

UNIVERZA NA PRIMORSKEM
FAKULTETA ZA MANAGEMENT KOPER

DIPLOMSKA NALOGA

NINA TAJNŠEK

KOPER, 2011

UNIVERZA NA PRIMORSKEM
FAKULTETA ZA MANAGEMENT KOPER

Diplomska naloga

**SKRB PODJETIJ ZA ZDRAVO PREHRANO
ZAPOSLENIH**

Nina Tajšek

Koper, 2011

Mentor: doc. dr. Valentina Franca

POVZETEK

Veliko podjetij se danes sooča s pomenom zdravega delovnega okolja za zdravje in delovno storilnost zaposlenih. Eden izmed pomembnih dejavnikov je tudi zdrava prehrana zaposlenih na delovnem mestu kot tudi v domačem okolju. Diplomaska naloga predstavlja pregled teoretičnih izhodišč o zdravi prehrani in njenem vplivu na zaposlene ter analizo pravnih virov kot podlago za zagotavljanje prehrane na delovnem mestu. Iz raziskave je razvidno, da velika podjetja v celjski regiji večinoma poskrbijo, da zaposleni dobijo malico, vendar bi lahko bila ponekod bolj kakovostna. Prav tako so si podjetja enotna, da je zdrava prehrana zaposlenih pomembna za zdravje in delovno storilnost le-teh, vendar da neposredno ne vpliva na zdravstveni absentizem zaposlenih. Potrdila so, da skušajo zaposlene izobraževati in usmerjati k zdravemu načinu življenja.

Ključne besede: zdrava prehrana, zdravo delovno okolje, vpliv prehrane na zaposlene, odmor za malico, zdravstveni absentizem

SUMMARY

Nowadays, more and more employers are concerned with the significance of a healthy work environment for their employees' health and work productivity. In this context, the key factor is the employees' healthy diet not only at work but also at home. This dissertation presents an overview of theoretical starting points concerning a healthy diet, its influence on employees as well as an analysis of legal sources as a basis for providing diets at work. The study results show that in larger companies in the Region of Celje meals for employees' are mostly provided although they could be of better quality. The employers, however, share the same opinion regarding a healthy diet; it is important for their employees' health and work productivity but according to the interviewees it does not directly influence the absenteeism due to illness. Furthermore, the companies confirmed their attempts to educate and lead their employees' to a healthier lifestyle.

Key words: healthy diet, healthy work environment, influence of diet on employees, lunch break, absenteeism due to illness

UDK: 331.4:612.395 (043.2)

VSEBINA

1	Uvod	1
2	Pomen prehrane za zdravje	5
2.1	Prehrana po svetu in v Sloveniji	6
2.2	Zdrava prehrana in zdravje	7
2.3	Prehrana in zaposleni	10
2.3.1	Prehrana delavcev po skupinah	11
2.3.2	Prehrana delavcev glede na sezonskost	12
2.3.3	Kako načrtovati jedilnike delavcev	13
2.4	Zdravstveni absentizem.....	15
3	Pravna ureditev zagotavljanja zdrave prehrane na delovnem mestu	18
3.1	Pravna ureditev zagotavljanja prehrane na delovnem mestu v Sloveniji.....	21
3.2	Sklep pravne ureditve.....	23
4	Raziskava o prehrani v podjetjih in njenem pomenu za zaposlene	25
4.1	Metodologija raziskave	25
4.2	Jedilniki in analiza jedilnikov	26
4.3	Analiza pridobljenih podatkov in interpretacija.....	33
5	Sklep.....	40
	Literatura	43
	Viri	44
	Pravni viri	45
	Priloge.....	47

SLIKE

Slika 1: Prehranska piramida.....	8
Slika 2: Prehranski krog	8

PREGLEDNICE

Preglednica 1: Stopnje delovnih mest s primeri.....	12
Preglednica 2: Jedilnik Vital Mestinje, d. o. o.	27
Preglednica 3: Jedilnik Cinkarne Celje, d. d.	29
Preglednica 4: Jedilnik ZZV Celje	31
Preglednica 5: Jedilnik Celjskih mesnin, d. d.	32
Preglednica 6: Jedilnik Term Olimia, d. d.	33

KRAJŠAVE

RS	Republika Slovenija
EU	Evropska unija
EU-OSHA	Agencija za varnost in zdravje pri delu
SFRJ	Socialistična federativna republika Jugoslavija
OZN	Organizacija združenih narodov
MOD	Mednarodna organizacija dela
ZDR	Zakon o delovnih razmerjih
ZVZD	Zakon o varnosti in zdravju pri delu
ZZUZIS	Zakon o zdravstveni ustreznosti živil in izdelkov ter snovi, ki prihajajo v stik z živili
ZdZPZ	Zakon o spremembah in dopolnitvah določenih zakonov na področju zdravja
ReNPPP	Resolucija o nacionalnem programu prehranske politike 2005–2010
ReNPVZD	Resolucija o nacionalnem programu varnosti in zdravja pri delu
ZZV	Zavod za zdravstveno varstvo
SSKJ	Slovar slovenskega knjižnega jezika

1 UVOD

Prehranjevanje je najbolj običajno in vsakdanje dejanje, saj vsako živo bitje občuti lakoto in željo po hrani. Skozi zgodovino se je vedenje o človekovem zdravju in prehranjevanju zelo spreminjalo. Naše zdravje in posledično povezano vse, kar v življenju počnemo (kakšno delo opravljamo, naš socialni in družbeni status), je v veliki meri odvisno od nas samih.

Merljakova in Komanova (2008, 17) opisujeta ugotovitve znanstvenikov, da v razvitem svetu večina ljudi ne uživa tistega, kar telo potrebuje za ohranitev zdravja, čeprav je to izrednega pomena za zdrav razvoj možganov in dobro počutje. Nedvomno je, da zdrava prehrana vpliva na zmanjšanje števila bolezni, povezanih s prehranjevalnimi navadami in življenjskim slogom. Te so na primer povišan krvni tlak, povišan holesterol v krvi ter srčno-žilna obolenja. Vse te bolezni pa človeku povzročajo omejeno delovanje na vseh področjih v življenju. Zlasti na delovnih mestih se pogosto srečujemo z bolniško odsotnostjo zaposlenih zaradi nezdravih prehranjevalnih navad in življenjskega sloga. Kako naj se prehranjujemo, lahko ponazorimo z različnimi prehranskimi shemami. Merljakova in Komanova (2008, 58–61) se strinjata, da je najbolj poznana prehranska piramida, med najbolj nazorne pa morda spada prehranski krog, za katerega Rotovnik Kozjekova, Mlakar Mastnak in Sedejeva (2009, 25) pravijo, da so ga razvili v srednjeevropskem prostoru in prikazuje razmerja med količino posameznih skupin živil, ki naj jih zaužijemo.

Ker se v nalogi osredotočam na celjsko regijo, velja omeniti podatek Konec Juričičeve (2009, 20–36) o obolevnosti in umrljivosti delovne populacije v celjski regiji. Po avtoričinih podatkih so bolezni srca in ožilja na drugem mestu, bolezni prebavil pa na tretjem mestu glavnih vzrokov za smrt prebivalcev med 45. in 64. letom v celjski regiji. Pojasnjuje tudi, da so aktivnosti za znižanje zbolevanja in normalno delovanje človeka predvsem zdrav življenjski slog, zdravo bivalno in delovno okolje ter ponudbe programov (izobraževanje) za krepitev zdravja.

Urejena prehrana na delovnem mestu ima velik vpliv na zaposlene in posledično na podjetje samo, saj se z urejeno prehrano izboljša delovna storilnost zaposlenih. Mnogo delodajalcev se sooča z množičnim pojavom absentizma oziroma odsotnostjo zaposlenih z delovnega mesta, ki je v veliki meri povezan z zdravstvenim stanjem prebivalstva (Bolčina 2009, 48), hkrati pa odvisen tudi od delovnih razmer (urejene socialne in družbene razmere, urejen delovni prostor, urejena varnost na delovnem mestu, urejena zdrava prehrana) in motivacije na delovnem mestu (nagrajevanje, sem pa lahko prav tako štejemo tudi urejeno prehrano).

Mazej Kukovičeva (2008, 3) poudarja, da je delazmožnost zaposlenih v veliki meri povezana z zdravjem delavcev, zato si je treba prizadevati za telesno dejavnost zaposlenih, zdrav način

Uvod

življenja in zdravo prehrano. Ugotavljajo, da vse to hkrati postaja tudi pomemben sestavni del vodenja podjetja.

Pomembnost zdravega in varnega okolja na delovnem mestu je urejena v aktih mednarodnih organizacij kot tudi v aktih nacionalnega prava. Tako Evropska socialna listina (Uradni list RS, št. 24/1999) v prvem delu 3. člena pravi, da imajo vsi zaposleni pravico do varnih in zdravih delovnih pogojev.

V Ustavi (Uradni list RS, št. 33/1991, 42/1997, 66/2000, 24/2003, 69/2004, 69/2004, 69/2004, 68/2006) je v skladu s temeljnimi človekovimi pravicami in svoboščinami v 72. členu zapisano, da ima vsakdo v skladu z zakonom pravico do zdravega življenjskega okolja, s tem pa tudi do zdravega delovnega okolja.

Prehrana zaposlenih na delovnem mestu je na nacionalni ravni urejena z Zakonom o delovnih razmerjih (ZDR; Uradni list RS, št. 42/2002, 103/2007). V 43. členu ZDR-ja je določeno, da mora delodajalec zagotavljati pogoje za varnost in zdravje delavcev pri delu v skladu s posebnimi predpisi o varnosti in zdravju pri delu. Prav tako je delodajalec dolžan delavcem izplačati nadomestilo stroškov za prehrano med delom, kar je določeno v 130. členu ZDR-ja; 154. člen ZDR-ja pa pravi, da mora delodajalec zagotoviti delavcem obvezen čas odmora za prehrano. Delodajalec ima možnost, da delavcem zagotovi ustrezno prehrano (zdrav, po možnosti topel obrok) na delovnem mestu ali da delavcem to plača v obliki plačila stroškov za prehrano.

Namen diplomskega dela je predstaviti mednarodno in nacionalno pravno ureditev prehrane na delovnem mestu. Ravno tako je namen predstaviti vpliv zdrave prehrane na zaposlene v podjetjih na podlagi sekundarnih podatkov in literature. Namen je tudi preučiti, kako se z vprašanjem zdrave prehrane in urejenimi ter zdravimi prehrabnenimi obroki soočajo delodajalci, in hkrati prikazati, na kakšne načine, če sploh, poskušajo delodajalci zaposlenim približati pomen zdrave prehrane in kako se s tem spopadajo.

Cilji diplomskega dela so ugotoviti pomen zdrave prehrane za zaposlene ter analizirati pravno ureditev zagotavljanja varnega delovnega okolja z vidika zdravega prehranjevanja na podlagi mednarodnih in nacionalnih pravnih virov.

V empiričnem delu diplomske naloge pa sta temeljna cilja predvsem preučiti prehrano zaposlenih na območju celjske regije v obdobju, ko se večina prebivalstva še vedno ne zaveda pomena zdrave prehrane za življenje, in ugotoviti, na kakšne načine, na podlagi pravnih in teoretičnih izhodišč, podjetja v celjski regiji izvajajo možnost prehranjevanja delavcev v praksi.

V diplomski nalogi sem teoretični del diplomskega dela osnovala na podlagi ustrezne literature in virov. Z metodo deskripcije sem opredelila teoretične ugotovitve vpliva prehrane na zaposlene. Pridobljene podatke sem analizirala, preučevala različne ugotovitve ter jih poskušala med seboj primerjati in povezovati. V empiričnem delu sem izvedla dvofazno raziskavo v podjetjih celjske regije, pri kateri sem se najprej osredotočila na analizo jedilnikov podjetij, nato pa na izvedbo intervjujev. Namen je bil ugotoviti, kako se s pomenom zdrave prehrane srečujejo v podjetjih.

Podjetja, katerih jedilnike sem analizirala, so bila izbrano naključno. Podatke sem preučevala na osnovi teorije o zdravi prehrani in zakonskih določilih. Tako pridobljena analiza in ugotovitve iz teoretičnega dela so predstavljajo osnovo za oblikovanje vprašanj ter izvedbo polstrukturiranih intervjujev, ki sem jih izvedla z vodji oziroma zaposlenimi, zadolženimi za prehrano v podjetjih, katera so predhodno predložila jedilnike in so se nanašali na prehrano v podjetju (npr. ali je zaposlenim omogočena možnost prehrane, v kolikšni meri in kakšna vrste prehrana, kako to vpliva na zaposlene, ali podjetja ponujajo možnost izobraževanja na področju zdrave prehrane in podobno). En intervju je bil opravljen tudi na Zavodu za zdravstveno varstvo (ZZV) Celje. Prvi del intervjuja je skladen s preostalimi intervjuji, kar pomeni, da so vprašanja enaka. V drugem delu sem se osredotočila na možnost pridobitve njihovega mnenja in podatkov o prehranjevanju zaposlenih na delovnem mestu nasploh v celjski regiji in posledicah ponudbe nezdrave prehrane.

Na osnovi pridobljenih podatkov sem ugotovila, ali podjetja nudijo prehrano zaposlenim v skladu z uveljavljenimi standardi, pripravila analizo obstoječe situacije na področju zdrave prehrane v izbranih podjetjih ter skupaj s teoretičnimi in pravnimi izhodišči oblikovala predloge za možne izboljšave.

Predpostavljam, da se bo v prihodnosti vedenje o zdravi prehrani in zdravem prehranjevanju izboljšalo, s tem pa tudi zdrav način življenja in posledično tudi boljša storilnost zaposlenih v podjetjih. Prav tako predpostavljam, da se bodo delodajalci množično začeli vedno bolj zavedati pomena zdravih zaposlenih in omogočali izbiro pripravljene zdrave prehrane v podjetju.

Vendar pa menim, da še vedno zelo veliko podjetij raje izbere možnost izplačila nadomestila stroškov za prehrano, saj so podjetja oziroma odgovorni še vedno premalo ozaveščeni o pomenu zdrave prehrane za zaposlene in posledično tudi za podjetje. Tista podjetja, ki zaposlenim ponudijo možnost izbire ponujene prehrane, hkrati ponudijo možnost izbire različnih vrst menijev. Verjamem, da urejeni prehrambeni obroki na delovnem mestu pozitivno vplivajo na delo zaposlenih v podjetju, to pa v celoti vpliva tudi na boljše delo v podjetju.

Uvod

Predpostavljam, da so izobraževanja zaposlenih na temo zdrave prehrane oziroma pošiljanje odgovornih zaposlenih za prehrano na izobraževanja redka; morda v podjetjih, ki se že v osnovi srečujejo z zdravim načinom življenja, vendar verjamem, da se bo v prihodnosti odnos podjetij do zdrave prehrane zaposlenih bistveno spremenil v pozitivnem smislu.

Menim, da nekateri intervjuji ne bodo ponudili povsem resnične slike o stanju na področju prehrane in zdravja v podjetju ter o posledicah le-te za zaposlene.

Pri proučevanju ponujenih prehrambenih obrokov v podjetjih se bom omejila zgolj na podjetja v celjski regiji, pri raziskavi pa bom najverjetneje omejena tudi z dostopnostjo informacij v nekaterih podjetjih in dostopnostjo virov podatkov s tega področja, ker menim, da še ni veliko raziskanega na to temo.

2 POMEN PREHRANE ZA ZDRAVJE

Prehranjevanje je običajno in vsakdanje dejanje človeka, saj vsakdo občuti lakoto in željo po hrani. Načeloma je prehranjevanje tudi preprost proces, saj ljudje pojemo tisto, kar v danem trenutku imamo, torej kupimo ali dobimo. S prehranjevanjem se ljudje razvijamo tako fizično kot tudi psihično. Zdrava prehrana navadno omogoča človeku zdrav fizični razvoj, prav tako pa tudi razvoj možganov, s čimer se razvija naša psihična raven.

Zdrave navade, ki vključujejo tudi zdravo prehranjevanje, nam niso prirojene, ampak se jih naučimo že v otroštvu, te pa prenesemo v kasnejša življenjska obdobja. Le malo je ljudi, ki izbere pravilno prehrano, ki hkrati pomeni tudi zdrav življenjski slog. Vendar pa je izbira prehrane v veliki meri odvisna tudi od okolja, v katerem živimo. Za ljudi, ki živijo v nerazvitih deželah, to pomeni predvsem izredno nizek izbor prehrane (na primer razna plemena v puščavah). V nasprotju z njimi pa so ljudje v industrializiranih deželah, ki se srečujejo s preobilico neprimerne prehrane in posledično tudi z velikim številom bolezni, ki jih prinaša nezdrava prehrana, ter prekomerno debelostjo. Vsled tega se moramo ljudje naučiti izbirati pravilno prehrano.

Merljakova in Komanova (2008, 15) opisujeta, da se je védenje o človeku in njegovem zdravju skozi zgodovino zelo spreminjalo. V pradavnini je bil človek vsejed in je užival vse, kar je našel užitnega v naravi. Prehranjeval se je zlasti z majhnimi živalmi in rastlinami. Od živali se je človek razlikoval po tem, da je za pripravo jedi uporabljal ogenj. Eden najpomembnejših korakov v zgodovini prehranjevanja je bilo poljedelstvo, ki so ga uvedli z zbiranjem zrn različnih rastlin. Živinoreja se je razvila pozneje.

Pokorn (1996, 13–18) navaja, kako so že Egipčani menili, da veliko bolezni povzroči nepravilna prehrana, Indijci pa so ustvarili predpise, ki so zapisani v njihovih svetih knjigah – Vedah, s katerimi narekujejo zmernost pri uživanju določenih vrst hrane (mesa, mleka), nekatere pa celo prepovedujejo (alkohol). Grški misleci so naredili odločilne korake na poti do spoznanja, kakšnega pomena je prehrana za človekov razvoj. Pitagora¹ se je ukvarjal z vprašanji dietetike² in zdrave prehrane. Zgodnji srednji vek je začel s slabimi prehrabnimi navadami, saj so takrat le malo upoštevali prehrano. Temelji zavedanja o pomenu zdrave prehrane so se začeli šele v visokem srednjem veku, ko je Arnaldus de Villanova, katerega Asimov (1978, 53–54) opisuje kot velikega španskega zdravnika, alkimista in astrologa, začel pisati o vrednosti živil in govoriti o primernosti različne prehrane za različne dele dneva ter tudi za različna življenjska obdobja.

