ožje, organizacij. S tem sta omogočena razvoj lastne organizacije in sledenje družbeno-razvojno-podjetniškim tendencam časa in hkrati potrebam sindikalnega članstva, v dobršnem delu pa tudi vseh zaposlenih v obrti in drobnem gospodarstvu.

Danes lahko rečemo, da je naše sodelovanje prežeto z zanesljivostjo in verodostojnostjo kar se odraža v uravnoteženosti

zastopanja delodajalskih in delavskih interesov v obrtništvu in drobnem gospodarstvu. Dobri socialnopartnerski odnos vzdržujemo s Podjetniškotrgovsko zbornico (GZS PTZ), s katero preko kolektivne pogodbe že 25 let urejamo delovna razmerja za zaposlene v podjetjih drobnega gospodarstva. Z Združenjem delodajalcev obrti in podjetništva Slovenije in Obrtno-podjetniško zbornico Slovenije pa se korektni odnosi zrcalijo skozi 45 letno obdobje urejanja delovnih razmerij s Kolektivno pogodbo za zaposlene pri obrtnikih in podjetnikih.

Z obema kolektivnima pogodbama so urejena delovna razmerja za preko 135.000 zaposlenih v mikro-, malih in srednjih podjetjih. Iz navedenega je razvidna dolga in bogata tradicija socialnega partnerstva in sklepanja kolektivnih pogodb, saj imamo skupaj z obema obrtniškima delodajalskima organizacijama še iz časa prejšnje skupne države prav na teh področjih najdaljši staž.

Sodobna družba in z njo socialni partnerji, se soočamo z izzivi, kako doseči družbeno kohezijo edinosti v naši različnosti, torej pluralizmu. Odgovor bi bil, predvsem s pravo mero. Pravo, zdravorazumsko mero zahtev in pričakovanj, ki si jih socialni partnerji v luči vsak svojega poslanstva, izmenjujemo. Za pravo mero socialnega pluralizma, dialoga in zaznave potreb družbe in članstva organizacij, so potrebni odgovorno in strokovno delo ter iskreno prizadevanje, navsezadnje tudi zaupanje in korektni odnosi med delodajalskimi in sindikalnimi organizacijami.

Naša različna poslanstva mnogi razumejo kot nekakšno stalno potrebo po konfliktnosti, vendar se pri sindikatu pa tudi

pri delodajalskih organizacijah že dolgo zavedamo in vemo, da gre v socialnem dialogu in težnji po varnejših in zdravih delovnih mestih, za bogato dodano vrednost in pri ključnih vprašanjih, kot je zdravje, za relativno enotno stališče.

Štirinajst mesecev trajajoč projekt SKUPAJ – gradniki zdravja, ki ga je podprl Zavod za zdravstveno zavarovanje Slovenije, je hitro minil, saj smo se vseskozi strokovno angažirali ter ga dodobra delovno izkoristili, z namenom, transparentno vložiti pridobljena sredstva v izgradnjo kulture varnosti, ki se evidentno, s preventivnimi aktivnostmi ozaveščanja, povrnejo vsaj v štirikratni meri. Veseli in hvaležni smo, da je Zavod za zdravstveno zavarovanje Slovenije prepoznal naš trud in priznal strokovno opravljeno delo ter angažiranje, za naše skupno dobro.

