

UNIVERZA NA PRIMORSKEM  
FAKULTETA ZA MANAGEMENT KOPER

Diplomska naloga

PRAVNI VIDIKI VARSTVA PRI DELU  
V GRADBENI PANOGI

Nejc Zupančič

Koper, 2008

Mentor: viš. pred. mag. Elizabeta Zirnstein

---



## **POVZETEK**

Varstvo pri delu se razvija skladno s tehnologijo in družbenim razvojem. Organizacije si znajo izračunati, do kakšne mere se splača vlagati v varstvo pri delu in temu tudi sledijo. Organizacije imajo sprejete mnoge ukrepe, ki zagotavljajo varnost. Ravnaajo se po zakonih, pravilnikih in organizacijskih predpisih. Podjetjem so v pomoč tudi standardi, po katerih vpeljejo v podjetje nove načine delovanja. Inšpekcijske službe skrbijo za kontrolo nad izvajanjem ukrepov. Delovna oprema mora biti takšna, da zagotavlja varno delo. Posebna skrb se posveča mladim delavcem in invalidom.

*Ključne besede:* nezgoda, poškodba, ukrepi varstva pri delu, gradbeništvo, pravice in obveznosti delavcev in delodajalcev, tveganje

## **SUMMARY**

Headway in safety at work is condited by tehcnology and progress in society. Companies can calculate to what point it is rational to invest in safety at work and they follow those calculations. Firms have many rules about safety. They have to respect the public law, standing orders and regulations. There are also different standards which help companies to set up new ways in safety. There are also safety inspectorates which regulary exemine wheather standards about safety are respected or not. There must be proper working eqiptment, young workers and invalids are specially controled.

*Key words:* accident, injury, safety working standards, construction, rights and obligations, risk

**UDK:** 331.45(043.2)



## VSEBINA

<b>1</b>	<b>Uvod</b> .....	<b>1</b>
<b>2</b>	<b>Zgodovinski razvoj varstva pri delu</b> .....	<b>5</b>
2.1	Stare civilizacije in varstvo pri delu .....	5
2.2	Varstvo pri delu v času industrijske revolucije .....	5
2.3	Varstvo pri delu po drugi svetovni vojni .....	6
<b>3</b>	<b>Ekonomski vidiki varstva pri delu</b> .....	<b>7</b>
3.1	Finančne posledice nezgod .....	7
3.2	Ekonomska presoja v gradbeni panogi .....	8
<b>4</b>	<b>Nezgode pri delu</b> .....	<b>11</b>
4.1	Opredelitev temeljnih pojmov .....	11
4.2	Vrste delovnih nezgod .....	13
4.3	Stanje v Sloveniji .....	14
<b>5</b>	<b>Ukrepi za zagotavljanje varnega dela</b> .....	<b>15</b>
5.1	Izjava o varnosti .....	15
5.1.1	Vsebina izjave o varnosti z oceno tveganja .....	15
5.1.2	Zagotavljanje varnega dela .....	16
5.2	Standardi v podjetju .....	17
5.2.1	Namen posameznih standardov .....	18
5.2.2	Standard OHSAS 18001 .....	19
5.3	Inšpekcijski nadzor .....	20
5.3.1	Urejenost nadzora .....	21
5.3.2	Področja delovanja .....	21
5.3.3	Ukrepi inšpektorjev .....	22
5.3.4	Družbena odgovornost inšpektorjev .....	23
5.4	Uporaba delovne opreme .....	24
5.4.1	Obveznosti delodajalca .....	24
5.4.2	Obveznosti delavcev .....	25
5.4.3	Zahteve glede same delovne opreme .....	26
<b>6</b>	<b>Varstvo nekaterih kategorij zaposlenih</b> .....	<b>29</b>
6.1	Varstvo mladih delavcev .....	29
6.1.1	Delovni čas .....	30
6.1.2	Odmor .....	31
6.1.3	Nočno delo in letni dopust .....	31
6.2	Varstvo invalidov .....	31
6.2.1	Pravice invalidov .....	32
6.2.2	Obveznosti delodajalca .....	33
<b>7</b>	<b>Sklep</b> .....	<b>35</b>
	<b>Viri in literatura</b> .....	<b>37</b>
	<b>Priloge</b> .....	<b>39</b>



## **KRAJŠAVE**

RS	Republika Slovenija
d. o. o.	družba z omejeno odgovornostjo
FLR	Federativna ljudska republika
MOD	Mednarodna organizacija dela
ZVZD	Zakon o varnosti in zdravju pri delu
ZDR	Zakon o delovnih razmerjih
UL	Uradni list
ZIN	Zakon o inšpekcijskem nadzoru





## 1 UVOD

Zaposleni so motor vsake organizacije. Podjetje samo po sebi nima nobenega pomena in le peščica je organizacij, ki bi lahko delovala brez ustrezno usposobljenih in kvalificiranih ljudi. Vsak izmed udeleženih v podjetju ima nekakšna pričakovanja. Naj si bodo to delavci, delodajalci ali pa upravljavci podjetij. Človek ki v svojem delovnem mestu vidi izziv, se tam dobro počuti in pri opravljanju svojega dela izpolnjuje svojo vizijo je dober delavec. In prav od takega delavca lahko delodajalec pričakuje najboljše rezultate.

Zaposleni so pri opravljanju svojega dela izpostavljeni tveganju. Tega so se zavedali že pred več tisoč leti, saj so tudi takrat delavci imeli določene pravice iz področja varstva pri delu. Vse do danes se to ni spremenilo – tudi v modernem tržnem gospodarstvu in v dobi globalizacije delodajalci varujejo svoje delavce pred takimi tveganji. Eni to delajo zato, ker se zavedajo pomena zadovoljnega delavca, drugi so si izračunali, da je to z vidika stroškov dela ugodneje, spet tretji pa izvajajo varstvene ukrepe zato, ker jih v to sili zakonodaja. V vsakem primeru je področje varnosti in zdravja pri delu vse prej kot nepomembno, saj ima lahko za organizacijo pomembne pravne in finančne posledice. V diplomski nalogi bom skušal ugotoviti, ali se slovenski Zakon o varnosti in zdravju pri delu dosledno spoštuje in kako je z zaščito posebnih kategorij delavcev.

Večina ljudi se zaposli oziroma opravlja določeno delo zato, da so materialno preskrbljeni. Tako se zaradi dela odrečejo glavnini svojega prostega časa, saj pri nas večina zaposlenih dela 40 ur na teden. Zato je zelo pomembno, da je čas, ki ga preživijo na svojem delovnem mestu čim manj obremenjujoč. Slednje velja tudi za vpliv na zdravje, saj lahko velike obremenitve povzročijo trajne zdravstvene posledice. Spoštovanje pravil varstva in zdravja pri delu je torej še kako pomembno. Spoštovanje teh pravil mora biti obojestransko, saj drugače tovrstna pravila izgubijo smisel in so veliko manj učinkovita.

