

UNIVERZA NA PRIMORSKEM  
FAKULTETA ZA MANAGEMENT

ZAKLJUČNA PROJEKTNA NALOGA

ELVIS KOVAČEVIĆ

KOPER, 2016



UNIVERZA NA PRIMORSKEM  
FAKULTETA ZA MANAGEMENT

Zaključna projektna naloga

**ANALIZA POSTOPKOV ZAGOTAVLJANJA  
VARNOSTI PRI DELU V ORGANIZACIJI**

Elvis Kovačević

Koper, 2016

Mentor: doc. dr. Aleksander Janeš



## **POVZETEK**

Zaključna projektna naloga govori o zagotavljanju varnosti ter zdravja pri delu in zadovoljstvu zaposlenih z varnostjo na delovnem mestu. V teoretičnem delu smo na osnovi obstoječe literature opredelili delovna mesta in delavce, ki so izpostavljeni tveganju ter analizirali, kako vpliva sistem vodenja varnosti in zdravja pri delu na organizacijo. V empiričnem delu naloge, smo izvedli lastno anketno raziskavo med pristojnimi in zaposlenimi v podjetju Luka Koper, d. d. Na primeru varnosti in zdravja pri delu smo raziskali, ali se število poškodb pri delu zmanjšuje, kako se zaposleni počutijo na delovnem mestu ter kako vpliva varnost pri delu na zaposlene v Luki Koper, d. d.

*Ključne besede:* poškodba, ukrepi, varnost in zdravje pri delu, ocena tveganja, nevarnost, delovna oprema, Luka Koper, d. d.

## **SUMMARY**

This final project work is about different ways of assuring safety and health in the workplace and the satisfaction of employees with safety in the workplace. The theoretical part, which is based on existing literature, defines job posts and employees that are exposed to risk and analyses how the system of security and health management affects the organisation. In the empirical part of the project work we designed and conducted our own survey among competent authorities and employees of the company Luka Koper, d. d. Based on the example of safety and health at work we examined whether the number of injuries is decreasing, how employees feel in the workplace and how safety at work in Luka Koper affects them.

*Keywords:* injury, measures, safety and health at work, risk assessment, danger, work equipment, Luka Koper.

UDK: 655:331.45(043.2)



## **ZAHVALA**

*Za vse nasvete in usmeritve ob pisanju diplomskega dela se iskreno zahvaljujem mentorju,  
doc. dr. Aleksandru Janešu.*

*Posebna zahvala gre staršema, ki sta mi omogočila študij in mi v času pisanja diplomskega  
dela stala ob strani in me podpirala.*

*Zahvala gre tudi bratu Denisu za moralno in tehnično podporo pri oblikovanju diplomskega  
dela.*

*Posebna zahvala gre organizaciji Luka Koper, d. d., še posebej somentorju Mirku Slosarju za  
pomoč, gradivo in izvedbo anketne raziskave.*





## VSEBINA

<b>1</b>	<b>Uvod</b> .....	<b>1</b>
1.1	Opredelitev problema in teoretičnih izhodišč .....	1
1.2	Namen in cilj zaključne projektne naloge.....	3
1.3	Metode za doseganje ciljev .....	3
1.4	Predpostavke in omejitve .....	4
<b>2</b>	<b>Opredelitev temeljnih pojmov</b> .....	<b>5</b>
2.1	OHSAS 18001 – Sistem vodenja varnosti in zdravja pri delu .....	5
2.2	Nevarnosti za poškodbe .....	5
2.3	Škodljivosti za zdravje .....	7
2.4	Ocenjevanje tveganja .....	8
2.5	Opredelitev delovnih mest in delavcev, ki so izpostavljeni tveganju .....	9
2.6	Izjava o varnosti z oceno tveganja .....	9
2.7	Določitev potrebnih ukrepov in odgovornih oseb.....	10
<b>3</b>	<b>Statistika poškodb pri delu in škodnih dogodkov</b> .....	<b>12</b>
3.1	Analiza poškodb pri delu za Skupino Luka Koper .....	12
3.2	Število poškodb pri delu .....	14
3.3	Pogostost poškodb pri delu, ki so zahtevale bolniški stalež .....	14
3.4	Kratka analiza poškodb pri delu.....	15
3.5	Zaključek analize poškodb pri delu .....	15
<b>4</b>	<b>Zagotavljanje varnosti in zdravja v Luki Koper</b> .....	<b>16</b>
4.1	Predstavitev podjetja Luka Koper, d. d. ....	16
4.2	Pregledi delovne opreme.....	16
4.3	Zdravstveni pregledi .....	17
4.4	Usposabljanje in izobraževanje varnosti in zdravja pri delu .....	18
4.5	Promocija zdravja .....	19
4.6	Potencialne nevarnosti in programi izboljšav poslovanja.....	20
4.7	Predlog ukrepov za izboljšanje varnosti in zdravja pri delu .....	20
<b>5</b>	<b>Empirični del diplomske naloge</b> .....	<b>22</b>
5.1	Namen in izvedba raziskave .....	22
5.2	Analiza in interpretacija rezultatov raziskave .....	22
5.3	Preverjanje hipotez.....	29
<b>6</b>	<b>Sklep</b> .....	<b>31</b>
	<b>Literatura</b> .....	<b>33</b>
	<b>Priloge</b> .....	<b>35</b>

## **PREGLEDNICE**

Preglednica 1:	Število poškodb redno zaposlenih v Luki Koper, d. d.....	12
Preglednica 2:	Število poškodb redno zaposlenih v Luki Koper in število opravljenih ur..	13
Preglednica 3:	Indeks pogostosti poškodb pri delu.....	14
Preglednica 4:	Število pregledov delovne opreme 2010–2014.....	17
Preglednica 5:	Zdravstveni pregledi Skupine Luka Koper 2014.....	18

## **SLIKE**

Slika 1:	Udeleženci pri poškodbah v Skupini Luka Koper 2009–2014.....	13
Slika 2:	Spol.....	23
Slika 3:	Starost.....	23
Slika 4:	Zaposlenost delavcev.....	24
Slika 5:	Počutje zaposlenih na delovnem mestu.....	25
Slika 6:	Vpliv obstoječega sistema varnosti pri delu v Luki Koper, d. d.....	26
Slika 7:	Ureditev sistema varnosti v Luki Koper, d. d.....	26
Slika 8:	Poškodbe na sedanjem delovnem mestu.....	27
Slika 9:	Razlogi za poškodbo v pomanjkljivem sistemu varnosti in zdravja pri delu.....	28
Slika 10:	Zmanjšanje števila poškodb pri delu v Luki Koper, d. d.....	28
Slika 11:	Sistem varnosti in zdravja pri delu v Luki Koper, d. d.....	29

## **KRAJŠAVE**

ZVZD Zakon o varnosti in zdravju pri delu

VPD varnost pri delu

VZE Varovanje zdravja in ekologije

IPS izvajalci pristaniških storitev

KT kontejnerski terminal

ZDR Zakon o delovnih razmerjih



# 1 UVOD

Zdravje ima neprecenljivo vrednost in je temeljna vrednota, za katero bi moral vsak delavec skrbeti celo življenje. S pojmom zdravje, mislimo na telesno in duševno dobro počutje, ki se kaže v zmožnosti neprekinjenega prilagajanja okolju. Varnost omogoča razvoj družbe in posameznika, da uživa v svojem življenju in se počuti varnega. Vsak zaposleni, tako na vodilnih kot nižjih delovnih mestih, ima svojo vlogo pri zagotavljanju celovitega sistema za zagotavljanje varnosti in zdravja pri delu. Zato si vedno postavljamo vprašanje, kako zasnovati sistem, da bo vse manj poškodb in zdravstvenih okvar pri delu.

Običajno smo ljudje nagnjeni k reaktivnemu oz. odzivnemu načinu ravnanja. Podobno delujemo tudi na področju varnosti in posledično reaktivno spremljamo poškodbe pri delu. Ta način pomeni ravnanje na podlagi neke posledice in iz nje se naučimo, kako ne smemo in kako bi morali ravnati. Podjetje, ki želi načrtovati svojo prihodnost, mora stremeti k reaktivni naravnosti.

Zato je smiselno zasnovati aktivni oz. proaktivni sistem varnosti in zdravja pri delu. S tem pristopom, se pridobivajo informacije o izvajanju sistema varnosti in zdravja pri delu in lahko predhodno ukrepamo, ko še ni nastala škoda, ali pa je ta komaj zaznana. V pomoč je tudi sistem OHSAS 18001.

## 1.1 Opredelitev problema in teoretičnih izhodišč

Koselj (2002) je izraz varnost in zdravje pri delu definiral kot pojem velikih razsežnosti, ki obsega aktivnosti delovnega mesta v vseh fazah nastajanja in uporabe, s ciljem zagotoviti delavcu varno ter zdravo delo v vsej njegovi delovni dobi. Varo in zdravo delo pomeni manjšo obremenitev obveznega zdravstvenega kot tudi pokojninskega zavarovanja (Strban 2012, 77).

Varnost in zdravje delavcev pri delu sta ključnega pomena za kakovostno opravljanje dela. Z zagotavljanjem varnosti pri delu poskrbimo za višjo produktivnost v organizaciji in zmanjšamo število poškodb delavcev na delovnem mestu. Zdravje je podlaga za dobro in uspešno življenje ter delo tako za posameznika kot za organizacijo. Zato je smotno poskrbeti, da se zdravje zaposlenih ohranja in izboljšuje (Stergar in Urdih Lazar 2012). Vsak delavec pri opravljanju dela skrbi za svojo varnost in zdravje, naj gre za nekoga v pisarni ali pa za stroji.

Poškodbe pri delu predstavljajo tudi velik strošek za delodajalca, saj mora zagotoviti delavcu nadomestilo plače. »V organizaciji delujejo strokovnjaki, ki so specializirani za področje varnosti in zdravja ter so odgovorni za zmanjšanje kompenzacijskih stroškov, ki nastanejo z odsotnostjo delavcev. Z vzdrževanjem varnega in zdravega okolja, zagotavljajo zmanjšanje stroškov na delovnem mestu ter preprečujejo nastanek poškodb.« (Goetsch 2008, 202)

Koselj (2002, 5) ugotavlja: »Znižanje tveganj za varnost in zdravje je doseženo tam, kjer je vzpostavljen resnični socialni dialog, kjer se država zaveda svoje vloge in kjer se delavci in delodajalci lahko organizirajo svobodno in s pozitivno usmeritvijo.«

Zakon o varnosti in zdravju pri delu (ZVZD, Ur. l. RS, št. 56/99) je v svojem 14. členu določil, da mora vsak delodajalec izdelati v pisni obliki in sprejeti izjavo o varnosti, s katero določi način in ukrepe za zagotavljanje varnosti ter zdravja pri delu, jo dopolnjevati ob vsaki novi nevarnosti ter spremembi ravni tveganja. Ta izjava o varnosti temelji na ugotovitvi možnih vrst nevarnosti in škodljivosti na delovnem mestu ter v delovnem okolju in oceni tveganja za nastanek poškodb ter zdravstvenih okvar (Vakselj 2001, 9).

Nepoznavanje predpisov s področja varnosti in zdravja pri delu ter nevarnosti, ki se pojavljajo v različnih delovnih okoljih, so med glavnimi vzroki velikega števila poškodb pri delu. Delavci, ki pred začetkom opravljanja dela niso seznanjeni z možnimi tveganji za poškodbe in za delo niso ustrezno usposobljeni, ne smejo delati samostojno, saj s svojim ravnanjem ne morejo zagotoviti varnega dela. Potreba po usposabljanju za varno delo delavcev se kaže tako v začetnem uvajanju in usposabljanju za delo, kot tudi v nadaljnjem izpopolnjevanju na delovnem mestu (Srna 2006, 61—62).

Izobraževanje zaposlenih na področju varnosti dela je prav tako pomembna naloga vsakega delodajalca. Z izobraževanjem se zaposleni naučijo varnega načina ravnanja z delovnimi pripomočki in varnega gibanja v delovnem okolju. Kriterij uspešnega usposabljanja je naravnost zaposlenih in se kaže tako, da preidejo od tveganega ravnanja v delovnem procesu k varnemu. Z varnostno vzgojo se število delovnih nezgod in poškodb zmanjša samo tedaj, ko se delavec nauči varnega ravnanja z delovnimi pripomočki ter varnega gibanja v delovnem okolju. »Izobraževanje in usposabljanje sta bili prepoznani kot pomembni komponenti organiziranega varnostnega programa že več let. V današnjem času, ko tehnologija na delovnih mestih napreduje hitreje kot kadarkoli, igrajo izobraževanje in usposabljanje na delovnem mestu zelo pomembno vlogo.« (Goetsch 2008, 310)

Varnost pri delu se vedno bolj uveljavlja kot merilo razvitosti določene družbe, ki se zaveda pomembnosti človekovih pravic, kot je varno in zdravju neškodljivo delo (Srna 2006). Velika težava na področju varstva pri delu v Luki Koper, d. d., je ta, da pogosto zaposleni sami ne poskrbijo za svojo varnost, s tem ko ne spoštujejo pravil, ki jih določa podjetje, pri tem pa ogrožajo tako sebe kot tudi druge. Druge težave, ki smo jih tudi zasledili pri opravljanju strokovne prakse v Luki Koper, bomo podrobno predstavili v nadaljevanju zaključne projektne naloge.