¹ Starogrški filozof, matematik in mistik, ki je živel v 6. in 5. stoletju pr. n. št.

² Nauk o posebni in pravilni prehrani, zlasti za bolnike.

Postopoma se je vedenje o prehrani in njeni pomembnosti za zdrav razvoj človeka širilo in izboljševalo, vse do danes, ko se ljudje že zavedamo, kakšne prednosti prinaša uživanje zdrave in zmerne prehrane za naš razvoj in delovanje.

2.1 Prehrana po svetu in v Sloveniji

Pokorn (1996, 19) pravi, da človek potrebuje za razvoj, delovanje in dobro počutje okrog 2400 kalorij na dan. V razvitih deželah, kamor spada tudi Slovenija, naj bi prehrana ljudi presegala te potrebe za skoraj polovico, medtem ko prebivalstvo v manj razvitem svetu dobi premalo hrane. Prav tako je možnost prehranjevanja ljudi v razvitem svetu izredno raznolika, a se te raznolikosti ne poslužuje veliko ljudi, saj po večini, še vedno prevladuje uživanje nezdrave prehrane. Pokorn (1996, 21–23) v nadaljevanju tudi razlaga, da v Sloveniji konstantno raste poraba mesa in mleka, ponovno pa se pojavlja rast porabe žit, kar je izrednega pomena za zdravje ljudi. Hkrati navaja, da se zmanjšuje poraba sladkorja, kar pripomore k zmanjšanju števila nekaterih bolezni (zlasti zobnih), vendar pa vidi problem v zmanjšani porabi zelenjave in sadja, saj ljudi zaradi tega dnevno ne zaužijejo dovolj vlaknin.

Pratt in Matthewsova (2004, 44–47) ugotavljata, da nas zahodnjaške prehranjevalne navade (razvile so se v Ameriki in prišle v Evropo), ki so se razvile v zadnjih petdesetih letih in so se jih posluževali tako naši starši kot mi, dobesedno ubijajo. Merljakova in Komanova (2008, 17–18) opisujeta ugotovitve znanstvenikov, da večina ljudi v razvitem svetu (kamor spada tudi Slovenija) ne uživa tistega, kar telo potrebuje za ohranitev zdravja. Poleg tega naj bi kar 70 odstotkov ljudi uživalo hrano, ki zdravju celo škoduje.

Torej lahko sklepamo, da so prehranjevalne navade slovenskega prebivalstva v večini še vedno slabe, saj zaužijemo preveč maščob in soljene prehrane, premalo pa sadja in zelenjave. Zato je potrebno ljudi neprestano spodbujati k zdravemu načinu življenja, kar pa bo najbolje uspelo, če bodo tako država kot različne lokalne skupnosti, nevladne organizacije, strokovne javnosti in posamezniki medsebojno sodelovali in sprejemali ukrepe. Med drugim so bili sprejeti Zakon o omejevanju porabe alkohola (Uradni list RS, št. 15/03), Zakon o omejevanju uporabe tobačnih izdelkov (Uradni list RS, št. 93/07) s ciljem prizadevanja za zdravo prebivalstvo.

Seveda je bilo v Sloveniji že nekaj narejenega za zdrav način življenja in zdravo prehrano prebivalstva. V Resoluciji o nacionalnem planu zdravstvenega varstva 2008–2013 (Uradni list RS, št. 72/2008) je zapisano, da je prednostno področje zdrav življenjski slog, kamor se šteje prehranska politika, zlasti s poudarkom na zdravi prehrani mladih in nasploh na stalnem ozaveščanju prebivalstva o zdravi prehrani in spodbujanju telesne aktivnosti.

2.2 Zdrava prehrana in zdravje

Zdravje je človekova največja vrednota, ki se je začnemo zavedati šele takrat, ko jo izgubimo. Kakovost življenja, torej zdrav način prehranjevanja, dela in medsebojnih odnosov bi morala postati naša stalnica že od samega otroštva.

V Resoluciji o nacionalnem programu prehranske politike 2005–2010 (ReNPPP; Uradni list RS, št. 39/2005) je zapisano, da zdravje omogoča in zagotavlja kakovostno življenje ter je hkrati temeljni vir razvoja vsake družbe. Za zdravje je v prvi vrsti odgovoren vsak posameznik, država pa je odgovorna, da v sodelovanju s stroko, ustvarja pogoje, v katerih lahko ljudje skrbijo za svoje zdravje in življenjski slog. Poleg tega država skrbi za zdravje prebivalstva tudi z oblikovanjem, sprejemanjem in izvajanjem politike, strategije in programov promocije zdravja, kot so npr. prehranska politika, alkoholna politika, politika za zmanjševanje kajenja, strategije za krepitev zdravja z gibanjem in športno rekreacijo.

Zdrava prehrana je tista, ki omogoča človeku zdrav razvoj, ga krepi. Galova (1995, 30) v svojem priročniku zdrave prehrane, nazorno opisuje, kaj vse je zdrava prehrana. Pravi, da je zdrava prehrana tista, ki je po izvoru in sestavi primerna za prehranjevanje ljudi. Meni, da mora biti zdrava prehrana harmonična (vsebovati mora vse, kar potrebuje telo za obstoj, obnovo, zdravje), polnovredna, ne sme biti predelana in ne sme vsebovati toksinov, antibiotikov ali zdravil. Kar pa je najbolj pomembno, ne sme škodovati zdravju oziroma povzročati bolezni.

Zdravo prehranjevanje se ponazarja z različnimi prehranskimi shemami. Merljakova in Komanova (2008, 58) pravita, da so bila osnovna izhodišča uravnotežene prehrane podana v prvi prehranski piramidi leta 1990. Prehranska piramida je prikaz izbora in količina živil, ki naj jo zaužijemo vsak dan (slika 1). Prikazuje pet glavnih prehranskih skupin, za zdravo rast in razvoj pa potrebujemo živila iz vseh skupin. Spodbuja uživanje raznovrstne prehrane. Na vrhu piramide se nahajajo živila z veliko maščobami in sladkorji (sladkarije), katerih zaužijemo najmanj. Sledijo beljakovinska živila (izdelki živalskega izvora, mleko, mlečni izdelki), katera telo zelo potrebuje, vendar v zmernih količinah. Zelenjava in sadje sta med pomembnejšimi živili za zdrav razvoj in delovanje. Najpomembnejša pa so škrobna živila (žita in izdelki iz žit). Teh moramo zaužiti največ dnevno.



Slika 1: Prehranska piramida

Vir: Pokorn 1996.

Eden izmed nazornejših prehranskih shem je tudi prikaz s krogom, v katerem je še bolj natančno prikazana priporočljiva celodnevna količina zaužitih živil (slika 2). Največji delež kroga zavzemajo žita in izdelki iz žit (1), ki vsebujejo ogljikove hidrate in predstavljajo več kot četrtino zaužitih živil dnevno. Sledita zelenjava (2) in sadje (3), najbolje sveža, ki imata ogromno vitaminov in mineralnih snovi. Prav tako je izredno pomembna tekočina (4) – vir življenja, ki jo pridobimo z vodo, sokovi, čaji itd. in jo marsikatero prehransko shemo izpustijo. Peto mesto v prehranskem krogu zasedajo mleko in mlečni izdelki, ki nas oskrbujejo s kakovostnimi beljakovinami in kalcijem, tem pa sledi meso in mesni izdelki (6), pri katerih velja načelo manj je več (dva do trikrat na teden je dovolj). Zadnji, najmanjši delež kroga pa predstavljajo maščobe (7).



Slika 2: Prehranski krog

Vir: Polunin 1999.

V Resoluciji o nacionalnem programu prehranske politike 2005–2010 (ReNPPP; Uradni list RS, št. 39/2005) so začrtane smernice zdravega prehranjevanja. Poudarjeno je, da je za varno in zdravo prehranjevanje ter doseganje priporočenih vrednosti hranil in prehranskih ciljev

pomemben pravilen izbor živil, način priprave obrokov ter navsezadnje tudi ritem prehranjevanja.

Smernice zdravega prehranjevanja po nacionalnem programu prehranske politike zajemajo:

- pravilen ritem prehranjevanja: zajtrk, kosilo, večerja in po možnosti dva manjša vmesna obroka;
- pravilen način uživanja hrane (počasi: 20–30 minut za glavne obroke, 10 minut za vmesne obroke);
- primerno porazdelitev dnevnega energijskega vnosa po obrokih: 25 % zajtrk, 15 % dopoldanska malica, 30 % kosilo, 10 % popoldanska malica in 20 % večerja;
- pravilno sestavo hrane glede na kritje dnevnih energijskih potreb v skladu s priporočili za vnos hranil in glede uživanja zdravju koristnejših živil (uživanje hrane z manj maščob in manj sladkorja, veliko prehranskih vlaknin, vitaminov in mineralnih snovi) in
- zdrav način priprave hrane (mehanska in toplotna obdelava, ki ohranja količino in kakovost zaščitnih snovi in čim manj uporablja dodatne maščobe, sladkorja in kuhinjske soli, na primer: kuhanje, dušenje, priprava hrane v konvekcijski pečici).

Način življenja današnjega človeka je izredno nezdrav. Pokorn (1996, 25) opisuje, da so številne študije pokazale, da je ogromno dejavnikov v našem življenju, ki povzročajo ali pospešujejo najrazličnejša kronična obolenja. Prehrana ima, poleg okolja in telesne aktivnosti, pri tem eno izmed najpomembnejših vlog. Najpomembnejše kronične nenalezljive bolezni ali tudi imenovane civilizacijske bolezni, ki jih povzroča nezdrav način življenja in v največji meri neustrezno prehranjevanje, so: bolezni srca in ožilja, bolezni kosti in gibal, povišan krvni tlak, sladkorne bolezni tipa 2,³ nekatere vrste rakastih obolenj, žolčni kamni, ledvični kamni, bolezni prebavil in nenazadnje tudi debelost.

Govc Erženova (b. l.) pravi, da bolezni srca in ožilja predstavljajo, po celem svetu, enega izmed vodilnih vzrokov obolevnosti, prezgodnje invalidnosti in umrljivosti. V slovenskem prostoru predstavljajo srčno-žilne bolezni vodilni vzrok smrti pri umrlih, starejših od 65 let, kot pomemben vzrok smrti pa se pričnejo pojavljati že po 45. letu starosti. »Starostno standardizirana umrljivost zaradi srčno žilnih bolezni v zadnjem času sicer kaže trende upadanja, a je še vedno višja kot v državah Evropske unije,« ugotavlja Govc Erženova (b. l.). Avtorica tudi poudarja, da na nastanek srčno žilnih obolenj vplivajo različni dejavniki, na katere lahko ima vsak posameznik velik vpliv, to pa so: nezdrava prehrana, prekomerna telesna teža in debelost, kajenje, tvegano uživanje alkoholnih pijač, pomanjkanje telesne

³ Je najpogostejša oblika sladkorne bolezni in se pojavlja pri starejših odraslih osebah. Dejavniki tveganja za nastanek so debelost, zvišan krvni tlak in maščoba v krvi, premalo telesne aktivnosti, dednost.

aktivnosti. V nadaljevanju meni, da se obolenje za rakom v Sloveniji povečuje, vendar se umrljivost za rakom zmanjšuje zaradi vse bolj zgodnjega odkrivanja in uspešnejšega zdravljenja. Najbolj razširjena sta pri moških rak prostate in pljučni rak, pri ženskah pa rak dojke. Pomemben dejavnik, ki vpliva na obolevnost in umrljivost za nekaterimi oblikami raka je prav tako zdrav življenjski slog (vsakodnevna telesna dejavnost, zdrava prehrana, vzdrževanje normalne telesne teže ...), s katerim krepimo zdravje, telesno moč in odpornost.

Na ZZV Celje (2010a) menijo podobno, da sta debelost in prekomerna prehranjenost v Evropi že dosegli značilnosti epidemije, prav tako pa opozarjajo na podatke Svetovne zdravstvene organizacije, pri kateri pravijo, da sta debelost in prekomerna prehranjenost odgovorni za več kot milijon smrti vsako leto. Poleg tega poudarjajo, da je debelost povezana s preobilno in nezdravo prehrano ter nezadostno telesno aktivnostjo in je, poleg ostalega, pomemben dejavnik, za nastanek drugih kroničnih obolenj, kot so bolezni srca in ožilja, sladkorna bolezen tipa 2, rakava obolenja in podobno. Nezdrava prehrana in neustrezen življenjski slog lahko vplivata tudi na nastanek osteoporoze. Salobir (2005) razlaga, da dejavnike za nastanek osteoporoze razdelimo na tiste, na katere nimamo vpliva (spol, starost, dednost), in tiste, na katere lahko vplivamo (kajenje, prekomeren vnos alkohola, premalo telesne aktivnosti, prehrana), zato lahko, kakor tudi pri drugih kroničnih boleznih, tudi pri osteoporozi zelo veliko storimo sami – z zdravim načinom življenja.

Spreminjanje življenjskih navad (še posebno nepravilnega prehranjevanja, kajenja, uživanja alkohola, pomanjkanja telesnih aktivnosti in obvladovanja stresa), katerih bi se morali ljudje vedno bolj posluževati, bi v veliki meri izboljšalo njihovo zdravje, življenje in delovanje.

2.3 Prehrana in zaposleni

Prehrana zaposlenih je izrednega pomena, saj daje zaposlenim nov elan in poveča njihovo storilnost. V današnjem času predstavlja malica oziroma kosilo zaradi podaljševanja delavnika čez cel dan večini zaposlenih glavni dnevni obrok. Fajdiga, Turkova in Amonova z Inštituta za varovanje zdravja (v Pri prevelikem obroku pade delovna storilnost 2010) so pojasnili, da je redno in uravnoteženo prehranjevanje za delavce eden od ključnih dejavnikov zdravja in dobrega počutja ter pomeni boljšo delovno storilnost. Zato bi morala prehrana na delovnem mestu poleg zdravega obroka zagotavljati potrebno energijo in hranila, ki pa so različna, glede na delo, ki ga zaposleni opravljajo. Redna in zdrava prehrana zaposlenih pomeni načeloma dobro počutje in razpoloženje, posledično pa zdravje, telesno sposobnost in dobro storilnost. Neredna ali nezdrava prehrana pa lahko izzove slabo počutje in je lahko dejavnik tveganja za bolezni.

V Resoluciji o nacionalnem programu prehranske politike 2005–2010 (Uradni list RS, št. 39/2005) je predstavljena temeljna problematika v organizirani prehrani delavcev, in sicer:

- odsotnost prehranskih smernic, ki bi temeljile na sodobnih znanstvenih prehranskih dognanjih ob upoštevanju različnih skupin delavcev z različnimi energijskimi potrebami;
- neustrezne prehranjevalne navade odraslih prebivalcev Slovenije s poudarkom na skupinah z nižjo izobrazbo in aktivno zaposlenimi v starosti od 25 do 49 let;
- sodoben način življenja, ki vodi k spreminjanju delovnega časa čez cel dan;
- nepreglednost organiziranosti prehrane in načrtovanja obrokov za delavce v delovnih organizacijah;
- socialno-ekonomski problem;
- ni ustrezne organiziranosti prehrane na delovnih mestih;
- pomanjkanje zavedanja o pomenu uravnotežene prehrane med vodstvom slovenskih podjetij in
- slaba kakovost živil, ki se uporabljajo pri pripravi hrane za delavce (poceni sadje in zelenjava, ki ju dobavljajo prodajalci na debelo, in sta verjetno pridelana na intenziven način zunaj Slovenije – spodbujati želimo uporabo živil lokalnih dobaviteljev).

Iz predhodno predstavljene problematike lahko sklepamo, da bi bilo potrebno na področju zdrave prehrane zaposlenih v Sloveniji narediti še ogromno. Začeti pa na samem osveščanju podjetij in njihovih vodilnih, da je zdrava prehrana zaposlenih med drugim tudi ključ do uspeha podjetja.

2.3.1 Prehrana delavcev po skupinah

Količina in hranilnost prehrane zaposlenih mora biti primerna njihovem delu, torej telesni in miselni aktivnosti. Pokorn (1996, 229) je prehrano zaposlenih delavcev razdelil na pet skupin. Pozneje pa so Pokorn idr. (2008, 21) to razdelitev predstavili tudi s preglednico (preglednica 1).

1. skupina: Obsega dela v pretežno sedečem položaju in brez težjega ročnega dela. Delo ne zvišuje potreb po dodatni energiji, zato zaposleni ne bi smeli zaužiti dopoldanskega dopolnilnega⁴ obroka hrane, saj vsak dodatek v obliki prehrane zvišuje telesno maso delavca in s tem poslabša njegovo zdravstveno stanje ter zmanjša delovno storilnost. Glede na to, da večina zaposlenih doma ne zajtrkuje, bi morali zaposlenim v tej skupini omogočiti zdrav in polnovreden zajtrk.

2. skupina: Obsega dela v sedečem položaju, vendar z obremenitvijo mišic rok (lahko gre za srednjo ali veliko obremenitev). Zaradi tega so potrebe po energiji zaposlenih v tej skupini

⁴ Fiziološki namen dopolnilnega obroka je nadomestiti porabo energije med delom in mora vsebovati zlasti hranilne snovi.

večje kot v prejšnji, to pa je tudi razlog, da naj bi tem zaposlenim pripadala dopolnilna malica v dopoldanskem času.

3. skupina: Sem sodijo vsa stoječa dela, pri katerih so obremenjene mišice rok. Potrebe po energiji v tej skupini zaposlenih še narastejo, zato naj bi bila dopoldanska malica še bolj hranilna kot v prejšnji skupini.

4. in 5. skupina: V teh dveh skupinah so zaposleni, pri katerih so zaradi moderne mehanizacije in avtomatizacije industrijskih procesov potrebe po energiji postale manjše, kot so bile včasih, vendar še vedno večje kot pri ostalih treh skupinah.