Organizacije morajo biti ustrezno motivirane oziroma prisiljene, da zagotavljajo varne pogoje pri delu. Prva motivacija za delodajalce je prav gotovo težnja po zadovoljnih zaposlenih, saj se zavedajo, da je zadovoljen delavec veliko bolj učinkovit. Po drugi strani pa se morajo tudi delodajalci zavedati družbene odgovornosti in vpliva na okolje.

V tržnem gospodarstvu trg narekuje neusmiljene pogoje, kjer manj uspešni in učinkoviti preprosto izginejo. Obenem so zaposleni vse bolj osveščeni in želijo živeti kakovostno življenje, na kar vplivajo tudi varni in urejeni pogoji dela. Po drugi strani pa so tudi zakonske zahteve vse bolj ostre in tako pritiskajo na delodajalce. Delodajalci morajo že zaradi zakonodaje ustrezati minimalnim pogojem s področja varnosti in zdravja pri delu. Poleg vsega naštetega pa morajo paziti tudi na ugled organizacije.

Dobro vemo, da imajo določena podjetja v Sloveniji negativen sloves prav zaradi vprašljiv varnostnih pogojev dela. Res pa je, da se narava dela po panogah razlikuje. V nekaterih poklicih se da zagotoviti zelo zadovoljive varnostne pogoje, medtem ko so drugi poklici taki, kjer je ogroženost in izpostavljenost zaposlenih pač večja.

Slovenija je po podatkih Inšpektorata za delo že kar nekaj časa v vrhu po negativnih kazalnikih o varstvu in zdravju pri delu. Zato je namen te naloge preučiti slovensko zakonodajo s tega področja, poskušati ugotoviti, kako se ta zakonodaja izvaja v praksi in ugotoviti, kje so razlogi za tako slabe rezultate. Predvsem se bom usmeril na stanje varnosti in zdravja pri delu v gradbeni panogi, kjer je to vprašanje zaradi velike izpostavljenosti raznim tveganjem še posebej pomembno. Poleg tega se bom posvetil tudi socialnemu vidiku varstva zaposlenih. Pri tem mislim na posebne kategorije zaposlenih kot so starejši, mladoletni delavci in invalidi, saj te kategorije delavcev potrebujejo še dodatno zaščito in ugodnosti s strani delodajalcev.

Cilj moje naloge je odgovoriti na vprašanja: Kakšno je splošno stanje na področju varstva pri delu? Kakšno je stanje v gradbeni panogi? Kako delodajalci pregledujejo delovno opremo? Na kakšen način so zaposleni seznanjeni z varstvenimi ukrepi? Kako je s pravicami posebnih kategorij zaposlenih? Kakšni so postopki za pridobitev posebnih pravic? Kako delodajalci preizkusijo usposobljenost zaposlenega za določeno delovno mesto? Katere evidence vodijo delodajalci v zvezi z varnostjo in zdravjem pri delu? Zakaj delodajalci ob nastanku poškodb na delovnem mestu tega ne prijavljajo Inšpektoratu RS za delo?

Bolj temeljito bom predstavil, kako je z varstvom pri delu v gradbeni panogi, kakšni so postopki ob »hujši« delovni nesreči, ter na kakšen način delodajalec pri tem pomaga. Poleg tega pa bom opisal zgodovinski razvoj varstva pri delu, na kakšen način poteka kontrola izvajanja varstvenih ukrepov, kako nezgode nastanejo in kaj so največkrat vzroki za nastanek le teh. Spustil sem bo tudi na področje zaščitne opreme zaposlenih, ter na druge vidike, ki pa niso neposredno povezani z varnostjo na delovnem mestu, imajo pa zagotovo velik pomen na kakovostno opravljanje dela.

Za zbiranje podatkov, njihovo analizo, ter seveda končno interpretacijo so na voljo različne tehnike in metode. Za izdelavo moje diplomske naloge je najprimernejše pregledovanje strokovnih knjig in strokovnih člankov. Pri tem si bom pomagal tudi z predhodno pripravljenimi vprašanji, s pomočjo katerih bom prišel do podatkov, ki bodo koristni pri izdelovanju diplomske naloge.. Posluževal se bom organizacijskih predpisov, saj bom tako lahko neposredno izvedel načine ravnanja podjetij, saj so v teh predpisih natančno napisane odgovornosti ter postopki ravnanja in ukrepanja. Pri izdelavi diplomskega dela bom uporabljal tudi elektronske vire. Za lažjo predstavo določenih dejstev in pravil se bom posluževal fotoaparata in diktafona. Uporabil bom deduktivno metodo.

Pri svojem delu bom uporabil različne metode znanstvenega in strokovnega dela oziroma raziskovanja. Z metodo analize razpoložljive literature in virov bom poskušal priti do glavnih podatkov, ki so pomembni za mojo temo. S komparativno metodo bom primerjal različne načine zagotavljanja varstva pri delu. Z metodo sinteze bom poskušal sistematizirati ugotovitve in spoznanja, pridobljena skozi analizo, v logično in zaključeno celoto. Z metodo teoretičnega dokazovanja bom poskušal ubraniti postavljene hipoteze. Omenjene metode bom dopolnjeval z metodo kompilacije (prevzemanja rezultatov tujega znanstveno-raziskovalnega dela), zgodovinsko metodo in metodo študija primerov. V zelo majhnem obsegu bom uporabil tudi metodo intervjuja.

Pri pisanju diplomskega dela izhajam iz predpostavke, da je zakonodaja s področja varnosti in zdravja pri delu ustrezna in da nima večjih pomanjkljivosti, sistemskih nedoslednosti ali drugih napak. Moja hipoteza je, da se zakoni in pravilniki s področja varstva pri delu dosledno izvajajo. Omejitev pri pisanju bi lahko bila nepripravljenost in izkrivljanje podatkov in dejanskega stanja varstva pri delu delodajalcev katerim bom zastavljal vprašanja.



## **2 ZGODOVINSKI RAZVOJ VARSTVA PRI DELU**

### **2.1 Stare civilizacije in varstvo pri delu**

Nobena stvar se ne zgodi čez noč. Razvija se skozi čas, se nadgrajuje, saj lahko le tako dosega nek nivo in se razvija. Tudi za področje varstva pri delu velja enako. Verjetno si lahko predstavljamo, da je pred nekaj sto leti bilo za to področje bistveno slabše poskrbljeno. Zelo znan je primer ravnanja z zaposlenimi v avtomobilski tovarni Ford. Govorim o času v prvi polovici dvajsetega stoletja ko se je začela razvijati serijska proizvodnja avtomobilov. Serijska proizvodnja pa je s sabo prinesla povsem nove načine delovanja, tudi s področja varnosti pri delu. Dogajalo se je, da so se v tovarni zaposlovali fantje, ki so v mesto prihajali iz bližnjega podeželja. Bili pa so izkoriščani, delali so po 14 ur na dan brez počitka. Če so obnemogli in predčasno končali z delom, niso dobili plačila. Zgodilo se je tudi precejšnje število delovnih nesreč. Zaradi vsega naštetega je prihajalo do množičnih odhodov iz podjetja. Lastnik tovarne je sicer bajno služil, vendar se lahko vprašamo ali na pravi način.