V okviru projekta je SOPS izvedel številna usposabljanja; za mlade, vstopajoče na trg dela, tri usposabljanja delovno aktivnega prebivalstva, na katerih so sodelovali ugledni strokovnjaki (mag. Drago Tacol, mag. Renata Kos Berlak, specialistka klinične psihologije ter mag. Borut Brezovar). Nadalje smo organizirali in realizirali strokovni posvet, kjer so s svojim širokim strokovnim znanjem sodelovali, mag. Mladen Markota iz Inšpektorata za delo RS, dr. Metoda Dodič Fikfak, dr. Matej Avbelj, dr. Kornelija Marzel, namestnica Varuhinje človekovih pravic, Nataša Kramar, osrednja razvijalka orodij OiRA v Sloveniji. Izvedli smo dve usposabljanji z orodji OiRA, prilagojenimi delovnemu mestu mesarja in peka, pripravili in se udeležili dveh študijskih obiskov v tujini z namenom prenosa dobrih praks, izvedli natečaj najboljše prakse načrta promocije zdravja na delovnem mestu, vseskozi objavljali članke v glasilu Delavec ter na spletni strani www.sops.si, sodelovali pri

pripravi vsebin za zaključni zbornik projekta, nudili strokovno podporo in pomoč pri koordinaciji projekta vodilnemu partnerju, pri pripravi medinstitucionalnih srečanj, ipd.

Kakšen je torej vsesplošni cilj projekta po mnenju Sindikata obrti in podjetništva Slovenije?

Cilj je integracija osebne odgovornosti v delovno okolje, ki bo privedla do zdravega človeka in zdravega delovnega mesta.

Da bi dosegli želeni cilj, ne smemo prehitovati časa ali biti nepotrpežljivi, prav tako pa si zaradi statusa quo, ki ga lahko poimenujemo »stopnja pred katastrofo«, ne smemo privoščiti stoične ravnodušnosti.

Igra interesov, preigravanje možnosti za doseg lastnega egoističnega cilja, se bo preprosto v naši zavesti morala umakniti pomembnejšim vsebinam, vrednotam in ravnanjem, sploh v zvezi z zdravjem.

Prva možnost je, da se vsak pri sebi spusti s piedestala občutka večvrednosti in vsemogočnosti ter pohlevno prizna soljudem enakopravnost in enakovrednost.

Druga možnost je, da vodilni v podjetju oz. na vseh družbenih položajih svojo »moč in avtoriteto« aktivirajo tako, da s svojim ravnanjem ne razbijejo sodelovanja med svojimi delavci, ki so dejansko njegovi sodelavci.

Osrednje sporočilo naj tako ostane : na prvem mestu je človek, zato mi osnovna manira, kot človeku, nalaga, da z odgovornostjo poskrbim za lastno varnost in varnost svojega bližnjega.

Vse drugo bo sledilo po naravni poti.

SINDIKAT DELAVCEV TRGOVINE SLOVENIJE



Sindikat delavcev trgovine Slovenije (SDTS) je po Odločbi Ministrstva za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti določen kot reprezentativni sindikat v dejavnosti trgovine Slovenije. Ob tem pa smo tudi edini reprezentativni sindikat na področju trgovine v Sloveniji. Skupaj z ostalimi dvaindvajsetimi sindikati dejavnosti je član Zveze svobodnih sindikatov Slovenije (ZSSS), največje delavske asociacije v državi. Delujemo na območju celotne države, kjer imamo organizirane območne organizacije, v katerih deluje 5 območnih odborov (Osrednjeslovenska, Primorska in Notranjska, Savinjska, Dolenjska in Posavje ter Pomurje).

V SDTS izredno pozornost posvečamo področju varnosti in zdravja pri delu kot tudi varovanju zdravja nasploh. V zadnjem obdobju posebno pozornost namenjamo področjema absentizma in prezentizma. V SDTS opažamo, da se številni zaposleni v trgovinski dejavnosti soočajo z različnimi obremenitvami, ki vplivajo na zdravje zaposlenih. Premajhna skrb za zdravje, neer-

gonomska delovna mesta, slabo upravljanje s stresom imajo za posledico iztrošenost in izgorelost, nekatera delovna mesta pa izkazujejo nadpovprečno obolevnost, kar ima za posledico visoke stopnje absentizma.