Če povzamem, mora biti obrok zaposlenih na težjih delovnih mestih (fizična dela) biološko bolj polnovreden, energijsko in hranilno pa nekoliko močnejši kot obrok tako imenovanih pisarniških delavcev, katerih obroki med delom morajo biti energijsko revnejši.

Kljub razvrstitvi zaposlenih delavcev v skupine glede na opravljanje dela, pa je pomembno vedeti, da morajo zaposleni zjutraj, najbolje pred začetkom dela, zaužiti obrok hrane, ki je bogat z ogljikovimi hidrati.

Preglednica 1: Stopnje delovnih mest s primeri

Stopnja	Primeri
<i>zelo lahko delo (1. skupina)</i>	uradniki v državni upravi, kadrovske delavce, urarji, finomehaniki, psihologi, ekonomisti, pisatelji ...
<i>lahko delo (2. skupina)</i>	administratorji, učitelji, duhovniki, poslanci, laboratorijski delavci, menedžerji, inšpektorji, tehnologi, šivilje, vozniki, električarji
<i>srednje težko delo (3. skupina)</i>	geodeti, zdravniki, veterinarji, igralci, čistilci, orodjarji, gospodinje, natakari, monterji ...
<i>težko delo (4. skupina)</i>	vojaki, bolničarji, plesalci, zidarji, mizarji, kamnoseki, smetarji ...
<i>zelo težko delo (5. skupina)</i>	gozdarji, rudarji ...

Vir: Pokorn idr. 2008, 21.

2.3.2 Prehrana delavcev glede na sezonskost

Prehrano zaposlenih glede na sezonskost so nazorno predstavili Maučec Zakotnikova idr. (2008, 22–156) v Praktikum jedilnikov zdravega prehranjevanja delavcev v delovnih organizacijah. Prehrana zaposlenih je v praktikumu razdeljena glede na štiri letne čase (pomladni jedilniki, poletni jedilniki, jesenski jedilniki in zimski jedilniki). Vsekakor pa je potrebno vedeti, da mora biti prehrana v poletnih mesecih količinsko manjša in energijsko

manj močna od zimske prehrane, saj telo pozimi potrebuje več energije za ohranitev stalne telesne temperature (zaradi nižjih temperaturnih stopinj).

Priprava pestrih zdravih pomladnih jedilnikov, zlasti v začetnih pomladnih mesecih, zna biti otežena, saj je takrat najmanj izbire sezonske zelenjave in sadja. V praktikumu priporočajo, da se pestrost doseže z zamrznjeno in vloženo zelenjavo, pa tudi suhimi stročnicami, suhim sadjem, sadnimi sokovi in regratom (kateri začne rasti že v prvih spomladanskih mesecih in vsebuje veliko železa).

V poletnih mesecih naj bi se zaposlenim ponudilo lažjo malico, s čim več raznovrstne zelenjave in sadja. Prehrana je lahko kuhana ali pečena na žaru, izogibati pa se je potrebno pečenju v maščobi in cvrtju. V poletnih mesecih je potrebna tudi pijača, saj potreba po vodi v tem letnem času naraste, zlasti pri zaposlenih, ki opravljajo fizična dela.

V jesenskih mesecih se zaposlenim prav tako lahko ponudi raznovrstna malica z veliko zelenjave in sadja. Treba je zagotoviti optimalen vnos hranil, saj se s tem zmanjšajo dejavniki za tveganje zdravja.

Tudi v zimskih mesecih je potrebno upoštevati pestrost jedilnikov in skladno kombiniranje živil. Zlasti pa je pomembna izbira živil, ki sestavljajo zdrave obroke, kateri so še kako pomembni za krepitev naravne odpornosti v zimskih mesecih. V praktikumu priporočajo tako rdeče, belo meso, kot tudi ribe in brezmesne dneve. Na dnevnem redu naj bodo škrobne priloge (krompir, riž, kaše ...) kot tudi veliko zelenjave in sadja (lahko je sezonska ali iz ozimnice).

2.3.3 *Kako načrtovati jedilnike delavcev*

Jedilniki zaposlenih morajo biti pestri glede na izbiro živil, barvo, okus ter pripravo hrane. Frankova in Peček iz Sodexa⁵ (Novosti se uveljavljajo (pre)počasi 2010) sta pojasnila, da se smernice v pripravi prehrane spreminjajo ravno tako, kot se spreminja življenjski ritem vsakega zaposlenega. Se pa strinjata, da ljudje že vedno bolj pazijo, kaj in koliko pojedjo.

Načine in predloge za načrtovanje jedilnikov zaposlenih so v Smernicah zdravega prehranjevanja delavcev v delovnih organizacijah predstavili Pokorn idr. (2008, 20–32). Avtorji opozarjajo, da je jedilnike potrebno načrtovati glede na delo, ki ga zaposleni opravljajo. Zaposleni, ki opravljajo lahka fizična dela, morajo imeti količinsko in energijsko manj bogat obrok kot zaposleni pri težjem fizičnem delu. Prav tako je potrebno upoštevati pestrost – torej da se dnevni jedilniki spreminjajo, ponudba raznovrstnih živil pa mora biti zadostna. V dnevnem jedilniku je potrebno upoštevati štiri osnovne skupine živil (mleko in

⁵ Podjetje s prehranskimi obrati, ki nudi podjetjem možnost organizirane prehrane za zaposlene.

mlečne izdelke, žita in žitne izdelke, sadje ter zelenjavo, meso in mesne izdelke), s katerimi zaposleni delavci pridobijo zadostne količine beljakovin, škroba, ogljikovih hidratov, maščob in vitaminov ter mineralov. Pomembno je tudi, da se nasitnost obroka zagotovi na podlagi povečane energijske gostote hrane in ne s povečanjem njene količine. Malica – torej obrok na delovnem mestu, je lahko topla ali hladna, pomembno je predvsem to, da je bogata z ogljikovimi hidrati.

Zaposleni pa morajo sami poskrbeti, da zjutraj zaužijejo zajtrk, za katerega je najbolje, da vsebuje dovolj ogljikovih hidratov, da telo lahko začne normalno delovati.

Pri sami prehrani je izredno pomembna priprava obroka. Tako so najbolj zdravi obroki, ki vsebujejo presno (presna zelenjava in sadje) in kuhano hrano. Sledi jim pečena in na koncu ocvrta hrana, ki pa načeloma ni dobra za telo (vsebuje veliko maščob), hkrati pa negativno vpliva tudi na sam proces dela, saj ljudje po težki hrani ponavadi postanejo zaspani in lenobni. Torej se je pri pripravi obrokov za zaposlene potrebno izogibati prevelikih količin maščobe.

Pokorn idr. (2008, 18) so enotni, da so eden izmed problemov pri prehranjevanju oziroma načrtovanju jedilnikov v podjetjih zaposleni, katerih bolezni so povezane z motnjami prebave in presnove, pomanjkanjem posameznih hranil ali jemanjem nekaterih zdravil. Ti načeloma niso deležni posebnih prilagoditev, se pa avtorji strinjajo, da je pa v takšnih primerih možno na podlagi mnenja lečečega zdravnika posvetovanje delavca s strokovnim osebjem, ki je odgovorno za pripravo in načrtovanje prehrane, da se poišče ustrezna rešitev, na primer jedilniki za ustrezno dieto.

Vsako podjetje, ki omogoča delavcem prehrano na delovnem mestu, bi moralo imeti usposobljenega strokovnjaka, ki bi prilagodil prehrano načinu dela v podjetju. Zato je od vsakega podjetja in delovnega procesa odvisno, kakšna prehrana bo ponujena zaposlenim. Zaradi različnih načinov dela pri različnih profilih delavcev Pokorn idr. (2008, 34) priporočajo, da se v podjetjih uvede celodnevna ponudba prehrane, s katero bi se prilagajali delovnemu načinu, delovnemu času in nenazadnje tudi željam vsakega posameznika (npr. prehranjevanje ob različnih delih dneva).

Pokorn idr. (2008, 37) opozarjajo, da lahko pri načrtovanju jedilnikov strokovnjaki ali zaposleni, ki so za to zadolženi, pogosto naletijo na problem, da ima najbrž vsak izmed delavcev svoje mnenje, kaj je dobra malica. Zaradi tega in predvsem zaradi vnosa različnih živil v telo je potrebno upoštevati načelo pestrosti glede na izbiro živil, barvo in okus hrane ter način priprave. Prav tako se Pokorn idr. (2008, 47–49) strinjajo, da je ena izmed možnosti tudi ta, da se na primer v podjetju izvede prehranska anketa, pri kateri zaposleni delavci povedo, katere jedi najraje jedo oziroma kaj bi si najbolj želeli jesti za malico. Z analizo se

nato ugotovi, katere jedi so bolj ali manj zaželene. V primeru, da podjetje ponudi možnost več vrst malic, bi lahko bili na ta način zadovoljeni vsi okusi.

Načrtovalci jedilnikov morajo pri pripravi prehrane oziroma obrokov na delovnem mestu uporabiti vse vrste živil. Zaradi lažje sestave jedilnikov morajo poznati posamezne prehranske značilnosti živil. Pokorn idr. (2008, 40) razlagajo, da lahko jedilnike, v primeru da dobro poznamo sestavo uporabljenih živil, sestavljamo tudi s pomočjo računalniškega programa, pri katerem je večja verjetnost, da bodo obroki bolj zdravi, pestri in hranilno polnovredni.

Prehrana ima izjemno velik vpliv na storilnost delavcev. Delavci, ki uživajo bolj zdravo, hranilno in polnovredno prehrano, so sposobni delati bolje in dlje kot tisti, ki takšne prehrane ne uživajo. Dobro je vedeti, da se delovna storilnost in hkrati tudi motivacija za delo znižata po približno štirih urah dela, zato je takrat najboljši čas za obrok med delovnim časom – malico, vendar pa moramo biti pozorni, da obrok ni preobilan in ne zajema več kot trideset odstotkov celotnih dnevnih potreb po prehrani (izjema so delavci, ki delajo več kot osem ur), saj v tem primeru povzroči ravno nasprotni učinek – torej zmanjšanje storilnosti in motivacije. Jakopičeva (S Slorestom imamo partnerski odnos 2010) je povedala, da so zaposleni, ki se na delovnem mestu prehranjujejo redno, načeloma bolj zdravi in zadovoljni. Vemo pa, da so zadovoljni zaposleni bistvo vsakega podjetja, zato bi bilo izrednega pomena, da bi delodajalci namenili več časa za promocijo zdravja in si prizadevali ohraniti delavčevo telesno in duševno zdravje pred škodljivimi vplivi okolja in delavce navajali na zdrav način življenja. S tem bi ohranili tudi delovno storilnost in zdravo zaposljivost.

2.4 Zdravstveni absentizem

V Slovarju slovenskega knjižnega jezika (SSKJ 1994) je absentizem definiran kot izostajanje (od dela), odsotnost. Živoderjeva (2004, 2) smatra to, kot široko definicijo pojma, znotraj katere v literaturi obstajajo številne ožje opredelitve absentizma, ki bolj natančno določajo vrsto odsotnosti z dela. Bolčina (2009, 48) opisuje absentizem kot pojav, s katerim se ukvarjajo vse družbe v Sloveniji in predstavlja resen družbeni, organizacijski in pravni problem, hkrati pa ima tudi občutne ekonomske posledice tako za delavce kot za delodajalce. Avtor navaja, da gre pri absentizmu za čas, ko zaposleni določeni čas ne dela zaradi bolezni, poškodbe ali nege družinskega člana.

Juvan Žorževa (2005, 5) razlaga, da pod pojmom absentizem razumemo izgubljene delovne dni oziroma čas, ko so zaposleni začasno nezmožni za delo zaradi obsežnega spektra dejavnikov, kot so: bolezni in poškodbe zaposlenega, nega družinskega člana, navade delavcev in podobno. Prav tako avtorica pravi, da je absentizem splet zdravstvenih, socialnih (organizacijska kultura podjetja, osebne vrednote) in motivacijskih dejavnikov (pomanjkanje motivacije zaposlenih).

Mikševa (2005, 6–7) ugotavlja, da absentizem na delovnem mestu pogosto nastaja zaradi bioloških dejavnikov (spol, starost, dednost), življenjskega sloga posameznika (nezdrave prehranjevalne navade, pomanjkanje aktivnosti in podobno) in neurejenih delovnih razmer (slabi odnosi med zaposlenimi, neurejeno delovno okolje).

Živoderjeva (2004, 28) razlaga, da na absentizem v veliki meri vplivajo značilnosti delovnega mesta in dela samega. Logično je mišljenje, da bo absentizem višji v primeru stresa na delovnem mestu, pomanjkanja nadzora nad lastnim delom, nezadovoljstva z delom ali delovnimi pogoji ipd.

Hkrati je dobro omeniti, da sta zadovoljstvo z življenjem in delom dejavnika, ki se v življenju ljudi tesno prepletata. Tako Živoderjeva (2004, 40) poudarja, da je težko biti uspešen in zadovoljen na delovnem mestu, če ostale pomembne stvari v življenju (zdravje) pešajo, zato trdi, da je pomemben dejavnik, ki vpliva na prisotnost zdravstvenega absentizma, gotovo tudi splošno zadovoljstvo z življenjem.

Vučković (2010, 10) trdi, da je zdravstveni absentizem v Sloveniji, v primerjavi z drugimi evropskimi državami, relativno visok, da pa se v zadnjih letih tudi zmanjšuje. Delodajalci naj bi se čedalje bolj zavedali problema absentizma, številni med njimi pa že izvajajo različne ukrepe in aktivnosti za zmanjšanje le-tega.

Absentizma ne moremo preprečiti, lahko pa ga s pomočjo prizadevanj, tako podjetij – torej delodajalcev kot tudi zaposlenih, preprečujemo in zmanjšamo. Fakin (2010, 6) razlaga, da so najpomembnejši dejavniki, ki vplivajo na obvladovanje višine absentizma: ukrepi za varnost in zdravje pri delu, odgovornost delodajalcev za ustrezno, zdravju prijazno delovno okolje, večja motivacija delavcev, raven socialne varnosti, odnos zdravstvene službe do odsotnosti z delovnega mesta, ustrezna zakonodaja, ki ne bi dovoljevala posameznikom zlorabljanja pravic itd.

Vučković (2010, 10) opozarja na rezultate različnih študij, ki so pokazale, da se absentizem s starostjo povečuje, da so kadilci odsotni več kot nekadilci, da je več absentizma pri pomanjkanju telesne aktivnosti in zdrave prehrane, predvsem pa so manj odsotni ljudje, ki so s svojim delovnim mestom in delovnim okoljem zadovoljni. Prav tako je tukaj potrebno poudariti, kar je zapisano v *Resoluciji o nacionalnem planu zdravstvenega varstva 2008–2013*, da ženska populacija bolj skrbi za zdravo prehrano in zdrav način življenja, zato je pri moški populaciji več čezmerno prehranjenih oseb. Na podlagi teh študij bi morali delodajalci organizirati različna predavanja, izobraževanja, delavnice na temo zdravja (zdrava prehrana, aktivnosti, gibanje, zdravo življenje itd.) ter razne popoldanske aktivnosti za zaposlene (izleti, športne aktivnosti, druženja).

Delodajalci bi morali delavcem ponuditi zdrava in varna delovna okolja ter stremeti k dobrim medčloveškim odnosom, hkrati pa morda delavce nagraditi za redkejšo in krajšo izostajanje z delovnega mesta.

Zaradi vsega omenjenega lahko sklepam, da lahko prehrano zaposlenih povežemo tudi z zdravstvenim absentizmom. Zaposleni, ki se nezdravo in slabo prehranjujejo, imajo posledično večjo možnost obolenja in zbolijo za boleznimi, ki so povezane s prehrano. Torej je pri teh delavcih tudi večja možnost za odsotnost z delovnega mesta. Prav tako sta delovno okolje in delovna motivacija pozitivna faktorja, zaradi katerih delavci raje prihajajo na delovno mesto. K delovnemu okolju in delovni motivaciji pa lahko prištevamo tudi zdravo prehrano in izobraževanja ter delavnice na temo zdrave prehrane na delovnem mestu. Čas odmora oz. malice na delovnem mestu je hkrati tudi čas, ki ga delavci porabijo za medsebojna druženja in pogovore, to pa pripomore k boljšim medosebnim odnosom v podjetju. Posledično lahko sklepam, da zdrava prehrana in dobri medosebni odnosi na delovnem mestu ohranjajo zdravje zaposlenih, kar pa je, med drugimi dejavniki, bistvenega pomena za nizko odsotnost z delovnega mesta.

3 PRAVNA UREDITEV ZAGOTAVLJANJA ZDRAVE PREHRANE NA DELOVNEM MESTU

Ker je zdrava prehrana tako pomembna za zdravje zaposlenih delavcev in posledično za boljše delo le-teh, je ureditev zagotavljanja prehrane zaposlenih na delovnem mestu tudi predmet pravnega urejanja. Zato v nadaljevanju navajam nekatere pomembne pravne vire, ki jih je potrebno, poleg strokovnih priporočil in mnenj zdravnikov, upoštevati v vsakdanji praksi. V nadaljevanju bom predstavila tiste pravne akte, ki se nanašajo na prehrano zaposlenih, to so akti mednarodnih organizacij (zlasti OZN, Svet Evrope in Evropske unije) in nacionalne pravne akte.

Organizacija združenih narodov in Mednarodna organizacija dela

Organizacija združenih narodov (OZN) je mednarodna organizacija, katere članice so skoraj vse države sveta. Ustanovljena je bila 26. oktobra 1945 v San Franciscu, Združene države Amerike. Slovenija je postala članica OZN 22. maja 1992 (Ministrstvo RS za zunanje zadeve 2010). »Organizacija združenih narodov je sprejela več aktov, ki določajo univerzalne civilizacijske in kulturne temelje pri vrednostnem in pravnem opredeljevanju položaja posameznikov na trgu dela,« razlaga Vodovnik (2003, 32).