Verjetno bi lahko pričakovali, da se je varstvo pri delu razvilo predvsem z razmahom industrijske revolucije v petdesetih letih osemnajstega stoletja. Vendar pa se je varstvo pri delu začelo razvijati že veliko prej. »Že v starem Egiptu lahko zasledimo spoznanja o tveganjih, ki se pojavljajo v metalurgiji barvnih kovin« je zapisal Vaksel (Vaksel 2000, 9). Kot vemo, je imel Egipt uveljavljeno sužnjelastništvo. Lahko bi kdo menil, da egipčani sužnjem niso dali kakih posebnih pravic in so z njimi ravnali kot z orodjem, vendar temu ni bilo tako.

Hipokrat je raziskoval zdravstvene težave delavcev, ki so nastale kot posledica opravljanja dela. Omejil se je na rezalce kamna in ugotavljal posledice vsakodnevnega izpostavljanja in vdihavanja kamenega praha. Na ta način je dokazal obstoj poklicne bolezni. Po dolgih letih mu je sledil tudi italijanski zdravnik Ramazzini, ki je prav tako raziskoval nastanek poklicnih bolezni. Pri nas so bila poznana pravila iz varstva pri delu v Idrijskem rudniku živega srebra in to že v 16. stoletju. Podobno je bilo tudi v 19. stoletju v Tobačni tovarni v Ljubljani, kjer so imeli delovni red, kar bi lahko razumeli kot zametke moderne ureditve obravnavanega področja. Samo nekaj let kasneje je bila ustanovljena inšpekcija dela.

### **2.2 Varstvo pri delu v času industrijske revolucije**

Pojavljali so se novi postopki dela, sistematizacija, ki je od delavcev zahtevala veliko zbranost, uvedlo se je veliko število monotonih gibov, pojavili so se razni stroji, ki so povzročali hrup. Zaradi strojne obdelave so se povečale možnosti za poškodbe kot so stisk udov, ureznine, opeklina. Vse skupaj je zahtevalo tudi nove postopke s področje

varstva pri delu. Prav v tem času se je razvil tudi nov pojem »Varnost pri delu«, ki so ga obravnavali v sklopu delovnega prava in družbenih ved na področju dela. Kmalu pa je to področje postalo tudi zakonsko urejeno. Prvi tak zakon so leta 1844, sprejeli v Veliki Britaniji. Kot nadgraditev so nastale tudi inšpekcije dela, ki smo jih poznali tudi na našem ozemlju saj smo bili v tistem času del Avstro–Ogrske. Tudi proti koncu prve svetovne vojne in s tem razpadom Avstro–Ogrske države se razvoj varstva pri delu ni ustavil. Že v času prve svetovne vojne so obstajali dogovori o nekaterih določilih, ki jih bo v zvezi z delom in s tem povezanim varstvom pri delu vsebovala mirovna pogodba. Vaksel je zapisal: »Na mednarodni konferenci v Parizu so zahtevali, da naj se v mirovne pogodbe, ki bodo sklepane po končani vojni, vključijo določila v zvezi z delom, s sindikalnim pravom, z migracijo delavcev, s socialnim zavarovanjem, z ureditvijo dolžine delavnika, s higieno in z varnostjo pri delu« (Vaksel 2000, 10). Menim da so ti sklepi, ki naj bi jih zajemala mirovna pogodba zelo napredni in konkretni. In prav ta konferenca je spodbudila še vrsto drugih konferenc, kjer so razpravljali o tem področju. Predvidelo se je tudi ustanovitev Mednarodne organizacije dela (v nadaljevanju MOD)

### **2.3 Varstvo pri delu po drugi svetovni vojni**

Po drugi svetovni vojni je nastala Federativna ljudska republika Jugoslavija, ki je bila včlanjena v MOD. V FLR Jugoslaviji je bilo področje varnosti pri delu urejeno z zvezno zakonodajo. Od leta 1974 dalje pa so republike to področje lahko urejevale po svoje. Istega leta je bil v Sloveniji sprejet Zakon o varstvu pri delu (ZVD, 1974). V njem se je urejalo predhodno varstvo, inšpekcijsko organiziranost in inšpekcijski nadzor. Dvanajst let kasneje se je zakon dopolnil. Tako je bil dopolnjen v skladu s Konvencijo MOD o varnosti in zdravju pri delu.

Po osamosvojitvi RS leta 1991 se je organizacijo inšpekcije dela drugače uredilo.. Predvsem je bilo delovanje inšpekcije izločeno iz zakona o varstvu pri delu. Inšpekcija je morala opravljati tudi druga dela iz delovnih razmerij, tako da njeno zajetje v tem zakonu ni bilo smiselno. Leta 1999 pa je bil sprejet Zakon o varnosti in zdravju pri delu (ZVZD, 1999). Tudi v tem zakonu je izločeno delovanje in organiziranost inšpekcijskih služb. Poleg tega zakon izloča tudi predhodno varstvo in ga prenaša na organe pristojne za gospodarstvo.

### 3 EKONOMSKI VIDIKI VARSTVA PRI DELU

Delodajalci se velikokrat sprašujejo, do kakšne mere je smiselno vlagati v varnost. Večina podjetij ima za največji cilj doseganje zastavljenega dobička. Pri tem morajo vlagati v razvoj svojih zmogljivosti. Tako so pod nenehnim pritiskom zagotavljanja novih sredstev, s katerimi si zagotavljajo obstoj ali utrditev položaja na trgu in s tem doseganja glavnega cilja vsake pridobitne organizacije. Pri tem pa se velikokrat pozabi na zelo pomembno kategorijo. Govorim o kategoriji varstva pri delu. Podjetja so velikokrat v zmotnem prepričanju da bo zagotavljanje varstva pri delu prišlo samo od sebe. Temu na žalost ni tako. Tudi zagotavljanje varstva pri delu potrebuje določena sredstva.

#### 3.1 Finančne posledice nezgod

Povsem drugače bi se organizacije obnašale, če bi imele natančne izračune, kaj za podjetje pomeni odsotnost zaposlenega z dela za podjetje. Gspan in Jug ugotavljata: »Čisto ekonomski vidik namreč vzpodbuja varstvo toliko časa, dokler je ekonomski učinek varstva večji, kot so stroški za varstvo« (Gspan in Jug 1993, 9). Zato bi bilo dobro, da bi organizacije znale natančno izračunati, kaj za njih pomeni vlaganje v varstvo pri delu. Največkrat se dogaja, da organizacije varstvo pri delu ovrednotijo zgolj iz vidika stroškov, ki nastajajo za zagotavljanje varnosti. Tako gledanje zagotovo ni pravilno, saj v tem primeru vidimo samo kategorijo, ki povečuje odhodke in s tem niža poslovni izid. V čisto drugi luči se to vlaganje pokaže že, če pogledamo na stroške, ki nastanejo kot posledica nezgod.

