

ZAKLJUČNA PROJEKTNA NALOGA

PRIMOŽ POVŠE

UNIVERZA NA PRIMORSKEM
FAKULTETA ZA MANAGEMENT

Zaključna projektna naloga

NADZOR PRI VARNOSTI IN ZDRAVJU PRI
DELU V JAVNI UPRAVI

Primož Povše

Mentorica: viš. pred. mag. Katarina Krapež

POVZETEK

Zaključna projektna naloga obravnava sistem varnosti in zdravja pri delu, pri čemer je poudarek na dobrih praksah, ki se nanašajo na delo v javni upravi. V začetnem delu naloge so opredeljeni pravila in ukrepi za nadzor delodajalcev ter pravice delavcev v Republiki Sloveniji in širšem mednarodnem okolju. V nadaljevanju so povzete dobre prakse nadzora nad varnostjo in zdravjem pri delu dveh držav članic Evropske unije, in sicer Avstrije in Danske. Na osnovi analize stanja v Sloveniji in pregleda dobrih praks v drugih državah je poudarjen razkorak med izvajanjem dejavnosti v tujini in na nacionalnem nivoju. Posledično so v sklepnem delu naloge predlagane smernice za boljše udejanjanje nadzora nad varnostjo in zdravjem pri delu v javni upravi Republike Slovenije.

Ključne besede: varnost in zdravje pri delu, delovno okolje, nezgoda pri delu, poklicna bolezen, delovna inšpekcija.

SUMMARY

The final project work examines the occupational safety and health with an emphasis on good practices related to work in public administration. Initially it defines the measures and rules for the control of employers, as well as workers' rights in Slovenia and within a broader international sphere. It summarizes good practice control over occupational health and safety of two member states of the European Union, the Republic of Austria and the Kingdom of Denmark. The gap between the implementation of activities in the global and local environment is emphasized through the analysis of the situation in Slovenia and good practices in other countries. Findings related to better implementation of control over occupational safety and health in the public administration of the Republic of Slovenia are presented at the conclusion of the work.

Key words: occupational safety and health/working environment/occupational accident/occupational disease/labour inspection

UDK:

ZAHVALA

Iskrena hvala mentorici mag. Katarini Krapež, viš. pred., ki mi je bila vedno na razpolago za nasvet in pomoč pri oblikovanju zaključne projektne naloge.

Zahvaliti se moram tudi svoji družini, očetu in mami in še posebej ženi Metki, ki mi je stala ob strani in me na tej poti podpirala.

VSEBINA

1	Uvod	1
2	Nacionalna normativna ureditev nadzora nad zagotavljanjem varnosti in zdravja pri delu ter stanje v praksi	4
3	Mednarodnopravna ureditev nadzora nad varnostjo in zdravjem pri delu	14
3.1	Akti Evropske unije.....	16
4	Primerjalni pregled sistemov za zagotavljanje varnosti in zdravja pri delu v Avstriji in na Danskem	19
4.1	Sistem zagotavljanja varnosti in zdravja pri delu v Avstriji.....	19
4.2	Sistem zagotavljanja varnosti in zdravja pri delu na Danskem	21
5	Opis primerov dobrih praks na področju nadzora nad varnostjo in zdravjem pri delu v Avstriji in na Danskem.....	24
5.1	Primerjalna analiza primerov dobrih praks	25
5.1.1	Primer dobre prakse v rafineriji nafte – Danska.....	25
5.1.2	Primer dobre prakse v proizvodnji jeklenih izdelkov – Avstrija.....	26
5.1.3	Primer dobre prakse v podjetju za prodajo in vzdrževanje dvigal in tekočih sto	27
5.2	Primerjalna analiza primerov dobrih praks	28
5.3	Analiza možnosti prenosa dobrih praks na področje javne uprave	29
6	Sklep.....	32
	Literatura in viri.....	35

PONAZORILA

Slika 1: Število smrtno poškodovanih delavcev v obdobju 2001–2011	6
Slika 2: Organizacijska shema Inšpektorata Republike Slovenije za delo.....	11
Slika 3: Število opravljenih inšpekcijskih pregledov in ukrepov v obdobju 2006–2011.....	12
Slika 4: Organizacijska shema Inšpektorata za delo Republike Avstrije.....	20
Slika 5: Razporeditve Inšpektorata za delo Kraljevine Danske (WEA)	22
Tabela 1: Število inšpekcijskih pregledov na področju varnosti in zdravja pri delu v obdobju 2000–2011 – redni, izredni in kontrolni pregledi ter skupno število le-teh	13

KRAJŠAVE

AUVA	Austrias General Accident Insurance Institution (Nacionalni zavod za zavarovanje pred nesrečami v Avstriji)
CIRCA	Communication and Information Resource Centre Administrator (Evropski center za komuniciranje in informiranje)
ESHA	European Safety and Health Agency (Evropska agencija za varnost in zdravje)
EU	Evropska unija
IALI	International Association of Labour Inspectors (Mednarodna organizacija inšpektorjev za delo)
ILO	International Labour Organization (Mednarodna organizacija dela)
MNZ	Ministrstvo za notranje zadeve
NIOH	Danish National of Occupational Health (Danski inštitut za varnost in zdravje pri delu)
OZN	Organizacija združenih narodov
RS	Republika Slovenija
SLIC	Senior Labour Inspectors Comitte (Odbor glavnih inšpektorjev za delo)
SFRJ	Socialistična federativna republika Jugoslavija
WEA	Working Environment Authority (Organ za delovno okolje)
WHO	World Health Organization (Svetovna zdravstvena organizacija)
ZID	Zakon o inšpekciji dela
ZIN	Zakon o inšpekcijskem nadzoru
ZP	Zakon o prekrških
ZPIZ	Zakon o pokojninskem in invalidskem zavarovanju
ZUP	Zakon o upravnem postopku
ZVZD	Zakon o varnosti in zdravju pri delu

1 UVOD

Ena izmed človekovih temeljnih pravic je zagotavljanje pravičnih in zadovoljivih delovnih pogojev (prvi odstavek 23. člena Splošne deklaracije človekovih pravic, Zbirka mednarodnih dokumentov 1995, 1). Med njih v prvi vrsti spada varno in zdravo delovno okolje.

Besedno zvezo varnost in zdravje pri delu je težko opredeliti, saj gre za vsebinsko zelo širok in kompleksen pojem. S pojmom varnost in zdravje pri delu ne označujemo le nezmožnosti za delo in odsotnosti zaradi bolezni, temveč tudi stanje popolnega duševnega, telesnega in socialnega blagostanja, ki se kaže v zmožnostih neprekinjenega prilagajanja okolju (Svetovna zdravstvena organizacija 2010). Sodobna opredelitev torej opredeljuje zdravje kot vrednoto in bistveni vir za kakovostno in produktivno življenje skupnosti kot celote in slehernega posameznika. Zdravje je po tej opredelitvi dinamično ravnovesje duševnih, duhovnih, čustvenih, telesnih, socialnih in osebnih prvin, ki se kaže v zmožnosti neprestanega prilagajanja okolju in neprestanega opravljanja funkcij. V tem smislu skrb in zdravje nista le interes posameznika, institucij zdravstvenega varstva ali medicinskih strok, temveč odgovornost družbene skupnosti v celoti (Futur 2010).

Potreba po varnem in zdravem delovnem mestu izhaja iz ciljev dobrega gospodarja ter splošne blaginje družbe (Koselj 2002). Zdravje je ob družini ena od najpomembnejših družbenih vrednot, saj je v vseh starostnih skupinah na prvem mestu. Je pred vrednotami, kot so prijatelji, denar, zabava, bogastvo. Varnost in zdravje pri delu združujeta določene ukrepe, znanja in postopke za zagotavljanje zdravega in varnega delovnega mesta. Ti ukrepi pripomorejo k temu, da se zniža število poklicnih bolezni in nezdod pri delu, kar posledično pomeni manjše stroške za organizacijo (Vran 2002).

Varnost in zdravje pri delu je izrazito interdisciplinaren pojem, ki skozi zgodovinski razvoj vse močnejše postavlja merila uspeha posameznih družbenih segmentov v industriji in organih državne uprave. S tem postavlja merila hitrejšega tehnološkega in tehničnega razvoja, katerega cilj je večja ekonomska uspešnost negospodarskih in gospodarskih sistemov. Sem pa spadajo posamezni subjekti in s tem tudi celotna družba, ki postavlja merila uspešnosti in eno od vodil, ki je temeljna vrednota sodobne družbene ureditve (Futur 2010). Zdravje vpliva tako na makroekonomsko (npr. na kompetitivnost poslov, izobraževanje in učinkovitost sektorjev zdravstvenega varstva) kot na mikroekonomsko obnašanje (npr. na inovacije in produktivnost). Iz navedenega izhaja, da je kakovost (delovnega) življenja nujna za zagotovitev zdravja in varnosti zaposlenih. To je predpostavka za zagotovitev visokokakovostnih storitev, ki so v današnjem življenju bistvenega pomena za konkurenčnost na trgu delovne sile.

Dolgoročno uspešno in sodobno naravnano gospodarstvo sta temeljni merili, ki ju je mogoče doseči le z zadovoljnim, visoko motiviranim in zdravim delavcem. Temu delavcu je treba

zagotoviti delo v varnem, spodbudnem in zdravem delovnem okolju z visoko razvito stopnjo kulture. Sodobne ureditve družbe ni mogoče graditi na delovnih mestih, s tehnologijami in dejavnostmi, pri katerih je za varnost in zdravje delavcev slabo poskrbljeno ali pa je celo ogroženo (Sladič 2006). Nezgode pri delu znižujejo ugled podjetja in njegovo zanesljivost ter tako vsekakor lahko vplivajo na izgubo konkurenčnosti in posledično na izgubo trga.

Izvajanje varnosti in zdravja pri delu je zelo pomembno za vse deležnike v delovnem procesu, to je za delavca, delodajalca in državo. Delavcu je v interesu, da je sposoben za delo in zdrav, prav tako pa je tudi delodajalcu v interesu, da zaposli za delo sposobne in zdrave delavce, saj so ti produktivnejši in pomagajo podjetju do vidne vloge v konkurenčnosti na trgu. Na državni ravni je treba poskrbeti za ureditev preventivnih ukrepov, in to tako na zakonodajni kot na sistemski ravni. Predpisi, zlasti njihovo dosledno uveljavljanje v praksi, pripomorejo k temu, da se delodajalci zavedajo odgovornosti, ki jo imajo v zvezi z varnostjo in zdravjem svojih zaposlenih. Hkrati kakovostni predpisi pripomorejo tudi k zmanjšanju stroškov (delodajalcev in javnih zdravstvenih sistemov), ki so posledica zdravstvenih okvar in nezdod pri delu. Država potrebuje produktivne in zdrave delavce, saj lahko le tako prispevajo h gospodarskemu razvoju.

Ko govorimo o delodajalcih, pa je treba povedati, da je skrb za varno in zdravo delovno okolje za delodajalca tudi strošek, pri čemer se morajo delodajalci zavedati, da so lahko stroški, ki nastanejo kot posledica delovnih nezdod in poklicnih boleznih, bistveno višji kot začetni vložek in vzdrževanje potrebne ravni varnosti in zdravja na delovnem mestu. Stroški namreč ne zajemajo le glob in sankcij, temveč tudi odškodnine za nezdode pri delu oziroma razne regresne zahtevke s strani zavarovalnic in podobno. Malomaren odnos do ukrepov, skrbi, povezanih z varnostjo in zdravjem pri delu, prinaša tako imenovane posredne in neposredne stroške. Posredne ekonomske posledice predstavljajo stroški ob izgubi delovnih dni, stroški usposabljanj novih delavcev, stroški odpravljanj nepravilnosti na opremi in raznih delovnih sredstvih, stroški posredovanja ob nezdodah, stroški posledic izgube ugleda podjetja. Neposredne posledice zajemajo zlasti stroške zdravljenja in zdravil, rehabilitacije po boleznih ter stroške ostale pomoči (Hlade 2010).

V Republiki Sloveniji (RS) je na področju varnosti in zdravja pri delu sprejetih vrsta normativnih aktov, ki so povzeti v nadaljevanju te naloge. Poleg potrebne zakonodaje je Državni zbor RS leta 2003 sprejel tudi strateški dokument, Resolucijo o nacionalnem programu varnosti in zdravja pri delu (Uradni list RS, št. 126/2003), v katerem je opisana strategija razvoja na tem področju.

Na področju regulacije varnosti in zdravja pri delu imajo poleg nacionalne zakonodaje, avtonomnih aktov organizacij in strateških dokumentov pomembno vlogo tudi mednarodne organizacije. Med temi je najpomembnejša Mednarodna organizacija dela (MOD), katere poglavitna naloga je izboljšanje statusa delavca. MOD deluje na tripartitni osnovi, ki jo sestavljajo predstavniki vlad, delodajalci in delojemalci. MOD na področju varnosti in zdravja

pri delu stremi predvsem k zagotavljanju pomoči državam, ki želijo same izvesti lastne sisteme upravljanja varnosti in zdravja pri delu. Slovenija je včlanjena v MOD od leta 1992.

V prvem delu zaključne projektne naloge je povzeta zakonodaja in ustrezna znanstvena in strokovna literatura na področju varnosti in zdravja pri delu. V empiričnem delu so predstavljene izbrane dobre prakse v RS in dveh državah Evropske unije (EU). Analizirana je nacionalna zakonodaja v Avstriji in na Danskem, nato pa je povzet sistem nadzora nad izvajanjem ukrepov za zagotavljanje varnosti in zdravja na delovnem mestu. Na osnovi zbranih podatkov in analiz dobrih praks v dveh državah EU so v zaključnem delu naloge zapisane sklepne ugotovitve.

2 NACIONALNA NORMATIVNA UREDITEV NADZORA NAD ZAGOTAVLJANJEM VARNOSTI IN ZDRAVJA PRI DELU TER STANJE V PRAKSI

Nacionalne pravne vire na področju varnosti in zdravja pri delu delimo na heteronomne in avtonomne. Heteronomni pravni viri so državni, oblastni pravni viri, ki jih izdaja država in veljajo za vse. Sem med drugim spadajo ustava, zakoni, podzakonski akti. Med heteronomnimi pravnimi viri je najpomembnejša Ustava RS (Uradni list RS, št. 33/91, 42/97, 66/00, 24/03, 69/04, 68/06), ki v drugem poglavju ureja človekove pravice in temeljne svoboščine. Ustava RS pravice do zdravja in osebne varnosti pri delu posebej ne omenja. Podlaga za vsebinsko urejanje varnosti in zdravja pri delu je posredno podana v ustavni določbi o nedotakljivosti človekovega življenja, in sicer v 17. členu in deloma v 50. členu, ki opredeljuje pravico do socialne varnosti, vključno s pravico zavarovanja. Med avtonomne pravne vire uvrščamo tiste pravne norme, ki jih udeleženci na trgu in njihove organizacije oblikujejo same – na primer poslovni običaji, formularne pogodbe in splošni pogoji (Bohinc, Cerar in Rajgelj 2006). Med avtonomne vire spadajo tudi tisti viri, za katere pri kolektivni pogodbi ni potrebno pooblastilo, ki jih po posameznih opravljenih pogajanjih sprejmejo delodajalci in delavci ali drugače imenovani reprezentativni predstavniki socialnih partnerjev. K tem virom spadajo še vsi tisti viri, ki jih najdemo pri delodajalcu, ki je pooblaščen, da za določeno organizacijo (podjetje, ustanovo ipd.) sprejema pravila, kot so pravilniki, poslovniki in podjetniške kolektivne pogodbe. Konkreten in posamičen pravni vir s področja varnosti in zdravja pri delu je tudi pogodba o zaposlitvi med delodajalcem na eni strani in delavcem na drugi, ki (oziroma če) vsebuje določila v zvezi z zagotavljanjem varnih delovnih pogojev za delodajalca in delavca.