Najpomembnejši akt OZN, ki je pomemben za diplomsko nalogo, je *Mednarodni pakt o ekonomskih, socialnih in kulturnih pravicah* (Uradni list RS, št. 35/1992 in 9/1992), ki je bil sprejet leta 1966 in zavezuje države pogodbenice k zagotavljanju ekonomskih, socialnih in kulturnih pravic. Pomemben člen, ki ureja zdravo prehrano na delovnem mestu, je 7. člen, v katerem je zapisano, da morajo države pogodbenice vsakomur priznavati pravico do pravičnih in ugodnih delovnih pogojev, ki med drugim zagotavljajo tudi zdrave in varne delovne pogoje.

»Mednarodna organizacija dela (MOD) je specializirana agencija Organizacije združenih narodov,« pojasnjuje Vodovnik (2003, 32). Ustanovljena je bila leta 1919 in ima svoj sedež v Ženevi. Slovenija je bila v MOD sprejeta 29. maja 1992. Vodovnik (2003, 32) razlaga, da so v mednarodno organizacijo dela vključene države mednarodne skupnosti, ki so sprejele ustanovno listino ter se zavezale, da si bodo prizadevale za izboljšanje delovnih pogojev ter zavarovale pravni položaj zaposlenih. Njen glavni organ je generalna skupščina, ki je sestavljena po tripartitnem načelu, kar pomeni, da generalno skupščino iz vsake države sestavljajo predstavniki sindikatov, delodajalcev in vlade. Mednarodna organizacija dela na

mednarodni ravni ureja delovna in socialna razmerja s sprejemanjem konvencij⁶ in priporočil.⁷

Konvencija o varstvu pri delu, zdravstvenem varstvu in delovnem okolju (Uradni list SFRJ, št. 7/1987) je ena izmed takih, ki so pomembne, saj je bila, kot razlaga Žirovnik (2002, 97) sprejeta z namenom, da bi države sprejele koherentno⁸ nacionalno politiko o varstvu pri delu, zdravstvenem varstvu in delovnem okolju ter obveščanju in sodelovanju na vseh ravneh. Cilj te politike je preprečevanje nesreč pri delu in poklicnih boleznih, odpravljanje vzrokov za nevarnosti, ki izhajajo iz delovnega okolja, ter oblikovati, izvajati in občasno pregledovati skladnost državne politike na področju varnosti, zdravja zaposlenih pri delu (na dobro počutje zaposlenih, delovno storilnost in njihovo zdravstveno stanje vplivata tudi telesna aktivnost in zdrava prehrana) ter delovnega okolja.

Svet Evrope

Svet Evrope je mednarodna organizacija, ki si prizadeva za uveljavljanje človekovih pravic in temeljnih svoboščin na vseh področjih, vključno s področjem delovnih in socialnih razmerij. »Sprejela je več mednarodnopravnih aktov, ki so pomemben vir delovnega prava in prava socialne varnosti,« pojasnjuje Vodovnik (2003, 33). Pomemben akt, ki ga je sprejel Svet Evrope je *Evropska socialna listina* (Uradni list RS, št. 7/99 in 24/1999-MP), v katerem je zapisano, da si morajo države pogodbenice prizadevati za učinkovito uresničevanje mnogih pravic in načel. Izpostavila bi člene, ki so pomembni za temo diplomskega dela. Prvi je 3. člen I. dela, ki pravi, da imajo vsi delavci pravico do varnih in zdravih delovnih pogojev. Drugi je 3. člen II. dela, v katerem je zapisano, da naj bi v posvetovanju z organizacijami spodbujale pospešen razvoj služb za zdravje pri delu, s poudarkom na preventivni in svetovalni vlogi za vse delavce. Prav tako pa je pomemben 11. člen II. dela, ki pravi, da naj bi organizacije v čim večji meri odstranile vzroke slabega zdravja zaposlenih ter zagotovile svetovalne in izobraževalne možnosti za izboljšanje zdravja in spodbujanje čista osebne odgovornosti za zdravje. Iz tega lahko sklepamo, da morajo imeti zaposleni, poleg varnih tudi zdrave delovne pogoje, med katere lahko uvrščamo zdravo prehrano, od katere je odvisno tudi zdravje zaposlenih in njihova delovna storilnost. Poleg tega naj bi delodajalci spremljali vzroke za slabo zdravje zaposlenih, in če bi k temu pripomogla prehrana, le-to poskušali preprečevati s svetovanjem in izobraževanjem o zdravi prehrani.

⁶ Dogovor, sporazum, zlasti med državami. Urejajo delovna in socialna razmerja, ob sprejetju pa ne veljajo neposredno, ampak jih morajo države članice ratificirati oz. potrditi.

⁷ Pravni akti, s katerimi skupščina opozarja na določena vprašanja splošnega pomena in je namenjen organizacijam, organom. Dodani so h konvencijam in niso pravno obvezujoči.

⁸ Medsebojno povezano, odvisno.

Evropska unija

Evropska unija (EU) je regionalna mednarodna organizacija, ki temelji na političnem in gospodarskem partnerstvu. Vodovnik (2003, 33) trdi, da je pravna naslednica evropskih skupnosti (Evropska skupnost za premog in jeklo, Evropska gospodarska skupnost ter Euroatom), ki so imele skupne organe, kateri so sprejemali raznovrstne pravne akte, pomembne tudi za področje delovnih in socialnih razmerij.

V Priporočilu komisije o pobudi za skupno načrtovanje raziskovalnih programov »Zdrava prehrana za zdravo življenje« (Uradni list EU, št. 250/2010) je predlagano spodbujanje držav članic, da razvijejo skupno vizijo o tem, kako lahko sodelovanje in usklajevanje na področju raziskav na ravni Unije prispevata k bolj učinkovitemu preprečevanju bolezni, povezanih s prehrano.

Na spletnem portalu Evropske komisije (2010) je zapisano, da sta zdravje in varnost pri delu trenutno eno izmed najbolj pomembnih področji socialne politike Evropske unije. Komisija Evropskih skupnosti (2007) je pripravila za izboljšanje kakovosti in produktivnosti pri delu »Strategijo Skupnosti 2007–2012 za zdravje in varnost pri delu«, ki naj bi spodbujala varnost in zdravje pri delu v EU od leta 2007 do 2012 in s katero so želeli vplivati na Evropski parlament, Svet, Evropski ekonomsko-socialni odbor in Odbor regij. Pomembna točka tega sporočila je 6.2, v kateri spodbujajo k bolj zdravemu in varnemu delovnemu okolju: izboljšanju zdravja in pospeševanju ozaveščenja v podjetjih. V sporočilu je navedeno, da podjetja, ki preventivno vlagajo v zdravje zaposlenih, dosegajo boljše rezultate tudi na drugih področjih: zmanjšanje stroškov zaradi absentizma, zmanjšanje fluktuacije, večja motiviranost zaposlenih, izboljšanje kakovosti dela in izboljšanje celostne podobe podjetja. Tako naj bi podjetja spodbujala zaposlene, da si pridobijo zdrave življenjske navade (zdrava prehrana, telesna aktivnost ...), s katerimi bi se izboljšalo njihovo splošno zdravstveno stanje.

Evropska agencija za varnost in zdravje pri delu (2010a) je s projektom *Promocija zdravja na delovnem mestu izboljšuje produktivnost in dobro počutje* želela opozoriti, da imajo delodajalci pomembno vlogo pri spodbujanju zaposlenih, da sprejmejo zdrav življenjski slog, ki koristi tako zaposlenim (izboljša njihovo zdravje in splošno počutje) kot tudi delodajalcem (agencija pravi, da se z vsakim evrom, vloženim za Promocijo zdravja na delovnem mestu, prihrani 2,5 do 4,8 evra zaradi zmanjšanja stroškov, ki drugače nastanejo zaradi absentizma). Promocija zdravja na delovnem mestu zajema skupno prizadevanje delodajalcev, zaposlenih in družbe za izboljšanje zdravja in dobrega počutja zaposlenih.

Evropska agencija za varnost in zdravje pri delu (2010b) je ponudila še en podoben projekt *Promocija zdravja na delovnem mestu za delavce*, kamor spada izboljšanje delovnega okolja, ki med drugim pomeni tudi ponudbo zdrave prehrane v menzi, prav tako pa so v promociji

ponujeni nasveti za prehranjevanje med delom, in sicer: hrana naj bo raznolika z veliko sadja in zelenjave, obroki naj bodo majhni, jesti je potrebno redno, potrebno je začeti takoj in postopoma spremeniti navade.

Pomembna je tudi Direktiva Sveta 93/43/ES o higieni živil (Uradni list EU št. L 175/1993), s katero so bila določena prva splošna pravila za higieno živil in postopki, ki se uporabljajo za potrditev, da se ta pravila upoštevajo. V direktivi je bilo navedeno med drugim, da je pripravo, obdelavo, predelavo, shranjevanje, transport in rokovanje s hrano potrebno izvajati na higieničen način. Torej je to zavezujoče tudi za vse pripravljavce prehrabnih obrokov v podjetjih. Eden glavnih namenov te direktive je bil postaviti standard za varnost živil za vso Evropo.

3.1 Pravna ureditev zagotavljanja prehrane na delovnem mestu v Sloveniji

Nacionalno pravo Slovenije je množica pravnih norm, ki jih določa država in veljajo znotraj le-te. Vendar pa morajo biti zakoni in drugi predpisi usklajeni s splošno veljavnimi načeli mednarodnega prava in mednarodnimi pogodbami, ki obvezujejo Slovenijo (Vodovnik 2003, 19). Prav tako kot v mednarodnem pravu je tudi na nacionalni ravni določena hierarhija pravnih aktov, pri kateri je Ustava na vrhu lestvice.

Ustava

Ustava je temeljni splošni pravni akt, s katerim država predpiše splošna načela in oblike politične ter družbene ureditve. Ustava RS je bila sprejeta 23. decembra 1991. Pomemben člen Ustave (Uradni list RS, št. 33/1991, 42/1997, 66/2000, 24/2003, 69/2004, 69/2004, 69/2004, 68/2006), ki je bistven za diplomsko nalogo je 72. člen, v katerem se, v skladu s temeljnimi človekovimi pravicami in svoboščinami, nalaga državi obveznost, da skrbi za zdravo življenjsko okolje. To pomeni, da ima vsakdo, v skladu z zakonom, pravico do zdravega življenjskega okolja, s tem pa tudi do zdravega delovnega okolja, h kateremu med drugim prištevamo tudi zdravo prehrano zaposlenih.

Zakon o delovnih razmerjih

Zakon o delovnih razmerjih (ZDR) ureja delovna razmerja, ki se sklepajo s pogodbo o zaposlitvi med delavcem in delodajalcem. Z ZDR-jem (Uradni list RS, št. 42/2002, 103/2007) je na nacionalni ravni urejena prehrana delavcev na delovnem mestu. 43. členu ZDR-ja pravi, da mora delodajalec zagotavljati pogoje za varnost in zdravje delavcev pri delu v skladu s posebnimi predpisi o varnosti in zdravju pri delu. Prav tako je delodajalec dolžan delavcem izplačati nadomestilo stroškov za prehrano med delom, kar je določeno v 130. členu ZDR-ja, 154. člen ZDR-ja pa pravi, da mora delodajalec zagotoviti delavcem obvezen čas odmora za

Pravna ureditev zagotavljanja zdrave prehrane na delovnem mestu

prehrano. Delodajalec ima možnost, da delavcem malico plača v obliki plačila stroškov za prehrano ali jim zagotovi ustrezno prehrano (zdrav, po možnosti topel obrok) na delovnem mestu. Po ZDR-ju je urejena tudi prehrana nočnih delavcev. V 150. členu ZDR-ja je zapisano, da imajo zaposleni, ki delajo ponoči pravico do ustrezne prehrane med delom.

Glede ureditve prehrane na delovnem mestu obstaja tudi nekaj sodne prakse. V sklepu Višjega delovnega in socialnega sodišča Pdb 613/2006 je jasno zapisano, da ZDR v zvezi s pravico do povračila stroškov za prehrano na delovnem mestu izrecno ne določa, da mora delodajalec povračilo teh stroškov vedno poravnati v denarni obliki. Po kolektivni pogodbi je lahko delodajalec praviloma dolžan zagotoviti zaposlenemu topli obrok med delom v ustrezni kalorični in količinski vrednosti. V primeru, da tega objektivno ne more zagotoviti, pa mora zaposlenim povrniti stroške prehrane v denarni obliki.

V sodbi Višjega in delovnega sodišča Pdb 358/2008 pa je zapisano, da če zaposleni potrebuje dietno prehrano, predpisano s strani lečečega zdravnika, in če mu delodajalec takšno prehrano na delovnem mestu lahko zagotovi, potem delodajalec zaposlenemu ni dolžan izplačati povračila stroškov za prehrano v denarni obliki; če pa tega ne more zagotoviti, je dolžan to nadomestiti z izplačilom stroškov za prehrano ob mesečnem dohodku.

Zakon o varnosti in zdravju pri delu

Zakon o varnosti in zdravju pri delu (ZVZD, Uradni list RS, št. 56/1999, 64/2001) ureja pravice in dolžnosti delodajalcev ter delavcev v zvezi z varnim in zdravim delom ter ukrepi za zagotavljanje varnosti in zdravja pri delu. V 5. členu ZVZD-ja je zapisano, da je delodajalec dolžan zagotoviti varnost in zdravje delavcev v zvezi z delom ter mora v ta namen izvajati preventivne ukrepe, potrebne za zagotovitev varnosti in zdravja delavcev, ki bodo vključeni na vseh organizacijskih ravneh. Iz tega lahko sklepamo, da mora delodajalec svojim zaposlenim med drugim omogočiti delovne pogoje, ki ne bodo ogrožali zdravja zaposlenih oziroma zdravega delovnega okolja, k čemur prištevamo tudi zdravo prehrano na delovnem mestu. V podjetjih, v katerih zaposleni nimajo možnosti prehrane na delovnem mestu, pa lahko delodajalec izvaja preventivne ukrepe, to je ozavešča zaposlene o pomenu zdrave prehrane za njihovo zdravje in storilnost.

Zakon o zdravstveni ustreznosti živil in izdelkov ter snovi, ki prihajajo v stik z živilom

Zakon o zdravstveni ustreznosti živil in izdelkov ter snovi, ki prihajajo v stik z živilom (ZZUZIS, Uradni list RS, št. 52/00, 42/02 in 47/04 – ZdZPZ), ureja prehrano in varnost hrane. Zakon določa pogoje, ki jih morajo izpolnjevati živila, aditivi za živila in izdelki ter snovi, ki prihajajo v stik z živilom, da so zdravstveno ustrezni, ter ureja zdravstveni nadzor nad njihovo proizvodnjo in prometom z namenom, da se varuje zdravje ljudi. Zakon pa predstavlja tudi

pravno podlago za oblikovanje in izvajanje nacionalne prehranske politike ter ustanovitev in delovanje le-te.

V samem zakonu je določeno, kakšna morajo biti živila, da so ustrezna za uporabo. Torej je to pomembno tudi za delodajalce, saj jih ta zakon obvezuje, da delavcem ponudijo zdravstveno ustrezno in neoporečno prehrano. V 29. členu ZZUZIS-a je zapisano, da Vlada Republike Slovenije ustanovi Urad za prehrano Vlade Republike Slovenije, ki med drugim spremlja tudi prehranske navade prebivalcev in usmerja prebivalce k zdravim prehranskim navadam.

Resolucija o nacionalnem programu varnosti in zdravja pri delu ter Resolucija o nacionalnem programu prehranske politike 2005–2010

Resolucija o nacionalnem programu varnosti in zdravja pri delu – ReNPVZD (Uradni list RS, št. 126/2003) sicer ni pravni akt, ampak je bila sprejeta na podlagi ZVZD-ja (Uradni list, št. 56/1999 in 64/2001-ZVZD-A) in upošteva smernice in priporočila, ki jih določajo mednarodni pravni akti, zlasti Konvencija MOD o varstvu pri delu, zdravstvenem varstvu in delovnem okolju (Uradni list SFRJ, št. 7/1987). V resoluciji je zapisan sodoben koncept varnosti in zdravja pri delu, ki se nanaša na samo varnost, ohranitev zdravja zaposlenih, na zadovoljstvo pri delu in tudi na dejavnosti za izboljšanje zdravja (zdrava prehrana, rekreacija in ostale telesne aktivnosti, učenje zdravega načina življenja pri delu in v prostem času). V resoluciji je povedano, da je zdravje delavcev tesno povezano z delazmožnostjo zaposlenih, zato zdrava prehrana, zdrav način življenja in telesna aktivnost postajajo pomemben sestavni del vodenja podjetja. Omenjena resolucija posveča posebno pozornost obveščanju, vzgoji in ozaveščenosti tako delavcev kot delodajalcev in vseh vpletenih v politiko zdravja in varnosti pri delu. Prav tako je ugotovljeno, da je prisoten problem pomanjkanja podzakonskih aktov, ki bi omogočali bolj natančno opredelitev organizirane prehrane delavcev ter hkrati lažji nadzor nad izvajanjem smernic.

Resolucija o nacionalnem programu prehranske politike 2005–2010 (Uradni list RS, št. 39/2005) je za diplomu pomembna, ker vključuje tudi strategijo z naslovom Promocija zdravega prehranjevanja v zvezi z delom in izboljšanje organizirane prehrane delavcev, katere ključni cilj je zagotovitev redne in zdrave prehrane delavcev na delovnem mestu.

3.2 Sklep pravne ureditve

Menim, da je pravna ureditev prehrane zaposlenih na delovnem mestu pomanjkljivo urejena. Določen je osnovni okvir, ki ga morajo delodajalci upoštevati. Iz tega vidika so zaposleni na nek način zaščiteni, saj imajo pravico do prehrane na delovnem mestu ali izplačila stroškov za prehrano ob mesečni plači. Malico si nato sami prinesejo na delovno mesto ali pa gredo v času odmora v menzo ali restavracijo. Se pa delodajalci še vedno sami odločajo, katero

Pravna ureditev zagotavljanja zdrave prehrane na delovnem mestu

možnost bodo izbrali. Menim, da bi morali imeti vsi zaposleni možnost zdrave prehrane na delovnem mestu. S tem bi najverjetneje ljudje, ki se sedaj ne poslužujejo zdrave prehrane in bi le-to imeli na delovnem mestu, v svoj način življenja, uvedli tudi to.