## 1.2 Namen in cilj zaključne projektne naloge

Namen zaključne projektne naloge je raziskati in analizirati način zagotavljanja varnosti ter zdravja pri delu, na primeru podjetja Luka Koper, d. d., in na podlagi rezultatov anket ugotoviti, kako so zaposleni zadovoljni z varnostjo na delovnem mestu.

Cilji zaključne projektne naloge so:

- podrobno opredeliti pojme, kot so nevarnosti za poškodbe, škodljivosti za zdravje, ocenjevanje tveganja, delavci, ki so izpostavljeni tveganju, določitev potrebnih ukrepov in odgovornih oseb za to idr.;
- analizirati, ali se v obravnavani organizaciji sistem varnosti in zdravja pri delu izboljšuje;
- nadgraditi teoretična spoznanja o zagotavljanju varnosti pri delu z ugotovitvami raziskave.

V zaključni projektni nalogi bodo preverjene naslednje hipoteze:

- Hipoteza 1: »Sistem varovanja in zdravja pri delu se vsako leto izboljšuje oziroma nadgrajuje.«  
Hipoteza bo preverjena na podlagi povprečne vrednosti rezultatov iz anketnega vprašalnika, ki ga bodo izpolnjevali pristojni organi in zaposleni v Luki Koper, d. d.;
- Hipoteza 2: »Število poškodb pri delu se v Luki Koper, d. d., z leti zmanjšuje.«  
Hipoteza bo preverjena s pomočjo dokumentacije Luke Koper, d. d., ter anketnega vprašalnika. S pomočjo analize poškodb pri delu bomo izvedli primerjavo podatkov od leta 2010 do 2014 ter tako prišli do ugotovitev, ali število poškodb pri delu z leti narašča ali upada.

## 1.3 Metode za doseganje ciljev

Da bi dosegli predhodno določen namen in izpolnili omenjene cilje, bo zaključna projektna naloga zajemala tako teoretično kot praktično raziskavo.

Da bi dobili celovit vpogled v postopke zagotavljanja varnosti pri delu, bo prvi del sestavljen iz iskanja literature, zbiranja informacij, izhajajočih iz omenjene literature in sistematičnega posredovanja le-teh.

Po pridobivanju primarnih podatkov, bo sledil drugi del, ki bo predstavljal praktični vidik obravnave problema. Informacije bomo pridobili s pomočjo ankete, ki se bo razdelila v podjetju. Na podlagi ugotovitev iz rezultatov anket bomo predlagali programe izboljšav in predloge za izboljšanje varnosti in zdravja pri delu.

Metode raziskovanja bomo prilagodili teoretičnemu in empiričnemu delu:

- za izpolnitev prvega cilja bomo uporabili metodo kompilacije, s katero bomo povzemali vsebine različnih avtorjev;

- za izpolnitev drugega cilja bomo uporabili metodo analize, s katero bomo preučili obstoječo zakonodajo ter organizacijske predpise s področja varstva in zdravja pri delu;
- za izpolnitev tretjega cilja bomo uporabili metodo ankete, s katero bomo zbirali podatke, ugotavljali obstoječe stanje ter s tem potrdili ali ovrgli hipoteze.

Anketni vprašalnik bo prostovoljen in anonimen, v tiskani obliki oz. na papirju. Obsegal bo 10 vprašanj, poslan bo pristojnim in zaposlenim v podjetju. Izpolnjenih bo vsaj 30 anketnih vprašalnikov. Rezultati anketiranja bodo prikazani v grafični obliki in tabelah.

#### **1.4 Predpostavke in omejitve**

Zaključna projektna naloga bo temeljila na nekaj osnovnih predpostavkah:

- zbrani podatki natančno odražajo stvarnost;
- anketiranci bodo vprašalnik izpolnili vestno;
- sistem varnosti in zdravja pri delu se vsako leto izboljšuje oz. nadgrajuje.

Tematika bo omejena na proučevanje podjetja, ki mora v sklopu svojega delovanja komunicirati z zaposlenimi. Poleg tega bo zaključna projektna naloga omejena na osebna stališča in število anketirancev, vključenih v raziskavo. Analiza bo temeljila na enem podjetju, zato bodo ugotovitve naše raziskave uporabne zgolj za podjetje Luka Koper, d. d.



## **2 OPREDELITEV TEMELJNIH POJMOV**

Za vsako raziskavo je treba najprej opredeliti pojme, ki so tema razprave. Na začetku se bomo omejili na bistvene pojme, ki so potrebni za razumevanje celotne zaključne projektne naloge.

### **2.1 OHSAS 18001 – Sistem vodenja varnosti in zdravja pri delu**

»Sistem vodenja varnosti in zdravja pri delu (OHSAS 18001) je mednarodni standard, ki opredeljuje zahteve v zvezi s sistemi vodenja varnosti in zdravja pri delu, da bi organizacije lažje obvladovale varnostna tveganja in povečale učinkovitost svojega delovanja. OHSAS 18001 je mogoče vpeljati v vsako organizacijo, poslovnega ali drugačnega tipa. S pridobitvijo certifikata OHSAS 18001 organizacija dokaže, da na ustrezen način obvladuje vsa pomembna tveganja, ki izhajajo iz običajne poslovne prakse, pa tudi iz nepredvidljivih situacij.« (Bureau Veritas 2016)

Uvedba sistema OHSAS 18001 je preventivne narave in omogoča:

- obvladovanje nevarnosti in tveganj na delovnih mestih;
- zmanjšanje delovnih nezgod;
- zmanjšanje poklicnih bolezni,
- povečanje občutka varnosti na delovnih mestih;
- povečanje odgovornosti za varnost in zdravje pri delu.

Da bi imel sistem varnosti in zdravja pri delu pozitiven učinek, mora delovati tekoče in skladno, ne pa v nasprotju z upravljanjem podjetja ter izpolnjevanjem proizvodnih ciljev. Zato je dolžnost delodajalcev, da zagotovijo varnost in zdravje delavcev, se z njimi posvetujejo in jim omogočijo, da sodelujejo v razpravah o varnosti pri delu.

Sistem vodenja varnosti in zdravja pri delu je sestavni del vseh procesov v Luki Koper. Preverjanje sistema se izvaja skozi zunanje in notranje presoje. S prilagoditvijo delovanja elementov in zahtev specifikacije OHSAS 18001 je mogoče oblikovati učinkovit program varnosti in zdravja pri delu skozi cilje in programe, ki vključuje (Luka Koper 2015):

- ukrepe za sistematično znižanje nivoja tveganja za nezgode pri delu, poklicne bolezni, ki so posledica dela;
- ukrepe za zmanjšanje pogostosti in resnosti nezgod pri delu in negativnih vplivov dela na zaposlenost ter odsotnost.

### **2.2 Nevarnosti za poškodbe**

»Nevarnost je potencialni vir fizične poškodbe ali okvare zdravja človeka ali škode na blagu ali okolju.« (Koselj 2002, 47) Po Vakslju (2001, 15) je nevarnost splet okoliščin ali stanje, ki lahko ogrozi ali poškoduje delavca oz. okvari njegovo zdravje.

Torej nevarnost lahko razumemo kot vir tistega, kar se zgodi ob nezgodi. Nesreče pri delu se dogajajo vsak dan. Vzroki so največkrat v malomarnosti ljudi, v pomanjkljivi opremi ali nepričakovani odzivnosti okolice (Koselj 2002, 47).

Poznamo več različnih vrst nevarnosti za poškodbe, ki se lahko razlikujejo po resnosti, od lažjih do smrtnih poškodb.

Prve nevarnosti, s katerimi se lahko srečamo, so mehanske nevarnosti za poškodbe pri delu, ki obsegajo tiste dogodke, katerih posledica je določena fizična poškodba delavca. Takšni dogodki so (Vakselj 2001, 11–12):

- nepravilno ali pomanjkljivo varovanje gibanj, ki so povezana z delovnim postopkom, kot so: drobljenje, obrezovanje, vleka ipd.;
- prosto gibanje sestavnih delov ali obdelovancev, kot so: padanje, kotaljenje, drsenje, prevračanje, razletavanje in odletavanje, razsutje ipd.;
- premikanje sredstev za transport, povezanih z delovnim procesom, npr. bolj ali manj zavarovana dvigala, viličarji ipd.;
- stiki z nevarnimi površinami, kot so: ostri robovi, vogali, konice ali drugi štrleči deli;
- padci z višine, ki se npr. pojavljajo pri delu na strehah, odrih, stolpih, na lestvah ali drogovih oz. drevju;
- nevarnosti poklopa, zaklopa, zagrabitve, zasutja, trkov, porušenja ali prevrnitve delovnih sredstev in drugih konstrukcij, povezanih z delovnim procesom.

Naslednja skupina predstavlja izpostavljanja različnim vrstam energij, kot sta električna in toplotna energija. Najbolj znane posledice te skupine so različne vrste opeklin, ožganin ali zmrzlin. Električna energija vpliva tudi na delovanje človekovega organizma in pogosto povzroči smrt prizadetega. Nevarnost za neposredno poškodbo predstavlja prav tako tudi izpostavljenost laserskim sevanjem zaradi njihovih toplotnih učinkov.

Fizične poškodbe, ki nastanejo pri naštetih dogodkih, pa se razlikujejo po resnosti poškodb. Značilno pri tem je, da ni posebne medsebojne odvisnosti med vrstami dogodkov in resnostjo poškodbe. Tako se lahko zaradi nesrečnega spleta okoliščin smrtno ponesreči delavec, ki zdrsne na ravni površini. Delavec, ki pade z manjše višine, pa jo lahko odnese le z manjšo odrgnino.

Glede na statistične podatke je pri mlajši populaciji verjetnost resnih nezgod pri delu večja kot pri starejših. Izpostavljeni so lahko slabim delovnim razmeram, ki povzročijo nastanek poklicnih bolezni v mladosti ali pozneje v življenju. V Evropski uniji zaradi nezgod na delovnem mestu vsako leto umre več kot 5.500 ljudi (Evropska agencija za varnost in zdravje pri delu 2016).

## 2.3 Škodljivosti za zdravje

Za današnjega človeka delo ni le nuja za preživetje, temveč tudi prispeva k telesnemu zdravju. Delavec je pri delu izpostavljen raznim obremenitvam in različnim škodljivim dejavnikom (Inštitut za varstvo pri delu in varstvo okolja 2004, 43). Velik problem so lahko tudi medčloveški odnosi in naporen ritem dela. Ljudje se odzivamo na prevelike obremenitve, na zdravstvene škodljivosti, slabe medsebojne odnose, utrujenost in bolezni v zvezi z delom, kar lahko negativno vpliva na nas (Inštitut za varstvo pri delu in varstvo okolja 2004, 44). Človek s svojim razumom ne more predvideti zdravstvene okvare. Ko človek začuti, da z njim nekaj ni v redu, je po navadi okvara že tako razvita, da ni več možnosti za popolno ozdravitev. Te okvare povzročajo škodljivosti, ki jih po vrsti njihovega nastanka delimo na (Vakselj 2001, 13–14):

- fizikalne škodljivosti,
- kemijske škodljivosti,
- biološke škodljivosti.

Med fizikalne škodljivosti sodijo hrup, vibracije in sevanja. Kemijske škodljivosti povzročajo predvsem različne spojine zaradi svojih lastnosti, kot so:

- jedkost,
- alergenost,
- teratogenost (povzročajo telesne hibe ploda med nosečnostjo),
- mutagenost (spreminjajo dedne zasnove),
- kancerogenost (rakotvornost).

Delavec je pri svojem delu takšnim škodljivim učinkom izpostavljen vsak dan, teden za tednom, leto za letom in še več. Posledice takšnega škodnega delovanja pa so zdravstvene okvare in različne bolezni. Bolezni, ki se razvijejo zaradi opravljanja dela, delimo na dve skupini:

- poklicne bolezni,
- bolezni v zvezi z delom.

Poklicne bolezni so posebna vrsta obolenj, ki jih dobijo zaposleni ali osebe, ki so v neprestanem stiku z določenimi škodljivostmi, kot npr. oblika rakastega obolenja.

Bolezni v zvezi z delom pa so obolenja, ki jih srečamo v vsakdanjem življenju, npr. varilci, ki delajo na odprtih prostorih in so posebej v zimskem času izpostavljeni velikim temperaturnim razlikam, se pogosteje srečajo s to boleznijo.

Med biološke škodljivosti pa prištevamo mikroorganizme, kot so bakterije in virusi. Prenašajo se na različne načine. Posebno znani obolenji te vrste škodljivosti sta klopni meningitis in borelijoza (Vakselj 2001, 14).