V okvir socialnih zavarovanj, omenjenih v Ustavi RS, spadajo zdravstveno, pokojninsko in invalidsko zavarovanje ter ostala javna zavarovanja. Ustavi so podrejeni zakoni in podzakonski akti. V nadaljevanju je kratko povzeta vsebina pomembnejših zakonodajnih virov na področju varnosti in zdravja pri delu, pri čemer je poudarek na nadzoru nad ukrepi za zagotavljanje varnosti in zdravja pri delu.

Temeljni zakon na področju zagotavljanja varnega in zdravega delovnega okolja je Zakon o varnosti in zdravju pri delu (ZVZD-1, Uradni list RS, št. 43/11). ZVZD-1 opredeljuje pravice in dolžnosti delavcev in delodajalcev v povezavi z varnim in zdravim delom ter določa ukrepe. Med pomembnejšimi določbami ZVZD-1 na področju varnosti in zdravja pri delu je pravilo, da mora delodajalec oceniti tveganja, ki so jim izpostavljeni delavci (17. člen ZVZD-1), in sprejeti ukrepe, s katerimi bo zagotavljal nemoteno izvajanje prve pomoči, možne evakuacije v primeru naravnih katastrof, požarov in podobno (20. in 21. člen ZVZD-1). Delodajalec mora imeti pri zagotavljanju varstva in zdravja pri delu usposobljenega

varnostnega inženirja, ki mora imeti opravljen strokovni izpit iz varstva in zdravja pri delu (28. člen ZVZD-1).

V naslednjem odstavku je najprej opredeljena nezgoda pri delu, ki jo obravnavata dva zakona: Zakon o pokojninskem in invalidskem zavarovanju (ZPIZ-2, Uradni list RS, št. 96/12) in ZVZD-1. V nadaljevanju je opredeljena še poklicna bolezen, v nadaljevanju pa je besedilo osredotočeno na normativno ureditev nadzora.

ZVZD-1 v tretji točki prvega odstavka 3. člena opredeljuje pojem nezgode pri delu kot nepredviden oziroma nepričakovan dogodek na delovnem mestu ali v delovnem okolju, ki se zgodi v času opravljanja dela ali izvira iz dela in ki povzroči poškodbo delavca. ZVZD-1 tako obravnava nezgodo kot neki dogodek, zaradi katerega se zgodi poškodba. ZPIZ-2 v 66. členu opredeljuje nezgodo pri delu kot posledico neposrednega in kratkotrajnega mehničnega in fizikalnega učinka. Za nezgodo omenja tudi, da je posledica neke hitre spremembe položaja telesa, neke nenadne obremenitve telesa ali nekakšnih drugih sprememb fiziološkega stanja organizma, če je takšna poškodba v vzročni zvezi z opravljanjem določene nege dela ali dejavnosti, na podlagi katere je poškodovanec zavarovan. Iz tega lahko razberemo, da ZPIZ-2 predstavlja nezgodo pri delu od poškodbe naprej, kar je posledično posledica nezgode pri delu. ZPIZ-2 v 66. členu, obravnava nezgodo pri delu kot nezgodo, ki se je zgodila ob prihodu na delovno mesto in ob odhodu z delovnega mesta, razen če prevoz organizira delodajalec, ter možnosti nezgode na službeni poti. Med nezgode pri delu pa lahko štejemo tudi obolenje, ki je neposredna ali izključna posledica nesrečnega naključja, lahko pa tudi višje sile med opravljanjem dela oziroma dejavnosti, na podlagi katere je oboleli zavarovan.

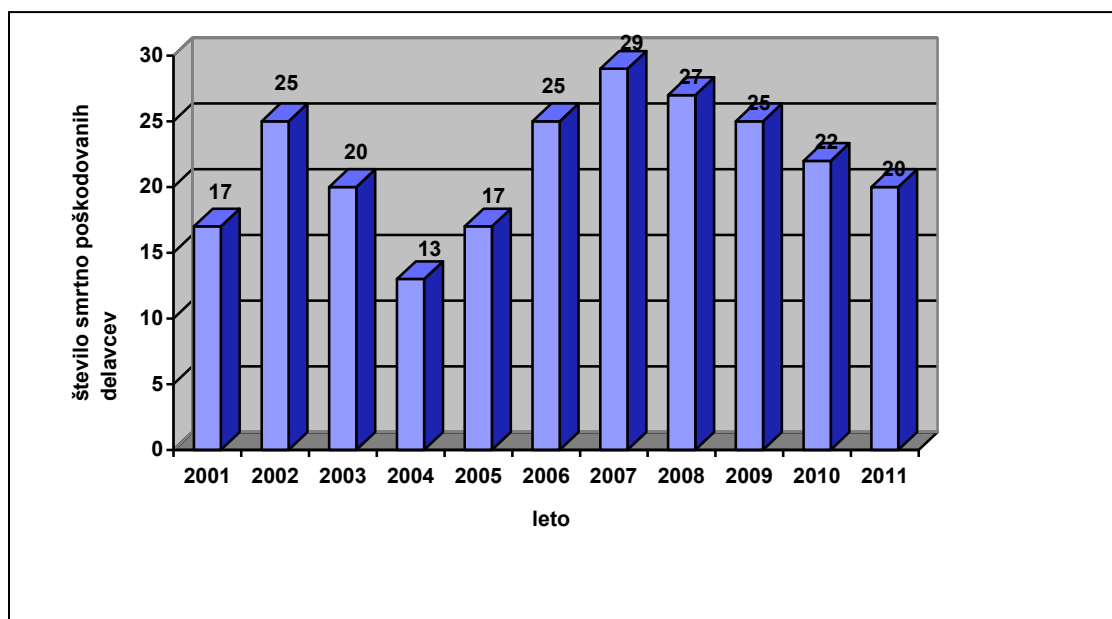
ZVZD-1 v 41. členu določa, da je treba vsako nezgodo na delu, ki se zgodi ob opravljanju delovne obveznosti, na poti na delovno mesto ali z delovnega mesta ter na službeni poti, takoj prijaviti. Delavec nezgodo najprej prijavi svojemu delodajalcu, ki mu jo ta potrdi, nato pa mora nezgodo, za katero se predvideva, da bo odsotnost delavca daljša od treh dni, takoj prijaviti na Inšpektorat RS za delo. Delodajalec za vsako nezgodo pri delu opravi raziskavo, saj lahko tako prispeva k večji varnosti v prihodnje.

Raziskava nezgode pri delu, ki jo mora opraviti podjetje ali organizacija, je sporočilo, da morajo delodajalci razumeti, da lahko nezgoda pri delu prizadene zaposlenega delavca in njegovo družino v veliko večjem obsegu, kot je na splošno znano. Pri tem je pomembno, da delodajalci vsako nezgodo pri delu obravnavajo skrbno in resno, da jo analizirajo in ocenijo ter določijo preventivne ukrepe za v prihodnje. Praksa kaže, da se delodajalci pogosto ne zavedajo bremena, ki ga predstavlja nezgoda na delovnem mestu za delavca in njegovo družino.

Poročilo Inšpektorata RS za delo kaže, da je bilo v letu 2011 s strani delodajalcev prijavljenih 12.785 nezgod pri delu, kar je v primerjavi z letom 2010 za 15 odstotkov manj nezgod. Na ta padec je v veliki meri vplivala recesija, saj se zaradi nje zmanjšuje zelo zahtevno delo v gradbeništvu in na različnih področjih v industriji. V letu 2011 je bilo prijavljenih 22 kolektivnih nezgod pri delu, 12.231 delavcev je utrpelo lažje poškodbe, 507 delavcev je utrpelo hujše poškodbe, kar 20 nezgod pa se je končalo s smrtnim izidom (Inšpektorat RS za delo 2011a, 28).

Statistično so pomembne tudi nezgode, pri katerih je poškodovana oseba umrla. Pri teh je pomembno, ali se je nezgoda zgodila na delovnem mestu in ali poškodba delavca izvira iz opravljanja dela pri delodajalcu delavca ter da gre za osebe, ki imajo s področja varnosti in zdravja pri delu status delavca oziroma samozaposlene osebe (41. člen ZVZD-1). Število primerov, pri katerih se je nezgoda končala s smrtnim izidom, se v zadnjih letih stalno spreminja, vendar se, kot je razvidno iz slike 1, spodaj, ta trend zmanjšuje. Iz slike 1 lahko razberemo, da se je v letu 2011 zgodilo 20 nezgod s smrtnim izidom. Če primerjamo trend nezgod pri delu, ki so se končale s smrtjo v prejšnjih petih letih, lahko ugotovimo, da se varnost na delovnih mestih izboljšuje. Kot je razvidno iz spodnjega grafa, je bilo v zadnjih desetih letih največ nezgod s smrtnim izidom leta 2007 (29), najmanj pa leta 2004 (13). Upad nezgod pri delu v zadnjih letih lahko poleg dobrega dela inšpekcijskih služb pripišemo tudi zmanjševanju določenih panog (gradbeništvo, strojništvo) in večjemu številu del, ki jih sedaj opravljajo stroji. Podrobneje to predstavlja slika 1.

Slika 1: Število smrtno poškodovanih delavcev v obdobju 2001–2011



Vir: Inšpektorat RS za delo 2012a.

ZPIZ-2 v 68. členu opredeljuje poklicne bolezni kot bolezni, ki so povzročene z daljšim, neposrednim vplivom določenega delovnega procesa ter delovnih pogojev na delovnem mestu in na delu, ki spada v neki neposredni okvir dejavnosti, na podlagi katere je delavec zavarovan. Glavni podzakonski vir na tem področju je Pravilnik o seznamu poklicnih bolezni (Uradni list RS, št. 85/03), ki v 2. členu kot poklicno bolezen opredeljuje bolezen z nekim daljšim vplivom, določenega delovnega procesa in pogojev dela, na določenem delovnem mestu, ki spada v neposredni okvir dejavnosti in je navedena v seznam poklicnih bolezni. Sem štejemo tudi poklicne bolezni po prizadetih organskih sistemih (npr. bolezni dihal, zob, kože), poklicne bolezni, ki jih povzročajo rakotvorne snovi, in druge bolezni. Organ, ki vodi postopke ugotavljanja poklicne bolezni v Sloveniji, je Zavod RS za pokojninsko in invalidsko zavarovanje.

Sedaj ko smo opredelili nezgode pri delu in poklicne bolezni, se lahko osredotočimo še na nadzor nad izvajanje ukrepov na področju varnosti in zdravja pri delu, kjer je treba omeniti, da je urejen z več zakoni. V zadnjem delu ZVZD-1 je opredeljen pomen nadzora inšpekcijskega dela na področju rudarske in pomorske inšpekcije ter organ za nadzor letalske varnosti (72., 73. in 74. člen ZVZD-1). Temeljni in specialni zakon, ki ureja nadzor na področju varnosti in zdravja pri delu, je Zakon o inšpekciji dela (ZID, Uradni list RS, št. 38/94, 32/97, 36/00). Nadzor izvaja Inšpektorat RS za delo, ki je organ v sestavi Ministrstva za delo, družino in socialne zadeve. Delovno področje organa je določeno z ZID, dopolnjuje pa ga Zakon o inšpekcijskem nadzoru (ZIN, Uradni list. RS, št. 56/02, 26/07), ki je splošni zakon na področju inšpekcijskega nadzora.

Oba zakona urejata način in postopke nadzora, dolžnosti in pravice inšpektorjev, organizacijo inšpekcij, postopke nadzora ter druga vprašanja v zvezi z inšpekcijo, vendar je treba poudariti, da je ZIN splošni zakon, ki ureja splošna načela inšpekcijskega nadzora vseh inšpekcij, položaj, pravice in dolžnosti inšpekcij, pooblastila inšpektorjev, potek inšpekcijskega nadzora, inšpekcijske ukrepe in druga vprašanja v zvezi z inšpekcijo. Ko govorimo o ZID, govorimo o specialnem predpisu, ki ureja inšpekcijsko nadzorstvo nad izvajanjem zakona kolektivnih pogodb in splošnih aktov, zaposlovanju delavcev doma in v tujini, varnosti in zdravju delavcev pri delu. V drugem členu ZID je zapisano, da se inšpektorat ustanovi kot organ v sestavi ministrstva in ima notranje organizacijske enote, ki jih združuje in odpravlja minister Ministrstva za delo, družino in socialne zadeve. Inšpektorat predstavlja, vodi in koordinira glavni inšpektor, ki koordinira in organizira delo inšpektorjev ter odgovarja za zakonitosti in kakovost dela inšpektorata, kar določa ZIN v 10. členu. Glavni inšpektor ima nalogo določiti letni načrt za izvajanje nalog inšpektorata in načine za dodeljevanje posameznih nalog inšpektorjem v skladu z zakonskimi predpisi.

V 32. členu ZIN govori o tem, da lahko inšpektor v primeru določenih nepravilnosti pri ugotovitvi, da je kršen drug zakon oziroma akt, odredi ukrepe za odpravo teh pomanjkljivosti. Pri opravljanju inšpekcijskega nadzora lahko inšpektor odvzame dokumentacijo in predmete,

ki jih potrebuje za obravnavanje stanja v obravnavani zadevi, zlasti če meni, da obstaja utemeljen sum kršitve zakonov, in s tem ne ovira dejavnosti fizične ali pravne osebe (34. člen ZIN). Ko inšpektor odvzame dokumentacijo, izda potrdilo, iz katerega mora biti razvidno, katera dokumentacija je bila odvzeta (13. člen ZID). Inšpektor lahko tudi brez predhodnega obvestila in dovoljenja delodajalca vstopi v prostore, ki so namenjeni za opravljanje gospodarske ali negospodarske dejavnosti. Če delodajalec nasprotuje pregledu določenih prostorov, mora inšpektor pridobiti odločbo sodišča, ki je pristojno za to področje (29. člen ZIN).

Nadalje lahko inšpektor izvede prekrškovne postopke, med drugimi lahko naznani kaznivo dejanje ali pa izda kazensko ovadbo za dejanje, ki je bilo ugotovljeno kot kaznivo in se preganja po uradni dolžnosti (22. člen ZID). Inšpektor določi zavezancu rok za odpravo pomanjkljivosti, ki jih je odkril med inšpekcijskim nadzorom (33. člen ZIN). Pri tem inšpektor lahko objavi svojo odločbo o inšpekcijskem nadzoru ali njen povzetek na vidnih mestih v prostoru zavezanca, v javnih glasilih ali pa na drug primeren način, ki mu ga omogoča zakon ali ostali podzakonski prepisi (36. člen ZIN). V primeru, da zavezanec ne odpravi pomanjkljivosti v določen roku, lahko inšpektor prepove opravljanje določene dejavnosti oziroma zaseže dokumentacijo in predmete, ki jih zavezanec koristi oziroma uporablja ali pa so z njimi kršitve nastale (35. člen ZIN).