Obstaja veliko priporočil, napotkov, resolucij in podobnega o zdravi prehrani zaposlenih, ki pa za delodajalce niso obvezujoča. Torej se delodajalci sami odločajo, če jih bodo upoštevali. Bolj zavedni se jih verjetno že poslužujejo, saj vedo, da zdrava prehrana in zdrav način življenja pripomoreta k zdravju ljudi, s tem pa se poveča tudi njihova delovna storilnost.

4 RAZISKAVA O PREHRANI V PODJETJIH IN NJENEM POMENU ZA ZAPOSLENE

V empiričnem delu diplomske naloge sem želela s pomočjo raziskave ugotoviti, ali zaposleni na delovnem mestu uživajo zdravo prehrano. Predvsem sem želela ugotoviti, ali podjetja oz. delodajalci ponujajo zaposlenim zdrave obroke malice, ali se zavedajo pomena zdrave prehrane za zaposlene ter kaj podjetja oz. delodajalci naredijo za zdravje zaposlenih in na ozaveščanju zaposlenih o zdravem načinu življenja in zdravem prehranjevanju.

4.1 Metodologija raziskave

V empiričnem delu sem izvedla dvofazno raziskavo v različnih podjetjih celjske regije. Podjetja so bila izbrana naključno, s tem da sem v raziskavo vključila različno velika podjetja iz različnih dejavnosti. Najprej sem na podlagi priporočenega dnevnega števila zaužitih enot in načrtovanja jedilnikov, ki so ga opisali Pokorn idr. (2008, 17), preučila in analizirala jedilnike v različnih podjetjih, katere sem pridobila v mesecu marcu 2010.

Pridobljena analiza in ugotovitve so bile osnova za oblikovanje intervjuja, ki je bil metoda pridobivanja primarnih podatkov. Namen intervjujev je bil ugotoviti kakšne možnosti glede prehrane na delovnem mestu nudijo delodajalci svojim zaposlenim ter ugotoviti ali se delodajalci in zaposleni zavedajo pomena zdrave prehrane in kaj delodajalci naredijo za zdravje zaposlenih in njihovo ozaveščanje o zdravem načinu življenja.

Intervjuji so bili polstrukturirani, nekatera vprašanja so bila pripravljena vnaprej, nekatera pa so bila glede na predhodne odgovore sproti preoblikovana ter dodana. Intervjuvanci so bili strokovnjaki, osebe zadolžene za pripravo prehrane, ali osebe, ki so bile pripravljene odgovoriti na vsa zastavljena vprašanja, vendar se pri svojem delu tudi srečujejo s prehrano zaposlenih.

Vprašanja so bila oblikovana v pet sklopov. Prvi sklop vprašanj se je nanašal na osnovne podatke podjetja, katere sem želela pridobiti tudi zaradi končne analize jedilnikov, in je vseboval vprašanja o številu zaposlenih, izmenskem delu ter razvrstitvi dela zaposlenih v skupine po Pokornu (1996, 229). Drugi sklop se je nanašal na malico v podjetjih in je bil oblikovan z namenom ugotoviti, na kakšen način podjetja poskrbijo za malico zaposlenih in kako za zaposlene, ki imajo posebne potrebe pri prehranjevanju (na primer razne diete, vegetarijanci). Pri tretjem sklopu vprašanj sem se osredotočila na sam način in kriterije za izbor prehrane za pripravo malic v podjetju ter poizvedbo, kdo med zaposlenimi ima vodilno vlogo pri tem. Četrty sklop je poizvedoval o mnenjih podjetij o vlogi zdrave prehrane za zaposlene in ugotavljanje, kako podjetja skrbijo za zdravje zaposlenih. V zadnjem, petem sklopu vprašanj pa sem od podjetij želela pridobiti podatke o prisotnosti zdravstvenega

absentizma in vzrokih zanj ter morebitna mnenja o posledicah nezdrave prehrane in nezdravega življenjskega sloga za njegov pojav.

Intervjuji so bili opravljeni meseca maja in junija 2010. Po predhodnem dogovoru z intervjuvanci sem intervjuje štirim podjetjem poslala po elektronski pošti, torej so bili opravljeni pisno. Na ZZV Celje pa je bil intervju opravljen telefonsko.

4.2 Jedilniki in analiza jedilnikov

V nadaljevanju so predstavljeni in analizirani ter na koncu tudi medsebojno primerjani jedilniki v štirih različnih podjetjih: Vital Mestinje, d. o. o., Cinkarna Celje, d. d., Celjske mesnine, d. d., ter Terme Olimia, d. d., in na ZZV Celje. Podjetja so bila izbrana naključno, vendar sem pri izbiri upoštevala velikost podjetij, ZZV Celje pa me je pritegnil zaradi njihovih programov na področju javnega zdravja (ZZV Celje b. l.). Pri treh podjetjih sem analizirala štirinajstdnevne jedilnike, pri enem izmed podjetij in zavodu pa imajo zaposleni samopostrežni način izbire prehrane. Pri analiziranju sem se osredotočila na predhodno predstavljeno literaturo, zlasti na pestrost obrokov, vsebnost različnih vrst živil, na zdravo pripravo hrane ter na količinsko, hranilno in energijsko vrednost obrokov, glede na skupino dela, kateri pripadajo zaposleni. Izhajala sem iz teorije o pestrosti obrokov, zdravi pripravi obrokov in hranilni ter količinski zadostnosti prehrane (Pokorn idr. 2008, 20, 32–37, 41–48), zato je vse v nadaljevanju povzeto po teh avtorjih.

Pokorn idr. (2008, 37, 41–46) opozarjajo, da moramo pri pestrosti obrokov biti pozorni na to, kolikokrat se hrana v obroku ponavlja oz. kolikokrat je pripravljena na enak način. Prav tako mora obrok vsebovati raznovrstna živila, s katerimi bi zaposleni vnesli v telo potrebne beljakovine, škrob, ogljikove hidrate ter vitamine in minerale. Če za lažjo predstavo poenostavim, zdrav obrok naj bi vseboval: meso/jajca/nadomestke mesa, mleko ali mlečne izdelke, žita ali izdelke iz žit/stročnice, zelenjavo ter sadje. Poleg pestrosti pa napisana živila predstavljajo tudi štiri osnovne vrste živil, ki jim mora telo pridobiti za zdrav razvoj in delovanje.

Prav tako Pokorn idr. (2008, 47–48) pravijo, da ni pomembno samo, kaj zaužijemo, temveč tudi, kako je zaužita hrana pripravljena. Najbolj zdrava je presna prehrana, torej tista, ki je ni potrebno kuhati ali kako drugače obdelati, da jo lahko zaužijemo in ima največjo vsebnost hranilnih snovi, saj jih ne izgubi pri obdelavi. To sta v večini zelenjava in sadje. Sledi kuhana hrana, najbolje na sopari (velja pa tudi v vodi). Pri kuhanju ni potrebno dodajati odvečnih maščob. Na koncu vrste sta še pečena in ocvrta prehrana. Pri tej obdelavi živila v veliki meri izgubijo svojo hranilno vrednost, potrebno pa je dodati tudi maščobe. Če primerjamo pečeno in ocvrto hrano, lahko rečemo, da je bolje izbrati pečeno, saj se pri ocvrti maščoba bolj vpije v samo živilo in tako naše telo dobi še več dodatnih, nepotrebnih maščob.

Glede uživanja obrokov se Pokorn idr. (2008, 20, 32–35) strinjajo, da moramo biti pozorni tudi na to, koliko količinsko in hranilno zaužijemo. Delavci, ki spadajo v skupino težkih ali zelo težkih del, porabijo veliko energije, zato potrebujejo količinsko večjo in hranilno močnejšo porcijo obroka, saj le tako telo nadomesti snovi, ki jih je izgubilo med delom. Delavci, ki spadajo v skupino lažjih del, pa za dobro delovanje telesa ne potrebujejo količinsko in hranilno bogatih obrokov, saj njihovo telo pri delu ne porabi veliko energije. Vse dodatne hranilne snovi bi kvečjemu slabo vplivale na njihovo delovno storilnost (delavci, ki pojedjo prevelike količine in hranilno prebogate obroke, postanejo lenobni) in hkrati na samo telo.

Vital Mestinje, d. o. o.

Vital Mestinje, d. o. o., je proizvodno podjetje kakovostnih sadnih koncentratov in brezalkoholnih pijač z zaščiteno blagovno znamko Frupi. Pivovarna Laško je kar 96,92-odstoten lastnik Vital Mestinja, d. o. o. V podjetju je približno 70 zaposlenih. Delo v podjetju načeloma poteka enoizmensko, razen v sezoni dvoizmensko. Po Pokornovi (1996, 229) razdelitvi dela v skupine pa bi ga lahko uvrščali med lahko in srednje težko delo (laboratorijski delavci, skladiščni delavci, šoferji, administrativni delavci ...).

Preglednica 2: Jedilnik Vital Mestinje, d. o. o.

	Jedilnik 1
Ponedeljek	Segedin golaž, polenta
Torek	Svinjska pečenka, riž, zelena solata
Sreda	Ričet s hrenovko, skutin ali jabolčni zavitek
Četrtek	Stefani pečenka, mešana solata (fižolova, krompirjeva in paradižnikova)
Petek	Jota s kranjsko klobaso, sadje
Ponedeljek	Krompirjev golaž s svinjino, puding
Torek	Testenine z mletim mesom, solata, sadje
Sreda	Svinjski kotlet, pražen krompir, solata – regrat
Četrtek	Pleskavica, kruhovi cmoki v omaki, solata
Petek	Ocvrt osličev file, krompirjeva ali fižolova solata, banana

Vir: Vital Mestinje, d. o. o., 2010.

Pri analizi jedilnika Vital Mestinje, d. o. o., ugotavljam, da se jedilniki dnevno spreminjajo. Vključena so raznovrstna živila, a se občasno v obrokih ponavljajo (mleto meso, svinjsko meso), vendar niso pripravljena na enak način. Dnevno so po večini vključena vsaj tri od štirih osnovnih vrst živil (meso in mesni izdelki, žita in izdelki iz žit, sadje in zelenjava, mleko in mlečni izdelki), zato menim, da je pestrost zadostna. Hkrati bi opozorila, da je premalokrat (enkrat tedensko: skutin zavitek, puding) vključena ena izmed osnovnih vrst živil – mleko in mlečni izdelki. Zlasti ker predvidevam, da večina zaposlenih doma ne zajtrkuje te

vrste živil. Morda bi lahko to izboljšali tako, da bi h kakšni malici dodali mlečni napitek, jogurt in podobno.

Istočasno bi izpostavila, da imajo zaposleni na voljo le eno vrsto malice ter da je meso skoraj na vsakodnevem jedilniku, kar pa bi lahko včasih predstavljalo težavo, saj verjamem, da vsi ljudje – zaposleni ne jedo vseh vrst živil. Občasno bi lahko meso in mesne izdelke nadomestili z mesnimi nadomestki (soja) ali drugimi beljakovinskimi živili (na primer jajčne jedi).

V obrokih je skoraj vsakodnevno zaslediti presno hrano (solate, sadje), kar je dobro, saj s tem zaposleni vnesejo v telo še kako potrebne hranilne snovi. Polovico obrokov je pripravljenih s kuhanjem, polovico pa vsebuje pečeno ali ocvrto (enkrat) hrano. Dodati je treba, da je vedno k pečeni in ocvrti hrani ponujena tudi presna. Vseeno je zaskrbljujoče, da s pečeno in ocvrto pripravljeno hrano zaposleni vnesejo v telo preveliko količino maščob, zato menim, da bi bilo dobro še kakšne izmed teh obrokov nadomestiti s kuhano pripravljeno hrano.

Glede na to, da zna biti izbira prehrane glede na sezonskost v začetnih pomladanskih mesecih otežena, saj je takrat najmanj izbire sveže zelenjave in sadja, lahko rečem, da je prehrana dokaj dobro izbrana. V jedilniku je zaslediti suho zelenjavo (stročnice), okisano zelenjavo (zelje) kot tudi svežo (solate). Poudarila bi, da se na jedilniku pojavi tudi regrat, ki vsebuje veliko železa in je zato, toliko bolj hranilen in zdrav. Treba je dodati, da so takšni obroki za delavce v pisarni oz. administraciji količinsko preveliki ter energijsko in hranilno premočni.

Cinkarna Celje, d. d.

Cinkarna Celje, d. d., sodi med največja slovenska kemično-predelovalna podjetja ter kot enovita delniška družba zaposluje več kot 1100 ljudi. Delo v podjetju poteka triizmensko. Po Pokornu (1996, 29) uvrščamo delo zaposlenih v vse, razen 5. skupine (zelo težko delo) dela (pisarniško delo, vzdrževanje, težko fizično delo ...).

Preglednica 3: Jedilnik Cinkarne Celje, d. d.

	Jedilnik 1	Jedilnik 2	Jedilnik 3	Nočna hladna malica
Ponedeljek	Ričet z zelenjavo, prekajeni vrat, ledeni čaj	Lazanja, solata, ledeni čaj	Gobova juha, ajdovi žganci, ledeni čaj	Prekajeni vrat, kislá zelenjava, ledeni čaj
Torek	Dunajski zrezek, krompirjeva solata, sadje	Žemljevarastek, kompot	Zelenjavni zrezek, krompirjeva solata, sadje	Dunajski zrezek, krompirjeva solata, sadje
Sreda	Krompirjev golaž, safalada, jogurt	Pečen pršut, francoska solata, jogurt	Zelenjavne palčke, francoska solata, jogurt	Pečen pršut, francoska solata, jogurt
Četrtek	Goveji zrezek, mlinci, solata	Skutin burek, jogurt	Skutin burek, jogurt	Kranjska klobasa, gorčica, kislá zelenjava, desert
Petek	Pečena škarpena, maslen krompir, solata	Milanska juha, jabolčni zavitek	Koruzni makaroni z omako, solata	Pršut, sir, olive, kislá zelenjava, jabolčni zavitek
Sobota	Pleskavica na žaru, džuveč riž, solata			Pleskavica v lepinji, paradižnik. solata
Nedelja	Ocvrt piščanec, pečen krompir, solata			Ocvrt piščanec, krompirjeva solata, ledeni čaj
Ponedeljek	Špageti po bolonjsko, solata, puding	Cvetačna juha, hrenovka, puding	Špageti s tuno, solata, puding	Mesni narezek, kislá zelenjava, puding
Torek	Ocvrt piščanec, krompirjeva solata, sadje	Pečeni štruklji, kompot	Sojini polpeti, krompirjeva solata, sadje	Ocvrt piščanec, krompirjeva solata, sadje
Sreda	Makaronovo meso, skutina potica	Bloška klobasa, fižolova solata, skutina potica	Zelenjavni narezek, solata, skutina potica	Bloška klobasa, fižolova solata, skutina potica
Četrtek	Kotlet na žaru, vlivanci z zelenjavo, solata	Primorska enolončnica, krof	Vlivanci z zelenjavo, solata, krof	Kotlet na žaru, file rdeče paprike, krof
Petek	Goveji golaž, polenta, zeljna solata	Lignji v solati, orehov rogljič	Polenta, kislá smetana, orehov rogljič	Pršut, sir, olive, kislá zelenjava, orehov rogljič
Sobota	Puranov zrezek Orly, bogatašev krompir, solata			Puranov zrezek Orly, krompirjeva solata, jogurt
Nedelja	Naravni zrezek, riž, solata			Zrezek na žaru, mešana kislá zelenjava, ledeni čaj

Vir: Cinkarna Celje, d. d., 2010.

Pri analizi jedilnika Cinkarne Celje, d. d., sem ugotovila, da imajo zaposleni na voljo zelo pestre jedilnike. Poleg tega, da imajo na izbiro tri menije, se le-ti dnevno spreminjajo. Občasno se kakšno živilo v katerem izmed obrokov ponovi, vendar imajo zaposleni še vedno na izbiro dva dodatna obroka. Eden izmed obrokov je vegetarijanski. Po ZDR-ju (Uradni list RS, št. 42/2002, 103/2007) mora biti obvezno urejena prehrana nočnih delavcev, zato je v Cinkarni Celje, d. d., poskrbljeno tudi za nočne delavce, katerim pripada nočna hladna malica. V obroke so vključene vsaj tri vrste osnovnih živil (meso in mesni izdelki, žita in izdelki iz

žit, sadje in zelenjava, mleko in mlečni izdelki), pogosto pa je dodana tudi pijača. Tukaj bi omenila tudi, da je pogosto zaslediti mlečne izdelke (jogurt, puding, skutin burek, skutina potica).

Kar se tiče zdrave priprave obrokov, sem ugotovila, da je v polovici primerov vsaj eden izmed obrokov kuhan. Ostali so pečeni ali ocvrti. Presna prehrana (solata, sadje) je pogosto vključena v obroke, zlasti kadar obroki vsebujejo pečeno ali ocvrto hrano. Vseeno menim, da bi lahko iz jedilnika občasno črtali pečeno in ocvrto hrano ter jo nadomestili s kuhano.

Nočni delavci imajo na voljo le eno vrsto hladne malice. Te so manj pestre, živila se večkrat ponovijo, načeloma pa vsebujejo izdelke iz mesa ter zelenjavo (solate, kislja zelenjava). Glede na to, da je meso na vsakodnevem jedilniku, lahko trdim, da obroki niso najbolj zdravi, saj bi le-tega lahko nadomestili s katerimi drugimi beljakovinskimi živili. Poleg tega je pripravljeno meso večinoma pečeno ali ocvrto, torej vsebuje veliko maščob, v obrokih pa primanjkuje ogljikovih hidratov in tudi škroba, kar je za dobro delovanje telesa in hkrati za storilnost zaposlenih delavcev tudi zelo pomembno.

Prehrana je glede na sezonskost dokaj dobro izbrana. V jedilnik je vključene veliko zamrznjene zelenjave in dosti sveže zelenjave ter sadja. Ni pa zaslediti suhe (stročnice) kot tudi ne okisane. Drugače je pri nočnih delavcih, katerih jedilniki vsebujejo tudi suho (stročnice) in veliko okisane zelenjave.