## 2.4 Ocenjevanje tveganja

Kadar želijo podjetja izdelati oceno tveganja, uporabljajo različne metode glede na dejavnost, ki jo upravljajo. Po Vakslju (2001, 15) je ocenjevanje tveganja sistematično obvladovanje vseh dejavnikov delovnega procesa z namenom, ugotoviti vzroke za nastanek poškodb pri delu ali poklicnih boleznih in možnosti odpravljanja oz. zmanjševanja tveganj.

Ocenitev tveganja je ena izmed pomembnih nalog na področju varnosti pri delu. »Namen ocene tveganja je večstranski, glavni pa je v določitvi ukrepov za zmanjšanje tam, kjer je to tehnično smiselno in ekonomsko opravičljivo« (Koselj 2002, 52). Njena naloga je, da presoja, za katero vrsto nevarnosti gre, in sicer med dvema možnostma. Prvo možnost predstavljajo takšne nevarnosti, ki so odpravljljive, čeprav lahko popolna odstranitev nevarnosti prinese tako visoke stroške, da je v praksi ne bi mogli izvesti. Drugo možnost pa predstavljajo tiste nevarnosti, ki jih lahko nekoliko zmanjšamo, vendar jih ne moremo z nobenim ukrepom popolnoma odpraviti (Vakselj 2001, 25). Na podlagi pravilno ocenjenega tveganja je odvisna tudi uspešnost podjetja.

Ocenjevanje tveganja obsega (Agil 2016):

- opredelitev nevarnosti;
- opredelitev delovnih mest in delavcev, ki so izpostavljeni tveganju;
- oceno ravni oz. stopnje tveganja;
- določitev potrebnih ukrepov za preprečevanje tveganja oz. njegovo zmanjšanje na sprejemljivo raven;
- revizijo v primeru sprememb tehnoloških postopkov in ob uvajanju novih tehnologij.

Podjetja lahko z ocenjevanjem tveganja in sprejemanjem ustreznih ukrepov izboljšajo produktivnost in s tem tudi dobičkonosnost (Evropska agencija za varnost in zdravje pri delu 2016). S težavami se soočimo takrat, ko si postavimo vprašanje, kolikšna stopnja tveganja je sprejemljiva. Najbolj očitno težavo opazimo pri škodljivih snoveh v delovnem prostoru. Sama meritev koncentracije snovi ni problem, pač pa je problem, kolikšna količina koncentracije je dovoljena.

Da bi zmanjšali stopnjo tveganja, je treba upoštevati pravilnik o varnosti in zdravju pri uporabi delovne opreme, ki pravi, da veliko nezgod nastane, ker izberemo neustrezno delovno opremo, da bi opravili neko nalogo (Srna in Tratnik 1999, 12). Delovna oprema ob pravilni uporabi ne sme povzročati nepredvidenih nevarnosti in škodljivosti ter mora biti na vidnem mestu označena v skladu s posebnimi predpisi (Srna in Tratnik 1999, 18).

## **2.5 Opredelitev delovnih mest in delavcev, ki so izpostavljeni tveganju**

Varno delovno okolje pomeni produktivno delovanje procesov (Brown 2016). Ustvarjanje varnega delovnega okolja je ena od najpomembnejših nalog za delodajalca (Frost 2016). Udobno in varno delovno mesto olajša delo, ustvarja dobro počutje in zmanjšuje verjetnost napak in s tem poškodb (Koselj 2002, 171).

Opredelitev delovnih mest in delavcev, ki so izpostavljeni tveganju obsega:

- podatke o področju ocenjevanja tveganja (delovno mesto, delovno okolje, podjetje);
- podatke o številu delavcev na področju, za katerega se izvaja ocenjevanje tveganja;
- opis tehnoloških postopkov v vseh delovnih enotah, vključno z notranjim transportom in vzdrževanjem.

7. člen pravilnika določa opredelitev delovnih mest in delavcev, ki so izpostavljeni nenehnemu tveganju (Vakselj 2001, 35). »Prav ta člen spodbuja domnevo, da je pravilnik napisan za dejavnosti s stacionarnimi delovnimi mesti. Zato tudi ne more mimo temeljne hibe takšne izjave o varnosti z oceno tveganja in se bo pojavljala v nekaterih dejavnostih, v katerih delovno mesto ni stacionarno, ampak se odvija na raznih časovno ožje določenih deloviščih. Taka delovišča so npr. v gozdarstvu ali pri krovcih. Delovišče ni vedno enako, niti ni lokacijsko opredeljivo.« (Vakselj 2001, 35)

Okoliščine izvajanja del so vedno drugačne in so prirejene posameznemu naročniku oz. podjetju. Tudi nevarnosti so lahko močno različne, saj se objekti razlikujejo po višini in drugih dejavnikih. »Ali naj zdaj samostojni podjetnik, ki vodi krovsko podjetje, za vsako naročilo piše novo izjavo o varnosti?« (Vakselj 2001, 36)

Tako vprašanje je še kako pomembno za pripravo ustrezne izjave o varnosti, toda navodil ni, kakor da bi bil postopek izjave o varnosti opredeljen samo na industrijo.

## **2.6 Izjava o varnosti z oceno tveganja**

V Sloveniji se delodajalci zavedajo svoje odgovornosti, in sicer zagotoviti varne in zdravju neškodljive delovne razmere. Dolgoročno uspešno in sodobno naravnano gospodarstvo je mogoče doseči le z zdravim in visoko motiviranim delavcem, ki dela v varnem delovnem okolju in tam, kjer je zagotovljena visoko razvita varnostna kultura. Izvajanje in spoštovanje temeljnih načel varnosti in zdravja pri delu na delovnih mestih podaja veljavni Zakon o varnosti in zdravju pri delu (ZVZD, Ur. l. RS, št. 56/99, 64/01). Na podlagi tega zakona mora vsak delodajalec izdelati in sprejeti izjavo o varnosti z oceno tveganja (Agil 2016).

»Izjava o varnosti je dokument, v katerem delodajalec pisno izjavi, da izvaja potrebne ukrepe za zagotovitev varnosti in zdravja pri delu na področju preprečevanja nevarnosti in tveganj pri delu, obveščanja in usposabljanja delavcev, izdajo navodil, izvajanja ustrezne organiziranosti

ter zagotavljanja potrebnih materialnih sredstev v ta namen.« (Pravilnik o načinu izdelave izjave o varnosti z oceno tveganja, Ur. l. RS, št. 30/2000)

Izjava o varnosti je sestavljena iz sledečih točk (Inštitut za varstvo pri delu in varstvo okolja 2004, 49):

- sprejem ustrezne politike varovanja zdravja in zagotovitev varnosti pri delu;
- odkrivanje nevarnosti;
- ocena tveganja;
- določitev potrebnih varnostnih in zdravstvenih ukrepov;
- vodenje evidence;
- revizija ukrepov in uvajanje sprememb.

Najpomembnejši del izjave o varnosti je seznam ukrepov, s katerim se delodajalec zavezuje, da bo zagotovil ustrezno varnost pri delu in s tem zaščitil zdravje zaposlenih. Varno in zdravo delo se zagotavlja z ustrezno organizacijo dela, pravočasnim obveščanjem in usposabljanjem delavcev (Inštitut za varstvo pri delu in varstvo okolja 2004, 49).

Zakon ZVZD-1 v 3. odstavku 17. člena nam določa, da mora vsak delodajalec po izvedenem ocenjevanju tveganja za varnost in zdravje pri delu izdelati in sprejeti izjavo o varnosti z oceno tveganja v pisni obliki, ki glede na vrsto in obseg vsebuje (ZVZD, čl. 17):

- načrt za izvedbo predpisanih zahtev in ukrepov;
- načrt in postopke za izvedbo ukrepov v primerih neposredne nevarnosti;
- opredelitev obveznosti in odgovornosti odgovornih oseb delodajalca in delavcev za zagotavljanje varnosti in zdravja pri delu.

Z oceno tveganja lahko ugotovimo, ali je delovni postopek povezan z nevarnostmi ter če so pri delu prisotna katera koli tveganja (Agil 2016). Cilj ocenjevanja tveganja je ta, da v delovnem okolju prepoznamo možne vzroke za nastanek poškodb ali bolezni. S tem lahko tveganja zmanjšamo in posledično preprečimo škodo oziroma poškodbe, ki bi lahko nastale pri delu.

Izjava o varnosti z oceno tveganja pozitivno vpliva tudi na poslovni učinek podjetja. Z varnim in zdravim delovnim okoljem lahko znižamo stroške proizvodnje ter odsotnosti z dela.

## **2.7 Določitev potrebnih ukrepov in odgovornih oseb**

Naslednji korak pri pripravi izjave o varnosti zahteva določitev potrebnih ukrepov in odgovornih oseb. V ta namen delodajalec določi potrebne ukrepe in odgovorne osebe za izvedbo glede na raven tveganja.

Ti ukrepi so zlasti (Vakselj 2001, 45):

- spremembe tehnoloških postopkov z nadomestitvijo nevarnega dela z manj nevarnimi postopki dela;
- zmanjšanje časovne izpostavljenosti delavcev fizikalnim, kemičnim in biološkim škodljivostim;
- zamenjava nevarnih snovi z manj nevarnimi;
- daljinsko vodenje procesov;
- omejevanje dela tehnološkega postopka oz. škodljivega vpliva na delovno okolico;
- mehanizacija in uvajanje robotizacije v smislu nadomestitve fizične prisotnosti delavcev in izvajanja določenih delovnih operacij;
- kadrovanje ustreznih delavcev;
- spremembe organizacije dela;
- določitev spremljanja zdravstvenega stanja zaposlenih;
- požarni načrt, načrt požarnih poti in eksplozijska območja.

Pri ukrepih, ki jih ni možno izvesti takoj, morajo biti določeni roki in odgovorne osebe za njihovo uveljavitev.

Področje »Določitev potrebnih ukrepov in odgovornih oseb« vsebuje ukrepe, ki sodijo v tako imenovano varstvo pri delu. Veliko teh ukrepov je takšnih, ki jih je treba uveljaviti že v fazi načrtovanja določenega proizvodnega procesa, torej pred pričetkom opravljanja dela. Izpolnitev postavk, kot so (Vakselj 2001, 47–48):

- spremembe tehnoloških postopkov z nadomestitvijo nevarnega dela z manj nevarnimi postopki dela;
- zamenjava nevarnih snovi z manj nevarnimi;
- daljinsko vodenje procesov;
- omejevanje dela tehnološkega postopka na delovno okolico;
- mehanizacija in uvajanje robotizacije v smislu nadomestitve fizične prisotnosti delavcev;
- določitev območij, ki jih je treba posebej označiti za prepoved dostopa;
- kombinacija varnostnih sistemov in ukrepov.

Odgovorna oseba za izpolnjene ukrepe, predvsem funkcionalne narave, je delodajalec, ki mora kot investitor skrbeti za izvedbo določenega projekta. Po Brownovi (2016) so varnostni postopki nujno potrebni za vse zaposlene ne glede na velikost ali vrsto dejavnosti. Varnostni ukrepi ščitijo zaposlene kot tudi opremo in poslovne lastnine.

### 3 STATISTIKA POŠKODB PRI DELU IN ŠKODNIH DOGODKOV

#### 3.1 Analiza poškodb pri delu za Skupino Luka Koper

Med poškodbe pri delu uvrščamo vsako poškodbo osebe, ki je nastala kot posledica nezgode pri delu ne glede na resnost poškodbe.

V Skupini Luka Koper, d. d., so v letu 2014 evidentirali 27 poškodb med zaposlenimi. V proces pretovarjanja so vključeni tudi delavci pogodbenih podjetij oz. izvajalci pristaniških storitev IPS, pri katerih so v letu 2014 evidentirali 45 poškodb, leto prej jih je bilo evidentiranih 39.

Izmed vseh poškodb je treba izpostaviti, da v letu 2014 ni bilo težjih poškodb ali poškodb s smrtnim izidom.

#### **Preglednica 1: Število poškodb redno zaposlenih v Luki Koper, d. d.**

Leto	2010	2011	2012	2013	2014
Št. poškodb Luka Koper, d. d.	18	18	17	20	14
Št. poškodb hčerinskih družb	6	10	6	3	13
Skupno Skupina Luka Koper	24	28	23	23	27

Vir: Luka Koper 2015.

Leto 2014 je bilo za Luko Koper, d. d., zelo dobro kljub 14 poškodbam, ki se jim na žalost, niso mogli izogniti. Iz preglednice 1 je razvidno, da so v petletnem povprečju pod povprečjem za 3,4 poškodbe, kar pomeni, da je petletno povprečje 17,4 poškodb. V primerjavi z letom 2013 pa se je zgodilo kar 6 poškodb manj.

V preglednici 1 je tudi podrobneje prikazano petletno stanje poškodb v hčerinskih družbah, iz česa je razviden velik porast poškodb, s tem da je bilo tudi 5 poškodb, ki niso zahtevale bolniškega staleža. Petletno povprečje pa znaša 7,6 poškodbe na leto.