Pojem zdravstveni absentizem označuje čas, ko zaposleni ne dela zaradi bolezni ali poškodbe ali nege družinskega člana, pri čemer naj bi njegova nezmožnost za delo trajala omejen čas. Zdravstveni absentizem v Sloveniji je še vedno relativno visok, zadnji dve leti pa se še povečuje. Čeprav celovitih družbenih aktivnosti za njegovo zmanjševanje v preteklem obdobju ni bilo, so bile pripravljene nekatere pobude in sprejeti posamezni ukrepi, katerih cilj je bil zmanjšanje absentizma na sprejemljivo raven.

Eden najpomembnejših ukrepov na tem področju so vsekakor projekti, ki jih financira Zavod za zdravstveno zavarovanje Slovenije (ZZZS). Tako se s sistemom absentizma bolj sistematično ukvarjajo tako delodajalci in njihova združenja kot tudi predstavniki zaposlenih, torej sindikati.

Projekt SKUPAJ – gradniki zdravja, ki ga je podprl Zavod za zdravstveno zavarovanje Slovenije, je prinesel novosti na področju ocene tveganja na delovnem mestu v trgovinski dejavnosti. Ocena tveganja je pomemben prvi korak pri preprečevanju nezgod pri delu in poklicnih boleznih. Spletno interaktivno orodje za izdelavo ocene tveganja OiRA ta postopek zelo olajša. Z njim so zagotovljeni viri in znanje, ki jih mikro- in mala podjetja potrebujejo,

da lahko sama ocenijo svoja tveganja. Pomembno je, da lahko tudi zaposleni v srednjih in velikih podjetjih na enostaven način preverijo svojo lastno oceno tveganja.

Ker orodje OiRA ponuja enostaven pristop za izdelavo ocene tveganja in uporabnike s preprostimi koraki popelje od prepoznavanja tveganj na delovnem mestu do izvajanja preventivnih ukrepov kot tudi spremljanja tveganj in poročanja o njih, pa je izredno zanimiv tako za delavce, kot tudi za vstopajoče na trg dela.

Med samim trajanjem projekta je SDTS izvedel številna usposabljanja, na katerih so sodelovali ugledni strokovnjaki s področja varnosti in zdravja pri delu. Med drugim je Nataša Kramar, osrednja razvijalka teh orodij v RS, mladim, vstopajočim na trg dela, kot tudi že zaposlenim predstavila orodje OiRA.

Izvedli smo dve delavnici za vstopajoče na trg dela, in sicer na Srednji ekonomski in trgovski šoli Brežice in Srednji ekonomski šoli v Novem mestu, tri usposabljanja na območnih organizacijah ZSSS (Celje, Ljubljana in Novo mesto) ter tri usposabljanja

delovno aktivnega prebivalstva (Ljubljana, Novo mesto in Nova Gorica). Prav tako smo izvedli dve usposabljanji z orodji OiRA, prilagojenimi delovnemu mestu mesarja in trgovca ter se udeležili dveh študijskih obiskov v tujini z namenom prenosa dobrih praks kot tudi sodelovali s SOPS pri izvedbi natečaja najboljših prakse načrta promocije zdravlja na delovnem mestu.

Svoje aktivnosti smo oglaševali na spletni strani www.sindikat-sdts.si kakor tudi objavljali članke v osrednjem glasilu ZSSS, Delavska enotnost, sodelovali smo tudi pri pripravi vsebin za zaključni zbornik projekta ter aktivno sodelovali s projektnimi partnerji.

Menimo, da je bil cilj projekta SKUPAJ – gradniki zdravja, ki ga je podprl Zavod za zdravstveno zavarovanje Slovenije dosežen, projektna sredstva pa so bila smotrno izrabljena. Cilji, ki smo si jih zastavili, so bili s številčno udeležbo delavnic in z obveščanjem članov doseženi, saj se izgradnja sistema in sam pristop do področja varnosti in zdravja pri delu gradita postopoma. Cilj pa je zdrav delavec in zadovoljen delodajalec.