Načelno mislim, da lahko z izbiro zadovoljijo vse okuse, prav tako pa tudi skupine delavcev glede na težavnost opravljanja dela. Vendar je tukaj treba poudariti, da zaposleni sami izbirajo obroke in s tem tudi sami določajo, koliko in kaj bodo zaužili. Torej bi morali biti zaposleni sami dovolj ozaveščeni o tem, kakšna prehrana je zdrava in količinsko ter hranilno zadostna glede na delo, ki ga opravljajo.

Zavod za zdravstveno varstvo Celje

ZZV Celje je osrednja ustanova v širši celjski regiji, katere glavna naloga je izvajanje razvoja in različnih programov na področju javnega zdravja (ZZV Celje b.l.). Zavod zaposluje okrog 60 delavcev. Delo na ZZV Celje spada po Pokornu (1996, 229) med zelo lahko in lahko delo (laboratorijski delavci, administrativni delavci, kadrovski delavci), poteka pa v eni izmeni. Imajo tudi zaposleno delavko za pripravo prehrane. Njihov način izbire živil je samopostrežen. Zaposleni imajo na voljo, da izbirajo med tremi možnostmi za malico, tako da izberejo način, ki jim glede na delovno mesto, ki ga opravljajo, najbolj odgovarja. Lahko se odločajo med: izplačilom stroškov za prehrano ob mesečnem dohodku, samopostrežno malico ter samopostrežnim zajtrkom in malico. Sklepam, da se je ZZV Celje odločil za takšno ponudbo prehrane, ker se zaveda pomembnosti zdravega prehranjevanja, ki izhaja iz

njihovega poslanstva in se hkrati ozira na statistične podatke, saj kot je povedala Škornik Tovornikova (2009, 101), odrasli prebivalci v Sloveniji le redko ali pa sploh ne zajtrkujejo.

Preglednica 4: Jedilnik ZZV Celje

	Zajtrk	Malica
Izbira je vsak dan enaka	Pekovski izdelki, različne vrste kosmičev, mleko in mlečni izdelki (jogurti, sir, maslo ...), marmelade, sadje, čaj, voda	Solatni bar (dnevno sveže raznovrstne solate) in vse kar je bilo na izbiro pri zajtrku

Vir: ZZV Celje 2010b.

Na ZZV Celje zaposleni nimajo na voljo dnevno različnih jedilnikov. Imajo pa na voljo vsakodnevno, pestro izbiro najrazličnejših samopostrežnih izdelkov, ki so primerni tako za zajtrk kot tudi za malico. Zaposleni tako sami odločajo, katera izmed osnovnih živil (meso in mesni izdelki, žita in izdelki iz žit, sadje in zelenjava, mleko in mlečni izdelki) bodo vključili v svoj obrok. Škornik Tovornikova (2009, 103) je povedala, da bi si zaposleni želeli še večje raznovrstnosti in toplega obroka.

Prehrana je zdrava, saj vsebuje malo maščob in veliko snovi (vitamini, minerali, beljakovine, škrob, ogljikovi hidrati), ki jih telo potrebuje za zdravo delovanje in razvoj. Poleg tega je večinoma presna (solatni bar, sadje).

Na ZZV Celje imajo skozi vse leto na voljo isto izbiro živil, zato lahko rečem, da ponudba kljub velikemu številu različnih vrst hrane (mlečni izdelki, solatni bar, pekovski izdelki, kosmiči ...) ni dovolj pestra, saj se živila vsakodnevno ponavljajo. Živila so primerna za vse letne čase in tudi preskrba z živili, ki jih ponujajo, ni otežena, saj so na voljo preko celega leta. Solatni bar sestavljajo solate in zelenjava na glede sezonskost.

Menim, da imajo na ZZV Celje glede na pogoje dela (delo po težavnosti spada v skupino zelo lahkega in lahkega dela) dobro poskrbljeno za prehrano, saj ponujena prehrana ne vsebuje dodatnih odvečnih maščob in hranilnih snovi, ki bi jih zaposleni zaužili. S tako izbiro prehrane glede na težavnost dela zaposleni pridobijo nazaj točno tiste snovi, ki jih telo porabi med delom in za delo (večinoma v sedeč položaju), vendar se morajo zaposleni sami zavedati, koliko prehrane količinsko in energijsko potrebujejo za normalno delovanje, tako da ne pojedjo prevelikega obroka.

Celjske mesnine, d. d.

Celjske mesnine, d. d., so podjetje s tradicijo in bogatimi izkušnjami, ki odjemalcem ponuja kakovostno meso in pestro izbiro visoko kakovostnih mesnih izdelkov. Delo v podjetju poteka dvoizmensko. V podjetju je preko 350 zaposlenih delavcev, ki opravljajo različne vrste dela in jih po Pokornu (1996, 229) uvrščamo v skupino lahkega dela, srednje težkega dela in

težkega dela (kadrovski delavci, administrativni delavci, mesarji, izdelovanje mesnih izdelkov, pakiranje, deklariranje). V Celjskih mesninah, d. d., lahko zaposleni izbirajo med dvema različnima malicama dnevno. Ena izmed malic je pripravljena v kuhinji podjetja, ki pripravlja malice samo za zaposlene. Druga malica jim je na voljo v Mesninčku – menzi, ki je odprta tudi za zunanje uporabnike.

Preglednica 5: Jedilnik Celjskih mesnin, d. d.

	Jedilnik 1 (kuhinja)	Jedilnik 2 (Mesninček)
Ponedeljek	Pečena piščančja bedra, pomfri krompir, solata, sadje	Vampi po tržaško, krompir, puding
Torek	Kisla juha, pecivo	Kisla juha, pecivo
Sreda	Svinjska pečenka, pražen krompir, solata, sadje	Haše omaka, testenine, solata, sadje
Četrtek	Svinjski paprikaš, svaljki, solata, sadje	Svinjski paprikaš, svaljki, solata, sadje
Petek	Jota, klobasa, sadje	Jota, klobasa, sadje
Ponedeljek	Krvavica, kisla repa, slan krompir, tortica	Ričet z mesom, tortica
Torek	Svinjski zrezki v omaki, testenine, solata, sadje	Svinjski zrezki v omaki, testenine, solata, sadje
Sreda	Boranja z mesom, puding	Boranja z mesom, puding
Četrtek	Juha, ocvrt kare, zeljna solata s krompirjem, sadje	Segedin golaž, polenta, sadje
Petek	Rižota z mesom, solata, sadje	Rižota z mesom, solata, sadje

Vir: Celjske mesnine, d. d., 2010.

Jedilniki v Celjskih mesninah, d. d., se dnevno spreminjajo. Zaposleni imajo na voljo dve vrsti menija, s tem da eno vrsto pripravijo v kuhinji, drugo pa v menzi, ki je odprta tudi za zunanje obiskovalce. Pripravljeni obroki se ne ponavljajo, vanje pa so vključena raznovrstna živila in vsebujejo vsaj tri od štirih osnovnih vrst živil (meso in mesni izdelki, žita in izdelki iz žit, sadje in zelenjava, mleko in mlečni izdelki). Iz tega stališča je pestrost zadostna, vendar pa je treba opozoriti, da je meso na vsakodnevem jedilniku. Tudi tukaj bi lahko kdaj meso oz. izdelke iz mesa nadomestili z mesnimi nadomestki (soja) ali kakšnimi drugimi beljakovinskimi živili. Zaslediti je tudi pomanjkanje mlečnih izdelkov, kar bi lahko rešili, če bi večkrat dodali puding, jogurt, mlečni napitek in drugo.

Večina obrokov je kuhanih, na voljo pa imajo, poleg obdelave živil s pečenjem in cvrtjem, vsaj en kuhan obrok dnevno. Tisti obroki, ki vsebujejo pečena ali ocvrta živila, pa vsebujejo tudi presno hrano (zelenjava ali/in sadje). Morda bi lahko jedilnike preoblikovali tako, da bi bilo več živil kuhanih na sopari, saj sedanje stanje kaže, da so pripravljene obroki dokaj nezdravi (vsebujejo veliko odvečnih maščob).

Glede na sezonskost se na jedilniku pojavlja zamrznjena zelenjava, okisana in tudi sveža zelenjava ter sadje, ni pa suhe zelenjave.

Ponujeni obroki so za pisarniške in administrativne delavce količinsko preveliki ter energijsko in hranilno premočni. Tudi za delavce v proizvodnji bi bilo bolje, če bi imeli morda obroke, ki bi vsebovali več ogljikovih hidratov in škroba ter manj beljakovin in maščob (ki v teh jedilnikih prevladujejo), saj bi se s tem njihova delovna storilnost najverjetneje povečala (prevelik vnos težke hrane in maščob slabo vpliva na storilnost delavcev).

Terme Olimia, d. d.

Terme Olimia, d. d., je podjetje, ki se ukvarja s storitvami na področju sprostitve, oddiha, zdravja, lepote in dobrega počutja. Delo zaposlenih poteka v dveh izmenah in ga po Pokornu (1996, 229) uvrščamo med zelo lahko pa vse tja do težkega dela (pisarniško delo, strežba, delo v kuhinji, zdravstvo in nega).

Preglednica 6: Jedilnik Term Olimia, d. d.

	Malica
Izbira je različna, način je samopostrežen	Več vrst mesa (pripravljenega na različne načine), različne priloge (krompir, riž, testenine ...), več vrst zelenjave (solate) in sadja, peciva ...

Vir: Terme Olimia, d. d., 2010.

Zaposleni v Termah Olimia, d. d., imajo vsakodnevno na voljo pestro izbiro različnih vrst živil. Način je samopostrežen, torej si zaposleni jedilnike izbirajo sami, zato se tudi sami odločajo, katera izmed osnovnih vrst živil (meso in mesni izdelki, žita in izdelki iz žit, sadje in zelenjava, mleko in mlečni izdelki) bodo zaužili.

Prehrana je pripravljena na različne načine. Lahko je presna, kuhana ali pečena, včasih tudi ocvrta. Prav tako tudi tukaj zaposleni sami izberejo, kako pripravljeno hrano bodo vključili v svoj obrok.

Glede na sezonskost izbirajo živila (zlasti zelenjavo in sadje), ki so dana v določenem letnem času.

Glede na pogoje dela imajo dobro poskrbljeno za prehrano, saj zaposleni sami izbirajo, kaj in koliko bodo zaužili glede na potrebe, ki jih potrebuje telo, da dobro deluje, to pa vpliva na storilnost delavcev.

4.3 Analiza pridobljenih podatkov in interpretacija

Kot že predhodno omenjeno, je bil prvi sklop vprašanj namenjen izključno pridobitvi podatkov o podjetju, ki sem jih vključila že v kratko predstavitev podjetij pri analizi jedilnikov, zato ga tukaj nisem posebej izpostavljala. Drugi sklop vprašanj, ki sem jih pripravila, se je nanašal na možnost prehranjevanja zaposlenih v podjetjih, torej kakšne

možnosti za malico ponujajo podjetja glede na zakonodajo (malica na delovnem mestu ali izplačilo stroškov za malico) in kako je urejena prehrana vegetarijanskih delavcev oz. delavcev, ki imajo predpisane diete lečečega zdravnika. Istočasno sem želela izvedeti, kdaj lahko zaposleni izkoristijo čas odmora za malico.

Način prehranjevanja zaposlenih

Pri Vital Mestinje, d. o. o., imajo vsi zaposleni malico na delovnem mestu in ne dobijo izplačila. Izjema so le terenski in nočni delavci (ti so redkost, le v času sezone, ko je veliko dela), ki dobijo izplačilo stroškov pri osebnem mesečnem dohodku. Glede na to, da imajo v podjetju svojo kuhinjo, jim razne diete zaposlenih in vegetarijancev ne predstavljajo nobenih problemov, saj se lahko zaposleni dogovorijo in jim pripravijo posebno vrsto prehrane. Čas za malico lahko zaposleni izkoristijo po 3,5–4,5 urah dela. Poleg malice imajo tudi organiziran samopostrežni zajtrk, kjer se zaposleni izmenjujejo in traja nekaj minut.

Prav tako imajo v Cinkarni Celje, d. d., zaposleni malico na delovnem mestu, kjer dobijo bloke glede na število delovnih dni v mesecu. Nadomestilo stroškov za malico dobijo delavci, ki zaradi narave dela ne morejo priti do razdeljevalnih mest za malico, ter delavci, ki imajo zdravstvene težave (potrdilo lečečega zdravnika), in sicer ob izplačilu mesečnega dohodka. Poskrbljeno je za vegetarijance, saj je ena izmed treh vrst malic vedno vegetarijanska, prav tako pa tudi za nočne delavce, ki ob prihodu na delovno mesto dobijo posebno pripravljeno hladno malico in jo nesejo s seboj na delovno mesto. Toplo malico v podjetju delijo dopoldan med 9.00 in 11.00 uro ter popoldan med 18.00 in 19.00 uro.

Na ZZV Celje imajo zaposleni na voljo tri načine pri izbiri možnosti za malico. Izberejo pa način, ki jim glede na delovno mesto, ki ga opravljajo najbolj odgovarja. Lahko se odločajo med: izplačilom stroškov prehrane ob mesečnem dohodku, samopostrežno malico in samopostrežnim zajtrkom in malico. Zaposleni, ki se odločijo za ponujeno samopostrežno prehrano v podjetju, lahko čas za zajtrk izkoristijo med 7.00 in 7.15 uro, čas za malico pa med 11.00 in 13.00 uro.

V Celjskih mesninah, d. d., imajo zaposleni obvezno malico na delovnem mestu, izplačila stroškov za prehrano ni. Vegetarijanske prehrane ni. Na izbiro imajo tudi razne ribe ali mesne fileje, vendar je vprašljivo, ali takšna prehrana zadostuje potrebam delavcev, ki imajo predpisane diete. Zaposleni imajo po dveh urah dela petnajstminutni premor, ki ga lahko izkoristijo za razne prigrizke. Po štirih urah dela sledi polurni odmor, ki je namenjen malici zaposlenim.

Prav tako, kot na ZZV Celje, imajo zaposleni v Termah Olimia, d. d., možnost izbirati med malico na delovnem mestu in izplačilom stroškov za prehrano, ki ga dobijo ob izplačilu

osebnega dohodka, tako da tudi tukaj zaposleni izberejo način, ki jim najbolj odgovarja. Prehrana na delovnem mestu je samopostrežna, delavci pa lahko koristijo odmor za malico po približno štirih urah dela.

V drugem sklopu vprašanj je razbrati, da je v podjetjih dobro poskrbljeno za malico zaposlenih na delovnem mestu. Nekateri imajo celo možnost izbire med malico in izplačilom stroškov za malico, vendar se bojim, da se v podjetjih, ki imajo to izbiro, zaposleni večinoma odločajo za izplačilo stroškov in tako čas odmora ne koristijo za malico. Načeloma lahko zaposleni v analiziranih podjetjih odmor za malico koristijo po preteku polovice delovnega časa, kar pa je tudi po predpisih strokovnjakov najbolj priporočljivo.

Izbor prehrane

V tretjem sklopu vprašanj me je zanimalo, kakšni so kriteriji za izbor prehrane v podjetjih in kaj podjetja pri tem upoštevajo ter kdo skrbi oz. pripravlja sam izbor. Prav tako je pomembno tudi, ali so obroki prilagojeni posameznim skupinam glede na težavnost dela.

V Vital Mestinje, d. o. o., skrbi za izbor prehrane za zaposlene glavna kuharica, ki tudi preverja živila. Pravijo, da je pomembno, da so živila čim bolj sveža, letni čas (sezonskost), kvaliteta in cena živil, da so živila slovenskega porekla, hkrati pa upoštevajo, da so zajeta vsa živila (ki vsebujejo ogljikove hidrate, beljakovine, maščobe in vitamine ter minerale), ki so potrebna za delo in zdravje zaposlenih ter vsebujejo zadostno energijsko vrednost za vse zaposlene. Pomembno je povedati, da jedilnike sestavljata odgovorna kuharica, ki obiskuje tečaje in razstave na temo zdrave prehrane, in pomočnica, vendar pa upoštevajo tudi želje zaposlenih. Poleg tega jim je pri izbiri prehrane v veliko pomoč tudi ZZV Celje in lastna motiviranost za nabiranje novih znanj in potreb. Kuhinja v podjetju je mala in ni primerna za pripravo velike količine živil ali različnih vrst malic, zato podjetje ponuja le eno vrsto malice, ki je prilagojena delavcem, ki po težavnosti dela spadajo v skupina srednje težkega dela. So pa povedali, da v primeru, če so na jedilniku ribe ali na primer drobovina, vedno ponudijo tudi drugo možnost. Prav tako imajo zaposleni na voljo zadostno količino tekočine (voda, sok, čaj, kava). Glede na to, da večina zaposlenih prihaja s podeželja, le-ti pogosto prinesejo sveže in suho sadje, oreščke ter marmelade, ki si jih potem razdelijo med seboj, na primer za zajtrk.

Tudi v Cinkarni Celje, d. d., imajo sklenjeno pogodbo z ZZV Celje, ki pripomore k svetovanju o izbiri prehrane in jedilnikov za zaposlene. Pomembnejši kriteriji, ki jih podjetje upošteva za izbor živil, so raznovrstnost, pestrost, predvsem pa se osredotočajo na zdravo prehrano, ki vsebuje vse potrebne hranilne snovi, ki jih potrebujejo zaposleni. Zaposlenim nudijo na izbiro tri vrste malice, od katerih je ena lažja (na primer za zaposlene v administraciji), druga pa vegetarijanska. Prav tako poleg teh treh vrst malic ponujajo tudi več vrst hladnih malic, za katere lahko zaposleni izkoristijo samo polovico bloka (količinsko

manjša malica). Zaposlenim so brezplačno na voljo aparati z navadno vodo, prav tako pa imajo postavljene aparate s hladno-toplimi napitki in bife.