V Skupini Luka Koper, d. d., je glede na podatke iz preglednice 1 opaziti porast poškodb, glede na petletno povprečje, in sicer za 2 primera. Kar pomeni, da je petletno povprečje 25 primerov. Pri tem pa je pomembno dejstvo, da je bilo v hčerinskih družbah prijavljenih tudi 5 takšnih poškodb, ki niso zahtevale bolniškega staleža. V Luki Koper, d. d., je bil 1 takšen primer.



## Preglednica 2: Število poškodb redno zaposlenih v Luki Koper in število opravljenih ur

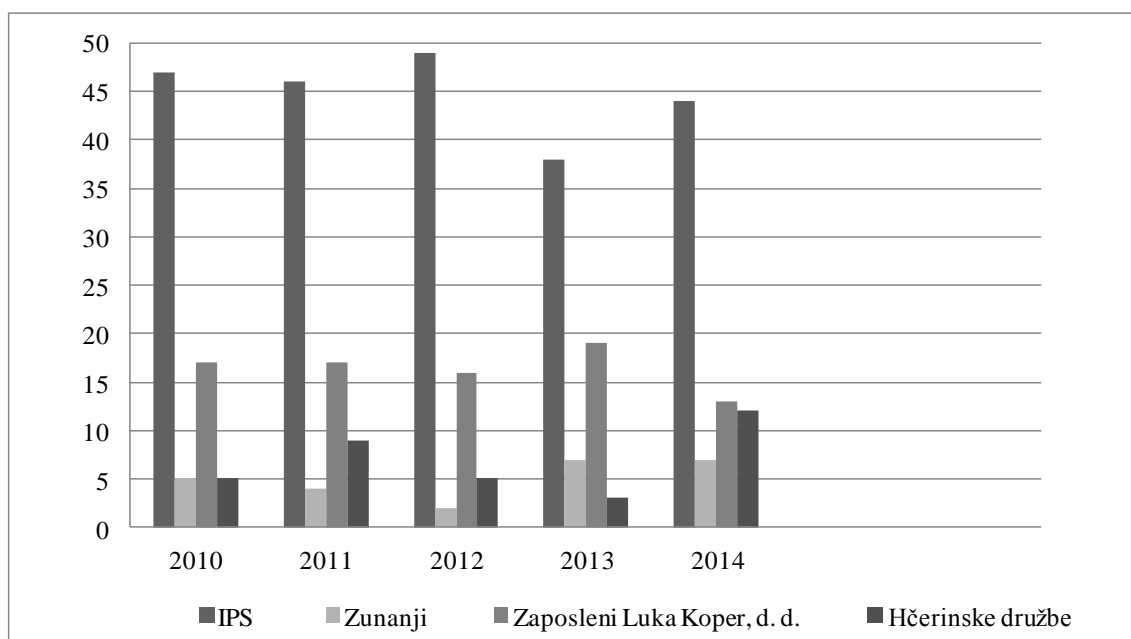
Leto	2010	2011	2012	2013	2014
Št. poškodb	24	28	23	23	27
Št. opravljenih ur	2.183.216	2.135.912	2.166.081	2.177.020	2.075.448
Indeks FR	11,2	13,1	10,6	10,8	13

Op.: FR pomeni indeks pogostosti poškodb.

Vir: Luka Koper 2015.

V Skupini Luke Koper se je indeks pogostosti poškodb (FR) glede na petletno povprečje nekoliko zvišal. Petletno povprečje je 11,7 % poškodb na št. opravljenih ur. Kar pa je 1,3 % poškodb manj kot leta 2014. Če bi se upoštevalo, da je bilo na nivoju Skupine Luke Koper 6 takšnih poškodb, ki niso zahtevale bolniškega staleža, bi bil indeks manjši (10,1) kot leta 2013 ter pod petletnim povprečjem.

Za opravljanje luško-transportnih storitev najema Luka Koper, d. d., tudi zunanje izvajalce, ki opravljajo predvsem storitve.



**Slika 1: Udeleženci pri poškodbah v Skupini Luka Koper 2009–2014**

Vir: Luka Koper 2015.

V Luki Koper, d. d., vsako leto preučujejo poškodbe pri delu. V primeru, da se število povečuje, ali pa se zgodi hujša poškodba, se izvajajo dodatna proučevanja. Iz statistike je razvidno, da je porast poškodb izrazitejši pri izvajalcih pristaniških storitev (IPS). Zaradi intenzivnejših delovnih procesov, kjer so IPS bolj vključeni v te procese, so tudi posledično bolj izpostavljeni tveganjem in na koncu se to kaže pri povečanju poškodb.

Eden izmed razlogov za visok odstotek poškodb izvajalcev pristaniških storitev je tudi pomanjkljivo osnovno izobraževanje in opravljanje zdravniških pregledov pri zdravstvenih delavcih, s katerimi Luka Koper, d. d., nima sklenjene pogodbe za izvajanje storitev medicine dela. Prav tako je pri IPS vprašljiva ocena tveganja, ki je posredovana v zdravstveno ustanovo kot osnova zdravniškega pregleda. Pravno formalno so zahteve zadovoljene, vendar nepoznavanje specifik del v Luki Koper vodi do pomanjkljivega izobraževanja in potrjevanje zdravniških spričeval delavcem, ki so vprašljivo primerni za določeno vrsto dela.

To pomanjkljivost poizkušajo v Luki Koper, d. d., obvladovati z dodatnimi izobraževanji glede na specifiko dela. Na zdravniške preglede pa nimajo vpliva. Ocene tveganja za posamezna delovna mesta pri IPS niso usklajene z oceno tveganja, na osnovi katerih pooblaščen zdravnik medicine dela izdaja spričevalo o usposobljenosti za delo.

### 3.2 Število poškodb pri delu

Na nivoju skupine Luke Koper se je število poškodb povečalo iz 23 na 27, torej so se v letu 2014 zgodile 3 poškodbe več kot v letu 2013. Na nivoju Luke Koper, d. d., se je v letu 2014 število poškodb zmanjšalo za 6 primerov, kar znaša 30 % upad glede na lansko leto. V hčerinskih družbah se je število poškodb povečalo iz 3 na 13, kar pomeni, da se je v letu 2014 glede na leto 2013 povečalo za 10 primerov.

Potrebno je poudariti prav to, da delavci prijavijo vsakršno poškodbo, vključno s poškodbami, ki niso zahtevale bolniškega staleža. To nakazuje na večjo ozaveščenost zaposlenih ter o pomembnosti prijave tudi najmanjše poškodbe pri delu, da bi se izognili kasnejšim hujšim poškodbam.

S prijavo vsake poškodbe in kasnejšo analizo poškodbe se lahko delavci in delodajalci izogibajo poškodbam s hujšimi posledicami.

### 3.3 Pogostost poškodb pri delu, ki so zahtevale bolniški stalež

Iz preglednice 3 lahko razberemo, da je skupni indeks najnižji v primerjavi s predhodnimi leti. K skupni nizki oceni močno prispeva indeks na nivoju Luke Koper, d. d.

**Preglednica 3: Indeks pogostosti poškodb pri delu**

OE	IF 2010	IF 2011	IF 2012	IF 2013	IF 2014
Luka Koper, d. d.	2,41	2,29	2,17	2,55	1,58
Skupaj hčerinske družbe	2,38	4,20	2,73	1,45	3,96
Skupina Luka Koper	2,40	2,73	2,29	2,32	2,05

Op.: IF pomeni število primerov bolniškega staleža.

Vir: Luka Koper 2015.

### **3.4 Kratka analiza poškodb pri delu**

V skupini Luke Koper so leto 2014 zaključili z višjim številom poškodb, in sicer bilo jih je 27, kar pomeni 4 poškodbe več kot v letu 2013. Vendar je bilo 6 takšnih, ki niso zahtevale bolniškega staleža.

Na nivoju Luke Koper, d. d., je število poškodb v letu 2014 za 6 poškodb manjše v primerjavi z letom 2013, kar pomeni 30 % manj. V primeru hčerinskih družb pa je število poškodb v letu 2014 za 10 primerov višje kot v letu 2013.

### **3.5 Zaključek analize poškodb pri delu**

Leto 2014 se je za Luko Koper, d. d., zaključilo izjemno dobro glede na število resnih poškodb pri delu. V letu 2014 ni bilo nobene poškodbe pri delu, ki je zahtevala več kot 30 dni bolniškega staleža.

Glede na analizo poškodb je lepo razvidno, da se število poškodb v Luki Koper, d. d., znižuje. To bi se lahko pripisovalo ukrepom, inovacijam, izboljšavam, ozaveščenosti ljudi ter zavedanju pomena varnosti pri delu. V svetu in v razvitih državah dajejo zelo velik pomen varnosti pri delu (VPD), saj podjetju veliko doprinese.

V svetu velja, da delavec, ki nima osebne varovalne opreme pred pričetkom dela, ne bo opravljal dela, preden ne bo imel popolne delovne opreme. To nikakor ne pomeni, da se bo usedel in čakal, da mu jo odgovorni prinese, temveč, da bo odšel sam do delodajalca in si priskrbel opremo, katero mu je delodajalec dolžan zagotoviti. Varnost pri delu je v razvitih državah skrb delodajalca in zaposlenega. Slednji lahko celo v večji meri vpliva na varnost v delovnem procesu.

V Luki Koper še ni prišlo do takšnega napredka, zato morajo dvigniti ozaveščenost delavcev na nivo, kot je to urejeno v drugih razvitih državah. Delavcu je treba predstaviti vse prednosti, ki jih obvezna delovna oprema, postopki dela ter razne naloge delovnega procesa prinašajo. Vsaka poškodba, ki se zgodi na območju Luke Koper, se obravnava posamezno in se skuša najti vzrok za nastanek poškodbe. Pomembno je tudi pravočasno ukrepanje, da ne bi prihajalo do ponovitve nesreč oz. nezgod pri delu.

## **4 ZAGOTAVLJANJE VARNOSTI IN ZDRAVJA V LUKI KOPER**

Vsak udeleženec, ki opravlja dela ali se zadržuje na območju pristanišča, je dolžan zagotavljati varnost in zdravje pri delu sebi, svojim zaposlenim in ostalim udeležencem v pristanišču. Zaposleni, ki opravljajo dela na območju pristanišča, morajo imeti izdelano izjavo o varnosti z oceno tveganja. Delodajalci so dolžni zagotoviti delavcem zdravniške preglede, strokovno usposobljenost ter uporabo osebne varovalne opreme (Luka Koper 2016).

### **4.1 Predstavitev podjetja Luka Koper, d. d.**

Luka Koper, d. d., je največje slovensko pristanišče, ki je bilo ustanovljeno leta 1957 z namenom, da opravlja pristaniške ter logistične storitve. Od samega začetka delovanja pa do danes se nenehno razvija in širi tako z vidika pretovora blaga kot tudi ostalih dejavnosti v pristanišču. S svojo dejavnostjo vpliva na razvoj obalno-kraške regije in ji daje pozitiven ter dinamičen gospodarski utrip (Luka Koper 2016).

Poleg pretovora in skladiščenja blaga kot prioritetnih dejavnosti v Luko Koper, d. d., se izvaja tudi predelava, obdelava in pakiranje blaga, opravljajo se še trgovinska dejavnost, kot je oskrba ladij z raznim blagom, varovanje celotnega območja s službo varovanja Luke Koper, carinski nadzor ter mnogo dejavnosti raznih špedicij, agencij in drugih služb.

V Luko koper, d. d., prihaja tovor v cestnem, železniškem in ladijskem tovornem prometu. Prav tako se tovor iz pristanišča tudi odpravlja. Največ blaga se pretovori na terminalu generalnega tovora, sledijo mu pretovori avtomobilov, lesa in razsutih tovorov (železova ruda, premog, pšenica, koruza, soja) ter naftnih derivatov (plinsko olje, bencin, kurilno olje). V porastu je tudi pretovor sadja in zelenjave (Luka Koper 2016).

### **4.2 Pregledi delovne opreme**

Veliko poškodb pri delu se zgodi zaradi neustrezne delovne opreme. Velikokrat k temu pripomore nepravilna uporaba in neupoštevanje delovnih predpisov. »Osebna varovalna oprema služi delavcu za zmanjšanje tveganja nastanka poškodb in okvar zdravja, ki izvirajo iz nevarnosti delovnega mesta.« (Koselj 2002, 276)

Delavci, ki so na delovnem mestu izpostavljeni nevarnostim, morajo biti obveščeni s strani delodajalca o načinu varnega dela. Delodajalec mora delavcem zagotavljati brezhibno delovno opremo, ki ne ogroža varnosti in zdravja, njihovega imetja in okolja (Srna 2006, 14). Treba jim je izpostaviti, kako pravilno uporabljati zahtevano varovalno opremo ter zagotoviti ustrezen nadzor nad delovno opremo.

Delodajalec na osnovi ocene tveganja podrobneje opredeli rok in obseg pregleda, delovne opreme in preiskav delovnega okolja. Opravljanje teh nalog sme zaupati le osebam oz. pooblaščenim organizacijam s pridobljenim dovoljenjem za takšno delo (Agil 2016).