Varno delo vpliva na gospodarjenje podjetja najmanj na tri načine (Gspan in Jug 1993, 12):

- zagotavlja polno delovno zmožnost delavca in s tem zmanjšuje izpad proizvodnje zaradi izpada delovne sile: ohranja torej podjetju zaklad ( bogastvo ) človeškega kapitala,
- pripomore k neprekinjeni tekoči proizvodnji: ohranja torej tekočo, nemoteno in zato učinkovito proizvodnjo in ohranja podjetju zaklad ( bogastvo ) proizvodnih sredstev,
- zagotavlja varnost izdelka, s tem pripomore h konkurenčnosti izdelka in podjetja na domačem in zlasti tujem trgu in torej podjetju omogoča visok cenovni razred proizvodov.

Podjetja bi bila za občutnejše vlaganje v varstvo pri delu bila motivirana tedaj kadar stroški zagotavljanja varnosti ne bi presegli izgube, ki jo podjetje utrpi zaradi nastale

nezgode. To lahko podjetje na najlažji način oceni že z izpadom proizvodnje in s tem prihodka, ki nastane kot posledica odsotnosti zaposlenega z delovnega mesta. Če bi na tem mestu zraven prišteli še stroške zdravljenja, ki nastanejo z odpravljanjem posledic nezgode, je končna vsota neustreznega varstva pri delu lahko zelo visoka. Predstavljamo si lahko tudi neprijeten občutek zaposlenih, ki delajo v neustreznih oziroma nevarnih okoliščinah. S tem je zagotovo povezana tudi manjša produktivnost in veliko manjše zadovoljstvo delavcev, ki delajo na takih delovnih mestih. Če ima določeno podjetje veliko število nezgod, to zelo slabo vpliva na javno podobo podjetja. Pravkar povedano, lahko posredno pripomore k temu, da se partnerji podjetja, zaradi tega odločijo za izbiro konkurenčnega podjetja. Organizacija, ki si ustvari javno podobo kot »nevarno podjetje«, veliko težje pridobiva nove delavce in je podvržena tudi številnim odhodom zaposlenih. S tem pa izgublja človeški kapital, ki je za vsako organizacijo zelo dragocen.

### **3.2 Ekonomska presoja v gradbeni panogi**

Znano je, da so stroški za učinkovito povečanje varnosti razmeroma majhni pri majhni stopnji varnosti (Gspan in Jug 1993, 14). To pomeni da najosnovnejši ukrepi s področja varnosti privedejo do občutnejšega povečanja varnosti pri delu. Ti ukrepi povzročijo zelo majhne stroške, vendar zelo izboljšajo varnost pri delu. To trditev je potrdil tudi strokovni sodelavec, ki je na podjetju Stavbenik gradbeništvo d.o.o. zadolžen za področje varnosti pri delu. To lahko potrdim tudi osebno, iz lastne izkušnje, ki jo na kratko podajam. Med obiskom enega izmed gradbišč sem si moral nadeti zaščitno čelado. Ker poteka veliko dela na višini, se s tem tudi poveča nevarnost padca predmetov iz višine. Čelada, ki je sorazmerno poceni sredstvo za osebno zaščitno, lahko zelo dobro zaščiti glavo pred padci manjših predmetov iz višine. Tukaj mislim predvsem na padce metrov, zidarskih žlic ter manjših kladiv iz zidarskega odra. Nikakor nas zaščitna čelada ne more rešiti ob padcu večjih predmetov. Vendar smo se na ta način izognili poškodbam, ki bi lahko nastale ob dokaj pogostem padanju prej naštetih predmetov.

Povsem drugače pa je, če se podjetje odloči za veliko stopnjo varnosti. Pri veliki stopnji varnosti pa le-to lahko povečamo samo z zelo velikimi stroški (Gspan in Jug 1993, 14). Vendar pa tako povečevanje varnosti v nedogled zagotovo ni ekonomsko upravičeno. Bolj smiselno je nakup nove delovne opreme, s katero je delo (najverjetneje) bolj varno. S tem pa tudi povečamo produktivnost in konkurenčnost podjetja. Gradbeništvo je taka panoga, kjer so poškodbe na žalost zelo pogoste. Zaradi tega so potrebna obširna vlaganja v varstvo pri delu.

V podjetju Stavbenik gradbeništvo so mi dejali, da obstaja meja upravičenosti, do katere v varnost pri delu še spleča vlagati.



V podjetju so namreč ocenili, da meja upravičenosti približno povprečna neto plača na zaposlenega. Če predpostavljam, da je povprečna neto plača v podjetju Stavbenik 800 eurov in je v podjetju 150 zaposlenih pridemo do zanimive številke. Lahko izračunamo da v podjetju namenijo varnosti pri delu okrog 120.000 EUR letno. To je za njih znesek, ki predstavlja mejo upravičenosti vlaganja v varnost pri delu. O smiselnosti vlaganja v varnost pri delu imajo v podjetju Stavbenik celo opravljene raziskave. Pa vendar se v mnogih podjetjih pogosto dogaja, da sploh ne poznajo dejanskih stroškov, ki jih nosijo zaradi nastanka poškodb. Največkrat je razlog v tem, da sploh nimajo predpisane enotne metode, po kateri bi lahko stalno spremljali tovrstne stroške. Problem pa je tudi, da je le malo ljudi v organizaciji, ki bi si za to vzeli čas, saj se dogaja, da imajo že dovolj svojega dela. Dvomim tudi, da imajo zaposleni znanje in izkušnje z izračunavanjem stroškov slabe varnosti pri delu.



## **4 NEZGODE PRI DELU**

Novi Zakon o varnosti in zdravju pri delu, ki je bil spremenjen leta 2001 (ZVZD, 2001) določa pravice in obveznosti delodajalca ter delavca. S spoštovanjem zakona lahko zmanjšamo število nezgod pri delu in omilimo posledice, ki jih nosi posameznik, njegovi bližnji, ter seveda tudi organizacija kjer je delavec zaposlen. Če površno pogledamo predstavlja varstvo pri delu stroške za delodajalca. Dodatni stroški zmanjšajo konkurenčnost podjetij, kar se seveda kaže tudi v poslovnem izidu. Pri tem pa poslovni sistemi zanemarjajo vpliv svoje gospodarske dejavnosti na širše okolje poslovnega sistema, ki ima druge, odločujoče družbene cilje, kot so zaščita okolja, kakovost življenja in podobno« (Melavc 2003, 205). Temu se reče družbena odgovornost podjetij s čimer pa so povezani tudi družbeni stroški.