Na ZZV Celje imajo zaposleno delavko, ki skrbi za pripravo prehrane. Živila so vsak dan sveža, njihov način izbire pa je samopostrežen. Glede na to, da imajo vsakodnevno na razpolago približno enako vrsto živil, ne potrebujejo strokovnega delavca za sestavo jedilnikov. Se pa pri izbiri prehrane osredotočajo predvsem na zdravo in lahko prehrano. Zaradi prostorske stiske so se odločili za takšen način ponudbe prehrane. Zaposleni imajo vseskozi na voljo zadostno količino tekočine.

Celjske mesnine, d. d., imajo zaposlenega referenta, ki skrbi za prehrano zaposlenih. Najbolj pomemben kriterij pri izbiri malic je zdrava prehrana, zato imajo zaposleni vedno na voljo tudi veliko zelenjave in sadja, prav tako pa zadostno količino tekočine (sok, voda, kava, avtomati za pijačo). Malica v podjetju je prilagojena za težje skupine delavcev, se pa lahko ostali odločijo za polovico malice, kjer dobijo količinsko manj bogate obroke.

V Termah Olimia, d. d., za prehrano zaposlenih skrbi vodja kuhinje. Ta kot glavne kriterije za izbor živil navaja načela zdrave prehrane, kombiniranje živil ter izvor in predelavo le-teh. Glede na to, da so obroki v podjetju samopostrežni, si zaposleni obroke prilagajajo sami glede na njihove potrebe in želje. Imajo pa vedno na voljo vodo in sok, v zimskih mesecih tudi čaj.

Pri tem sklopu vprašanj sem ugotovila, da podjetja v veliki meri upoštevajo načela zdravega prehranjevanja, prav tako pa so kriteriji za izbor živil ponekod že strogo določeni. Pomembno je tudi, da polovica podjetij sodeluje z zunanjimi partnerji, ki jim pomagajo pri svetovanju in izboru ustreznih živil za zaposlene. Ugotovila sem, da podjetja nimajo posebej zaposlenega strokovnjaka na področju prehrane, temveč da za izbor skrbijo glavni kuharji/kuharice oziroma vodje kuhinj. Zaskrbljujoče je dejstvo, ki sem ga uspela izluščiti iz odgovorov, da ti le v manjšini obiskujejo tečaje in seminarje na temo zdrave prehrane. Vsa podjetja nudijo zaposlenim tudi zadostno količino tekočine, ki je za delovanje organizma zelo pomembna.

Vpliv prehrane in skrb za zdravje zaposlenih

Pri četrtem sklopu vprašanj sem se osredotočila na vpliv prehrane na zaposlene in kako se to kaže v posameznih podjetjih. Prav tako me je zanimalo, kako in če sploh podjetja ozaveščajo zaposlene na temo zdrave prehrane in zdravega življenjskega sloga.

V Vital Mestinje, d. o. o., menijo, da prehrana na delovnem mestu pozitivno vpliva na zaposlene in njihovo storilnost, saj pravijo, da lačen in žejen delavec težko ohrani motivacijo za delo. Se pa srečujejo s problemom, da se mnogi zaposleni zdravo pripravljenih obrokov branijo z utemeljitvijo: »Danes je bila pa slaba malica«. V podjetju se trudijo ozaveščati

zaposlene o pomenu zdrave prehrane s članki o zdravi prehrani, izobešenimi na oglasni deski, z radijskimi oddajami ob prisotnosti zaposlenih ter s pomočjo ZZV Celje. Prav tako skrbijo za zdravje zaposlenih z ekskurzijami oz. izleti, za boljše odnose in motiviranost zaposlenih pa z raznimi druženji (na primer prednovoletna srečanja). Menijo pa, da njihova prizadevanja ne koristijo veliko, če vsak posameznik ni dovolj dovzeten za izboljšanje lastnega življenjskega sloga.

Tudi v Cinkarni Celje, d. d., se strinjajo, da je prehrana na delovnem mestu nujno potrebna za večjo storilnost zaposlenih, predvsem pa za samo zdravje delavcev. Menijo, da bi moral imeti vsak delavec po nekajurni odsotnosti od doma zagotovljeno malico na delovnem mestu, vendar so povedali, da imajo zaposleni v podjetju v večini zelo slabe prehrabene navade. Za dobro počutje zaposlenih in rekreacijo skušajo skrbeti preko športnih sekcij, v večnamenski dvorani izvajajo različne vrste telovadb, imajo planinsko društvo, prav tako pa zaposlenim ponujajo veliko počitniških objektov za oddih.

Na ZZV Celje menijo, da prehrana na delovnem mestu pozitivno vpliva na delovno storilnost delavcev, vendar pa nima vpliva na motiviranost. Hkrati poudarjajo, da je zdrava prehrana pomembna za zdravje in storilnost zaposlenih, vendar pa ni bistvenega pomena, saj je potrebno upoštevati še mnoge druge dejavnike (na primer gibanje oziroma športna aktivnost, dedne bolezni, druge motivacijske dejavnike ...). Glede na to, da je poslanstvo zavoda ozaveščati ljudi o zdravi prehrani in zdravem načinu življenja, je to preneseno tudi na zaposlene, ki se vsakodnevno srečujejo s to temo. Zaposlenim kot tudi javnosti in drugim podjetjem ponujajo razna izobraževanja in storitve s področja zdravja, telesne dejavnosti za krepitev zdravja, pomoč pri obvladovanju stresa, prav tako pa izdelajo veliko brošur in letakov na temo zdravega življenja.

V Celjskih mesninah, d. d., pravijo, da malica, predvsem kuhana, pozitivno vpliva na storilnost zaposlenih in njihovo počutje, zlasti ker večina zaposlenih dela v hladnem delovnem prostoru. V podjetju ozaveščajo zaposlene o zdravi prehrani in njenemu pomenu za življenje s predavanji, tudi o varstvu pri delu, prav tako pa z dobro higiensko prakso. Dvakrat letno priredijo tudi piknike in izlete, saj želijo ohraniti in izboljšati organizacijsko klimo zaposlenih v podjetju.

V Termah Olimia, d. d., so mnenja, da zdrava prehrana na delovnem mestu pozitivno vpliva na delovno storilnost zaposlenih ter pripomore k njihovemu zdravju in tudi motiviranosti. Zaposlene poskušajo ozaveščati o pomenu zdrave prehrane in zdravega načina življenja s pogovori, raznimi seminarji in predavanji, ki jih največkrat organizirajo kar v podjetju. Prav tako želijo na zdravje in dobro počutje zaposlenih vplivati s pikniki za motivacijo, medsebojnimi druženji in skupinsko telovadbo.

Pri predzadnjem sklopu vprašanj je ugotoviti, da se vsa podjetja strinjajo, da je zdrava prehrana na delovnem mestu pomembna za zdravje zaposlenih in njihovo delovno storilnost, zato se tudi trudijo, da bi zaposlenim le-to omogočili. Vsa podjetja poskušajo tudi ozaveščati zaposlene o pomenu zdrave prehrane in zdravega življenjskega sloga ter v večini organizirajo popoldanska druženja, seminarje, srečanja, itd., ki bi zaposlenim še bolj približala zdrav način življenja.

Zdravstveni absentizem

V zadnjem, petem sklopu vprašanj sem želela pridobiti podatke o prisotnosti zdravstvenega absentizma v podjetjih ter o vzrokih zanj. Ob morebitnem neželenem odgovoru na vprašanje sem želela izvedeti vsaj, ali menijo, da sta nezdrava prehrana in nezdrav življenjski slog prav tako posledica za pojav absentizma v podjetju.

V Vital Mestinje, d. o. o., nisem pridobila točnih podatkov o prisotnosti absentizma, vendar so povedali, da se s tem pojavom srečujejo v malem obsegu. Glede nezdravega prehranjevanja, ki za posledico prinaša razna obolenja in s tem tudi absentizem, mi niso vedeli odgovoriti. So pa mnenja, da nezdrav življenjski slog prinaša tudi razne vrste obolenj, katerih posledica je absentizem, zlasti pri starejših ljudeh.

V Cinkarni Celje, d. d., so povedali, da absentizem pri njih ni zaskrbljujoč. Menijo pa, da zdravstveni absentizem poleg zdravstvenega stanja delavske populacije kaže tudi na delovne pogoje in druge razmere, ki vladajo v podjetju oziroma na delovnem mestu. Pravijo, da je iz njihove analize bolniškega staleža razvidno, da se je delež bolniškega staleža zaposlenih leta 2009 zanemarljivo povečal, v primerjavi z letom 2008. V podjetju med glavne vzroke za trenutni absentizem zaposlenih ne uvrščajo nezdravega načina življenja, temveč naravo dela, starost populacije in izmensko delo. Se pa strinjajo, da nezdrav način življenja vsekakor pripomore k dodatnemu obolevanju zaposlenih. Trudijo se, da preventivno delujejo tako z vidika varnega dela, kot tudi z vidika zdravja zaposlenih.

Na ZZV Celje je bilo dodano še eno vprašanje, saj zavod zbira in analizira podatke o zdravju zaposlenih v podjetjih celjske regije. Tako me je zanimalo, kaj menijo o prehrani zaposlenih na delovnem mestu v tej regiji in ali se jim zdi, da delodajalci dovolj dobro poskrbijo za zdravje zaposlenih.

Podatkov o prisotnosti zdravstvenega absentizma v zavodu nisem dobila, so pa povedali, da sta nezdrav način življenja in nezdrava prehrana zaposlenih tudi vzroka za kronične bolezni in posledično za absentizem, zlasti v poznejših letih. Zavod sodeluje z različnimi podjetji celjske regije, zlasti večjimi, za katere pravi, da imajo dobro poskrbljeno za prehrano zaposlenih, saj delavcem v večini nudijo zdrave in primerne (glede na težavnost dela) malice na delovnem

mestu. Za manjša podjetja niso natančno vedeli, sklepajo pa, da delavci v večini primerov dobijo izplačilo stroškov za prehrano, kar pomeni, da sami izbirajo prehrano, torej kaj in koliko bodo pojedli.

V Celjskih mesninah, d. d., niso podali podatkov o prisotnosti zdravstvenega absentizma, so pa mnenja, da nezdrav način življenja med drugimi dejavniki tudi vpliva na prisotnost le-tega. Prav tako tudi v Termah Olimia, d. d., niso dali podatkov o prisotnosti zdravstvenega absentizma, so pa povedali, da pri njih ni zaznati, da bi bila nezdrava prehrana zaposlenih kriva za absentizem v podjetju.

Zadnji sklop vprašanj je pokazal, da nekatera podjetja še ne želijo govoriti o prisotnosti zdravstvenega absentizma, se pa v večini zavedajo, da med drugim tudi nezdrav življenjski slog pripomore k različnim kroničnim obolenjem, katerih posledica je lahko tudi zdravstveni absentizem, zlasti v starejšem starostnem obdobju zaposlenih.

Iz raziskave lahko zaključim, da v podjetjih, kjer zaposlenim nudijo prehrano na delovnem mestu, še vedno ni dovolj dobro poskrbljeno za zdrave obroke. Iz celotnega stališča gledano, bi moralo biti boljše poskrbljeno za prehrano vegetarijancev in zaposlenih, ki imajo predpisane diete lečečih zdravnikov. Obroki so ponekod še vedno količinsko in hranilno preveliki glede na težavnost dela. Menim, da bi zaposleni morali imeti tudi več izbire sadja in zelenjave, katera bi morala biti na vsakodnevem jedilniku.

Podjetja poskušajo v veliki meri že upoštevati načela zdravega prehranjevanja in imajo ponekod tudi že strogo določene kriterije za izbor živil. Pri tem jim pomaga tudi svetovanje zunanjih partnerjev, ki se ukvarjajo s preučevanjem zdravega načina življenja ljudi doma in na delovnem mestu. Podjetja se »po svojih najboljših močeh«, kot pravijo ponekod, trudijo, da bi zaposlene izobraževala o pomenu zdrave prehrane in zdravega življenjskega sloga za zdravje in boljše počutje, posledično pa tudi za storilnost na delovnem mestu, vendar mislim, da bi lahko organizirala več tečajev in seminarjev, morda tudi srečanj, katerih glavna tema bi bila zdrava prehrana. S tem bi zaposlene še bolj motivirali za zdrav način življenja, to pa je nenazadnje zelo pomembno za sam razvoj ljudi in njihovo aktivnost, tudi na delovnem mestu. Prav tako pa bi z izboljšanjem zdravja zaposlenih pripomogli tudi k zmanjšanju zdravstvenega absentizma, ki je lahko, zlasti v poznejših letih, posledica mnogim kroničnim obolenj zaposlenih.

5 SKLEP

Prehranjevanje je vsakodnevna človekova dejavnost, ki omogoča preživetje. Prehrana ima velik vpliv na zdravje ljudi. Zdrava prehrana in telesna aktivnost omogočata človeku zdrav fizični razvoj, prav tako pa se bolje razvija tudi človekova duševna raven. Kot izhaja iz teoretičnih izhodišč, v Sloveniji poraba mesa in mleka narašča, zmanjšuje pa se poraba zelenjave in sadja, lahko sklepamo, da so prehranjevalne navade slovenskega prebivalstva na splošno še vedno slabe in nezdrave. Nezdrav način življenja, torej predvsem nezdrava prehrana in pomanjkanje aktivnosti, v veliki meri vpliva na pospeševanje najrazličnejših kroničnih obolenj, imenovanih tudi civilizacijske bolezni (bolezni srca in ožilja, bolezni kosti in gibal, sladkorne bolezni, nekatere vrste rakastih obolenj, bolezni prebavil in nenazadnje tudi debelost).

Zaradi tega je treba prebivalstvo nenehno opozarjati na zdrav način življenja. Največji učinek bi dosegli, če bi tako država kot nevladne organizacije in strokovne javnosti ter nenazadnje tudi posamezniki medsebojno sodelovali in sprejemali različne ukrepe ter ustvarjali pogoje, v katerih bi ljudje lahko skrbeli za svoje zdravje. Treba si je čim bolj prizadevati za zdravje prebivalstva, saj to zagotavlja kakovostnejše življenje, ki je hkrati tudi vir razvoja vsake družbe.

Prehrana zaposlenih na delovnem mestu je izrednega pomena, saj daje delavcem nov elan in pomeni načeloma dobro počutje ter razpoloženje delavcev, posledično pa zdravje, telesno sposobnost in boljšo storilnost. Frankova in Peček (v Novosti se uveljavljajo (pre)počasi 2010) se strinjata, da se pomembnost prehrane na delovnem mestu kaže zlasti v današnjem času, ko predstavlja zaradi podaljševanja delavnika čez cel dan malica večini zaposlenih glavni dnevni obrok. Strokovnjaki ali zaposleni, ki so odgovorni za prehrano delavcev, morajo poleg zdrave malice, zagotoviti energijsko in hranilno polnovredne obroke, ki pa naj bi bili različni glede na sezono ter glede na delo, ki ga zaposleni opravljajo.

Nezdrave prehranjevalne navade in življenjski slog zaposlenih so, kot že prej omenjeno, v veliki meri povod za kronična obolenja. Treba je dodati, da se zadovoljstvo z življenjem in delom močno prepletata, saj je težko biti uspešen in zadovoljen na delovnem mestu, če ostale pomembne stvari v življenju, kot je npr. zdravje, pešajo. Zaradi slabih življenjskih navad zaposlenih se delodajalci pogosto srečujejo z bolniško odsotnostjo delavcev. Zaradi tega se morajo delodajalci zavedati, da se zdravstveni absentizem s starostjo povečuje, da je več absentizma pri zaposlenih, ki ne uživajo zdrave prehrane in niso telesno aktivni, ter pri kadilcih, saj je pri teh skupinah ljudi možnost za različna obolenja še povečana. Delodajalci se morajo zavedati dejavnikov, ki vplivajo na obvladovanje višine absentizma, ti pa so zlasti: ukrepi za varnost in zdravje pri delu, odgovornost delodajalcev za ustrezno, zdravju prijazno

delovno okolje, večja motivacija delavcev itd. S pomočjo teh dejavnikov in prizadevanj delodajalcev, bi se lahko absentizem v podjetjih zmanjšal.

V prvi vrsti je pri urejanju malice oziroma prehranjevanja zaposlenih pomemben predvsem pravni vidiki zdravega in varnega delovnega okolja, upoštevati pa moramo tudi strokovna priporočila. Pravni vidik zdravega in varnega delovnega okolja je urejen v slovenski zakonodaji, na katero imajo velik vpliv akti mednarodnega prava. V aktih mednarodnega prava je zapisano, da imajo zaposleni pravico do zdravih delovnih pogojev, torej jim morajo delodajalci to tudi omogočiti. Izdanih je bilo tudi nekaj strategij in priporočil, da je zdrava prehrana v delovnem okolju prav tako pomembna in da naj delodajalci stremijo k ponudbi zdravih obrokov svojim zaposlenim.

Poleg mednarodnih pravnih aktov za zdravje prebivalstva skrbi tudi država z oblikovanjem, sprejemanjem in izvajanjem politike ter strategij in programov za promocijo zdravja. Z zakoni je določeno, da imajo zaposleni pravico do prehrane na delovnem mestu ali izplačila stroškov za prehrano. Prav tako morajo delodajalci omogočiti zdravo delovno okolje, kamor lahko prištevamo tudi zdravo prehrano (zdrav, po možnosti topel obrok), če je to možnost, za katero se delodajalci odločijo. Nočni delavci morajo imeti urejeno ustrezno prehrano, ne glede na to, če ostali delavci v dnevni izmenah dobijo izplačilo za prehrano. Poleg zakonov so pomembne tudi resolucije, ki so bile sprejete na podlagi zakonov in usmerjajo prebivalce, delodajalce ter zaposlene delavce k zdravim prehranskim navadam, vendar pa niso zakonsko obvezujoče. So le smernice k zdravemu načinu življenja.