Skladno s Pravilnikom o varnosti in zdravju pri uporabi delovne opreme (Ur. l. RS, št. 101/2004) mora delodajalec zagotoviti preglede delovne opreme. Za vso brezhibno delovno opremo se izda ustrezno poročilo o pregledu (Pravilnik o varnosti in zdravju pri uporabi delovne opreme, Ur. l. RS, št. 101/2004).

Iz spodnjega seznama je razvidno, kolikokrat je bila delovna oprema v Luki Koper, d. d., pregledana v letih 2010–2014.

#### **Preglednica 4: Število pregledov delovne opreme 2010–2014**

OE	Število pregledov				
	2010	2011	2012	2013	2014
Luka Koper, d. d	855	834	779	873	796
Hčerinske družbe	118	112	112	105	106
Skupina Luka Koper	973	112	112	105	106

Op.: OE pomeni organizacijske enote.

Vir: Luka Koper 2015.

### **4.3 Zdravstveni pregledi**

Zdravstveni pregledi delavcev se opravljajo zaradi varovanja življenja, zdravja in delovne zmožnosti delavca, preprečevanja nezgod in poškodb pri delu ter poklicnih bolezni (Srna 2006, 54). Če delavec ne opravi zdravstvenega pregleda, huje krši obveznosti iz delovnega razmerja in zaradi tega mu lahko tudi preneha delovno razmerje (ZDR-1, Ur. l. RS, št. 21/2013).

»S preventivnimi zdravstvenimi pregledi delavcev se ugotavlja zdravstveno, telesno in duševno stanje delavcev ter ocenjuje njihova delovna sposobnost z zdravstvenega vidika, odkrivajo zgodnje zdravstvene okvare in preprečuje invalidnost.« (Brezovar 2000, 203)

Predhodni preventivni zdravstveni pregled opravi delavec (Srna 2006, 55):

- pred prvo zaposlitvijo;
- po hujši bolezni ali težji poškodbi;
- po prenehanju opravljanja določenega dela na določenem delovnem mestu za več kot 12 mesecev.

S predhodnim zdravstvenim pregledom se pri ugotavljanju zdravstvenega, telesnega in duševnega stanja delavca ocenjuje delovna sposobnost delavca za določeno delovno mesto (Brezovar 2000, 204).

Obveznost delodajalca je zagotavljanje zdravstvenih pregledov zaposlenim (Srna 2006, 54). Zaposleni morajo upoštevati predpisane varnostne ukrepe in se odzvati na zdravniške preglede v skladu s predpisi in zakoni. Brez veljavnega zdravniškega pregleda ne smejo biti razporejeni na delovno mesto. Vrste in roki opravljanja so opredeljeni na osnovi ocene tveganja in v skladu z veljavnimi predpisi o zdravstvenih pregledih. Pri tem jim nudi strokovno pomoč pooblaščen izvajalec medicine dela.

#### **Preglednica 5: Zdravstveni pregledi Skupine Luka Koper 2014**

OE	Št. pregledov
Adria Terminali, d. o. o.	8
Adria Transport, d. o. o.	3
Luka Koper INPO, d. o. o.	66
Luka Koper, d. d.	332
Skupina Luka Koper	409

Op.: OE pomeni organizacijske enote.

Vir: Luka Koper 2015.

Pooblaščen izvajalec medicine dela sodeluje z Luko Koper pri izdelavi oz. potrjevanju ocene tveganj. Seznanjen je s tehnološkimi postopki, navodili za delo in novo tehnologijo. Posameznika spremlja zdravje na njegovi karierni poti. Posledično lahko posameznik pravočasno ukrepa in s tem zaščiti svoje zdravje ter delovno okolico zaradi morebitne nesreče.

Na območju Luke Koper, d. d., izvajajo IPS ter zunanji izvajalci različne vrste dela. Dnevno se dogaja, da sodelujejo v istem tehnološkem postopku. Torej so soodvisni tako za izvedbo dela kot za varnost. Na tem področju bojo poizkušali poenotiti zdravniške preglede pri pooblaščenem izvajalcu medicine dela za Luko Koper, saj je le-to pomemben vidik varnosti pri delu (Luka Koper 2015).

#### **4.4 Usposabljanje in izobraževanje varnosti in zdravja pri delu**

Za uspešno opravljanje dela je poleg sposobnosti in motivacije nujno tudi izobraževanje oz. ustrezna usposobljenost za delo. Vsi zaposleni morajo biti seznanjeni z delovnimi postopki v družbi (Frost 2016). Usposabljanje se lahko opravlja tako na delovnem mestu pod vodstvom inštruktorjev kot v obliki posebej pripravljenih izobraževalnih aktivnosti. Pomembno je le, da se zaposleni ustrezno usposobijo ob pričetku dela, prerazporeditvi na drugo delovno mesto, spremembi tehnologije in ob vsaki drugi spremembi dela.

Usposabljanje je postopek, s katerim zaposleni pridobijo ustrezno znanje in spretnosti na delovnem mestu. Uvede se zlasti ob sklenitvi delovnega razmerja po natančno izdelanem programu ter mora biti prilagojeno vsakemu delovnemu mestu (Stergar in Urdih Lazar 2012,

62). Delodajalec ima nalogo, da pred pričetkom dela delavce seznanj z nevarnostmi, ki se lahko pojavijo v njihovem delovnem območju.

Standard OHSAS 18001 obvezuje delodajalca, da usposablja delavce za varno delo. S tem se znižuje tveganje za nastanek poškodb pri delu. V letu 2014 je bilo v Luki Koper, d. d., izvedenih 459 preizkusov varnosti in zdravja za zaposlene v Luki Koper in hčerinskih podjetjih.

V področje varnost zdravja in ekologije (VZE) je bilo v letu 2014 sprejetih 686 potrdil o usposobljenosti na področju varnosti in zdravja pri delu za izvajalce pristaniških storitev.

#### **4.5 Promocija zdravja**

Promocija zdravja je proces, ki omogoča, da ljudje oz. skupnosti povečajo nadzor nad dejavniki, ki vplivajo na njihovo zdravje in na tej podlagi svoje zdravje izboljšajo (Čili za delo 2016). Preprečuje in zmanjšuje bolezenska stanja kot tudi poškodbe pri delu ter krepi sposobnosti ljudi. »Promocija zdravja na delovnem mestu zajema skupna prizadevanja delodajalcev, delavcev in družbe za izboljšanje zdravja in dobrega počutja na delovnem mestu.« (CPV 2016)

Delodajalec mora načrtovati in zagotoviti potrebna sredstva za promocijo zdravja na delovnem mestu ter spremljati oz. nadzorovati aktivnosti. Raziskovalci so ugotovili, da se lahko med udeleženci programov promocije zdravja zmanjša odsotnost z dela od 12 % do 36 % (Stergar in Urdih Lazar 2012, 12). Promocija zdravja pri delu ne prinaša številnih koristi samo delodajalcem temveč tudi zaposlenim in širši družbi.

Posameznik lahko v urejenem delovnem okolju krepi svoje zdravje, dosega boljše delovne rezultate in lažje napreduje. Zdrav in zadovoljen delavec se lažje spopada s težavami, ki jih prinašajo druge življenjske vloge (npr. starševstvo). Aktivnosti na področju promocije zdravja na delovnem mestu, kot so delavnice o zdravem življenjskem slogu, varnosti pri delu, psihosocialnih tveganjih ipd., pomagajo zmanjšati odsotnost z dela zaradi bolezni ali poškodb. Druge prednosti so povečana zavzetost delavcev in spodbujanje ustvarjalnosti pri delu. S tem se zmanjšujejo javnozdravstveni izdatki zaradi bolezni in poškodb (Nacionalni inštitut za javno zdravje 2016).

Zakon o varnosti in zdravju pri delu (ZVZD-1, Ur. l. RS, št. 43/2011) določa, da delodajalec načrtuje in opravlja promocijo zdravja na delovnem mestu. Določeno je, da mora sprejeti ukrepe za preprečevanje, odpravljanje in obvladovanje primerov nasilja, trpinčenja, nadlegovanja in drugih oblik psihosocialnega tveganja na delovnih mestih, ki lahko ogrozijo zdravje delavcev (ZVZD-1, Ur. l. RS, št. 43/2011).

V zadnjih letih so v Luki Koper, d. d., posvetili posebno pozornost promociji zdravja. Nadaljevali so z ozaveščanjem zdravega odnosa do dela ter nekatere projekte zaključili, druge pa na novo začeli (Luka Koper 2015):

- projekt »Celovito obravnavanje zaposlenih in delovnih procesov z vidika izboljšanja razmer za zdravo in varno delo v Skupini Luke Koper« so prekvalificirali v redne naloge;
- začeli so z analiziranjem delovnih mest ter izdelavo foto in video oblike tehnoloških postopkov z elementi ocene tveganja v Luki Koper;
- izvedli so delavnice o srčno-žilnih obolenjih in pomenu hidracije na delovnem mestu.

Ker je velik del težav pregledanih delavcev povezan z boleznimi gibal, je treba več pozornosti posvetiti delavcem s precejšnjimi obremenitvami ter dati možnost aktivnega odmora oz. razbremenilnih vaj med samim delovnim procesom.

#### **4.6 Potencialne nevarnosti in programi izboljšav poslovanja**

Na osnovi internega dokumenta Luke Koper, d. d., na letni delavnici pristojni organi v podjetju pripravijo seznam najpogostejših nevarnosti za zaposlene. Iz ugotovljenih nevarnosti izdelajo programe izboljšav poslovanja.

Za leto 2014 so prepoznali naslednje potencialne nevarnosti in načrtovali naslednje:

- spletni vprašalnik za hitro odkrivanje počutja posameznika z vidika doživljanja stresa, izgorelosti, zdravstvenih težav ipd.;
- sistematično vzpostavitev meritev z lastnimi merilnimi instrumenti na strojih;
- zdravstvene ocene tveganja s poudarkom na psihosocialnih tveganjih;
- pripravo brošur o varnem delu, načinu obveščanja o poškodbah pri delu, nevarnih pojavih ipd.

#### **4.7 Predlog ukrepov za izboljšanje varnosti in zdravja pri delu**

Za izboljšanje varnosti pri delu so bistvenega pomena tri osnovna načela upravljanja. Ta so (Evropska agencija za varnost in zdravje pri delu 2016):

- učinkovito in odločno vodenje,
- vključevanje delavcev in njihovo sodelovanje,
- stalno ocenjevanje in pregledovanje.

Kot predloge izboljšav menimo, da bi bilo najbolje, če bi se v podjetju Luka Koper, d. d., usposabljali vsi zaposleni. Pričeli bi pri najvišjem vodstvu in nadaljevali pri delavcih. Zakonodaja je treba pogosteje spremljati in jo tudi upoštevati. Ko se zakonodaja nekaj časa ne spremlja, tudi sami več ne sledimo, kaj se dogaja in je treba urediti vse naenkrat v kratkem času, namesto, da bi se naredilo vse sproti in bi se s tem zmanjšal čas.



Na letni ravni so v Luki Koper, d. d., pripravljene naslednje ukrepe za izboljšanje varnosti in zdravja pri delu (Luka Koper 2015):

- zaradi konstantnega večanja pretovora je večje tveganje škodnih dogodkov na celotnem območju Luke Koper. V naslednjem obdobju je treba analizirati prometni režim;
- zmanjšanje poškodb, ki imajo za posledico bolniški stalež, je treba reševati s funkcionalnim usposabljanjem, z jasnim ciljem zmanjšanja poškodb pri delu in škodnih dogodkov;
- pri samem vodenju delovnih procesov je pomanjkljivo upoštevanje tehnoloških postopkov, zato bodo nadaljevali z analiziranjem delovnih mest ter izdelavo foto in video oblike tehnoloških postopkov z elementi ocene tveganja. Kvalitetno obdelani tehnološki postopki bodo v pomoč tako pri delu, kot pri izobraževanju;
- prometni režim na nivoju pristanišča se počasi ureja. Z letom 2015 je uvedena »prepoved pešačenja« in organizirani prevozi zaposlenih;
- v letu 2016 bodo nadaljevali s projektom »Bolečina v križu« z meritvami na posameznih delovnih mestih z namenom preprečevanja oz. zmanjšanja poškodb pri delu.

## **5 EMPIRIČNI DEL DIPLOMSKE NALOGE**

Za empirični del zaključne projektne naloge, smo se odločili sestaviti anketni vprašalnik in z njim analizirati način zagotavljanja varnosti ter zdravja pri delu, na primeru podjetja Luka Koper, d. d.