Za povečanje učinkovitosti inšpektorjev vsebuje ZID določbo, v kateri določa, da inšpektor, če pri opravljanju nalog inšpekcijskega nadzora ugotovi kršenje zakona in njegovih podzakonskih predpisov oziroma akta, sestavi zapisnik. Zapisnik mora vsebovati podatke o dnevu, času in kraju inšpekcijskega nadzora, o delodajalcu, pri katerem opravlja inšpekcijski nadzor, o ugotovljenih ukrepih ter stanju. Zapisnik inšpektor izda delodajalcu, pri katerem je bil inšpekcijski nadzor opravljen. Inšpekcija lahko ukrepa na podlagi ugotovljenih dejstev s strani drugega inšpektorja, s tem pa je postopek krajši in bolj učinkovit (14. člen ZID). V ZIN je določeno tudi pooblastilo, ki daje inšpektorjem možnost, da v primeru manjših nepravilnosti pri kršitvah zakona oziroma podzakonskih predpisov izdajo le opozorilo, ki je glede na vrsto prekrška zadosten ukrep (33. člen ZIN). Ob tem se določi rok za odpravo ugotovljenih nepravilnosti, v primeru, da te pravilnosti niso odpravljene tako, kot je bilo napisano v odločbi inšpektorja, pa lahko ta izreče strožje ukrepe (35. člen ZIN). ZIN vsebuje v devetem poglavju tudi kazenske določbe, v katerih so predpisane višine kazni za določene prekrške.

Glavne pristojnosti Inšpektorata RS za delo so nadzor nad izvajanjem zakonov, podzakonskih aktov in drugih predpisov o varnosti in zdravju pri delu, poleg tega pa opravlja še vrsto drugih nalog: vodi in organizira delo službe inšpektorata in pripravlja gradiva z evidencami in poročili z njenega področja dela, skrbi za izvajanje zakonov in novih standardov, opravlja inšpekcijske nadzore na področju varnosti in zdravja pri delu (kot na primer pregledovanje jakosti hrupa, vibracij, sevanja, dvigovanja različnih bremen), med drugim tudi nadzor znanja

iz nujenja prve pomoči, evakuacije v primeru požarne ogroženosti ter znanje o osebni varovalni opremi. Služba inšpektorata ima nalogo, da oblikuje najzahtevnejše sistemske rešitve ter tako promovira politiko in kulturo varnosti in zdravja pri delu (Inšpektorat RS za delo 2012b).

Inšpektorat RS za delo izvaja poleg ostalih nalog tudi izobraževanja in strokovna usposabljanja. Na mednarodnem področju sodeluje pri najzahtevnejših projektih in nalogah z mednarodnimi organizacijami in drugimi organi s področja dela inšpekcije. S tem ko je služba inšpektorata vključena v sodelovanje na mednarodnem področju, se vključuje v različne projekte, spodbuja sodelovanje med ostalimi inšpekcijskimi organi ter s strokovnim usposabljanjem in sodelovanjem na tujem pripomore k še bolj strokovnemu in učinkovitemu delu inšpekcijskega organa za nadzor nad varnostjo in zdravjem pri delu v RS. Inšpektorat RS za delo je pri nadzoru neposredno zadolžen za kontrolo delovnih prostorov in objektov, delovnih mest ter pogojev za delo v prostorih in na deloviščih. Ugotavlja tudi ustreznost delovne opreme in strojev za delo. Ena od prioritiet za nadzor so prav tako organi javnega sektorja, kamor spadajo organi državne uprave, organi uprav lokalnih skupnosti, javnih agencij in skladov javnih zavodov. Na tem področju lahko Inšpektorat RS za delo opravlja nadzor v skladu s posebnimi pooblastili in predpisi (Inšpektorat RS za delo 2012c).

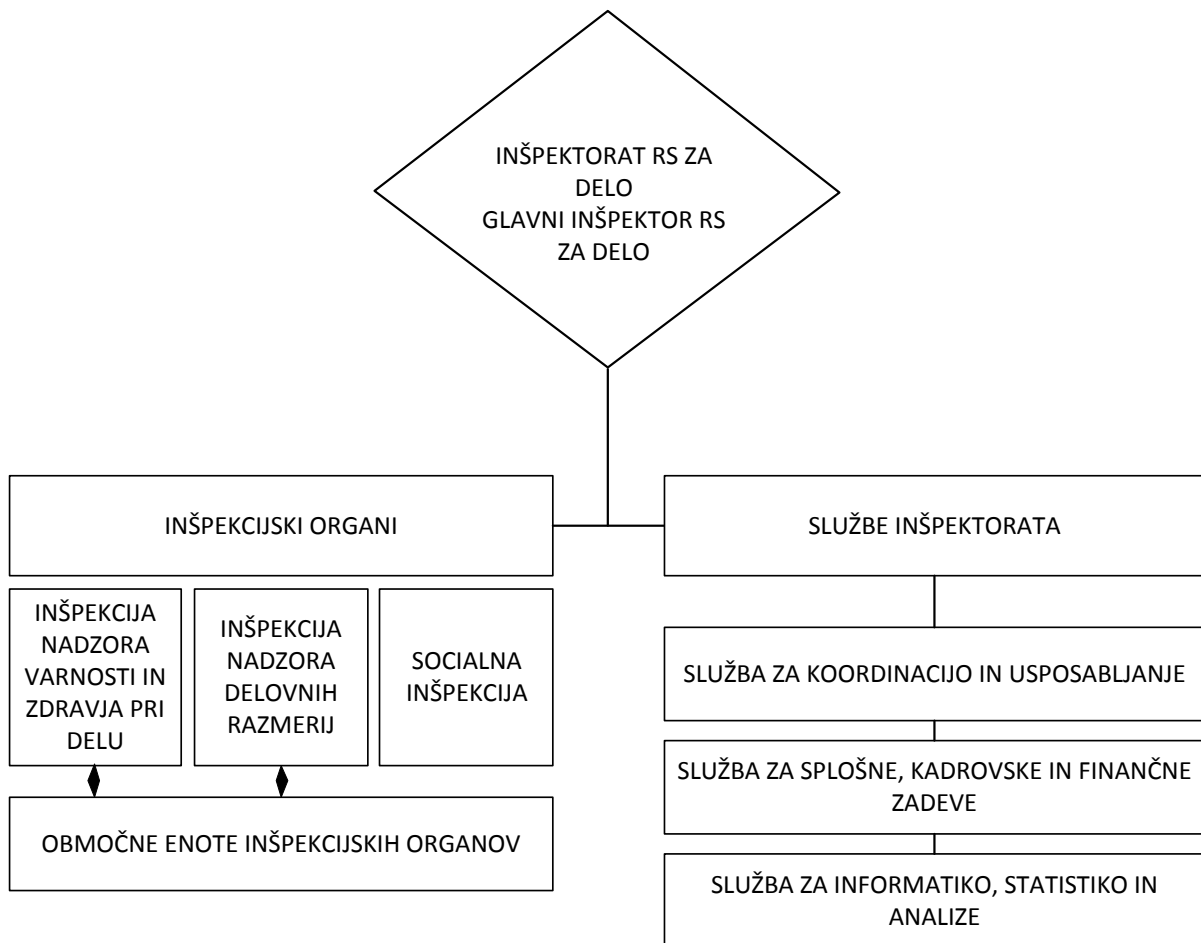
Pri obravnavanju inšpekcije za nadzor varnosti in zdravja pri delu lahko omenimo, da ima sama inšpekcija več služb za nadzor. Služba za varnost in zdravje pri delu se ukvarja z nevarnimi snovmi, jakostmi hrupa in vibracij, evakuacijo v primeru požara in pri drugih nesrečah, sevanji, dvigovanjem težkih bremen, prvo pomočjo, zdravstvenimi pregledi delavcev. Pri tem je treba poudariti, da služba za nadzor varnosti in zdravja pri delu opravlja nadzor v javni upravi z določenimi pooblastili in predpisi. Prav tako sodeluje tudi na področjih za krepitev znanj in izmenjavo izkušenj, s čimer aktivno sodeluje z organizacijami EU, pridobiva njihovo strokovno pomoč, pripravlja razna gradiva in sodeluje pri različnih projektih ter s tem znanjem potem razpolaga med svojimi inšpektorji, jim nudi strokovno pomoč in jih interno usposablja. Služba za nadzor varnosti in zdravja pri delu deluje po predpisih, kot so ZIN, ZID, ZUP in Zakon o prekrških. Vsaka služba na svojem področju izvaja inšpekcijski nadzor skladno z zakoni, podzakonskimi predpisi in drugimi pravnimi akti.

Služba za nadzor varnosti na stalnih delovnih mestih izvaja nadzore požarnega varstva v pristojnosti inšpekcijskih organov, v okviru inšpekcijskih pregledov pa tudi nadzore v javni upravi, kot so organi ministrstev in drugi javni zavodi, javne agencije in lokalne skupnosti, v skladu s prepisi in pooblastili (Inšpektorat RS za delo 2012d).

Predvsem na področju gradbeništva, kmetijstva, gozdarstva in drugih podobnih dejavnosti izvaja inšpekcijski nadzor služba za nadzor varnosti na začasnih in premičnih delovnih mestih. Pri tem nadzira tudi usposabljanje koordinatorjev, varnost na stalnih in začasnih premičnih gradbiščih ter izvaja test usposobljenosti teh koordinatorjev. Služba izvaja tudi

nadzor v javnem sektorju ter ostalih javnih agencijah in zavodih (Inšpektorat RS za delo 2012e).

Ko govorimo o delu inšpektorata je zelo pomembno, da omenimo tudi kakovost organizacije. Inšpektorat RS za delo ima pri svojem delu zelo razdeljene vloge, ki so temeljnega pomena pri takšni organizaciji, saj le s takšnim načinom vodenja dosega pozitivne rezultate. Inšpektorat je imel v letu 2011 zaposlenih 116 javnih uslužbencev, od tega 88 inšpektorjev (Inšpektorat RS za delo 2011, 9, b). Inšpektorat RS za delo vodi glavni inšpektor, podrejeni pa sta mu služba inšpektorata in inšpekcijski organ. Pod inšpekcijski organ spadata inšpekcija nadzora varnosti in zdravja pri delu in inšpekcija nadzora delovnih razmerij. Delujeta skupaj in imata devet območnih enot ter šest pisarn. Tako imajo inšpekcije večjo možnost za kakovostno delo, saj je njihovo področje zelo široko. Sem spada tudi socialna inšpekcija. Službe Inšpektorata RS za delo pa se delijo na službo za koordinacijo in usposabljanje, službo za splošne, kadrovske in finančne zadeve ter ostale službe inšpektorata. Služba za koordinacijo in usposabljanje usklajuje delovanje notranjih organizacijskih enot ter pripravlja gradiva za komuniciranje z javnostjo in mediji. Skrbi za usposabljanje svojih zaposlenih in s tem opravlja tudi naloge, ki so povezane z delom Inšpektorata RS za delo. Služba za splošne, kadrovske in finančne zadeve skrbi za vodenje in porabo finančnih sredstev, pripravlja in zaključuje račune ter vodi bilance in opravlja ostale naloge, ki so povezane s službo za splošne kadrovske in finančne zadeve. V službo inšpektorata spada tudi služba za informatiko, statistiko in analize. Ta se ukvarja predvsem s pripravami programske in druge opreme, zagotavlja delovanje strežnikov in načrtuje aplikacije pri naslednjih projektih Inšpektorata RS za delo kot kaže slika 2.

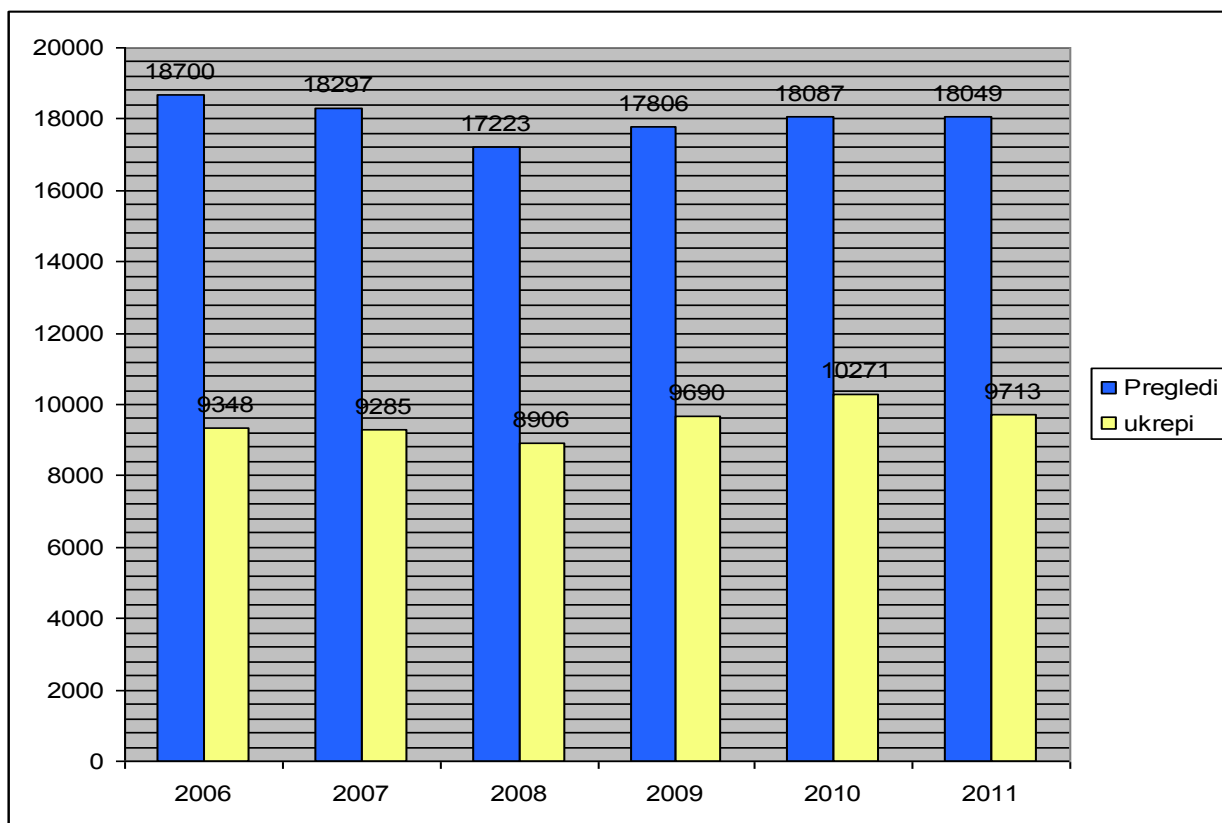


Slika 2: Organizacijska shema Inšpektorata Republike Slovenije za delo

Vir: Inšpektorat RS za delo 2009, 17.

Iz povzetka Poročila o delu Inšpektorata RS za delo za leto 2011 (Inšpektorat RS za delo 2011, 7) je razvidno, da je ta v letu 2011 v skladu z Zakonom o prekrških (Uradni list RS, št. 7/03) ukrepal v 4.875 primerih. Na področju nadzora delovnih razmerij je bilo opravljenih 9.626 pregledov. Na področju nadzora nad varnostjo in zdravjem pri delu pa je bilo opravljenih 8.195 pregledov (medtem ko so inšpektorji socialne inšpekcije opravili 228 nadzorov).