### **4.1 Opredelitev temeljnih pojmov**

Pogostost in resnost poškodb zaposlenih sta prav zagotovo pokazatelj, ki kažeta kako je na določenem delovnem mestu poskrbljeno za varnost. Nezgode se bodo dogajale dokler bo imel delavec opravka z nevarnimi snovmi. Po ZVZD (3. člen) je nevarna snov tista, ki lahko zaradi fizikalnih, kemijskih in bioloških škodljivosti povzroči poškodbe ali zdravstvene okvare in je glede na posebne lastnosti opredeljena kot nevarna snov v posebnih predpisih. Poškodbe pa lahko povzroči tudi delovna oprema in druga orodja, ki jih delavec uporablja za delo v delovnem okolju. Delovno okolje je prostor, v katerem se izvaja delo in vključuje delovna mesta, delovne razmere, delovne postopke, socialne odnose in druge vplive zunanjega okolja (ZVZD, 3. člen). Z delovnim okoljem je povezano delovno mesto, ki ga Zakon o varnosti in zdravju pri delu opredeljuje kot prostor, ki je namenjen za izvajanje dela in se nahaja v zgradbah delodajalca kot tudi na začasnih ali premičnih deloviščih, do katerih ima delavec dostop v času svoje zaposlitve, in je pod neposrednim ali posrednim nadzorom delodajalca. In prav na delovnem prostoru pride do poškodb pri delu, zato je delovni prosto potrebno urediti v skladu z varnostnimi zahtevami. Precej bolje lahko poskrbimo za urejenost na stalnem delovnem prostoru, se pravi v stavbah delodajalca. Zaposleni poznajo svoj delovni prosto, delodajalec pa lažje predvidi potencialne nezgode. Povsem drugače pa je na začasnih in premičnih deloviščih. V gradbeništvu poteka večino dela na začasnih deloviščih, zato je za zagotovitev varnosti potrebna še večja skrb s tem povezanih finančnih sredstev.

Nezgode se pripravljajo ponavadi mnogo prej preden se v resnici dogodijo (Kožuh 2002, 23). V večino primerih je v nezgodo vpleten človek zato je potrebno že predhodno predvideti možne nezgode in dejanski razvoj le teh. Nezgode se lahko

zgodijo zaradi človeških napak ali pa zaradi organizacijskih napak. V organizacijah je zelo važen nivo komuniciranja. S tem se lahko prepreči marsikatero nezgodo ki spada v okvir organizacijskih napak. Organizacijske napake lahko ločimo na velike napake in napake presoje (Kožuh 2002, 23). Značilnost velikih napak je, da bi jih z lahkoto prepoznali, če bi šli še enkrat čez proces odločanja. Na drugi strani pa so napake presoje predvsem povezane z negotovostjo, ki nastane zaradi nepopolnih oziroma slabih informacij.

Nezgode se na žalost dogajajo vsakodnevno. Zaradi tega bi bilo potrebno vsako nezgodo temeljito analizirati. Nezgode bi morali analizirati z namenom, da se ugotovi krivda oziroma odgovornost in da se na temelju izkušenj z nezgodo poskusi preprečiti nadaljnje nezgode (Gspan 1996, 65). Iz preteklih nezgod bi se lahko marsikaj naučili za prihodnost. Vendar temu velikokrat ni tako. Glavni razlogi za ponavljanje istih nezgod so v tem, da hočejo organizacije čim prej pozabiti na nezgodo in se zaradi tega izogibajo pogovorov v zvezi s tem. Drugi razlog izhaja iz tega, da je nezgoda nastala zaradi kršenja določenih varnostnih pravil. Zaradi tega se prikriva dejstva in razloge za nastanek nezgode, kar zagotovo ne privede do odprave razloga in s tem izboljšanja varnostnih pogojev pri delu. Tretji razlog pa je povezan z odhodi in prihodi zaposlenih. Z odhodi zaposlenih odide tudi njihovo znanje, s tem pa se izkušnje v manjši meri prenašajo na nove zaposlene. Na ta način je novi zaposleni spet izpostavljen tveganju in nezgodam, ki so se že zgodile.

Ukrepi, ki jih lahko sprejme podjetje za izboljšanje varnosti so sledeči (Kožuh 2002, 24-25):

- izdelava Izjave o varnosti in oceni tveganja,
- usposabljanje ljudi,
- zbiranje podatkov o možnih nezgodah,
- izdelava dobrih obratovalnih navodil,
- zavezanost vodstva k varnosti.

O podrobnostih izdelave Izjave o varnosti bom govoril v nadaljevanju. Tudi na področju varnosti pri delu je potrebno ljudi stalno usposablјati. Na ta način bodo zaposleni lažje predvideli možne scenarije. V to kategorijo spada tudi usposabljanje zaposlenih o preteklih izkušnjah, ki zagotovo lahko preprečijo nastanek novih. Delavce je potrebno vključiti v stalen proces zbiranja in beleženja podatkov o nezgodah, ki so skoraj nastale. Ta način ima dvojne prednosti. S pomočjo zbiranja podatkov o skorajšnjih nezgodah lahko odpravimo pomanjkljivosti še preden nezgoda nastane, druga prednost pa je da zaposleni dobijo občutek, da res nekaj veljajo in da vodilni posvečajo skrb področju varnosti. Za primere, ko ne gre vse po načrtih je potrebno izdelati navodila, na katera se lahko zaposleni opre ko se znajde v težavah. Za uresničitev vsega skupaj pa je

zelo pomembna zavezanost vodstva k varnemu delu. Brez tovrstne volje vodstva delavci sploh ne bodo imeli možnosti delati varno. Poleg tega pa mora vodstvo podjetja biti zaposlenim vzor pri svojem delovanju.

## 4.2 Vrste delovnih nezgod

Pri preučevanju varnosti in zdravja pri delu ločimo dve veliki kategoriji za nastanek nezgod. Prva kategorija so nevarnosti za poškodbe, druga kategorija pa so škodljivosti za zdravje (Vaksel 2001, 11-14). Pod prvo kategorijo štejemo dve vrsti nevarnosti za poškodbe. To sta mehanske nevarnosti in izpostavljenost različnim vrstam energije. Kot posledica mehanske nevarnosti je fizična poškodba delavca.

Fizične poškodbe nastanejo v večini primerov zaradi (Vaksel 2001, 11-12):

- nepravilnega ali pomanjkljivega varovanja gibanj oziroma vrtenj,
- prostega gibanja sestavnih delov ali obdelovancev,
- premikanja sredstev za transport, povezanih z delovnim procesom,
- stika z nevarnimi površinami,
- padcev z višine,
- nevarnosti poklopa, zaklopa, zagrabitve, zasutja, trkov, porušenja ali prevrnitve delovnih sredstev ali drugih konstrukcij.

Pri poškodbah, ki nastanejo zaradi izpostavljenosti različnim vrstam energije lahko omenim dve tipični vrsti energije: toplotna in električna. Gre predvsem za poškodbe kot so opekline in ožganine. Tovrstne nezgode pa se da predvideti, saj se pred njihovim nastopom pojavijo značilni znaki.

Druga kategorija pa so škodljivosti za zdravje. Le te se ponavadi pojavijo zaradi dolgoletne izpostavljenosti določenim vplivom, ki so škodljivi za naše zdravje. Okvare na zdravju zaposlenega povzročajo fizikalne, kemijske in biološke škodljivosti (Vaksel 2001, 13). Fizikalne škodljivosti, ki vplivajo na okvare so v prvi vrsti hrup, vibracije ter razna sevanja. Kemijske škodljivosti povzročajo razne spojine, ki škodijo človekovemu zdravju. Biološke škodljivosti za zdravje pa povzročajo razni mikroorganizmi, katerim je delavec izpostavljen.