### **5.1 Namen in izvedba raziskave**

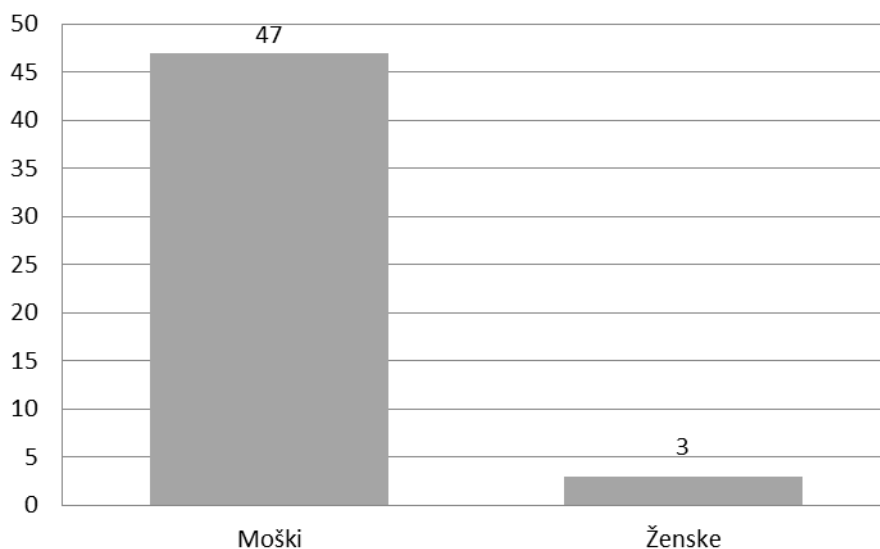
Ali varnost pri delu vpliva na zaposlene? Ali se sistem varnosti in zdravja pri delu izboljšuje? Zanimalo nas je mišljenje zaposlenih v Luki Koper, d. d., saj smo prepričani, da ljudje različno razmišljamo. Vsak si namreč varnost razlaga na svoj način in vsakemu predstavlja tudi drugačen pomen. Na podlagi teh vprašanj smo želeli dobiti odgovore, zato smo sestavili anketni vprašalnik. Namen je bil pridobiti veliko informacij zaposlenih o tem, kako so zadovoljni z varnostjo na delovnih mestih, ter kakšen vpliv ima sistem varnosti pri delu v Luki Koper, d. d., na počutje zaposlenih. Glavni namen naših raziskovalnih vprašanj pa je bil s pomočjo anketnega vprašalnika ugotoviti, ali držijo naše hipoteze, ki smo si jih zastavili na začetku naloge.

Pri raziskovanju smo se odločili za anketiranje 50 zaposlenih v Luki Koper, d. d. Anketno raziskavo smo izvajali od maja do junija 2016. Spodnja starostna meja anketirancev je bila 18 let. Anketiranje zaposlenih smo izvajali v obliki dopisne ankete. Vsi anketiranci so bili pripravljeni izpolniti anketo. Rezultate, ki smo jih pridobili z anketnimi vprašanji, smo grafično ponazorili ter jih interpretirali.

### **5.2 Analiza in interpretacija rezultatov raziskave**

Pri analizi rezultatov bomo analizirali vprašanja od ena do deset. Vsako ugotovitev bomo prikazali v številu in odstotku ter ugotovitev interpretirali.

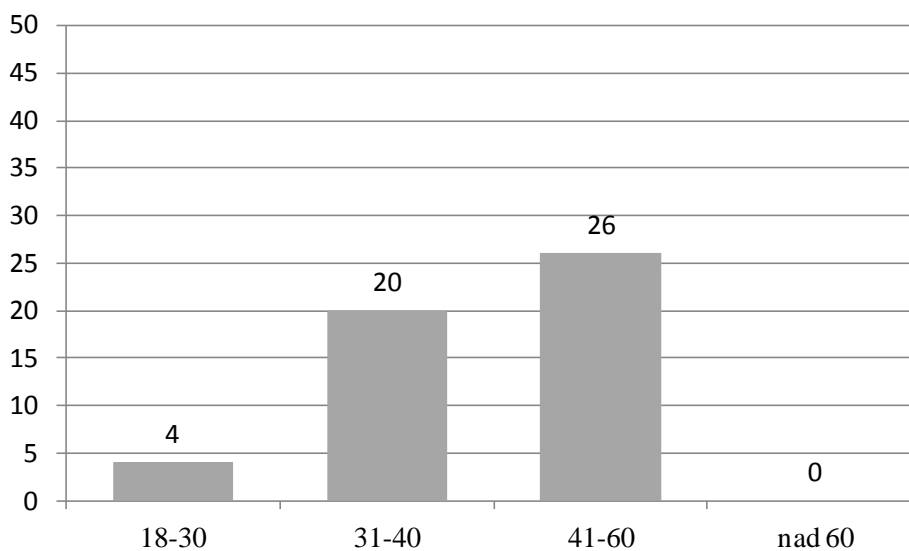
V anketnem vprašalniku je bilo prvo vprašanje zastavljeno glede na spol anketirancev.



**Slika 2: Spol**

Slika 2 prikazuje, da je v raziskavi sodelovalo 50 anketirancev. Od tega je kar 47 (94 %) moških in 3 (6 %) ženske. V podjetju Luka Koper, d. d., je bilo v času anketiranja veliko več moških kot žensk. Iz tega je mogoče sklepati, da v podjetju prevladuje moška populacija.

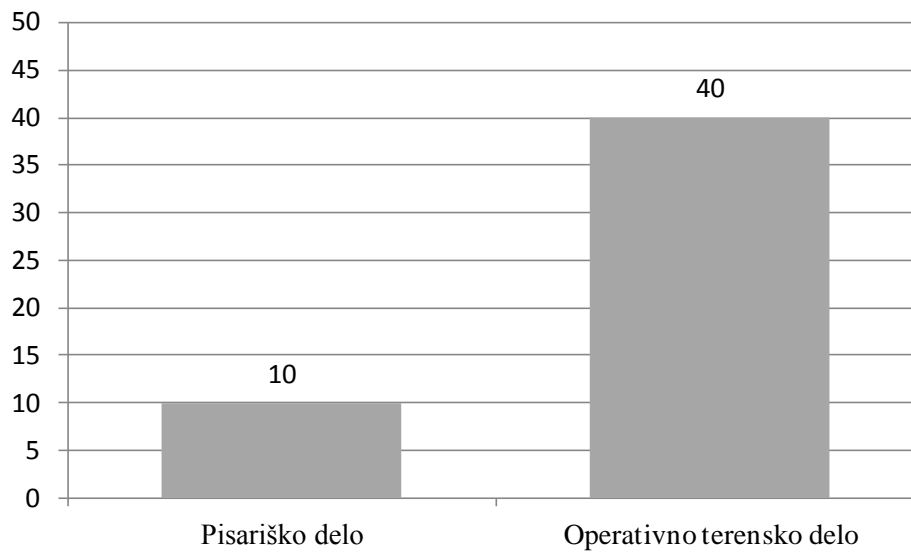
Pri drugem vprašanju smo pridobili podatke o strukturi anketirancev glede na starost tako, da smo oblikovali štiri starostne skupine.



**Slika 3: Starost**

Na vprašanje je odgovorilo 50 anketirancev. Od tega štirje (8 %) spadajo v starostno kategorijo od 18 do 30 let, 20 (40 %) v starostno kategorijo od 31 do 40 let, 26 (52 %) od 41 do 60 let. Starostna skupina nad 60 pa je ostala neizpolnjena.

Pri anketi je sodelovalo največ članov starostne skupine od 41 do 60 let, saj večina zaposlenih iz Uprave Luke Koper in kontejnerskem terminalu (KT), kjer smo opravljali raziskavo, spada v to starostno skupino.

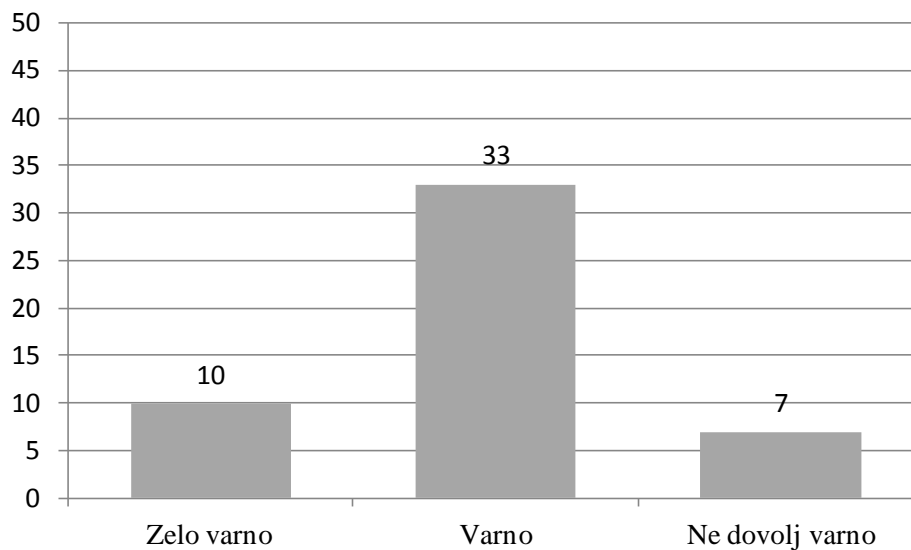


**Slika 4: Zaposlenost delavcev**

Slika 4 ponazarja, kakšno delo opravljajo zaposleni.

Na tretje vprašanje, kje so delavci zaposleni, smo dobili 50 odgovorov. Deset (20 %) anketirancev je odgovorilo, da opravlja pisarniško delo, 40 (80 %) anketirancev pa opravlja operativno terensko delo. Kot je razvidno s slike, večina zaposlenih opravlja operativno terensko delo in so tudi bolj izpostavljeni tveganju za nastanek poškodb.

Zanimalo nas je, kako se zaposleni počutijo v zvezi z varnostjo na njihovem delovnem mestu.

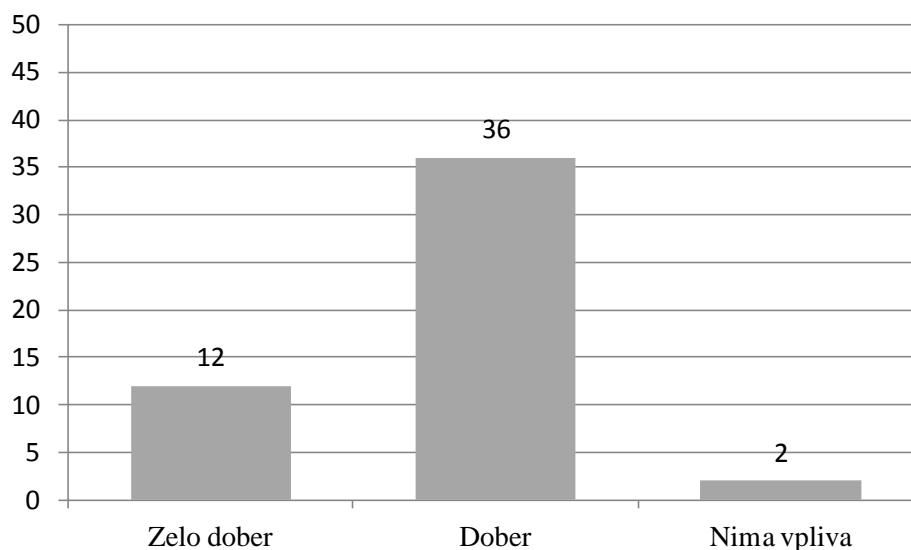


**Slika 5: Počutje zaposlenih na delovnem mestu**

Pri četrtem vprašanju je deset (20 %) zaposlenih odgovorilo, da se na delovnem mestu počutijo zelo varno, 33 (66 %) jih meni, da se počutijo varno, in sedem (14 %), da se ne počutijo dovolj varno

Iz tega lahko sklepamo, da se večina zaposlenih na delovnem mestu počuti varno, kar zelo vpliva na motivacijo zaposlenih, da lahko nemoteno in učinkovito opravljajo svoje delo ter ne ogrožajo drugih okoli sebe.

Peto vprašanje je bilo, kakšen vpliv ima obstoječi sistem varnosti pri delu v Luki Koper, d. d., na počutje zaposlenih v zvezi z varnostjo in zaščito pri delu.

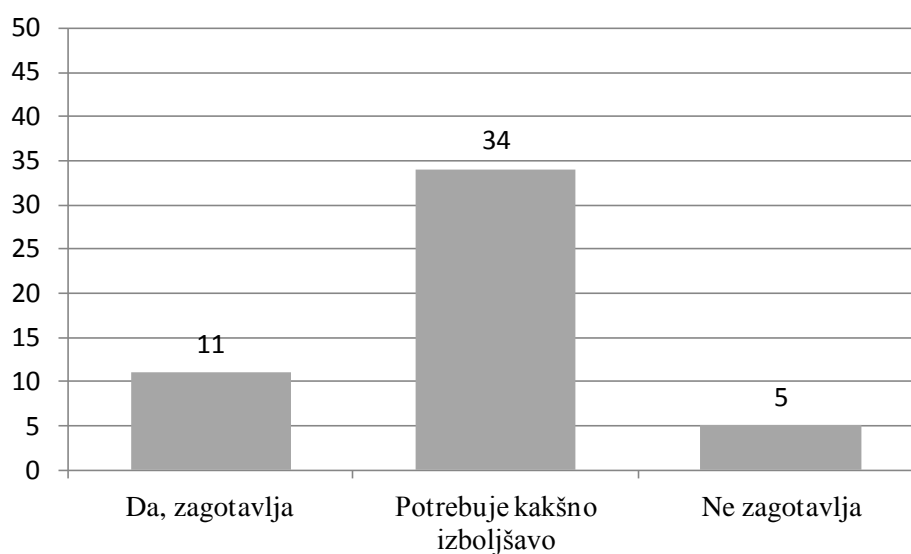


**Slika 6: Vpliv obstoječega sistema varnosti pri delu v Luki Koper, d. d.**

Izmed 50 anketiranih jih je 12 (24 %) odgovorilo, da ima obstoječi sistem zelo dober vpliv na njihovo počutje v zvezi z varnostjo in zaščito, 36 (72 %) jih je odgovorilo, da ima dober vpliv in dva (4 %), da na njih nima vpliva.