Skupaj je bilo tako opravljenih 18.049 inšpekcijskih nadzorov in raziskanih 160 nezgod pri delu. V letu 2011 je bilo izrečenih 9.713 ukrepov. V primerjavi z letom 2010 lahko ugotovimo, da se je število ukrepov in pregledov zmanjšalo za približno 0,3 odstotka, kar je razvidno tudi v spodnji sliki 3.



Slika 3: Število opravljenih inšpekcijskih pregledov in ukrepov v obdobju 2006–2011.

Vir: Inšpektorat RS za delo, 2011b, 2.

V letu 2011 je inšpekcija pri nadzoru varnosti in zdravja pri delu ugotovila skupno 14.773 kršitev, medtem ko je bilo leto prej ugotovljenih 15.857 kršitev. Razvidno je, da izstopajo tiste nesreče, ki se ponavljajo že daljše časovno obdobje, pri čemer gre predvsem za izvajanje preventivnih zdravstvenih pregledov pri usposabljanju delavcev za varno delo ter za ustreznost izjave o varnosti z oceno tveganja. Te ugotovljene nepravilnosti predstavljajo 31 odstotkov vseh ugotovljenih nepravilnosti oziroma kršitev.

Ko pregledujemo statistiko o številu inšpekcijskih pregledov na področju varnosti in zdravja pri delu, ki vključuje redne, izredne in kontrolne preglede, pa ugotovimo, da je bilo v letu 2011 opravljenih 8.195 inšpekcijskih nadzorov na področju varnosti in zdravja pri delu, kar je za 1,7 odstotka več kot v enakem obdobju leta 2010. Izredni inšpekcijski nadzori se v primerjavi s prejšnjimi leti povečujejo in jih je bilo v letu 2011 5.643, leta 2010 pa je bilo opravljenih 5431 izrednih nadzorov. Preostali inšpekcijski nadzori so bili opravljeni kot kontrolni nadzori oziroma kot redni nadzori. Kontrolnih nadzorov je bilo 1.213, izrednih pa 1.339, kar prikazuje preglednica 1.

Tabela 1: Število inšpekcijskih pregledov na področju varnosti in zdravja pri delu v obdobju 2000–2011 – redni, izredni in kontrolni pregledi ter skupno število le-teh.

LETO	Redni pregledi	Izredni pregledi	Kontrolni pregledi	Skupaj
2000	2007	2718	1648	6373
2001	2276	2520	1651	6447
2002	408	4869	1593	7870
2003	1968	4819	1371	8160
2004	1952	4685	1525	8162
2005	1521	5733	1425	8679
2006	1799	5101	1633	8533
2007	1486	5007	1676	8169
2008	2014	4209	1513	7736
2009	1528	4799	1389	7716
2010	1284	5431	1342	8057
2011	1213	5643	1339	8195

Vir: Inšpektorata RS za delo 2011c, 18.

3 MEDNARODNOPRAVNA UREDITEV NADZORA NAD VARNOSTJO IN ZDRAVJEM PRI DELU

Sodobne pravne podlage varnosti in zdravja pri delu so zapisane v mednarodnopравnih virih. To so zlasti konvencije¹ in priporočila mednarodnih organizacij², zlasti MOD in WHO. WHO je vodilna organizacija na področju zdravstvenih vprašanj iz globalnega področja. Njene oblike dela temeljijo na oblikovanju zdravstvenih raziskav, zagotavljajo tehnično podporo državam in tako tudi nadzirajo ter ocenjujejo zdravstvene trende, postavljajo norme in standarde na zdravstvenem področju. Njihova funkcija je zagotoviti čim boljše pogoje za zdravje. Temeljna naloga WHO je vodenje statistike o boleznih, prav tako se ukvarja z reševanjem raznih problemov s področja zdravja in vodi raziskave za iskanje cepiv proti različnim boleznim.

Pomembni pravni vir so tudi mednarodne pogodbe, s katerimi se med državami dvo- ali večstransko urejajo medsebojna vprašanja, v zvezi s katerimi imata oziroma imajo države skupen interes (na primer vprašanja migracije delovne sile, medsebojno priznavanje delovne sile, plače delavcev, pokojnine).

Pomembno vlogo v EU na področju varnosti in zdravja pri delu ima tudi Evropska agencija za varnost in zdravje pri delu (ESHA) s sedežem v Bilbau v Španiji.. Temeljni cilji ESHA na področju varnosti in zdravja pri delu so varnejša, bolj zdrava in produktivnejša delovna mesta v celotni EU. ESHA je tripartitna organizacija EU in povezuje predstavnike treh ključnih skupin, ki sprejemajo odločitve v vsaki od držav članic EU, to je vlade, delodajalske in delojemalske organizacije. V sistemu vodenja EU ima ESHA možnost soodločanja ne le na področju socialne, zdravstvene in drugih politik ter zagotovitve velikega notranjega trga, temveč tudi na področju rasti gospodarstva in povečanja konkurenčnosti ter pri izvajanju politike varnosti in zdravja pri delu ter pri uporabi sodobne, predvsem pa varne in za delavca prijazne tehnologije. S prostim pretokom blaga in delovne sile v EU prihaja tudi do skupnega razvoja, ki se kaže v skrbi za varnost in zdravje ljudi, saj zdravje in skrb zanj nista le ozek interes posameznika, temveč vedno bolj postajata skrb celotne družbe. Zdravje ni le zasebna, temveč vse bolj družbena vrednota. Ob tem se moramo zavedati, da gospodarski in socialni sistem, katerega neizogibni sestavni del je tudi sistem javne uprave, predstavljajo ljudje, ki delajo v določenih delovnih okoljih z različnimi sredstvi za delo, pri čemer so izpostavljeni različnim dejavnikom tveganja. Prav zato je tudi interes javne uprave za varnost in zdravje pri delu kljub njunim specifičnostim izjemno velik (Sladič 2006).

¹ Konvencija je univerzalen, obvezen pravni akt, ki so ga države, ki so ga ratificirale, dolžne spoštovati (v RS se tovrstni mednarodni dogovori na podlagi 8. člena Ustave RS uporabljajo neposredno, torej imajo prednost pred nacionalnimi zakoni) (Belopavlovič idr. 1999).

² Priporočila mednarodnih organizacij so neobvezen pravni akt brez moči obvezne uporabe; države obvezuje predvsem njihova vsebina s svojo avtoriteto (Belopavlovič idr. 1999).

Najpomembnejše mednarodno pravne vire s področja varnosti in zdravja pri delu, ki jih je sprejela in podpisala Socialistična federativna republika Jugoslavija, je po osamosvojitvi uveljavila tudi samostojna država Slovenija, in sicer skladno s 3. členom Ustavnega zakona za izvedbo temeljne Ustavne listine o samostojnosti in neodvisnosti RS (Uradni list RS, št. 11/91).

Podpis konvencije se razlikuje glede na pravno ureditev države članice. V Sloveniji se akti ratificirajo v Državnem zboru RS, nato pa objavijo v Uradnem listu RS. S področja varnosti in zdravja pri delu so zelo pomembne določene konvencije. Slovenijo zavezuje enainosedemdeset konvencij, med katerimi so nekatere ratificirane, druge pa so se nasledile z aktom o ratifikaciji. Med najpomembnejšimi so:

- Konvencija MOD, št. 81, o inšpekciji dela v industriji in trgovini (Uradni list SFRJ – Mednarodne pogodbe, št. 5/16),
- Konvencija MOD, št. 155, o varstvu pri delu, zdravstvenem varstvu in delovnem okolju (Uradni list SFRJ – Mednarodne pogodbe, št. 7/87),
- Konvencija MOD, št. 161, o službah medicine dela (Uradni list SFRJ – Mednarodne pogodbe, št. 14/89),
- Konvencija MOD, št. 102, o minimalnih normah socialne varnosti (Uradni list SFRJ – Mednarodne pogodbe, št. 1/55).

Konvencija MOD, št. 81, govori o inšpekciji dela v trgovini in industriji. Ta konvencija zahteva, da je treba o nezgodah, ki se zgodijo na delovnem mestu, in poklicnih boleznih obvestiti Inšpektorat RS za delo. Govori tudi o objavi statistike v Državnem zboru RS, o nezgodah pri delu, poklicnih boleznih, ostalih prekrških, ki so bili ugotovljeni na podlagi nadzora, in o sankcijah, ki so bile izrečene v primeru nepravilnosti. Določa tudi, kakšen mora biti sistem dela inšpekcije in kako naj delujejo posamezne inšpekcijske službe. V konvenciji so tudi zahteve o sodelovanju javnih in zasebnih služb ter o sodelovanju delavcev in delodajalcev, prav tako pa opredeljuje funkcijo inšpektorjev dela in tudi njihova pooblastila (Belopavlovič idr. 1999).

Konvencija MOD, št. 102, govori o minimalnih normah in o socialni varnosti primerov (dajatve za zdravstveno oskrbo, dajatve za bolezni, dajatve za starost, dajatve za primer nesreče ali poklicne bolezni, dajatve za materinstvo, dajatve za invalidnost) (Cvetko 2009).

Konvencija MOD, št. 121, govori o dajatvah za nesreče pri delu in poklicne bolezni. Cilj konvencije je predvsem zagotoviti delavcem v primerih invalidnosti in bolezni, v katerih je bilo dokazano, da so posledice različnih nezgod pri delu in poklicnih boleznih, zdravstveno sposobnost za delo, če je seveda to mogoče, kot tudi finančno nadomestilo, ki ustreza minimalni življenjski ravni delavca (Cvetko 2009).

Konvencija MOD, št. 155, o varstvu pri delu, zdravstvenem varstvu in delovnem okolju zahteva od držav podpisnic, da na podlagi posvetovanj z organizacijami delavcev in delodajalcev ter z upoštevanjem okoliščin in pogojev izvajajo takšno politiko varnosti in zdravja pri delu, ki bo preprečila nezgode pri delu, poklicne bolezni in druge nezgode, ki se zgodijo v delovnem procesu (Belopavlovič idr. 1999).

V EU je v varnost in zdravje pri delu vključenih več organov. Poleg organov, ki so pristojni v posameznih državah in skrbijo za upoštevanje predpisov ter za učinkovito in uspešno delo, je treba v Evropi upoštevati tudi ostale organizacije, kot so MOD in WHO. V sklopu EU te organizacije sprejemajo mednarodne zakone, podzakonske in druge pravne akte za lažjo, učinkovito, še zlasti pa za enotno zavzemanje določenih stališč s področja varnosti in zdravja pri delu. Vse države EU, ki so včlanjene v določene mednarodne organizacije, lahko akte, ki so zapisani v teh organizacijah, ratificirajo oziroma podpišejo. Pri tem pa je treba poudariti, da se država, ki podpiše oziroma ratificira neki določen pravni akt, zaveže, da bo izpolnjevala njegove zahteve, jih upoštevala in vključevala v svoje nacionalne zakone. Slovenija ima na tem področju podpisane akte o Organizaciji združenih narodov (OZN), direktive EU in razna priporočila MOD.

3.1 Akti Evropske unije

Področje varnosti in zdravja pri delu se na ravni EU delno ureja s primarno in delno s sekundarno zakonodajo³. S to zakonodajo se je Slovenija že med pridruženim članstvom prilagajala zakonodaji EU, ki se ureja na podlagi dveh temeljnih načel:

- načelo prostega pretoka blaga,
- načelo prostega pretoka delovne sile.

Načelo prostega pretoka blaga je povezano z zahtevo, da je v EU dovoljeno uporabljati le varna delovna sredstva, kar določa 100.a člen Bele knjige o ustanovitvi Unije. Podrobno pa zahteve o varnih delovnih sredstvih določa Direktiva Sveta o približevanju zakonov držav članic o strojih (št. 89/392/EGS, Uradni list EU, št. L183/9, z dne 29. 6. 1989). Ta direktiva se nanaša na zblíževanje zakonov držav članic EU, ki se nanašajo na stroje. Načelo prostega pretoka delovne sile pa je povezano z zahtevo EU, da mora imeti delavec, ki prihaja iz držav članic EU, povsod, kamor pride na novo delovno mesto, zagotovljene pogoje za enako varno

³ V EU delimo pravne vire s področja varnosti in zdravja pri delu na notranjo zakonodajo posameznih držav članic, primarno zakonodajo, sekundarno zakonodajo in sodno prakso. Notranja zakonodaja se izrecno uporablja na območju posamezne države in za njene potrebe. Sestavljajo jo pravni viri, to so zakoni, predpisi in drugi akti držav članic EU. Za primarno zakonodajo je značilno, da jo sestavljajo ustanovitvene pogodbe in drugi dogovori s podobnimi statusi. Pri vseh teh pogodbah je rezultat vedno sprejet v obliki pogodbe, saj gre pri tem za neposredna pogajanja med vladami držav članic EU, ratificira pa jih nacionalni parlament. Sekundarna zakonodaja temelji na primarni zakonodaji, kar pomeni, da jo sprejemajo institucije v EU. V tej zakonodaji so najpomembnejše uredbe, direktive, odločbe in priporočila, ki pa niso zavezujoči akti (Belopavlovič idr. 1999).

in zdravo delo, kar določa 118.a člen Bele knjige. Ukrepe za spodbujanje izboljšanja varnosti in zdravja delavcev pri delu pa podrobneje določa Direktiva Sveta, št. 89/391/EGS, o minimalnih zahtevah varnosti in zdravja za uporabo delovne opreme pri delu (Uradni list EU, št. L183/1, z dne 29. 6. 1989). Še podrobneje so zahteve za zagotavljanje varnosti in zdravja pri delu skladno z njenim 16. členom⁴ usklajene v dodatnih direktivah (Sladič 2006). Direktiva o uvajanju ukrepov za spodbujanje izboljšav varnosti in zdravja delavcev pri delu govori o obveznostih delodajalca, ki mora zagotoviti varno in zdravo delovno okolje. Delodajalec je dolžan zagotoviti delavcu varno delo, torej brez tveganj, če že pride do njih, pa mora pravilno ukrepati, predvsem pa mora posodablјati tehnologijo, slediti napredku na trgu in delo prilagajati sposobnostim delavca. Direktiva med drugim določa, da mora delavec sam poskrbeti, da prispeva k zdravju in varnosti, tako svoji kot varnosti in zdravju drugih, ter uporablјa delovne stroje in pripomočke v skladu s pravili in navodili (Glazer 2002).

Namen Direktive Sveta št. 89/654/EGS o minimalnih zahtevah za varnost in zdravje za delovna mesta (Uradni list EU, št. L393/1, z dne 30. 12. 1989) je, da z določenimi minimalnimi zahtevami na delovnem mestu zagotavlјa višji standard varnosti in zdravja pri delu. S tem si prizadevajo, da ne bi z določenimi administrativnimi, pravnimi in finančnimi obveznostmi ovirali nastanka ter razvoja srednjih in malih podjetij. Za delovno mesto se po tej direktivi oblikujejo nekatere zahteve, kot so higiena, vzdrževanje in varnostni ukrepi. Poleg vseh teh predpisov na nacionalni ravni pa moramo v Sloveniji upoštevati tudi predpise, ki so veljavni na mednarodni ravni (Grad in Pogorelec 2002).