Poudaril bi tudi rad razlike med poklicnimi boleznimi in boleznimi v zvezi z delom. Poklicne bolezni so posebna skupina obolenj, ki jih dobe delavci ali osebe, ki so v čistem stiku z določenimi škodljivostmi, medtem ko so bolezni v zvezi z delom obolenja, ki jih sicer srečamo tudi v vsakdanjem življenju (Vakselj 2001, 14). Bolezni v zvezi z delom nekako pospešijo okvaro, ki jo ima zaposleni lahko že prirojeno. Primer bolezni v zvezi z delom bi lahko bila slabovidnost zaposlenih, ki vsakodnevno delajo z računalnikom. Zaposleni bi lahko v vsakem primeru imel probleme z vidom, vendar se

zaradi dela z računalnikom to še pospeši. Na drugi strani pa so poklicne bolezni vezane na točno določene bolezni, ki jih dobe samo zaposleni, katerih delo se navezuje na točno določene snovi. Primer take bolezni je azbestoza, ki jo lahko dobijo samo delavci, ki so pri svojem delu imeli opravka z snovjo, ki azbestozo povzroča.

### **4.3 Stanje v Sloveniji**

Po podatkih Inšpektorata Republike Slovenije za delo je bilo leta 2005 v Sloveniji 17 poškodb, ki so se končale s smrtjo delavca. Prej omenjeni inšpektorat tudi objavlja da je bilo v letu 2005 bilo prijavljenih 13.678 poškodb delavcev, ki so imele za posledico vsaj tri dnevno odsotnost z delovnega mesta. Ob tem se tudi pojavlja dvom v to ali so bile vse nezgode prijavljene kot poškodbe pri delu. Največ nezgod, ki imajo za posledico smrtno poškodbo se dogaja pri malih delodajalcih. Razlog za to bi lahko bil, da imajo mali delodajalci slabšo organizacijo dela, premalo poudarjanja varnosti pri delu, ter hitrejša in površna delo delavcev, ki je posledica manjših zmogljivosti delodajalcev.

V zadnjih letih je opazen trend zniževanja težjih poškodb pri delu. V omenjenem letu je bilo v Sloveniji prijavljenih 288 težjih poškodb. Za nekaj teh poškodb pa se je kasneje izkazalo, da vendarle niso bile težje. Tudi po starosti glede poškodb je zanimiva primerjava. Inšpektorat Republike Slovenije za delo ugotavlja da se največ poškodb na delovnem mestu zgodi v starostni skupini od 50-54 let in starostni skupini 55-59 let. Na tem mestu je potrebno poudariti, da je v mlajših starostnih skupinah veliko manj zaposlenih. Med poškodbami najbolj izstopajo stisnine, zlomi kosti, odrgnine in opekline. Po panogah najbolj izstopa gradbeništvo, na katero se tudi navezuje moja diplomska naloga.

## **5 UKREPI ZA ZAGOTAVLJANJE VARNEGA DELA**

### **5.1 Izjava o varnosti**

Prej naštetih podatki, ki jih je objavil Inšpektorat Republike Slovenije za delo na svojih spletnih straneh niso prav nič spodbudni. V zadnjih letih je sicer opažen trend zmanjševanja hujših poškodb, vendar je to še zmeraj pod evropskim povprečjem in daleč pod povprečjem skandinavskih držav. K boljši varnosti in posledično manj poškodbam naj bi pripomogla tudi izdelava Izjave o varnosti.

#### ***5.1.1 Vsebina izjave o varnosti z oceno tveganja***

Dolžnost vsakega delodajalca je izdelava izjave o varnosti z oceno tveganja. To izhaja iz določbe 14. člena ZVZD, ki pravi: «Vsak delodajalec mora izdelati in sprejeti izjavo o varnosti v pisni obliki, s katero določi način in ukrepe za zagotavljanje varnosti in zdravja pri delu, ter jo dopolnjevati ob vsaki novi nevarnosti in spremembi ravni tveganja.» Podrobneje je ta določba definirana v Pravilniku o načinu izdelave izjave o varnosti z oceno tveganja (Uradni list RS, št. 30/2000).

Z izjavo o varnosti delodajalec zagotovi da se izvajajo vsi ukrepi, ki zagotavljajo varnost in da se preprečujejo nevarnosti in tveganja. Z izjavo se delodajalec tudi zaveže da izvaja vse organizacijske ukrepe in zagotavlja potrebna materialna sredstva v ta namen.

Izjava o varnosti z mora biti podana v pisni obliki. Vsebovati mora datum in kraj kjer je bila izjava podana. Zatem je treba navesti podatke o osebah, ki so sodelovale pri izdelavi izjave, podatke o delovnih mestih s številom zaposlenih, podatke o prejšnjih pregledih in organigram oseb, kjer se vidi odgovornost za področje varstva pri delu.

V izjavi o varnosti je treba oceniti tveganja in jih opredeliti, tako da mora takšna izjava vsebovati (Pravilnik o izdelavi varnostne izjave z oceno tveganja):

- opredelitev nevarnosti,
- opredelitev delovnih mest in delavcev, ki so izpostavljeni tveganju,
- ocenitev ravni oziroma stopnje tveganja,
- določitev potrebnih ukrepov za preprečevanje tveganja oziroma zmanjševanja tveganja,
- revizijo v primeru sprememb tehnoloških postopkov in ob uvajanju novih tehnologij.

Pri oceni tveganja je potrebno opredeliti nevarnosti. Na tej točki bi rad pojasnil pojem nevarnost. V Pravilniku o načinu izdelave izjave o varnosti z oceno tveganja je nevarnost opredeljena kot stanje ki lahko ogrozi ali poškoduje delavca ali vpliva na njegovo zdravje. Opredelitev nevarnosti nam pove dejavnike, ki so možni za nastanek poškodb. Pravilnik omenja štirinajst možnih dejavnikov, v podrobnosti katerih pa se ne bom spuščal. Pri opredelitvi delovnih mest in delavcev se opredeli delovno okolje s pripadajočim številom delavcev, ter opis tehnoloških postopkov, vključno z notranjim transportom in vzdrževanjem. Zelo pomembno je da opredelimo tveganje. Tveganje se lahko opredeli kvalitativno in kvantitativno.

Seveda imajo tudi v podjetju Stavbenik sestavljeno izjavo o varnosti z oceno tveganja. Glede na oceno tveganja sprejmejo in izvajajo ukrepe ki naj bi v največji možni meri zagotavljali varno delo. K varnosti pa naj bi poleg izjave o varnosti pripomogel tudi Varnostni načrt. Le ta je narejen za posamezno gradbišče in obsega vse podrobnosti glede urejenosti posameznega gradbišča. Z vidika Stavbenika naj bi Izjava o varnosti predvsem pripomogla k osveščanju delavcev, zagotovitvi zadostnih sredstev, ki pripomorejo k varnemu delu in navsezadnje tudi načrtovanju predhodnega varstva.