Lahko ugotovimo, da na večino anketiranih, obstoječi sistem dobro vpliva, kar pomeni da imajo zaposleni izpolnjene pogoje za delo, dosegajo boljše organizacijske in lastne rezultate, bolj sproščeno opravljajo svoje delo ter se pri delu počutijo bolj varni.

Šesto vprašanje se je glasilo: »Ali ste mnenja, da ureditev sistema varnosti v Luki Koper dovolj dobro zagotavlja varnost pri delu?«

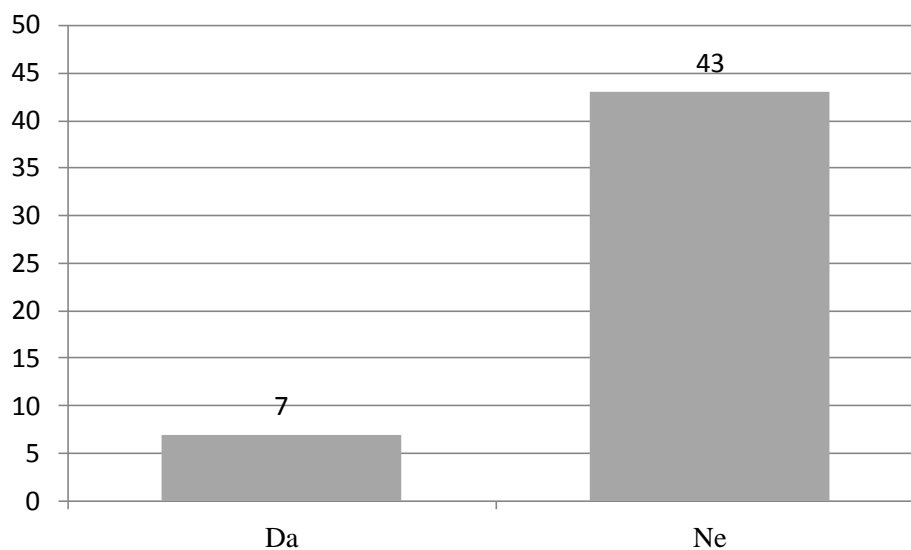


**Slika 7: Ureditev sistema varnosti v Luki Koper, d. d.**

Kakor je razvidno iz rezultatov, je enajst (22 %) anketirancev odgovorilo, da ureditev sistema zagotavlja dovolj dobro varnost pri delu, 34 (68 %) jih je na vprašanje odgovorilo, da potrebuje kakšno izboljšavo, preostalih pet (10 %) oseb pa, da sistem ne zagotavlja dovolj dobre varnosti pri delu.

Iz odgovorov opazamo, da jih večina meni, da ureditev sistema varnosti v Luki Koper, d. d., potrebuje kakšno izboljšavo, kar pomeni, da ima sistem varnosti še prostora za napredek in ga je možno še izboljšati, da bo delo potekalo hitreje in bolj kakovostno.

Pri sedmem vprašanju smo želeli izvedeti, ali so se zaposleni na sedanjem delovnem mestu že kdaj poškodovali.

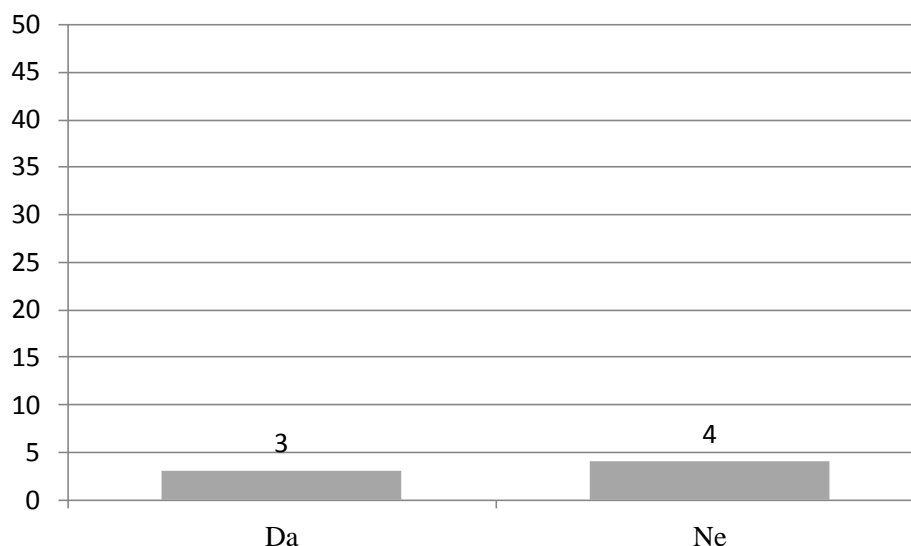


**Slika 8: Poškodbe na sedanjem delovnem mestu**

Izmed 50 anketirancev jih je kar 43 (86 %) odgovorilo, da se na sedanjem delovnem mestu še niso poškodovali, le sedem (14 %) pa jih je odgovorilo, da so bili poškodovani.

Menimo, da je za delodajalca in podjetje dobro, če ne prihaja do poškodb delavcev na delovnih mestih, oz. so te redke. Poškodbe pri delu predstavljajo velik strošek za delodajalca, saj mora delavcu zagotoviti nadomestilo plače. Za delavca pa to predstavlja nevarnost, s tem pa je tudi upravičen do bolniške odsotnosti in odškodninske odgovornosti podjetja.

Osmo vprašanje se je nanašalo na sedmo vprašanje, in sicer, če so anketiranci na sedmo vprašanje odgovorili, da so bili poškodovani na delovnem mestu, nas je zanimalo, ali je bil razlog za poškodbo v pomanjkljivem sistemu varnosti in zdravja pri delu.

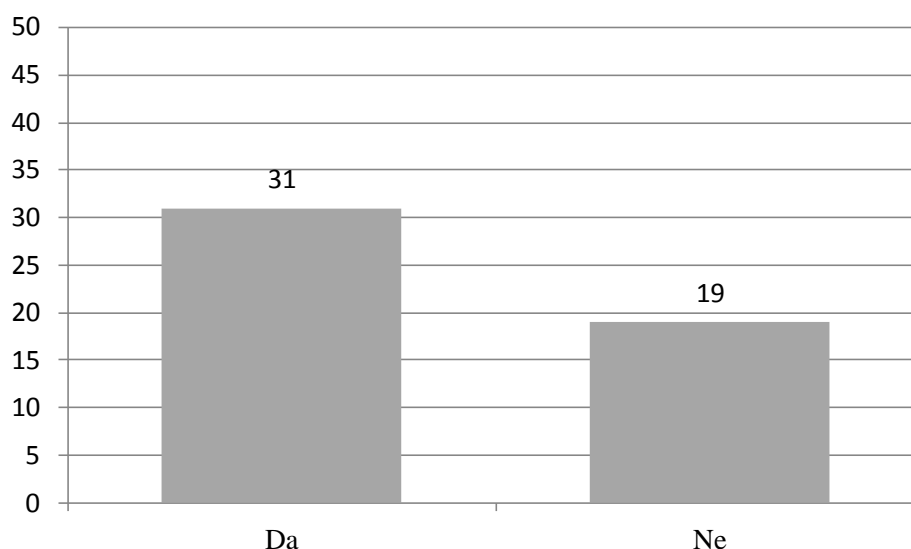


**Slika 9: Razlogi za poškodbo v pomanjkljivem sistemu varnosti in zdravja pri delu**

Izmed sedmih anketirancev, ki so odgovorili, da so na delovnem mestu že bili poškodovani, so trije (42,86 %) odgovorili, da je bil razlog v pomanjkljivem sistemu varnosti, štirje (57,14 %) pa, da ni bil razlog za poškodbo v pomanjkljivem sistemu varnosti.

Vzroki za nastanek poškodb so lahko različni. Velikokrat prihaja do poškodb zaradi naklepa ali malomarnosti zaposlenih kljub opozorilom nadrejenih, ali pa tudi zaradi obolenj, hitre spremembe položaja telesa, nenadne obremenitve telesa ali drugih sprememb stanja organizma.

Pri devetem vprašanju nas je zanimalo, ali se število poškodb pri delu v Luki Koper, d. d., z leti zmanjšuje.



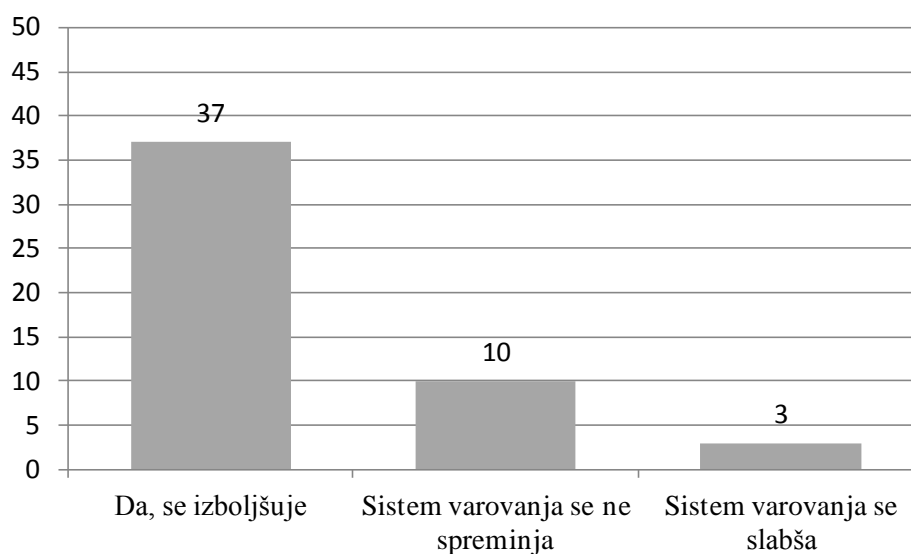
**Slika 10: Zmanjšanje števila poškodb pri delu v Luki Koper, d. d.**



S slike 10 je razvidno, da 31 (62 %) anketirancev meni, da se število poškodb v Luki Koper, d. d., z leti zmanjšuje, 19 (38 %) pa jih meni, da se ne zmanjšuje.

To pomeni, da bo naša hipoteza obveljala, saj smo na začetku naloge menili, da se število poškodb v Luki Koper, d. d., zmanjšuje. Zmanjšanje števila poškodb pri delu zaposlenim prinaša večjo varnost pri delu in zmanjšuje stroške podjetju.

Pri desetem vprašanju naše anketne raziskave nas je zanimalo, ali so zaposleni mnenja, da se sistem varnosti in zdravja pri delu v Luki Koper, d. d., z leti izboljšuje.



**Slika 11: Sistem varnosti in zdravja pri delu v Luki Koper, d. d.**

Izmed 50 anketiranih se jih kar 37 (74 %) strinja, da se sistem varnosti in zdravja pri delu izboljšuje, deset (20 %) jih meni, da se sistem varovanja ne spreminja, trije (6 %) pa menijo, da se sistem varovanja slabša.

Glede na pridobljene rezultate lahko ugotovimo, da se sistem varnosti in zdravja pri delu v Luki Koper, d. d., vsako leto izboljšuje. To pomeni, da prenavljajo sistem in ga nadgrajujejo ter jim je pomembno, da se zaposleni počutijo varne na delovnem mestu.

### 5.3 Preverjanje hipotez

Uvodoma smo določili dve hipotezi, kateri smo skozi raziskovalno delo potrdili ali zavrnili.

Hipoteza 1 se je glasila: »Sistem varovanja in zdravja pri delu se vsako leto izboljšuje oziroma nadgrajuje.«

Hipotezo smo preverjali na podlagi povprečne vrednosti rezultatov iz anketnega vprašalnika, ki so ga izpolnjevali pristojni organi in zaposleni v Luki Koper, d. d. Spraševali smo o tem, ali

se sistem varovanja in zdravja pri delu v Luki Koper, d. d., vsako leto izboljšuje oz. nadgrajuje. Na vprašanje je kar 37 (74 %) od 50 anketiranih odgovorilo, da se sistem varovanja in zdravja pri delu izboljšuje, 10 (20 %) jih je odgovorilo, da se sistem ne spreminja in 3 (6 %) so menili, da se slabša. Menimo, da je zelo pomembno, da se sistem varovanja in zdravja pri delu vsako leto izboljšuje, saj to zagotavlja pogoje za nemoteno delovanje zaposlenih in delovnih strojev. Sistem varnosti in zdravja organizaciji pomaga prepoznati in postopoma izboljševati vidike varnosti in zdravja pri delu. To pomeni, če bo orodje pravilno uporabljeno ter smiselno prilagojeno organizaciji, bo tudi delo potekalo brez nevarnosti za nastanek poškodb ter z višjo stopnjo varnosti. Vsaka organizacija si želi stabilno oz. odlično poslovati, to pa lahko doseže z nenehnim izboljševanjem sistema varnosti in zdravja pri delu.