Inšpektorat RS za delo je v mednarodnem okolju vključen v Odbor glavnih inšpektorjev za delo (angl. Senior Labour Inspectors Committe – SLIC) in v ostale delovne skupine, ki spadajo pod SLIC. Inšpektorat RS za delo sodeluje tudi z ostalimi mednarodnimi organizacijami, kot sta MOD in Mednarodna organizacija inšpektorjev za delo (angl. International Association of Labour Inspectors – IALI). Inšpektorat RS za delo komunicira z

⁴ Posamezne direktive po 16. členu direktive so:

- št. 89/654/EGS (Uradni list EU, št. L393/1, z dne 30. 12. 1989): Direktiva Sveta o minimalnih zahtevah varnosti in zdravja za delovna mesta (prva posamezna direktiva),
- št. 89/655/EGS (Uradni list EU, št. L393/13, z dne 30. 12. 1989): Direktiva Sveta o minimalnih zahtevah varnosti in zdravja za uporabo delovne opreme pri delu (druga posamezna direktiva),
- št. 89/656/EGS (Uradni list EU, št. L393/18, z dne 30. 12. 1989): Direktiva Sveta o minimalnih zahtevah varnosti in zdravja za uporabo osebne zaščitne opreme delavcev na delovnem mestu (tretja posamezna direktiva),
- št. 90/296/EGS (Uradni list EU, št. L156/9, z dne 21. 6. 1990): Direktiva Sveta o minimalnih zahtevah varnosti in zdravja pri ročnem premeščanju bremen (četrti posamezna direktiva),
- št. 90/270/EGS (Uradni list EU, št. L 156/14, z dne 21. 6. 1990): Direktiva Sveta o minimalnih zahtevah varnosti in zdravja za delo s likovnimi zasloni (peta posamezna direktiva),
- št. 90/394/EGS (Uradni list EU, št. L 195/1, z dne 26. 7. 1990): Direktiva Sveta o varstvu delavcev pred tveganji, povezanimi s karcinogenim oziroma mutagenimi snovmi (šesta posamezna direktiva),
- št. 90/679/EGS (Uradni list EU, št. L374/1, z dne 31.12.1990): Direktiva Sveta o varstvu delavcev pred tveganji, povezanimi z biološkimi škodljivostmi pri delu (sedma posamezna direktiva) (Belopavlovič idr. 1999).

EU na področju varnosti in zdravja pri delu tudi prek Evropskega centra za komuniciranje in informiranje (CIRCA). Aktivnosti Inšpektorata RS za delo so povezane tudi z obveznostmi RS zaradi izvrševanja že sprejetih mednarodnih obveznosti (Inšpektorat RS za delo 2011d, 14).

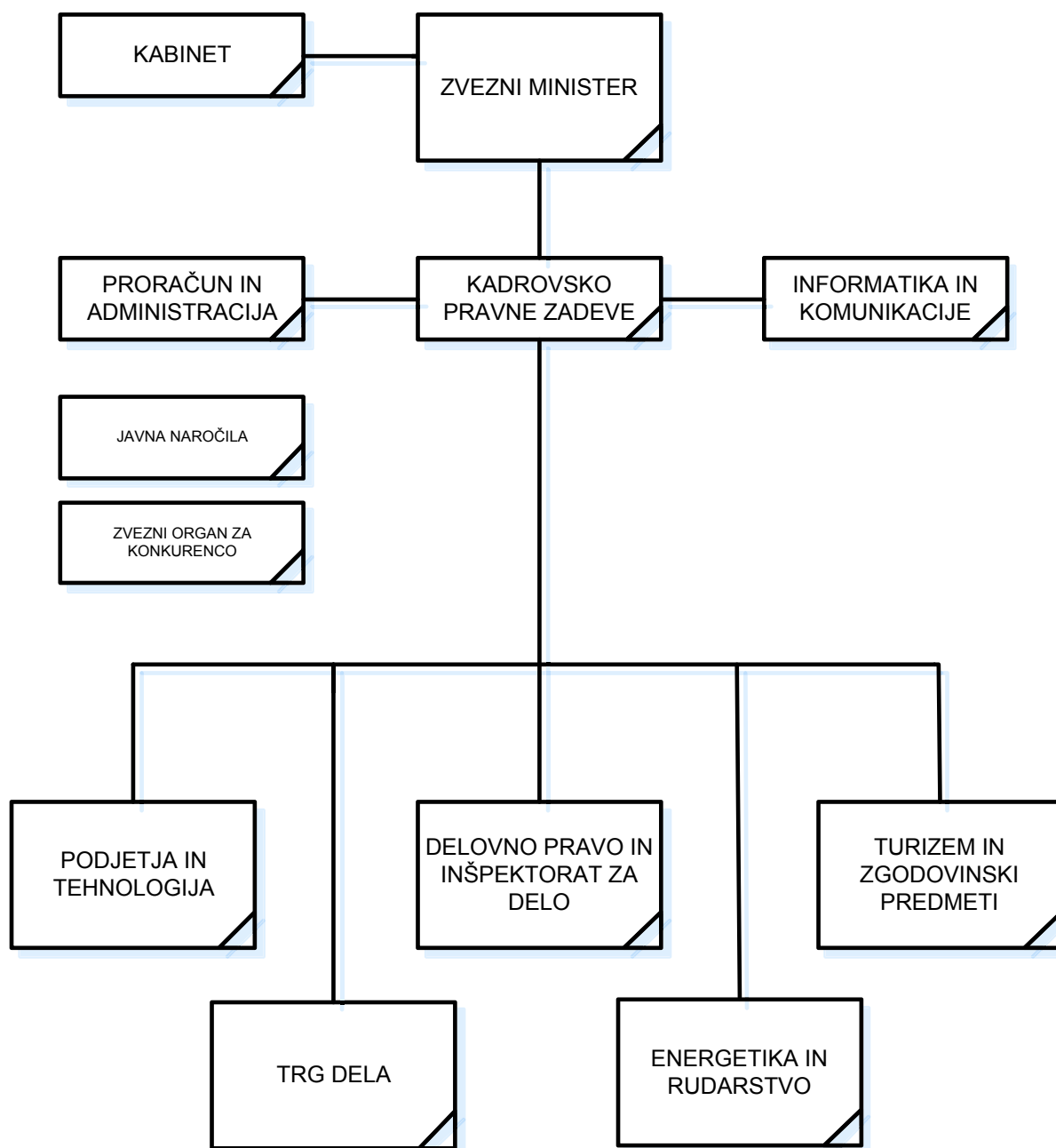
4 PRIMERJALNI PREGLED SISTEMOV ZA ZAGOTAVLJANJE VARNOSTI IN ZDRAVJA PRI DELU V AVSTRIJI IN NA DANSKEM

V nadaljevanju zaključne projektne naloge sta predstavljena sistema za zagotavljanje varnosti in zdravja pri delu v dveh državah EU, in sicer v Avstriji in na Danskem. Državi sta bili izbrani na podlagi geografske bližine in tradicionalno sorodnega pravnega urejanja te tematike (Avstrija) ter na podlagi večjega števila dobrih praks in razvitosti sistema zagotavljanja varnosti in zdravja pri delu (Danska). Na začetku je pri vsaki državi kratko opisan organizacijski sistem zagotavljanja varnosti in zdravja pri delu, pri čemer je poudarek na delu nadzornih organov, nato pa so predstavljeni in analizirani primeri dobrih praks. Poglavje in naloga se skleneta z analizo sistemov in praks, s sintezo in zaključkom o tem, katerim praksam bi bilo smiselno slediti tudi v Sloveniji.

4.1 Sistem zagotavljanja varnosti in zdravja pri delu v Avstriji

V Avstriji varnost in zdravje pri delu ureja Zakon o varnosti in zdravju pri delu (ASchG – 94, nr. 450/94). Nadzorni organ je Inšpektorat za delo Republike Avstrije, ki spada pod avstrijsko zvezno ministrstvo za delo, socialne zadeve in varstvo potrošnikov. Inšpektorat za delo Republike Avstrije je bil ustanovljen kot neodvisna institucija, katere namen je zaščititi delavce.

Inšpektorat za delo v Avstriji spada pod zvezno ministrstvo za gospodarstvo in delo, nad katerim bdi zvezni minister. Inšpektorat za delo je eden izmed petih tehničnih oddelkov. Ti oddelki so: oddelek za podjetje in tehnologijo, oddelek za turizem in zgodovinske predmete, oddelek trga dela ter oddelek za energetiko in rudarstvo. Vsi ti oddelki so povezani še s finančno službo, kadrovsko službo in službo za informacije in komunikacije na sliki 4.



Slika 4: Organizacijska shema Inšpektorata za delo Republike Avstrije

Vir: Biosca de Sagastuy 2006, 14.

Inšpektorat za delo je razdeljen na dva dela: eden je odgovoren za tehnični del, to je za varnost in zdravje pri delu, drugi pa za delovne razmere, kot so delovni čas, zaščita nosečih in doječih mater ipd. Vsaka zvezna dežela⁵ v Avstriji ima svoj inšpektorat za delo, po ostalih regijah pa je razdeljenih še devetnajst inšpektoratov in poseben oddelek inšpektorata za gradbeništvo na Dunaju. To je skupno dvajset inšpekcijskih uradov, ki so neposredno podrejeni glavnemu inšpektoratu za delo. V teh zveznih deželah so pristojni samo na

⁵ V Republiki Avstriji je devet zveznih dežel: Tirolska, Salzburg, Gornja Avstrija, Spodnja Avstrija, Gradiščanska, Koroška, Štajerska, Vorarlberg in Dunaj.

področjih kmetijstva, gozdarstva in varstva zaposlenih, ne pa tudi za varnost in zdravje pri delu ter za delovno inšpekcijo. Inšpektorat za delo zaposluje več kot 450 delavcev, od tega več kot 315 v zunanjih službah, regionalnih uradih. Neposredno so podrejeni centralnemu inšpektoratu in s tem tudi ministrstvu za gospodarstvo in delo (Inšpektorat za delo Republike Avstrije 2011).

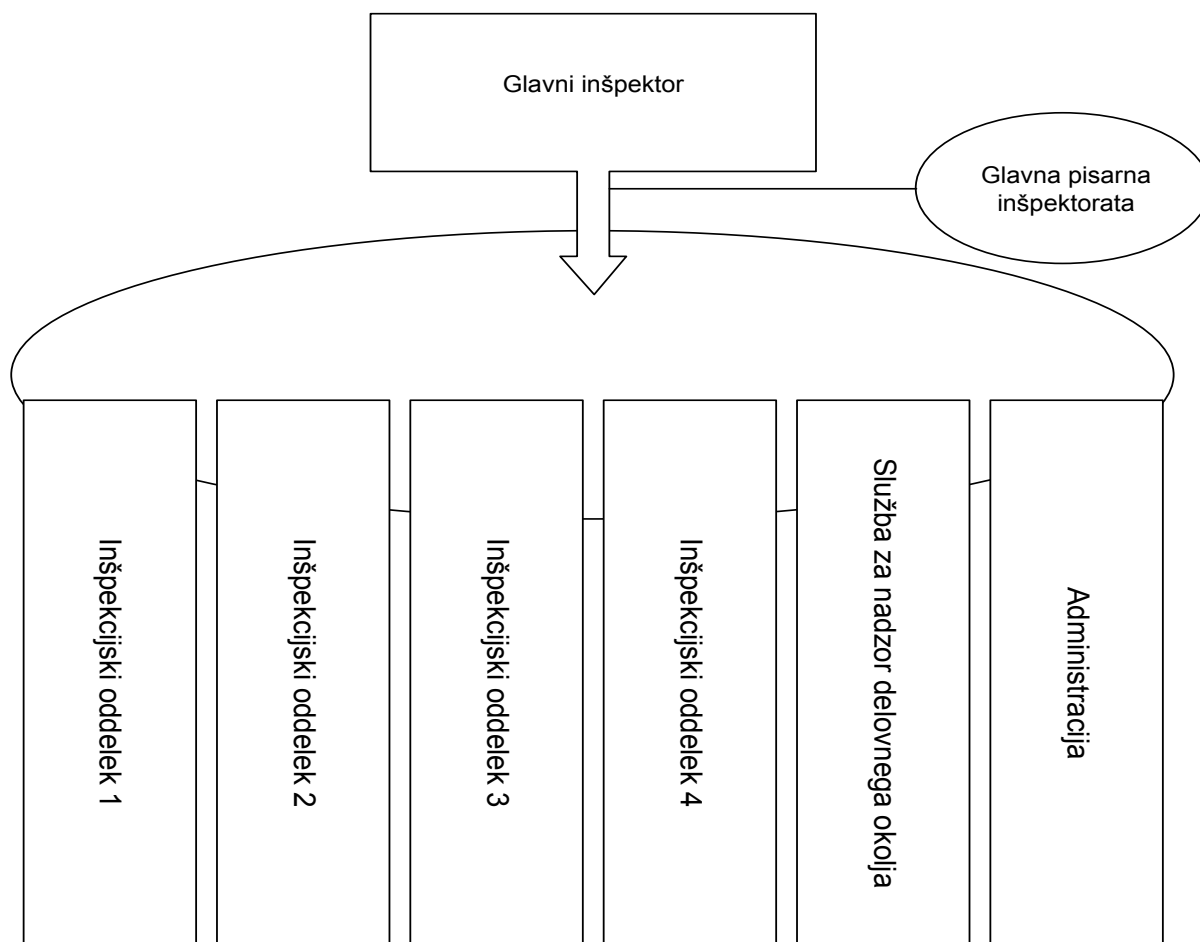
Zakon o varnosti in zdravju pri delu zahteva, da mora delodajalec zagotoviti, da je delavec pred zaposlitvijo ustrezno zdravstveno pregledan in da izpolnjuje vse zahtevane kvalifikacije za zasedbo delovnega mesta. Avstrijska zakonodaja zahteva, da se v organizacijah, kjer je zaposlenih več kot deset ljudi, zaposli najmanj enega varnostnega pooblaščenca. Njegova temeljna naloga je skrb za delavčevo varno in zdravo delovno okolje, poleg tega pa skrbi še za zastopanje delavcev pri njihovih interesih s področja varnosti in zdravja pri delu. Delavcem posreduje navodila s področja varnosti in zdravja pri delu, ima pa tudi vsa pooblastila, da v primeru bolezni, nezgod pri delu ali pa pri določenih zdravstvenih omejitvah sodeluje z medicino dela. V organizacijah ali podjetjih, kjer je zaposlenih najmanj petdeset delavcev, pooblaščenca za varnost in zdravje pri delu izvolijo delavci sami ali pa ga določi Nacionalni zavod za zavarovanje pred nesrečami (AUVA). Pri organizacijah, kjer je zaposlenih najmanj sto delavcev, pa je treba ustanoviti odbor za varnost in zdravje pri delu, katerega naloga je zagotoviti delavcem varno in zdravo delovno mesto (Biosca de Sagastuy 2005).

Nad izvajanjem zakonodaje bdi delovna inšpekcija, ki zaposluje inšpektorje, ki morajo biti strokovno usposobljeni na področjih iz varnosti in zdravja pri delu, zakonodajnem področju in področju tehnologije. Po prvih dveh letih službovanja morajo opraviti strokovne izpite, s katerimi si pridobijo licenco za samostojno opravljanje inšpekcijskega nadzora, kasneje pa imajo usposabljanja iz več področij. Inšpektor je pristojen za raziskovanje nezgod pri delu, za splošne varnostne in zdravstvene pogoje, za zaščito delavcev pri varnosti in zdravju pri delu in za sodelovanje z lastniki, sindikati in drugimi institucijami. Ker so v nekaterih inšpektoratih inšpektorji dobro specializirani, lahko nadzorujejo celo paleto najrazličnejših aktivnosti, medtem ko drugi lahko nadzorujejo le splošni del, ki se nanaša na pogoje dela. Dobro usposobljeni inšpektorji, ki imajo tudi izkušnje, lahko delujejo na ožjem področju kot strokovno usposobljeni za inšpekcijski nadzor pri medicini, higienski industriji, varstvu mladih ter nosečih in doječih materah. (Biosca de Sagastuy 2006).