PUBLIKACIJE:



Vodnik skozi vsebino projekta



Vodnik po orodju OiRA



Spletni portal projekta

VODNIK SKOZI VSEBINO PROJEKTA,

<https://www.gzs.si/Portals/gradniki-zdravja/zlozenka-skupaj-za-splet.pdf>

VODNIK PO SPLETNEM INTERAKTIVNEM ORODJU ZA OCENJEVANJE TVEGANJA NA DELOVNEM MESTU,

<https://www.gzs.si/Portals/gradniki-zdravja/Vodnik%20po%20orodju%20OiRA-verzija%20za%20splet.pdf>

SPLETNI PORTAL PROJEKTA z vsemi uporabnimi informacijami,

<https://www.gzs.si/skupaj-gradniki-zdravja/>

KORISTNE POVEZAVE:

Zavod za zdravstveno zavarovanje Slovenije kot sofinancer projekta:

<http://www.zzzs.si/>

Ministrstvo za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti kot skrbnik orodja OiRA:

<http://www.osha.mddsz.gov.si/oira-ocenjevanje-tveganja>

Ministrstvo za zdravje:

<http://www.mz.gov.si/>

Evropska agencija za varnost in zdravje pri delu (OSHA):

<https://osha.europa.eu/sl>

Zavod Varen sem:

<http://www.varenssem.si/>

Varuh človekovih pravic:

<http://www.varuh-rs.si/>

Pravno obvestilo

GZS PTZ izjavlja, da je publikacijo pripravila z vso dolžno skrbnostjo in opozarja uporabnike, da so vsa besedila avtorsko zaščiteni. Prav tako si avtorske pravice in druge pravice intelektualne lastnine pridržujejo oblikovalci in izdelovalci publikacije.

GZS PTZ izjavlja, da za vsebino avtorskih prispevkov ne odgovarja. Prav tako opozarjamo, da besedila avtorskih prispevkov niso lektorirana, za kar GZS PTZ ne prevzema nikakršne odgovornosti.

Avtorji prispevkov jamčijo, da ni tretje fizične ali pravne osebe, ki bi si lastile kakršno koli moralno ali materialno avtorsko pravico na avtorskih delih, ki so objavljeni v tej publikaciji. Avtorji prispevkov jamčijo, da njihova dela ne posegajo v kakršnekoli druge pravice tretjih oseb in da ne vsebuje ničesar takega, kar bi bilo v nasprotju z veljavno zakonodajo v Republiki Sloveniji.

Razmnoževanje po delih ali v celoti na kakršenkoli način in s katerimkoli sredstvom ni dovoljeno brez pisnega soglasja avtorja posameznega teksta.



Gospodarska zbornica Slovenije
Podjetniško trgovska zbornica
Dimičeva ulica 13, 1000 Ljubljana
T: 01 58 98 312
F: 01 58 98 317
E: ptz@gzs.si
<https://www.gzs.si/>
<https://www.gzs.si/skupaj-gradniki-zdravja/>

Sindikat obrti in podjetništva Slovenije
Malgajeva 5
1000 Ljubljana
T: 08 20 52 68 3
F: 08 20 52 68 4
E: sops@siol.net
<http://www.sops.si/>

Sindikat delavcev trgovine Slovenije
Dalmatinova ulica 4
1000 Ljubljana
T: 01 43 41 253
F: 01 43 27 094
E: sdts@sindikat-zsss.si
<http://www.sindikat-sdts.si>

Projekt »SKUPAJ – gradniki zdravja« - S skupnimi prizadevanji delodajalcev in delojemalcev v trgovinski, storitveni in proizvodni dejavnosti do spoznanja vrednosti preventive« je na podlagi Javnega razpisa za sofinanciranje projektov za promocijo zdravja na delovnem mestu v letu 2015 in 2016 finančno podprl Zavod za zdravstveno zavarovanje Slovenije.