Tveganje se ocenjuje predvsem z resnostjo potencialne poškodbe ali bolezni zaradi nevarnosti. Po drugi strani pa se stopnjo tveganja oceni tudi z verjetnostjo nastanka poškodbe, ki je odvisna predvsem od pogostosti in časovne izpostavljenosti določeni nevarnosti (Vakselj 2001, 36). Tveganje se oceni z različnimi metodami, katerih značilnosti ne bom opisoval. Teh metod pa ni potrebno uporabiti ko gre za neznatne nevarnosti pri delu kot so npr. pisarniška dela. V tem primeru delodajalec samo sestavi pisni dokument, kjer opredeli tveganje glede na resnost in verjetnost poškodbe.

Delodajalec mora sprejeti varnostne ukrepe in za njih določiti odgovorne osebe. Pravilnik predvideva tudi da vseh varnostnih ukrepov ni možno takoj izvesti. V tem primeru od delodajalca zahteva postavitev rokov in odgovornih oseb za izvedbo ukrepov. Izdelava izjave je prepuščena posameznemu delodajalcu, vendar je nesmiselno pričakovati od delodajalcev da so strokovnjaki za vsa področja. Gradbeno podjetje zagotovo nima svojih zdravstvenih strokovnjakov, ampak se pri izdelavi varnostne izjave poslužuje nasvetov zunanjih zdravstvenih institucij.

### ***5.1.2 Zagotavljanje varnega dela***

Posamezen delodajalec za naloge varstva pri delu običajno ne zaposluje ustrezno usposobljenega in s strani države pooblaščenega strokovnjaka, pač pa se raje poslužuje uslug pravnih oseb ali samostojnih podjetnikov posameznikov. Delovanje teh podjetij se nanaša predvsem na: (Pravilnik o pogojih in postopku za pridobitev dovoljenja za delo za opravljanje strokovnih nalog varnosti pri delu).



- opravljanje periodičnih in drugih preiskav, fizikalnih, kemičnih in bioloških škodljivosti v delovnem okolju,
- opravljanje periodičnih in drugih pregledov in preizkusov delovne opreme,
- izdelovanje strokovnih podlag za izjavo o varnosti,
- pripravljanje in izvajanje usposabljanja delavcev za varno delo.

Podjetje, ki želi opravljati strokovne naloge s področja varstva pri delu mora imeti ustrezno kvalificirane strokovnjake. Imeti mora tudi zahtevano tehnično opremo in primerne prostore. Tehnična oprema mora biti primerno spravljena. O njej je tudi potrebno voditi zapise. Zapisi morajo vsebovati ime opreme, datume prevzema in začetka uporabe, trenutno lokacijo, tehnično stanje, podrobnosti o opravljenih vzdrževalnih delih in opis okvar.

V pravilniku je tudi določena stopnja strokovne izobrazbe in število let delovnih izkušen strokovnih delavcev za opravljanje posameznih nalog s področja varstva pri delu. Za opravljanje manj zahtevnih nalog s tega področja zadostuje višja izobrazba tehnične smeri in tri leta delovnih izkušenj, medtem ko se za opravljanje najzahtevnejših opravil potrebuje visoko strokovno šolo tehnične smeri in tri leta delovnih izkušen. V vseh primerih pa mora strokovni delavec imeti opravljen tudi izpit iz varnosti in zdravja pri delu.

Podjetje, ki želi opravljati strokovne naloge s področja varstva pri delu mora pridobiti dovoljenje na Ministrstvu za delo, družino in socialne zadeve. Vloga mora vsebovati dokazila o izpolnjevanju vseh pogojev za opravljanje določenih nalog s tega področja. Na podlagi dokazil in ogleda tričlanske komisije se ministrstvo odloči o izdaji dovoljenja za delo za opravljanje strokovnih nalog s področja varnosti in zdravja pri delu. Dovoljenje za delo se lahko tudi odvzame in sicer kadar podjetje, ki opravlja strokovne naloge s področja varnosti in zdravja pri delu ne predloži letnega poročila v roku, kadar ne objavi sprememb ki bi lahko vplivale na opravljanje strokovnih nalog in kadar gre za pritožbe glede nestrokovnega opravljanja teh nalog.

## **5.2 Standardi v podjetju**

Za zagotovitev preglednosti posameznih področij so bili v preteklosti vpeljani različni standardi, s pomočjo katerih na bi v podjetjih razvili vodenje in obvladovanje posameznih sistemov iz najvišjega vrha (Pucelj 2002, 203). Standardi omogočajo podjetjem določene konkurenčne prednosti na trgu. Dandanes so skorajda že postali nuja, saj so partnerjem podjetja zagotovilo, da je podjetje urejeno. Standardi so se skozi leta spreminjali in se dopolnjevali glede na izkušnje, ki so se pokazali v praksi. Prav standardi podjetjem pomagajo, da so sposobna doseči notranjo urejenost, ter zgraditi

sisteme za svoje delovanje. Standardi so se zelo uveljavili tudi v slovenskih podjetjih. Najpogostejši standardi so ISO 9001, ISO 14001 in tudi standard OHSAS 18001, ki govori o zgraditvi sistema varnosti in zdravja pri delu, več o njem kasneje.

### ***5.2.1 Namen posameznih standardov***

Osnovni namen standarda ISO 9001 je podati okvirje za upravljanje in vodenje kakovosti z namenom dosegati zahtevano stopnjo kakovosti izdelkov in storitev (Pucelj 2002, 204). To pomeni da standard stremi k stalnemu zadovoljevanju kupcev, tako, da dosega kakovost svojih izdelkov in storitev. Prav ta kakovost pa nastane samo z ustrezno vodenim in vzpostavljenim sistemom v organizaciji. Standard pomaga organizacijam vzpostaviti take procese, ki v končni fazi izpolnjujejo kupčeve potrebe. Na tem mestu bi rad poudaril da je standard samo opora za izboljšanje organizacije in sam po sebi ne more izboljšati organizacije.

Naslednji standard je ISO 14001, ki spada v družino varovanja okolja. Standardi ravnanja z okoljem opredeljujejo osnovna vodila za izgradnjo sistema v posameznih organizacijah in se nanašajo predvsem na varovanje ožjega delovnega in širšega naravnega okolja, v katerem organizacija deluje. (Pucelj 2002, 206). Podjetja, ki imajo sprejet ta standard, morajo imeti razdelano jasno politiko in jasno definirane cilje glede svojega vpliva na okolje. S pomočjo tega standarda podjetja lahko oblikujejo sisteme, ki jim omogočajo odgovorno in pričakovano ravnanje z okoljem.

V podjetju Stavbenik gradbeništvo imajo varnost pri delu zajeto znotraj Poslovnika kakovosti in ravnanja z okoljem. Pomeni da ta poslovnik zajema tako ISO standard 9001 in ISO standard 14001. Znotraj Poslovnika kakovosti in ravnanja z okoljem je omenjena točka, ki s področja varnosti pri delu. Vendar moram poudariti, da je v poslovniku varnost pri delu samo omenjena in se ne spušča v podrobnosti. Bolj pomembno je da Poslovnik na koncu varnostnega poglavja navede oznake Organizacijskih predpisov, ki podrobno urejajo področje varnosti pri delu, tako da določajo kdo je odgovoren za zagotavljanje varnosti pri delu, opredeljujejo sredstva za zagotavljanje varnosti pri delu ter predpisujejo postopke.