4.2 Sistem zagotavljanja varnosti in zdravja pri delu na Danskem

Na Danskem varnost in zdravje pri delu ureja Zakon o delovnem okolju (nr. 1072, z dne 7. 9.2010). To področje spada pod Ministrstvo za zaposlovanje Danske.

Inšpektorat za delo vodi glavni inšpektor, pod katerega spadajo štirje inšpekcijski oddelki, ki so povezani s službo za nadzor delovnega okolja in z administracijo, ki vključuje kadrovsko službo, finančno službo in službo za informatiko na sliki 5.



Slika 5: Razporeditve Inšpektorata za delo Kraljevine Danske (WEA)

Vir: Biosca de Sagastuy 2005, 10.

Namen zakona je prispevati k oblikovanju varnega delovnega okolja za delavca. To se želi doseči z izvajanjem inšpekcijskih pregledov, pripravo predpisov o varnosti in zdravju pri delu ter z zagotavljanjem potrebnih informacij s področja varnosti in zdravja pri delu. Zakon določa vlogo in odgovornost vseh, ki se ukvarjajo z delovnim okoljem, ter spodbuja dialoge med socialnimi partnerji na ravni industrije, na nacionalni ravni in na ravni varnostnih odborov. Zakon ureja vse vrste dela, ki se izvajajo za delodajalca. Naloga delodajalca je zagotoviti čim varnejše delovno okolje, kar v severnjaških državah pomeni psihično in tehnično okolje, organizacijo dela, možnost za razvoj osebnosti, psihosocialni vidik in sodelovanje pri odločanju ostalih oblik dela. Cilj zakona o delovnem okolju je ustvarjanje varnega in zdravega delovnega okolja, brez kakršnih koli posledic za delavca, ne smejo pa biti niti psihološko škodljiva za njegovo delovno mesto.

Zakon določa obveznost sodelovanja na področju varnosti in zdravja pri delu, kjer mora biti v podjetju, na mestih, kjer je zaposlenih 1–9 delavcev, neposredni stik med delodajalci, zaposlenimi in nadzorniki. V primeru, ko je v podjetju zaposlenih 10–34 delavcev, pa je treba upoštevati, da je treba ustanoviti notranjo službo za varnost in zdravje pri delu. Jedro te službe

so varnostne skupine, ki jih predstavljata vodja in skupina predstavnikov zaposlenih. Naloge notranje službe so ocenjevanje nevarnosti na delovnem mestu in kontrola delovnega okolja. Služba za varnost pri delu preverja usklajenost z varnostnimi predpisi in zakoni, raziskuje nezgode pri delu in poklicne bolezni, piše ocene tveganja in dela nadzor. Vsaka organizacija oziroma delodajalec se mora v primeru kakršne koli odločitve s področja varnosti in zdravja pri delu posvetovati s tema skupinama. V podjetju, kjer je zaposlenih več kot petintrideset delavcev, morajo imenovati odbor za varnost in zdravje pri delu, ki potem usklajuje delo vseh skupin. Pri vseh delodajalcih, ki zaposlujejo najmanj enega delavca, morajo izdelati oceno tveganja za vsako področje, kjer se delavec nahaja. To je določen akt v podjetju, v katerem je začrtana premica varnosti in zdravja pri delu (Biosca de Sagastuy 2006).

Naloge inšpektorskega nadzora na delovnem področju iz varnosti in zdravja pri delu opravlja služba za delovno okolje, ki ima glavni sedež v Koebenhavnu, poleg tega pa ima urade še v treh regionalnih centrih⁶. Glavni inšpektor poroča o delu neposredno ministru, prav tako pa poročajo vse regije glavnemu inšpektorju. Nepravilnosti in pritožbe s področja varnosti in zdravja pri delu se neposredno sporočajo svetu za pritožbe. Svet je dvostranska institucija, ki je sestavljena iz petih predstavnikov delodajalcev in petih predstavnikov sindikata delavcev. Svet ima tudi tri glasovalne člane, ki so strokovnjaki na področju zakonodaje, delovnega okolja in zdravja pri delu. Organ za delovno okolje (Working Environment Authority – WEA) spremlja spremembe z zakonom o delovnem okolju na tiste gospodarske panoge, za katere je odgovoren. (Biosca de Sagastuy 2005).

Danski inštitut za varnost in zdravje pri delu (Danish National of Occupational Health – NIOH) je raziskovalni inštitut v sestavi ministrstva za delo. Vodja organizacije za varnost in zdravje pri delu je neposredno odgovoren ministru za delo.

V skladu s pravili je cilj NIOH ustvariti zdravo, varno in navdihnjeno delovno okolje v skladu s tehničnimi in socialnimi razmerami v družbi. Zavezali so se, da je ta cilj treba doseči z osvetlitvijo in raziskovanjem delovnih pogojev okolja, ki so pomembni za zadovoljstvo na delovnem mestu, razvoj in blaginjo zaposlenih. Delo NIOH sega na področje varnosti in zdravja pri delu, kar pomeni, da je inštitut dolžan raziskati vsako strateško delovno okolje. Nadaljnja naloga NIOH sta raziskava in nadzor nacionalnega delovnega okolja v nacionalnih pogledih, iz česar lahko sklepamo, da deluje kot nacionalni delovni laboratorij za meritve delovnega okolja in analiz. (Biosca de Sagastuy 2005).

⁶ Trije regionalni centri: nadzorni center Vzhod (Zelandija), pregledovalni center Jug (Funen in Južni Jutland) in pregledni center Sever (North Jutland).

5 OPIS PRIMEROV DOBRIH PRAKS NA PODROČJU NADZORA NAD VARNOSTJO IN ZDRAVJEM PRI DELU V AVSTRIJI IN NA DANSKEM

Zaradi različnih zakonodajnih okvirov in organizacijske strukture sistemov varnosti in zdravja pri delu ter zaradi raznolikih kulturnih dejavnikov se primeri dobrih praks (zlasti razumevanje in identifikacija ter utemeljitev) v državah članicah EU razlikujejo. Tudi znotraj posamične države članice imajo lahko organizacije, podjetja in skupine ljudi različne poglede na dobre prakse ter drugačne interese in pričakovanja glede stopnje varnosti na posamičnem delovnem mestu. Glavni akterji na področju dobrih praks so pogosto inšpektorji za varnost in zdravje pri delu, ki si prizadevajo, da bi zagotovili skladnost z zakonodajo, pri čemer izoblikujejo in uporabljajo določene smernice za lažji doseg tega cilja, kar pogosto pripelje do uveljavitve dobre prakse. Raznoliko razumevanje pojma ponazarja tudi neenotnost poimenovanja v državah članicah EU.

Na Danskem tako namesto "dobre prakse" najdemo "uspešne rešitve" za tveganje na področju varnosti in zdravja pri delu. "Uspešna rešitev" je tako smernica za vse ostale, podobne primere kot tudi konkretna rešitev za preprečevanje tveganja na področju varnosti in zdravja za določeno delovno mesto.

Pri identificiranju dobrih praks s področja varnosti in zdravja pri delu v prej navedenih državah ni bilo mogoče najti primerov, ki se nanašajo na dobro prakso v javni upravi. Iz tega razloga so v nadaljevanju analizirani primeri uspešnih dobrih praks v proizvodnem procesu, ki so nato proučeni tudi z vidika uporabnosti v javni upravi. Pri tem je treba poudariti, da bi bila identifikacija, analiza in promocija dobrih praks v javni upravi zelo pomembna, predvsem s stališča zmanjševanja nezgod pri delu in posledično odsotnosti z dela.

Dobre prakse nastanejo, ko neko rešitev v praksi prepoznamo kot uspešno in koristno ter sklenemo, da bi bila lahko uporabljiva tudi v drugih, podobnih primerih. Prvi korak je torej, da se dobre prakse prepoznajo (identificirajo), ustrezno promovirajo in širijo. To pomeni, da je treba zagotoviti ustrezne informacije in promocijo.

Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve je leta 2003, da bi delodajalcem in delavcem s konkretnimi primeri prikazali koristi upoštevanja dobre prakse na področju varnosti in zdravja pri delu ter jih spodbudili k razmišljanju o uvedbi izboljšav na tem področju, podelilo prva priznanja za dobro prakso na tem področju. Kriteriji, na osnovi katerih so bila podeljena priznanja, so bili zlasti zmanjšanje vseh možnosti za škodo, ki jo določena organizacija lahko povzroči delavcem. Nadalje je bilo treba izkazati prakso izboljševanja splošnih delovnih razmer in s tem prispevati k zdravju, varnosti in učinkovitosti delavca. Izbrana dobra praksa je morala izpolnjevati še določene pogoje (Evropska agencija za varnost in zdravje pri delu 2009).

- ponazoriti je bilo treba vse ukrepe in metode, ki jih je mogoče uvesti na delovnem mestu organizacije, s katerimi bi izboljšali delovne in življenjske razmere ter s tem zmanjšali tveganja na področju varnosti in zdravja pri delu na ravni organizacije;
- usmerjanje v preprečevanje že ugotovljenih tveganj je bilo treba opraviti na začetku, če je to le bilo mogoče;
- zagotoviti je bilo treba učinkovitost in etično sprejemljivost dobre prakse;
- zagotoviti je bilo treba razpoložljivost informacij, ki so morale biti zadostne, kar pomeni, da jih je bilo mogoče uporabiti tudi za druga delovna mesta v državah članicah EU,
- razvidna je morala biti aktivna udeležba vseh deležnikov, še posebej delavcev in njihovih predstavnikov, na katere se je nanašala dobra praksa.

Na voljo so tudi različni spletni viri, kjer lahko organizacije pridobivajo informacije o dobrih praksah na področju varnosti in zdravja pri delu. Ti viri so zlasti inšpekcijski organi, zavarovalnice, razna panožna združenja in združenja delodajalcev ter delavskih organizacij, podjetja, nevladne organizacije in drugi.

Oblika in način ponazoritve dobrih praks nista vnaprej predpisana. Sem lahko štejemo razne smernice in navodila inšpekcijskih in drugih organov ter študije primerov (ki jih naredijo organizacije same in pri katerih je uporabljena ustrezna metodologija oziroma verodostojen postopek ocene, ki dokazuje, da so ukrepi, ki so namenjeni za preprečevanje tveganj na delovnem mestu, ustrezni in uspešni).

5.1 Primerjalna analiza primerov dobrih praks

V nadaljevanju so ponazorjeni trije primeri dobre prakse, in sicer iz dveh primerljivih držav EU in iz Slovenije.

5.1.1 Primer dobre prakse v rafineriji nafte – Danska

Rafinerija nafte *Maersk Oil* v Kopenhagnu je za pomoč na eni od svojih ploščadi najela pogodbene izvajalce iz družbe *Spie* iz Belgije, ki so pomagali pri vzdrževanju naftovodov in strojev za črpanje nafte na ploščadi. Zaradi različnih kulturoloških in poslovnih ozadij delavcev so nastajali komunikacijski šumi, zato so se uveljavile različne in neuskklajene prakse, povezane z varnostjo in zdravjem pri delu. Hitro je postalo jasno, da je treba uveljaviti ukrepe za učinkovito zmanjšanje števila nezgod pri delu in odsotnosti z dela zaradi bolezni ter s tem izboljšati delovno učinkovitost delavcev.

Družbi sta pospešeno iskali možne izboljšave, s katerimi bi lahko uskladili ključne organizacijske razlike in se kasneje osredotočili na vedenje posameznih delavcev na posameznih delovnih mestih v proizvodnji. Delavce so spodbujali k odgovornemu in neodvisnemu delu, da bi jih tako usposobili za ocenjevanje tveganja pred začetkom

opravljanja nove delovne naloge. Usklajevanje organizacijske strukture je bilo doseženo z intenzivnim, neformalnim usklajevanjem. Dejavniki uspeha, ki so pripomogli k uskladitvi varnostnih kultur rafinerije Maersk Oil in podjetja za vzdrževanje naftovoda SPIE, so bili doseženi predvsem zaradi odprtega komunikacijskega kanala, zavzetega vodenja, dejavnega vključevanja delavcev in inovativnih pristopov različnih služb, ki so bile dejavne na tem projektu. Ključni ukrepi tega postopka so bili informacije in glasila o postopkih ravnanja v primeru dela zunaj, na prepihu, s težkimi predmeti in podobnimi stvarmi. Ključni ukrepi pri zagotavljanju varnosti pri delu so bili izvajanje pregledov in pravilno usmerjanje delavcev k uporabljanju varne delovne opreme ter nadzor pri njeni pravilni uporabi. Ukrepi, ki so zagotovili popolno izboljšavo varnosti in zdravja pri delu med tema dvema podjetjema, pa so bili tudi informativni sestanki (npr. imeli so kratke predstavitve za delavce o najbolj pogostih vprašanih za zagotavljanje varnosti in zdravja pri delu, za določena delovna področja in posamezne segmente v proizvodnji) in v nadaljevanju tudi obsežni tečajji usposabljanja. S temi ukrepi sta družbi odpravili možnost nezgod do najvišje možne stopnje. (Maersk Oil 2012).

Ključni dejavniki uspeha v primeru te dobre prakse so, da je podjetje spoznalo in spremljalo dejanja nekaterih posameznikov. Sam pregled je pokazal, da nekateri delavci ne upoštevajo navodil za varno delo, spet drugi pa jih niso niti poznali. Najbolj ključen dejavnik pri uspehu dobre prakse so bile informacije in gradiva, ki so jih prejeli zaposleni za opravljanje svojega dela s področja varnosti in zdravja pri delu. Dejavnik, ki je prav tako pripomogel k uspehu, je bila zagotovo dobra komunikacija med zaposlenimi in vodstvom.