Na podlagi navedenega lahko hipotezo 1, ki se je glasila: »Sistem varovanja in zdravja pri delu se vsako leto izboljšuje oziroma nadgrajuje,« potrdimo.

Hipoteza 2 se je glasila: »Število poškodb pri delu se v Luki Koper, d. d., z leti zmanjšuje.«

Glede na analizo poškodb ter indeks pogostosti poškodb je razvidno, da se število poškodb v Luki Koper, d. d., z leti znižuje. V letu 2010 in 2011 se je zgodilo 18 poškodb, v letu 2012 17 in v letu 2013 20 poškodb. Leto 2014 pa je bilo za Luko Koper, d. d., zelo dobro. Kljub 14 poškodbam so se v primerjavi z letom 2010 zgodile 4 poškodbe manj. V primerjavi z letom 2013 pa kar 6 poškodb manj, kar pomeni 30-odstotni upad poškodb. Vse poškodbe, ki so se zgodile v letu 2014, so imele 30 dni ali manj bolniškega staleža, kar pove, da ni bilo resnejših poškodb. Iz anketnega vprašalnika pa lahko razberemo, da je v anketni raziskavi 31 (62 %) anketiranih odgovorilo, da se število poškodb pri delu v Luki Koper, d. d., z leti zmanjšuje, 19 (38 %) pa meni, da se ne zmanjšuje.

Na podlagi zgornjih ugotovitev lahko hipotezo 2, ki se je glasila: »Število poškodb pri delu se v Luki Koper, d. d., z leti zmanjšuje,« potrdimo.

## 6 SKLEP

V svetu hitrega tempa življenja in nenehnih sprememb moramo biti tako mi kot podjetja v veliki pripravljenosti, da se lahko učinkovito odzovemo na reševanje problematike, ki se pojavlja v našem okolju. Organizacije se morajo zavedati, da je zagotavljanje varnosti in zdravja zaposlenih ključnega pomena za njihov dolgotrajen uspeh. Vodstva organizacij uporabljajo različne pristope in orodja za učinkovito in uspešno vodenje, med katere sodi tudi sistem vodenja varnosti in zdravja pri delu. Po sistemu OHSAS 18001 velja, da je ocena tveganja ključni element sistema vodenja varnosti in zdravja pri delu. Sistem ne deluje brez ocene tveganja, toda celoten sistem vodenja zagotavlja kakovostno izvajanje aktivnosti, povezanih z oceno tveganja. S tem je ocena tveganja koristna in nudi podporo pri obvladovanju procesov in zagotavlja nenehno izboljševanje nivoja varnosti in zdravja pri delu (Seražin 2006).

Cilje diplomske naloge smo dosegli s teorijo in raziskovalnim delom. Predstavili in pojasnili smo pojme varstvo pri delu, nevarnosti za poškodbe, škodljivosti za zdravje in ocena tveganja. Ugotovili smo, da je zagotavljanje varnosti in zdravja pri delu zelo pomembno, saj prinaša kakovostnejše, enostavnejše in hitrejše opravljanje delovnih nalog ter izboljšuje možnosti za hitrejše prilagajanje novim razmeram in potrebam organizacije, vzpostavlja boljše pogoje za delo, omogoča hitrejšo rast, napredek in razvoj celotne organizacije. Sistem varnosti in zdravja pri delu zagotavlja učinkovitost in uspešnost celotne organizacije. Ugotovili smo, da se število poškodb pri delu z leti zmanjšuje. Z rezultati ankete smo tudi ugotovili, da se zaposleni počutijo varne na delovnem mestu ter da ima obstoječi sistem varnosti pri delu dober vpliv na njihovo počutje. Ugotavljamo, da so zaposlenim veliko bolj pomembni nematerialni načini motiviranja. Zaradi teh dejavnikov so zaposleni pri delu zadovoljni. Menimo, da je za uspeh organizacije potrebno sodelovanje med vodstvom in zaposlenimi, treba je iskati skupne rešitve za dobrobit družbe ne le za posameznike.

V uvodnem delu smo postavili dve hipotezi, ki smo jih nato s predstavitvijo rezultatov in njihovo interpretacijo potrdili. Glede na rezultate se je izkazalo, da so zaposleni zadovoljni z varnostjo na delovnem mestu, saj se počutijo varne, ter da se sistem varnosti in zdravja pri delu z leti izboljšuje. To pomeni, da se podjetje zaveda pomena varnosti pri delu za delavce in da le tako lahko zagotovijo boljši poslovni uspeh organizacije.



## LITERATURA

- Agil. 2016. *Opravljanje pregledov in preizkusov delovne opreme*. [Http://www.agil.si/varstvo-pri-delu/pregledi-in-preizkusi-delovne-opreme/](http://www.agil.si/varstvo-pri-delu/pregledi-in-preizkusi-delovne-opreme/) (12. 5. 2016).
- Brezovar, Borut. 2000. *Priloga Slovenskega pravnega registra: Zakon o varnosti in zdravju pri delu*. Ljubljana: Bonex.
- Brown, Denise. 2016. *What is Workplace Safety*. [Http://smallbusiness.chron.com/workplace-safety-43459.html](http://smallbusiness.chron.com/workplace-safety-43459.html) (22. 6. 2016).
- Bureau Veritas. 2016. *OHSAS 18001*. [Http://www.bureauveritas.si/services+sheet/ohsas18001](http://www.bureauveritas.si/services+sheet/ohsas18001) (12. 5. 2016).
- CPV. 2016. *Promocija zdravja na delovnem mestu*. [Http://www.cpv.si/promocija-zdravja-na-delovnem-mestu.html](http://www.cpv.si/promocija-zdravja-na-delovnem-mestu.html) (12. 5. 2016).
- Čili za delo. 2016. *Kako so podjetja izboljšala delo in delovno okolje z ukrepi promocije zdravja*. [Http://www.cilizadelo.si/kako-so-podjetja-izboljsala-delo-in-delovno-okolje-z-ukrepi-promocije-zdravja.html](http://www.cilizadelo.si/kako-so-podjetja-izboljsala-delo-in-delovno-okolje-z-ukrepi-promocije-zdravja.html) (9. 5. 2016).
- Evropska agencija za varnost in zdravje pri delu. 2016. *Ustrezna varnost in zdravje pri delu sta dobra za podjetja*. [Http://osha.europa.eu/sl/themes/good-osh-is-good-for-business](http://osha.europa.eu/sl/themes/good-osh-is-good-for-business) (29. 1. 2016).
- Frost, Shelley. 2016. *The Importance of Training & Development in the Workplace*. [Http://smallbusiness.chron.com/importance-training-development-workplace-10321.html](http://smallbusiness.chron.com/importance-training-development-workplace-10321.html) (22. 6. 2016).
- Goetsch, David L. 2008. *Occupational Safety and Health for Technologists, Engineers, and Managers*. New Jersey: Pearson Prentice Hall.
- Koselj, Viktor. 2002. *Priročnik za zdravo in varno delo*. Ljubljana: Tehniška založba Slovenije.
- Luka Koper. 2015. *Letno poročilo varnosti in zdravja pri delu za leto 2014*. Interno gradivo, Luka Koper.
- Luka Koper. 2016. *O podjetju*. [Https://luka-kp.si/slo/predstavitev](https://luka-kp.si/slo/predstavitev) (12. 5. 2016).
- Nacionalni inštitut za javno zdravje. 2016. *Obeležitev mednarodnega praznika dela: pomen ozaveščanja zdravja na delovnem mestu*. [Http://www.nijz.si/sl/obelezitev-mednarodnega-praznika-dela-2016-pomen-ozavescanja-zdravja-na-delovnem-mestu](http://www.nijz.si/sl/obelezitev-mednarodnega-praznika-dela-2016-pomen-ozavescanja-zdravja-na-delovnem-mestu) (12. 5. 2016).
- Pravilnik o načinu izdelave izjave o varnosti z oceno tveganja. *Uradni list RS*, št. 30/00.
- Pravilnik o varnosti in zdravju pri uporabi delovne opreme. *Uradni list RS*, št. 101/04.
- Seražin, Miloš. 2006. Ocena tveganja v luči sistema vodenja varnosti in zdravja pri delu – OHSAS 18001. V *Varstvo pri delu, varstvo pred požari in medicina dela*, 4 str. Ljubljana: Fakulteta za kemijo in kemijsko tehnologijo, Oddelek za tehniško varnost.
- Srna, Milan in Etbini Tratnik. 1999. *Pravilniki o varnosti in zdravju pri uporabi delovne opreme; o osebni varovalni opremi, ki jo delavci uporabljajo pri delu; o zahtevah za zagotavljanje varnosti in zdravja delavcev na delovnih mestih; o varnostnih znakih*. Ljubljana: Zavod za varstvo pri delu.
- Srna, Milan. 2006. *Priročnik za strokovni izpit iz varnosti in zdravja pri delu*. Ljubljana: Zavod za varstvo pri delu.

- Stergar, Eva in Tanja Urdih Lazar. 2012. *Zdravi delavci v zdravih organizacijah. Priročnik za promocijo zdravja pri delu v malih podjetjih in organizacijah*. Ljubljana: Univerzitetni klinični center, Klinični inštitut za medicino dela, prometa in športa.
- Strban, Grega. 2012. *Pravne osnove varnosti: učbenik*. Ljubljana: Fakulteta za kemijo in kemijsko tehnologijo.
- Vakselj, Marko. 2001. *Izjava o varnosti: priročnik za izdelavo izjave o varnosti z oceno tveganja in značilnimi primeri*. Ljubljana: Primath.
- Varnost in zdravje pri delu*. 2004. Maribor: Inštitut za varstvo pri delu in varstvo okolja.
- Zakon o delovnih razmerjih (ZDR-1). *Uradni list RS*, št. 21/2013.
- Zakon o varnosti in zdravju pri delu (ZVZD). *Uradni list RS*, št. 56/99, 64/01.
- Zakon o varnosti in zdravju pri delu (ZVZD-1). *Uradni list RS*, št. 43/11.

## **PRILOGE**

Priloga 1 Anketni vprašalnik





***ANALIZA POSTOPKOV ZAGOTAVLJANJA VARNOSTI PRI DELU V PODJETJU  
LUKA KOPER, D. D. – RAZISKAVA***

Pozdravljeni,

sem Elvis Kovačević, absolvent Fakultete za management v Kopru. V okviru diplomskega dela z naslovom *Analiza postopkov zagotavljanja varnosti pri delu v podjetju Luka Koper, d. d.*, opravljam raziskavo na to temo.

Vljudno Vas prosim, da si vzamete nekaj minut časa in izpolnete priloženi anketni vprašalnik. Raziskava poteka tako, da pri vprašanjih izberete (označite) tisti odgovor, ki najbolj ustreza vašemu prepričanju. *Sodelovanje v anketi je povsem anonimno.*

Že vnaprej se Vam za Vaše odgovore lepo zahvaljujem.

## ANKETNI VPRAŠALNIK

1. Spol

M

Ž

2. Starost

18–30

31–40

41–60

Nad 60

3. Kje ste zaposleni?

Pisarniško delo

Operativno terensko delo

4. Kako se počutite v zvezi z varnostjo na vašem delovnem mestu?

Zelo varno

Varno

Ne dovolj varno

5. Kakšen vpliv ima obstoječi sistem varnosti pri delu v Luki Koper na vaše počutje v zvezi z varnostjo in zaščito?

Zelo dober

Dober

Nima vpliva

6. Ali ste mnenja, da ureditev sistema varnosti v Luki Koper dovolj dobro zagotavlja varnost pri delu?

Da, zagotavlja

Potrebuje kakšno izboljšavo

Ne zagotavlja

7. Ste se na sedanjem delovnem mestu že kdaj poškodovali?

Da

Ne

Če ste odgovorili z »Da«, prosim, odgovorite na spodnje vprašanje, sicer nadaljujte z vprašanjem 9.

8. Ali je razlog za poškodbo v pomanjkljivem sistemu varnosti in zdravja pri delu?

Da

Ne

9. Menite, da se število poškodb pri delu v Luki Koper z leti zmanjšuje?

Da

Ne

10. Ali ste mnenja, da se sistem varnosti in zdravja pri delu v Luki Koper z leti izboljšuje?

Da, se izboljšuje

Se ne spreminja

Se slabša

Hvala za sodelovanje.