V empiričnem delu diplomske naloge sem opravila dvofazno raziskavo, kjer sem se osredotočila na prehrano delavcev v podjetjih. Najprej sem analizirala jedilnike podjetij, ki so se odločila, da zaposlenim, namesto izplačila stroškov za malico, priskrbijo obrok na delovnem mestu. Ugotovila sem, da je pestrost jedilnikov zadostna, saj vključujejo raznovrstna živila, ki se načeloma ne pojavljajo pogosto in so pripravljena na različne načine. Prav tako so v jedilnike vedno vključene vsaj tri od štirih pomembnih vrst živil (meso in mesni izdelki, žita in izdelki iz žit, sadje in zelenjava, mleko in mlečni izdelki). Zaskrbljujoče je dejstvo, da je veliko obrokov pripravljenih na način, s katerim zaposleni vnesejo v telo nepotrebne količine maščob (obdelava živil s pečenjem ali cvrtjem). Čeprav so navadno takšnim obrokom dodana presna živila, bi bilo bolje, da bi uvedli več kuhanih obrokov (na sopari ali v vodi). Glede na sezonskost je prehrana dobro izbrana, saj se podjetja v veliki meri poslužujejo živil, ki so dana v določeni sezoni. Treba je dodati, da količina in hranilna vrednost obrokov ne ustrezata najbolj delavcem, ki spadajo v skupino zelo lahkega in lahkega dela. Se pa podjetja trudijo, da bi čim bolj približala tudi obroke tem skupinam delavcev.

S pomočjo pridobljenih odgovorov iz intervjujev, je mogoče ugotoviti, da se podjetja trudijo, da bi čim bolj ustregla zaposlenim pri izbiri malice na delovnem mestu. Glede na to, da je

zakonsko določeno, da morajo delodajalci omogočiti zaposlenim malico na delovnem mestu ali pa jim izplačati stroške malice ob mesečnem dohodku, lahko rečem, da se veliko, zlasti večjih podjetij, odloča za obroke na delovnem mestu. Podjetja, vključena v raziskavo, se zavedajo pomembnosti zdravega obroka, zato v veliki meri upoštevajo načela zdravega prehranjevanja, nekatera pa imajo tudi že strogo določene kriterije za izbor živil. Kljub temu večina nima zaposlenega strokovnjaka, ki bi skrbel za prehrano, ampak to počno vodje kuhinj, je pa res, da nekateri sodelujejo z zunanjimi partnerji, ki so strokovnjaki na področju zdrave prehrane. Podjetja so si enotna, da sta zdrava prehrana in fizična aktivnost zaposlenih ključ do uspeha podjetij, saj zdrav človek dosega večjo delovno storilnost, poleg tega pa se lahko zmanjša tudi prisotnost zdravstvenega absentizma. Zaradi tega si prizadevajo za zdravje zaposlenih s prehrano in popoldanskimi druženji, zaposlenim pa želijo tudi čim bolj približati zdrav način življenja z različnimi seminarji in srečanji.

Zaključim lahko, da je prehrana tako zaposlenih kot nenazadnje tudi vseh ljudi zelo pomembna za zdrav razvoj, družbeni status, aktivnost in delovno storilnost. Po pregledu zakonodaje lahko rečem, da je postavljen osnovni zakonski okvir, ki pa ne predpisuje zdrave prehrane zaposlenih. Poleg tega daje delodajalcem možnost, da se sami odločajo, kakšen način prehranjevanja zaposlenih bodo izbrali – jim bodo ponudili obrok na delovnem mestu ali pa bodo za to morali zaposleni poskrbeti sami. Pripravljena so tudi priporočila in smernice zdravega prehranjevanja, ki jih je država opredelila s pomočjo strokovnjakov, vendar je od vsakega delodajalca odvisno, ali jih bo upošteval. Kljub temu da morda še vedno veliko, zlasti manjših podjetij, zaposlenim raje izplača stroške za malico, kot ponudi obrok, bodo morda v prihodnosti, ko se bodo začeli zavedati pomembnosti zdrave prehrane, tudi ta pripomogla k izboljšanju zdravstvenega stanja zaposlenih in s tem tudi celotnega prebivalstva v Sloveniji.

Nadalje bi bilo potrebno še marsikaj storiti. Najbolj pri ozaveščanju delodajalcev, ki bi nato svoje znanje lahko prenašali na zaposlene. Zanimivo bi bilo narediti analizo, v katero bi bila vključena vsa slovenska podjetja, in bi bila pokazatelj, kolikšen delež podjetij zaposlenim izplačuje stroške za malico in koliko jih dejansko nudi malico na delovnem mestu. Vsekakor pa bi bilo treba večjo pozornost posvečati najprej izobraževanju delodajalcev, kasneje pa tudi zaposlenih, saj je veliko priporočil in predlogov že podanih, treba bi se bilo le seznaniti z njimi in jih sprejeti.

LITERATURA

- Asimov, Isaac. 1978. *Biografska enciklopedija znanosti in tehnike*. Ljubljana: Tehniška založba Slovenije.
- Bolčina, Katja. 2009. Primeri dobre prakse v zgodovini in svetu. V *Primeri dobre prakse pri obvladovanju zdravstvenega absentizma*, ur. Alenka Kokalj, 48–61. Celje: ZZZS.
- Fakin, Samo. 2010. Uvodnik. V *Zdravstveni absentizem v Sloveniji: zbornik primerov iz prakse 14 slovenskih podjetij*, ur. Damjan Kos, 6–7. Ljubljana: ZZZS.
- Gal, Vladimira. 1995. *Moje zdravje – moja zavestna izbira: priročnik zdrave prehrane*. Ljubljana: Izvor.
- Juvan Žorž, Evridika. 2005. *Možnosti za preprečevanje zdravstvenih izostankov z dela*. Specialistično delo, Univerza v Ljubljani, Ekonomska fakulteta.
- Konec Juričič, Nuša. 2009. Posebnosti obolevnosti in umrljivosti delovne populacije v celjski regiji. V *Primeri dobre prakse pri obvladovanju zdravstvenega absentizma*, ur. Alenka Kokalj, 20–36. Celje: ZZZS.
- Maučec Zakotnik, Jožica, Barbara Koroušič Seljak, Kata Vidović in Sara Goršek. 2008. *Praktikum jedilnikov zdravega prehranjevanja delavcev v delovnih organizacijah*. Ljubljana: Ministrstvo za zdravje.
- Mazej Kukovič, Zofija. 2008. Knjigi na pot. V *Smernice zdravega prehranjevanja delavcev v delovni organizaciji*, ur. Cirila Hlastan Ribič, 3. Ljubljana: Ministrstvo za zdravje.
- Merljak, Marija in Mojca Koman. 2008. *Zdravje je naša odločitev*. Ljubljana: Prešernova družba.
- Mikš, Franciška. 2005. *Zdravstveni absentizem na Gorenjskem*. Diplomsko naloga, Univerza na Primorskem, Fakulteta za management Koper.
- Novosti se uveljavljajo (pre)počasi. 2010. *Finance, Oglasna priloga*, 31. marec, 29.
- Pokorn, Dražigost. 1996. *S prehrano do zdravja*. Ljubljana: EWO.
- Pokorn, Dražigost, Jožica Maučec Zakotnik, Urška Močnik Bolčina in Barbara Koroušič Seljak. 2008. *Smernice zdravega prehranjevanja delavcev v delovni organizaciji*. Ljubljana: Ministrstvo za zdravje.
- Polunin, Miriam. 1999. *Zdravilna hrana*. Ljubljana: Domus.
- Pratt, Steven G. in Kathy Matthews. 2004. *Najhrana za najzdravje*. Ljubljana: Debora.
- Pri prevelikem obroku pade delovna storilnost. 2010. *Finance, Oglasna priloga*, 31. marec, 28.
- Rotovnik Kozjek, Nada, Denis Mlakar Mastnak in Irena Sedej. 2009. *Prehrana in rak: kaj jesti, če zbolimo*. Ljubljana: Delo Revije.
- S Slorestom imamo partnerski odnos. 2010. *Finance, Oglasna priloga*, 31. marec, 31.
- Slovar slovenskega knjižnega jezika*. 1994. Ljubljana: DZS.
- Škornik Tovornik, Tatjana. 2009. Uvajanje načel zdravega prehranjevanja v prakso Zavoda za zdravstveno varstvo Celje. V *Primeri dobre prakse pri obvladovanju zdravstvenega absentizma*, ur. Alenka Kokalj, 99–104. Celje: ZZZS.

Literatura

- Vodovnik, Zvone. 2003. *Poglavja iz delovnega in socialnega prava*. Ljubljana: Univerza v Ljubljani, Fakulteta za upravo.
- Vučković, Radomir. 2010. Obvladovanje zdravstvenega absentizma – izziv za družbo. V *Zdravstveni absentizem v Sloveniji: zbornik primerov iz prakse 14 slovenskih podjetij*, ur. Damjan Kos, 10–20. Ljubljana: ZZZS.
- Žirovnik, Janez. 2002. Varnost in zdravje pri delu v konvencijah Mednarodne organizacije dela in slovenski zakonodaji. *Podjetje in delo* 28 (1): 39–110.
- Živoder Andreja. 2004. *Analiza vzrokov absentizma. Primerjava Slovenije in Evropske unije*. Diplomsko delo, Univerza v Ljubljani, Ekonomska fakulteta.

VIRI

- Celjske Mesnine, d. d. 2010. *Jedilnik Celjskih mesnin, d. d.* Interno gradivo, Celjske mesnine, d. d.
- Cinkarna Celje, d. d. 2010. *Jedilnik Cinkarne Celje, d. d.* Interno gradivo, Cinkarna Celje, d. d.
- Evropska komisija. 2010. *Health, hygiene and safety at work*. [Http://europa.eu/legislation_summaries/employment_and_social_policy/health_hygiene_safety_at_work/index_en.htm](http://europa.eu/legislation_summaries/employment_and_social_policy/health_hygiene_safety_at_work/index_en.htm) (21. 8. 2010).
- Evropska agencija za varnost in zdravje pri delu. 2010a. *Promocija zdravja na delovnem mestu izboljšuje produktivnost in dobro počutje*. [Http://osha.europa.eu/sl/press/press-releases/workplace-health-promotion-improves-productivity-and-well-being](http://osha.europa.eu/sl/press/press-releases/workplace-health-promotion-improves-productivity-and-well-being) (21. 8. 2010).
- Evropska agencija za varnost in zdravje pri delu. 2010b. *Promocija zdravja na delovnem mestu za delavce*. [Http://osha.europa.eu/sl/publications/factsheets/94](http://osha.europa.eu/sl/publications/factsheets/94) (21. 8. 2010).
- Govc Eržen, Jana. 2010. *Zdrav življenjski slog soustvari zaščito pred rakom*. [Http://www.zzv-ce.si/searchtopic.asp?id=604](http://www.zzv-ce.si/searchtopic.asp?id=604) (8. 8. 2010).
- Govc Eržen, Jana. B. 1. *Tudi prehrana vpliva na zdravje*. [Http://www.zzv-ce.si/searchtopic.asp?id=141](http://www.zzv-ce.si/searchtopic.asp?id=141) (8. 8. 2010).
- Komisija evropskih skupnosti. 2007. *Izboljšanje kakovosti in produktivnosti pri delu: strategija Skupnosti 2007–2012 za zdravje in varnost pri delu*. [Http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2007:0062:FIN:SL:PDF](http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2007:0062:FIN:SL:PDF) (21. 8. 2010).
- Ministrstvo RS za zunanje zadeve (MZZ). 2010. *Organizacija združenih narodov (OZN)*. [Http://www.mzz.gov.si/si/zunanja_politika/organizacija_zdruzenih_narodov_ozn/](http://www.mzz.gov.si/si/zunanja_politika/organizacija_zdruzenih_narodov_ozn/) (28. 1. 2010).
- Priporočilo komisije o pobudi za skupno načrtovanje raziskovalnih programov »Zdrava prehrana za zdravo življenje«. *Uradni list EU*, št. 250/2010.
- Resolucija o nacionalnem planu zdravstvenega varstva 2008–2013. *Uradni list RS*, št. 72/2008.
- Resolucija o nacionalnem programu prehranske politike 2005–2010 (ReNPPP). *Uradni list RS*, št. 39/2005.

- Resolucija o nacionalnem programu varnosti in zdravja pri delu. *Uradni list RS*, št. 126/2003.
- Salobir, Boštjan. 2005. *Osteoporoza*.
[Http://www.fidimed.si/zdravstvene teme/clanki_strokovnjakov/4/osteoporoza.html?nscld=R093pl9Opy2JHtwCHu3Wtwg](http://www.fidimed.si/zdravstvene teme/clanki_strokovnjakov/4/osteoporoza.html?nscld=R093pl9Opy2JHtwCHu3Wtwg) (8. 8. 2010).
- Terme Olimia, d. d. 2010. *Jedilnik Term Olimia, d. d.* Interno gradivo, Terme Olimia, d. d.
- Višje delovno in socialno sodišče RS. 2006. *Sklep Pdp 613/2006*.
- Višje delovno in socialno sodišče RS. 2008. *Sodba Pdb 358/08*.
- Vital Mestinje, d. o. o. 2010. *Jedilnik Vital Mestinje, d. o. o.* Interno gradivo, Vital Mestinje, d. o. o.
- ZZV Celje. 2010a. *Debelost je dosegla značilnosti epidemije*. [Http://www.zzv-ce.si/searchtopic.asp?id=634](http://www.zzv-ce.si/searchtopic.asp?id=634) (8. 8. 2010).
- ZZV Celje. 2010b. *Jedilnik ZZV Celje*. Interno gradivo, ZZV Celje.
- ZZV Celje. B. l. *Osnovni podatki*. [Http://www.zzv-ce.si/onas.asp](http://www.zzv-ce.si/onas.asp) (10. 8. 2010).

PRAVNI VIRI

- Ustava Republike Slovenije. *Uradni list RS*, št. 33/1991-I, 42/1997, 66/2000, 24/2003, 69/2004, 69/2004, 69/2004, 68/2006.
- Direktiva Sveta 93/43/ES o higieni živil. *Uradni list EU*, št. L 175/1993.
- Evropska socialna listina. *Uradni list RS*, št. 7/99 in 24/1999-MP.
- Mednarodni pakt o ekonomskih, socialnih in kulturnih pravicah. *Uradni list RS*, št. 35/1992 in 9/1992.
- Konvencija MOD o varstvu pri delu, zdravstvenem varstvu in delovnem okolju. *Uradni list SFRJ*, št. 7/1987.
- Zakon o delovnih razmerjih (ZDR). *Uradni list RS*, št. 42/2002, 103/2007.
- Zakon o omejevanju porabe alkohola. *Uradni list RS*, št. 15/03.
- Zakon o omejevanju uporabe tobačnih izdelkov. *Uradni list RS*, št. 93/07.
- Zakon o varnosti in zdravju pri delu (ZVZD). *Uradni list RS*, št. 56/99 in 64/01 – ZVZD-A.
- Zakon o zdravstveni ustreznosti živil in izdelkov ter snovi, ki prihajajo v stik z živili (ZZUZIS). *Uradni list RS*, št. 52/00, 42/02 in 47/04 – ZdZPZ.

PRILOGE

Priloga 1 Vprašalnik

VPRAŠALNIK

1. V koliko izmenah poteka delo v podjetju in kako je to povezano z zagotavljanjem malice? Če delo poteka tudi ponoči, kako je urejena prehrana nočnih delavcev (so kakšne težave pri tem in če so, kaj bi po vašem mnenju bilo dobro spremeniti v smeri izboljšanja)?

Kakšna dela opravljate v Vašem podjetju (če lahko naštejete – od pisarniškega do proizvodnega – kaj natančno)? Zanima me na podlagi česa razvrščate delo zaposlenih oz. v katero skupino dela bi uvrstili vse Vaše zaposlene (*ena izmed razvrstitev je npr. po Pokornu (196, 229): zelo lahko delo, lahko delo, srednje težko delo, težko delo, zelo težko delo*)?

2. Kako je v Vašem podjetju poskrbljeno za malico zaposlenih? Imajo zaposleni možnost, da se odločijo za malico ali za izplačilo obroka? Ali je malica obveznost (nimajo možnosti se odločiti za izplačilo)? Če se lahko odločijo za izplačilo stroškov za malico, kdaj lahko dobijo izplačilo? Kako je poskrbljeno za zaposlene, ki imajo morebitne predpisane diete lečečega zdravnika ali morda za vegetarijance?

Kdaj imajo zaposleni v podjetju čas za odmor oz. malico? (po štirih urah dela, ko želijo ... idr.)? Imate s tem morda kakšne težave, želite uvesti morda kakšne spremembe?

3. Ali imate v podjetju morda zaposlenega strokovnjaka, ki skrbi za prehrano zaposlenih oz. kdo v podjetju to počne? Če nimate v podjetju zaposlenega strokovnjaka ali poiščete pomoč zunaj? (Koga?)

Kateri kriteriji so bili glavni za izbor tovrstne hrane in kaj ste pri tem upoštevali?

Ali imajo zaposleni na voljo tudi kakšne pijače (voda, sok, čaj, kava ...)?

4. Menite, da malica pozitivno ali negativno vpliva na storilnost zaposlenih v Vašem podjetju? Jih morda celo motivira za delo?

Ali se Vam zdi zdrava prehrana pomembna za zdravje in delovno storilnost zaposlenih?

Ali poskušate v podjetju 'ozaveščati' zaposlene o zdravi prehrani in njenem pomenu za življenje? (Kako oz. na kakšen način?)

Ali v podjetju skrbite za zdravje zaposlenih še na kakšen drug način (npr. športni dnevi, popoldanska druženja, dogovori z različnimi športnimi centri ...)?

5. Glede na to, da je prehrana ljudi v veliki meri povzročitelj raznih vrst obolenj, katerih posledica je tudi absentizem v podjetjih, bi Vam bila zelo hvaležna, če bi mi morda lahko zaupali podatke, s kolikšnim absentizmom se srečujete v Vašem podjetju?

Če ne želite odgovoriti na predhodno vprašanje, bi Vas prosila, da poveste vsaj, ali menite, da je za absentizem v Vašem podjetju kriv tudi nezdrav način življenja zaposlenih in nezdrava prehrana?

6. Vprašanje za ZZV Celje: Bi Vas lahko za konec vprašala še, kaj menite o prehrani zaposlenih na delovnem mestu v celjski regiji nasploh? Ali menite, da delodajalci dovolj dobro poskrbijo za zdravje zaposlenih?