5.1.2 Primer dobre prakse v proizvodnji jeklenih izdelkov – Avstrija

Podjetje Marchl je specializirano podjetje za proizvodnjo jeklenih izdelkov, ki se lahko uporabljajo kot nadstreški za parkirišča, ograje, rastlinjake, stopnišča in podobno. V podjetju področje varnosti in zdravja pri delu upoštevajo kot zelo pomembno področje pri izpolnjevanju svojih zahtev do uspešnega in delavcu prijaznega podjetja. Vzpostavili so sistem, ki zagotavlja varnost in zdravje pri delu, vendar so se kljub temu pojavile nezgode pri delu, kot so ureznine, opekline, zmečkanine, ki pa jih na začetku niso jemali resno. Vodstvo podjetja se je kasneje odločilo, da se bo v sodelovanju z zaposlenimi resno lotilo zadeve zmanjšanja teh nezgod in podobnih tveganj na delovnem mestu. Delavci iz posameznih oddelkov oziroma delovnih mest, kjer je bilo območje tveganja večje za nezgodo pri delu, so bili zaproseni, da ocenijo vrsto tveganja na svojem delovnem mestu in predlagajo rešitev oziroma izboljšavo. Ko je podjetje te predlagane izboljšave izvedlo, je ponovno zaprosilo delavce, naj ocenijo tudi te. Po treh mesecih so bile skupine delavcev premeščene na drugo območje tveganja in bile zaprosene za enako oceno tveganja kot na prejšnjem delovnem mestu. S tem so hoteli zagotoviti, da izboljšave preveri še druga skupina delavcev iz drugih enot in da se vsak delavec seznaní s tveganji, ki jih prinašajo določena delovna mesta. Tako delavci dobijo pregled nad izvajanjem različnih del in pridobijo vpogled, kako je najbolje

povečati varnost na določenem delovnem mestu. Po uveljavitvi tega projekta se je v organizaciji uspešno zmanjšalo število manjših nezgod in skorajšnjih nesreč pri delu, posledično pa je bilo tudi manj odsotnosti z dela zaradi bolezni. V kasnejšem razvoju organizacije bi lahko s to akcijo preprečili tudi kakšno poklicno bolezen. Pri vsem tem pa je pomembno tudi to, da sta se izboljšala motivacija in produktivnost delavcev, povečala pa se je tudi ozaveščenost o vprašanih varnosti in zdravja delavcev na delovnem mestu (Evropska agencija za varnost in zdravje pri delu 2012a).

Ključni dejavnik uspeha v primeru te dobre prakse so bile ocene delavcev o raznih nezgodah pri delu. Podjetje se je odločilo, da se bo lotilo preprečevanja vsakodnevnih nezgod na delu na naslednji način: začeli so komunicirati z delavci v vseh izmenah, kjer so opravljali ta zahtevna dela. Ključni dejavnik pri tem je bil, da so za same preprečitve nesreč pri delu upoštevali mnenja svojih delavcev in njihove izkušnje. Tako so odpravili veliko morebitnih kasnejših nezgod in zaščitili tako delavca kot tudi podjetje.

5.1.3 Primer dobre prakse v podjetju za prodajo in vzdrževanje dvigal in tekočih stopnic

Otis Lift, d. o. o., je podjetje, ki se ukvarja s prodajo in vzdrževanjem dvigal in tekočih stopnic. Osnovne vrednote v podjetju so varnost, notranja kontrola in etika. Slogan »Varnost za vse« je kultura varnosti sistema, ki vključuje zaposlene, dobavitelje, kupce in podizvajalce. Da so prišli do cilja, to je najvišje možne stopnje varnosti, so morali izboljšati obveščanje zaposlenih o pomenu varnosti in njihove veščine na vseh področjih varnosti in zdravja pri delu. Delavci so sodelovali v procesu odločanja o varnosti na njihovem delovnem mestu, kontrolirali napredek aktivnosti na tem področju ter sodelovali pri obveščeniosti s področja varnosti in zdravja pri delu tudi z ostalimi členi delovnega procesa (dobavitelji, kupci in podizvajalci). Pri prepoznavanju določenih problemov so morali izdelati poglobljeno analizo, ki je vključevala razgovore z zaposlenimi in vodstvom, opazovanje zaposlenih pri delu na terenu ter analiziranje drugih podatkov v zvezi z varnostjo in zdravjem pri delu ter pregledov dobrih praks. Na podlagi teh ugotovitev je bila narejena ocena tveganja, pri kateri se je odkrilo pet pomembnih težav. Pri razgovorih z zaposlenimi so odkrili pomanjkanje poznavanja področja varnosti in zdravja pri delu, slabo obveščeniosti o novitetah na tem področju, da je kakršno koli izvajanje aktivnosti s področja varnosti neučinkovito ter da je pretok informacij glede samega delovnega okolja pomanjkljiv in premalo razumen. Glede na oceno tveganja je bil izpostavljen tudi stres v sami organizaciji.

V podjetju so se lotili težave na način, da bodo izboljšali varnostno kulturo podjetja. Delavci so prejeli splošna pravila, ki so jih predlagali zaposleni, skupaj s strogimi pravili, od katerih ni odstopanja ne za delavce kot tudi ne za vodstvo. Pri izboljšanju ozaveščenosti glede pomembnosti varnosti so poiskali rešitev v pošiljanju telefonskih sporočil o pomembnosti varnosti in postopkov delavcem, ki so na terenu. Zaposleni delavci, ki pa imajo delovno mesto v pisarni, so namesto telefonskih sporočil dobili elektronsko pošto. V podjetju so

organizirali letni obvezni ogled filma o pomembnosti varnosti in zdravja pri delu z naslovom Pogled na varnost. Dogovorili so se tudi, da imajo zaposleni obvezno usposabljanje za varnost na vsake štiri mesece, uvedli so letno usposabljanje prve pomoči in delavcem, ki so na terenu, zagotovili tečaj varne vožnje.

Ukrepi so se kmalu pokazali kot uspešni, saj se je število nezgod na delovnem mestu zelo zmanjšalo, izboljšale so se veščine na področju varnosti pri zaznavanju, prepoznavanju in obvladovanju tveganj. Delavci imajo boljši pregled nad podjetjem, s tem pa tudi veliko boljšo timsko komunikacijo in komunikacijo s samim vodstvom. Ugotavljajo manjši absentizem pisarniških delavcev ter bolj kakovostno in preglednejše poročanje o nevarnih pojavih. V podjetju so z zagotavljanjem novih načel, ki so pripeljala k uspehu, zelo zadovoljni, k temu pa so najbolj prispevali dejavniki, kot sta predanost delavcev, ki so prispevali svoj čas, napore in ideje, ter vodstvo, ki se je prepričalo, da je varnost prioriteta za uspešno podjetje. Ocenjevali so odnose delavcev do dela in jih pri tem nagrajevali ter povezovali delavce v skupine in ji pripravili, da so delali kot kolektiv in s tem izboljšali varnostno kulturo podjetja (Evropska agencija za varnost in zdravje pri delu 2012b).

Ključni dejavniki uspeha v primeru te dobre prakse so bili predvsem v tem, da je podjetje izboljšalo varnostno kulturo. V podjetju so ugotovili, da je izjemno važna komunikacija med zaposlenimi. Ključni dejavnik je, da se je podjetje zavestno odločilo, da bo zmanjšalo število nezgod pri delu, izboljšalo usposobljenost delavcev na področju varnosti in zdravja pri delu ter pripravilo delavce, da nenehno stremijo k varnosti na delovnem mestu.

5.2 Primerjalna analiza primerov dobrih praks

Če primerjamo pristope, ki so jih v predstavljenih primerih uporabile posamezne države v EU, ugotovimo, da ne predstavljajo bistvenih sprememb. Vidi se, da vsako podjetje uporablja svoje metode, ki so odvisne od težav, ki jih ima posamezno podjetje pri zagotavljanju varnosti in zdravja pri delu ter so ugotovljene. Vendar pa gre v osnovi pri vseh teh težavah za zelo podobne stvari, kot je na primer nepoznavanje pravil o varnosti in zdravju pri delu ter nespoštovanje zakonov ali notranjih organizacijskih aktov. Primer: dokler zaposlenim v podjetju Maersk Oil niso začeli bolj predstavljati pravil o varnosti in zdravju pri delu, so se dogajale nezgode. Takoj, ko se je začela komunikacija med zaposlenimi in delodajalci, kar se je na koncu izkazalo za ključno, se je izboljšalo delo, ki je postalo varnejše. Iz tega je razvidno, da imajo delavci največ težav s samim prepoznavanjem nevarnih pojavov (dokler se v podjetju Marchl niso začele pojavljati težave z delovnimi stroji in je posledično prišlo do nezgod pri delu, niso temu dajali velikega pomena), ki kasneje privedejo do nezgod pri delu in posledično tudi do poklicne bolezni.

Vsaka raziskava določene nezgode pri delu in kasneje najdene nepravilnosti, pri kateri je do nezgode prišlo, ter na ta način uveljavljene tako imenovane dobre prakse, še ne pomeni, da bo

realizacija uspešna. Delavci namreč prihajajo iz različnih kulturnih okolij in imajo zato različne navade glede varnosti in zdravja pri delu (ko je prišlo drugo podjetje iz druge države z drugo kulturo na delo v rafinerijo na Dansko, je hitro prišlo do dvomljivih odločitev pri razumevanju pravil o varnosti in zdravju pri delu ter kasneje do nezgod, posledično pa tudi do odsotnosti z dela). Za to področje je odgovoren menedžment, zato mora biti še posebej pozoren na dosledno upoštevanje pravil o varnosti in zdravja pri delu, saj le tako lahko prispeva k zdravemu jedru organizacije. To lahko naredi tako, da spoštuje zakone, akte, se izobražuje o novitetah na področju varnosti in zdravja pri delu ter z različnimi uspešnimi dobrimi praksami v podobnih organizacijah, predvsem pa da usposablja svoje delavce, jih kontrolira in preverja (redno obiskovanje tečajev iz varnosti in zdravja pri delu, prve pomoči, uporabe obvezne delovne opreme, dela na višini). Naloga menedžmenta je v tem primeru tudi, da prisluhne delavcu. Delavec je tisti, ki lahko prepozna nevarne pojave, je tisti, ki dela s stroji, ki so ob nepravilni uporabi lahko nevarni in ki lahko povzročijo nezgodo pri delu. Ena od pomembnejših ugotovitev menedžmenta je tudi v tem, da delavci najboljše poznajo svoje delovno mesto, s tem pa imajo tudi najširši vpogled v sam način opravljanja svojega dela. Prav zato je zelo smiselno, da lahko sodelujejo pri oceni tveganja, na primer na način, da sodelujeta dva delavca (v podjetju Marchl so na ta način uveljavili uspešno dobro prakso, saj so ob identificiranju določene napake prosili za mnenje delavce na več izmenah, ki so delali z istim delovnim strojem).

Na tak način je dobljena kredibilna ocena tveganj in so v proces vključeni vsi deležniki: vodstvo, menedžment, delavci. Ko sodelujejo vsi delavci, se v organizaciji vzpostavi komunikacija, ki je ključni dejavnik pri zagotavljanju varnosti in zdravja pri delu. Tako dobi menedžment vpogled v sistem dela delavca, ki s svojo komunikacijo doprinese pomemben korak k varnosti. Menedžment se približa samemu delu in tako lahko kasneje dobro vpliva na samo reševanje vprašanj, ki se zastavljajo ob nezgodah pri delu, poklicnih boleznih in kasneje pri odsotnosti z dela.

V vsako uspešno dobro prakso je vložena veliko truda delavcev in vodstva. V primeru nesodelovanja vseh akterjev lahko dolgoročno pride do nepravilnosti v samem procesu delovanja podjetja. Za vsako dobro prakso stoji dobro pripravljena ocena tveganja za vsako delovno mesto posebej. Primer: v podjetju, ki se ukvarja s proizvodnjo jeklenih izdelkov, so v ocenjevanje vključili delavca na določenem delovnem mestu. Tako so izboljšali parametre, ki so značilni za njegovo delovno mesto, varnost pri delu in komunikacijo ter so lažje prišli do rešitve, posledično pa do uspešne dobre prakse.

5.3 Analiza možnosti prenosa dobrih praks na področje javne uprave

Vzporednice med obravnavanimi dobrimi praksami iz navedenih podjetij držav članic EU so glede na velikost sistema lahko podlaga za oblikovanje sistematičnega pristopa k vzpostavitvi boljšega odnosa do varnosti in zdravja pri delu v delovnem okolju, tudi v javni upravi.

V javni upravi je bilo do sedaj zaznanih malo primerov uveljavitve dobre prakse v določenih delovnih okoljih. V sistemu javne uprave bi bilo nujno sprejeti širše ukrepe iz tega naslova. Vnos dobre prakse v javno upravo bi bila zahtevna preizkušnja, saj bi bilo potrebno sodelovanje z velikim številom ljudi, predvsem pa bi bilo treba imeti veliko samoiniciative.

Pri analizi dobrih praks v gospodarstvu smo ugotovili, da je bil ključni dejavnik pri vseh treh predstavljenih praksah komunikacija. Ugotovljeno je bilo, da je za vsako delovno področje potrebno bolj poglobljeno komuniciranje med delavcem in menedžmentom. Če sedaj poskusimo uvesti komunikacijo kot dobro prakso v javni upravi, moramo poznati predvsem njeno težavo, na podlagi katere bi poskusili dobro prakso uveljaviti. V javni upravi, na primer konkretno na ministrstvu za obrambo, se zgodi več kot štiristo nezgod na delovnem mestu letno. Če pogledamo samo organizacijo v gospodarstvu in v javni upravi, ugotovimo, da bi bilo za uspešno dobro prakso poleg komunikacije treba zagotoviti podrobnejše poučevanje na temo varnosti in zdravja pri delu, bolj poglobljeno komuniciranje med delavcem, nadrejenim in službo za varnost in zdravje pri delu.

Eden izmed ključnih dejavnikov analize dobrih praks v treh gospodarskih družbah se je dotikal tudi nepoznavanja pravil oziroma nespoštovanja predpisov na področju varnosti in zdravja pri delu, zaradi česar je tudi prišlo do raznih nezgod. Na vprašanje, ali se tudi v javni upravi srečujemo s problemom nepoznavanja pravil, je odgovor pritrdilen. Nepoznavanje oziroma nespoštovanje pravil je zagotovo eden od vodilnih dejavnikov pri nastajanju nezgod pri delu oziroma pri prepoznavanju nevarnih pojavov, zaradi katerih pride do nesreče. Uveljavljanja dobre prakse v javno upravo bi se lotili s predpostavko, da je treba dodatno, večkrat letno usposablјati zaposlene, jih dodatno motivirati pri samem spoštovanju teh pravil ter jim s tem omogočiti varno in zdravo delovno mesto.

Pri zadnji primerjavi uspešne dobre prakse, ki smo jo naredili na primeru dveh evropskih državah in v podjetju v Sloveniji, pa je bil ključen t. i. učinek menedžmenta. Zelo pomembno je, na kakšen način menedžment komunicira s podrejenimi. Iz tega naslova bi bilo treba tudi v javni upravi urediti prakso, vendar na način urejanja iz ocene tveganja⁷, ki bi jo lahko z dobrim sistemom vključili v potek obravnave za pridobitev uspešne dobre prakse. Za vsako delovno mesto je treba v skladu z ZVZD-1 napraviti oceno tveganja, pri kateri sodeluje delavec, nadrejeni in služba za varnost in zdravje pri delu. S tem bi lahko prišli do uspešne dobre prakse, saj z dobro oceno tveganja za posamezno delovno mesto, ki jo naredijo tripartitno,⁸ zmanjšamo možnost nezgode pri delu in posledično zagotovimo delavcu varnejše delovno mesto, delodajalcu pa zadovoljnega delavca. Na ta način bi uresničili cilj sistema varnosti in zdravja pri delu, ki teži k manjšemu številu delovnih nezgod, nevarnih pojavov in poklicnih obolenj z zagotovitvijo varnega in zdravega delovnega mesta. Sistem obveščanja bi

⁷ Ocena tveganja je sistematično evidentiranje in proučevanje vseh dejavnikov delovnega procesa z namenom ugotoviti možne vzroke za nastanek nezgode pri delu, poklicnih boleznih, boleznih v zvezi z delom ter škode in možnosti preprečevanja, odpravljanja in zmanjševanja tveganj (17. člen ZVZD-1).

⁸ Tripartitno: delavec, delodajalec in služba za varnost in zdravje pri delu.

morali še dodatno nadgraditi, saj bi tako resnično rešili marsikatero težavo. Vedeti moramo, da je cilj uspešne dobre prakse, da se prepreči nezgoda pri delu ali bolezen oziroma da se delavcu omogočijo varni delovni pogoji.

Za uresničitev uspešnih dobrih praks bi bilo treba podrobneje urediti še izobraževanje oziroma usposabljanje na temo varnosti in zdravja pri delu, komuniciranje med delavcem, nadrejenim in službo za varnost in zdravje pri delu pa bi moralo biti bolj poglobljeno. Vsako nezgodo pri delu bi se moralo raziskati, takoj odpraviti nepravilnosti, ki so se zgodile ob nesreči, in takšne nezgode objaviti v glasilih, ki so namenjena za notranja obveščanja, saj bit tako o nesrečah seznanili tudi ostale delavce.

6 SKLEP

Na podlagi predstavljene zakonodaje na področju varnosti in zdravja pri delu, proučenih dobrih praks ter pregleda stanja ureditve varnosti in zdravja pri delu ugotavljamo, da je v Sloveniji na področju varnosti in zdravja pri delu še precej izzivov. Iz rezultatov pregleda in analize uspešnih dobrih praks iz podjetij treh držav je razvidno, da lahko z manjšimi koraki, zlasti z medsebojno povezanostjo in komunikacijo, naredimo celotno delovno okolje veliko bolj varno in zdravo, tako za delavca, kot za delodajalca, nenazadnje pa ima od tega korist tudi širša družba in država.

Rezultati analize kažejo, da so ključni dejavniki dobre prakse trije: na prvem mestu je komuniciranje med vpletenimi, nato poznavanje pravil s strani vseh deležnikov in na koncu delo z notranjim menedžmentom. Ob tem, da je bil z uveljavitvijo dobre prakse dosežen premik k zmanjševanju nezgod pri delu, poklicnih boleznih in raznih drugih obolenj, se je z njeno uveljavitvijo izboljšal tudi odnos. Pri odnosu smo pozorni predvsem na odnose med samimi zaposlenimi ter zaposlenimi in menedžmentom, iz katerih je razvidno, da je komuniciranje ključni dejavnik uspeha. V organizacijah so namreč zaposleni ljudje z različnimi interesi, navadami kulturo in veroizpovedjo ter da imajo ti tudi različne poglede na delovno okolje in delo, ki ga opravljajo. S tem, ko so sprejeli ključni dejavnik dobre prakse, torej komuniciranje, so oblikovali enotno stališče pri pogledu na delovno okolje, v katerem so zaposleni, in ugotovili, da s komunikacijo sebi in drugim zagotavljajo varnost in, posredno, zadovoljstvo.

S tem ko smo obravnavali dobro prakso v treh gospodarskih podjetjih, smo naredili primerjalno analizo, s katero smo želeli nekatere ključne dejavnike vpeljati tudi v javno upravo. Ugotovitve kažejo, da imamo na voljo dovolj instrumentov za doseg tega cilja. Viri in literatura kažejo, da ima tudi javna uprava pomanjkljivosti na področju varnosti in zdravja pri delu, zato bi bil prenos dobre prakse zelo dobrodošel. Omenjali smo predvsem nezgode pri delu, s katerimi je v javni upravi na področju varnosti in zdravja pri delu največ težav. Ugotovljeno je bilo, da je tudi v javni upravi ključnega pomena za doseg uspešne dobre prakse komunikacija. Pri tem je bilo posledično ugotovljeno, da se v javni upravi posveča premalo pozornosti segmentu zmanjševanja nezgod pri delu, kar pomeni, da se zapostavljajo ključni dejavniki, s katerimi bi lahko preprečili določene nezgode pri delu, oziroma z drugimi besedami, s katerimi bi naredili delovno mesto prijazno za delavca, delodajalca in ne nazadnje tudi za delavčevo družino.

Čas, ki je pred nami, je zelo pomemben za začetek uveljavljanja dobrih praks. Ugotovili smo, da lahko dobro prakso nadgradimo tudi z premišljeno oceno tveganja oziroma s sodelovanjem vseh vpletenih, (delavec, delodajalec in služba za varnost in zdravje pri delu), pri čemer na koncu ponovno pridemo do že znanega zaključka, da je pri vsem tem ključna komunikacija vseh vpletenih v delovnem okolju. Strategija razvoja na področju varnosti in zdravja pri delu

v javni upravi mora biti tako usmerjena predvsem v zagotavljanje boljših delovnih razmer in pogojev dela. To pomeni ustvarjanje varnega in zdravega ter spodbudnega delovnega okolja, še posebej pa obvladovanje obstoječih in na novo nastajajočih dejavnikov tveganja, ki se pojavljajo z uporabo novih tehnologij ali pa z neustreznim obvladovanjem oziroma neobvladovanjem obstoječih. Programi za razvoj varnosti in zdravja pri delu morajo biti usmerjeni v presojo vpliva dela na zdravje zaposlenih, in tudi obratno, to je v presojo vpliva zdravja delavcev na delo oziroma delovno mesto, in to ne glede na to, da govorimo o delavcih v javni upravi ali v gospodarstvu.

LITERATURA IN VIRI

- Belopavlovič, Nataša, Marjan Bilban, Vladimir Korun, Tatjana Petriček, Milan Srna in Miran Kalčič. 1999. *Zakon o varnosti in zdravju pri delu s komentarjem in Podzakonskimi akti*. Ljubljana: Narodna in univerzitetna knjižnica.
- Biosca de Sagastuy, J.-R. 2005. *Health and Safety Legal inspection in the European Union, Health, safety and hygiene at work*. Luxemburg: European Commission, Employment Social Affairs and Equal Opportunities DG.
- Biosca de Sagastuy, J.-R. 2006. *Labour inspection in the European Union, Health and Safety Legal systems and sanction, Health, safety and hygiene at work*. Luxemburg: European Commission, Employment Social Affairs and Equal Opportunities DG.
- Bohinc, Rado, Miro Cerar in Barbara Rajgelj. 2006. *Temelji prava in pravne ureditve*. Ljubljana: GV Založba.
- Cvetko, Aleksej. 2009. *Pregled sistema pokojninskega in invalidskega zavarovanja s sodno Prakso*. Maribor: DE VESTA.
- Evropska agencija za varnost in zdravje pri delu. 2012a. *Partnerstvo za preprečevanje tveganj*. Luxembourg: Urad za publikacije Evropske unije.
- Evropska agencija za varnost in zdravje pri delu. 2012b. *Partnerstvo za preprečevanje tveganj*. Luxembourg: Urad za publikacije Evropske unije.
- Evropska agencija za varnost in zdravje pri delu. 2009. *Dobra praksa 2009*. https://osha.europa.eu/sl/practical-solutions/sl_good-practice_2009.pdf (5. januar 2013).
- Futur, Doris. 2010. *Varnost in zdravje pri delu ter položaj mladih*. Ljubljana: Univerza v Ljubljani, Fakulteta za upravo.
- Glazer, Jože. 2002. *Politika zaposlovanja*. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.
- Grad, Franc in Janez Pogorelec. 2002. *Državna ureditev*. Ljubljana: Skripta MNZ.
- Hlade, Zvonko. 2010. *Varnost in zdravje pri delu v zdravstveni dejavnosti*. Magistrsko delo. Fakulteta za družbene vede, Univerza v Ljubljani.
- Inšpektorat za delo Republike Avstrije. 2011. *Področje dela*. <http://www.arbeitsinspektion.gv.at/A1/default.htm> (5. oktober 2012)
- Inšpektorat RS za delo. 2012a. *Evidenca nezgod pri delu, 2012*. http://www.id.gov.si/si/o_inspektoratu/informacije_javnega_znacaja/evidenca_nezgod_pri_delu/ (28. oktober 2012).
- Inšpektorat RS za delo. 2012b. *Službe inšpektorata 2012*. http://www.id.gov.si/si/o_inspektoratu/ (5. januar 2013).
- Inšpektorat RS za delo. 2012c. *O inšpektoratu 2012*. http://www.id.gov.si/si/o_inspektoratu/organizacija_inspektorata_rs_za_delo/ (5. januar 2013).
- Inšpektorat RS za delo. 2012d. *Služba za nadzor varnosti na stalnih delovnih mestih 2012*. http://www.id.gov.si/si/o_inspektoratu/organizacija_inspektorata_rs_za_delo/inspekcija_nadzora_varnosti_in_zdravja_pri_delu/sluzba_nadzora_varnosti_na_stalnih_delovnih_mestih/ (5. januar 2013).

- Inšpektorat RS za delo. 2012e. *Služba nadzora varnosti na začasnih in premičnih delovnih mestih 2012*.
[Http://www.id.gov.si/si/o_inspektoratu/organizacija_inspektorata_rs_za_delo/inspekcija_nadzora_varnosti_in_zdravja_pri_delu/sluzba_nadzora_varnosti_na_zacasnih_in_premicnih_delovnih_mestih/](http://www.id.gov.si/si/o_inspektoratu/organizacija_inspektorata_rs_za_delo/inspekcija_nadzora_varnosti_in_zdravja_pri_delu/sluzba_nadzora_varnosti_na_zacasnih_in_premicnih_delovnih_mestih/) (7. januar 2013).
- Inšpektorat RS za delo. 2011a. *Poročilo inšpektorata za delo 2011*.
[Http://www.id.gov.si/fileadmin/id.gov.si/pageuploads/Splosno/LETNO-POROCILO-IRSD-2011-OK-3.pdf](http://www.id.gov.si/fileadmin/id.gov.si/pageuploads/Splosno/LETNO-POROCILO-IRSD-2011-OK-3.pdf) (2. januar 2013).
- Inšpektorat RS za delo. 2011b. *Poročilo inšpektorata za delo 2011*.
[Http://www.id.gov.si/fileadmin/id.gov.si/pageuploads/Splosno/LETNO-POROCILO-IRSD-2011-OK-3.pdf](http://www.id.gov.si/fileadmin/id.gov.si/pageuploads/Splosno/LETNO-POROCILO-IRSD-2011-OK-3.pdf) (2. januar 2013).
- Inšpektorat RS za delo. 2011c. *Poročilo inšpektorata za delo 2011*.
[Http://www.id.gov.si/fileadmin/id.gov.si/pageuploads/Splosno/LETNO-POROCILO-IRSD-2011-OK-3.pdf](http://www.id.gov.si/fileadmin/id.gov.si/pageuploads/Splosno/LETNO-POROCILO-IRSD-2011-OK-3.pdf) (2. januar 2013).
- Inšpektorat RS za delo. 2011d. *Poročilo inšpektorata za delo 2011*.
[Http://www.id.gov.si/fileadmin/id.gov.si/pageuploads/Splosno/LETNO-POROCILO-IRSD-2011-OK-3.pdf](http://www.id.gov.si/fileadmin/id.gov.si/pageuploads/Splosno/LETNO-POROCILO-IRSD-2011-OK-3.pdf) (2. januar 2013).
- Inšpektorat RS za delo. 2009. *Poročilo o delu Inšpektorata o delu 2009*.
[Http://www.id.gov.si/fileadmin/id.gov.si/pageuploads/Splosno/porocilo_2009.pdf](http://www.id.gov.si/fileadmin/id.gov.si/pageuploads/Splosno/porocilo_2009.pdf) (7. oktober 2012).
- Inšpektorat za delo Republike Avstrije. 2011. *Področje dela*.
[Http://www.arbeitsinspektion.gv.at/A1/default.htm](http://www.arbeitsinspektion.gv.at/A1/default.htm) (5. oktober 2012).
- Koselj, Viktor. 2002. *Pripomočki za varno in zdravo delo*. Ljubljana: Tehniška založba Slovenije.
- Maersk oil. 2012. *Health and Safety*.
[Http://www.maerskoil.com/Responsibility/Pages/HealthAndSafety.aspx](http://www.maerskoil.com/Responsibility/Pages/HealthAndSafety.aspx) (9. oktober 2012).
- Sladič, Viktor. 2006. *Varnost in zdravje pri delu v obrambnem sistemu*. Magistrsko delo, Fakulteta za državne in evropske študije.
- Svetovna zdravstvena organizacija, 2010. [Http://www.who.int/en/](http://www.who.int/en/) (9. oktober 2012).
- Vran, Gordana. 2002. *Varnost in zdravje pri delu, delavci in delodajalci, letnik 2, št. 3/4*. Ljubljana. B.k.
- Pravni viri:*
- Ustava RS. *Uradni list RS*, št. 33/91, 42/97, 66/00, 24/03, 69/04.
- Temeljna Ustavna listina o samostojnosti in neodvisnosti RS. *Uradni list RS*, št. 11/91.
- Direktiva 89/392/EGS Evropskega parlamenta in Sveta o minimalnih zahtevah o približevanju zakonov držav članic o strojih v Evropski skupnosti. *Uradni list EU*, št. L183/9.
- Direktiva 89/654/EGS Evropskega parlamenta in Sveta o minimalnih zahtevah varnosti in zdravja za delovna mesta v Evropski skupnosti. *Uradni list EU*, št. L393/1.

Konvencija MOD, št. 161, o službah medicine dela. *Uradni list SFRJ – Mednarodne pogodbe*, št. 14/89.

Konvencija MOD, št. 81, o inšpekciji dela v industriji in trgovini. *Uradni list SFRJ – Mednarodne pogodbe*, št. 5/16.

Konvencija MOD, št. 155, o varstvu pri delu, zdravstvenem varstvu in delovnem okolju. *Uradni list SFRJ – Mednarodne pogodbe*, št. 7/87.

Konvencija MOD, št. 102, o minimalnih normah socialne varnosti. *Uradni list SFRJ – Mednarodne pogodbe*, št. 1/55.

Zakon o varnosti in zdravju pri delu Republike Avstrije. ASchG – 94, nr. 450/94.

Zakon o delovnem okolju Kraljevine Danske. nr.268 afØ 18. marts 2005, nr, 300 af 19. april 2006, lov nr. 175 af 27. februar 2007, 29 i lov nr. 512 af 6. juni 2007, 39 i lov nr. 106 af 26. februar 2008, lov nr. 559 af 17. juni 2008, lov nr. 1395 af 27. december 2008, 7 i lov nr. 482 af 12. juni 2009, 2 i lov nr. 1272 af 16. december 2009, og lov nr. 508 af 19. maj 2010, lov nr. 1072 af 7. september 2010.

Zakon o inšpekciji dela (ZID). *Uradni list RS*, št. 38/94, 32/97, 36/00.

Zakon o inšpekcijskem nadzoru (ZIN). *Uradni list RS*, št. 56/02.

Zakon o varnosti in zdravju pri delu (ZVZD). *Uradni list RS*, št. 56/99, 64/01, 43/11-ZVZD-1.

Zakon o pokojninskem in invalidskem zavarovanju (ZPIZ-2). *Uradni list RS*, št. 96/12.

Zakon o prekrških (ZP-1). *Uradni list RS*, št. 7/03.

Pravilnik o seznamu poklicnih bolezni. *Uradni list RS*, št. 85/03.

Resolucija o nacionalnem programu varnosti in zdravja pri delu. *Uradni list RS*, št. 126/03.

Splošne deklaracije človekovih pravic, 1995. I. del, Univerzalni dokumenti, Ljubljana Društvo za ZN za RS, Splošna deklaracija.