Standardi se morajo med seboj povezovati in delovati v sožitju. Velikokrat se v podjetjih srečujejo z dilemami glede standardov. Za doseganje kakovostnih izdelkov in storitev, ki jih zagovarja standard ISO 9001, se lahko na drugi strani ne zagotavlja določil ki so predpisana v standardu OHSAS 18001. Primer iz prakse bi lahko bil ročno barvanje izdelkov. Predpostavljajmo, da se z ročnim barvanjem zagotovi bolj kakovosten izdelek, vendar se po drugi strani s tem obremeni delavčevo zdravje. Če bi izdelek barvali strojno bi bila kakovost nižja, vendar bi po drugi strani ohranili delavčevo zdravje.

### **5.2.2 Standard OHSAS 18001**

Z izjavo o varnosti z oceno tveganja je na področju varnosti in zdravja pri delu narejen velik korak. S to izjavo se predvidi potencialne nevarnosti in tveganja za nastanek poškodb pri delu. Pri tem sodelujejo tudi strokovnjaki, ki še lažje prepoznajo vzroke in na ta način postajajo delovna mesta varnejša.

Večina organizacij pa si prizadeva pridobiti določene standarde. Kot sem prej omenil poznamo mnoge standarde- nekateri se nanašajo na ravnanje z okoljem, spet drugi na urejenost organizacij za doseganje kakovosti izdelkov in storitev.. Standardi lahko delujejo kot zagotovilo okolju podjetja, ki ima standard vpeljan. Vendar pa je za mojo diplomsko nalogo najpomembnejši standard OHSAS 18001, katerega bom podrobneje opisal.

Znova ponavljam, da standardi pomagajo podjetjem oblikovanje sistemov in procesov delovanja. Standard OHSAS 18001 pa pomaga podjetjem vzpostavitev sistema varnosti in zdravja pri delu. Cilj sistema varnosti in zdravja pri delu je zagotoviti take pogoje, da bodo delavci pri redni zaposlitvi osem ur na dan skozi celotno delovno dobo delali brez poškodb in zdravstvenih okvar (Pucelj 2002, 207).

Standard OHSAS 18001 nenehno izboljšuje učinke vodenja varnosti in zdravja pri delu. Standard omogoča podjetjem da obvladujejo tveganja, ter ob tem stalno izboljšujejo področje varnosti in zdravja pri delu. Deluje po principu planiraj, izvajaj, preverjaj, ukrepaj. Pri planiranju je mišljeno oblikovanje politike in določitev cilje ter programov. Pri izvajanju so mišljene vse potrebne aktivnosti za doseganje zastavljenih cilje. Stalno je potrebno tudi preverjanje, bistveno je da preverimo ali smo pri izvajanju bili dovolj učinkoviti. Zadnji točka pa je ukrepanje, kjer na podlagi rezultatov sprejmemo določene ukrepe za doseg zastavljenih ciljev s področja varnosti in zdravja pri delu.

Določila standarda OHSAS 18001 so primerna predvsem za organizacije, ki si želijo (Pucelj 2002, 207):

- vzpostaviti sistem vodenja varnosti in zdravja pri delu z namenom, da odstrani ali zmanjša tveganja za stranke in zaposlene, ki so lahko izpostavljeni tveganjem ali so povezani z njihovimi aktivnostmi,
- izvajati, vzdrževati in nenehno izboljševati sistem vodenja varnosti in zdravja pri delu,

- dokazati sama sebi, da njihovo ravnanje ustreza tisti politiki varnosti in zdravja pri delu, za katero se je organizacija opredelila, in to dokazati drugim,
- pridobiti certifikacijo / registracijo za svoj sistem vodenja varnosti in zdravja pri zunanji organizaciji.

### 5.3 Inšpekcijski nadzor

Izvajanje inšpekcijskega nadzora je zelo pomemben ukrep, ki pripomore k boljši varnosti na delovnem mestu. Delovanje inšpekcij je varovalka, ki vpliva na udeležence v delovnih razmerjih. Inšpektorji imajo pri svojem delovanju na voljo mnoge ukrepe, s pomočjo katerih lahko izboljšajo in vzdržujejo predpisan nivo varnosti in zdravja pri delu.

Delavec potrebuje v primeru poškodb primerno zdravljenje. Zato je zelo pomembno da je delavec vključen v obvezno invalidsko, pokojninsko in zdravstveno zavarovanje. V podjetju Stavbenik so imeli zadnji inšpekcijski pregled iz delovno pravnega področja pred približno štirimi leti. Delovne inšpektorje je najbolj zanimalo, ali je bila zaposlenim vročena fotokopija potrdila o prijavi v obvezno pokojninsko, invalidsko in zdravstveno zavarovanje ter zavarovanje za primer brezposelnosti. Pravkar omenjeno, se sicer ne nanaša konkretno na samo varstvo pri delu, vendar gre kljub temu za zelo pomemben vidik pri odpravljanju posledic nezgod.

V skupini Primorje, katere del je tudi podjetje Stavbenik, pa se z nadzorom nad varnostjo pri delu poleg inšpekcije ukvarja tudi s strani uprave pooblašteni strokovni delavec. Njegova naloga je ugotavljati, kako odgovorne osebe in delavci izvršujejo in uresničujejo ukrepe varstva pri delu. Pri tem preverja, ali odgovorne osebe in drugi delavci poznajo in upoštevajo predpise iz področja varstva pri delu, ali pravilno izvajajo varnostne ukrepe, ali delavci opravljajo njim primerna dela, vrši nadzor nad izvajanjem splošnih in posebnih zdravstvenih pregledov in nad uporabo delovne in osebne varovalne opreme. Pooblašteni strokovni delavec lahko v primeru ugotovitve nepravilnosti izda ustni opomin in za tem nalog za odpravo nepravilnosti, v katerem določi tudi rok za njihovo odpravo. Če nepravilnosti v tem roku niso odpravljene lahko prepove nadaljnje opravljanje dela. Proti odgovornim osebam lahko sproži tudi disciplinski postopek. Kadar delavcu grozi neposredna nevarnost za življenje, mu lahko nemudoma prepove delo. Kadar delavcu grozi neposredna nevarnost za življenje, mu lahko nemudoma prepove delo. Nadaljnje lahko prepove uporabo delovne opreme ali osebne varovalne opreme, kadar le ta ni ustrezna. Inšpektor, ki vrši nadzor nad varnostjo pri delu obično obravnavano podjetje (Stavbenik) povprečno dvakrat letno. Zanimajo ga predvsem nesreče pri delu, organiziranost službe varnosti in zdravja pri delu ter uresničevanje sprejetih planov in programov.

### **5.3.1 Urejenost nadzora**

Za uspešno izvajanje zakonov in podzakonskih aktov je potreben nadzor. Na področju varnosti in zdravja pri delu ta nadzor izvaja Inšpektorat Republike Slovenije za delo. Ta organ spada pod okrilje Ministrstva za delo, družino in socialne zadeve. Njegovo področje dela ureja Zakon o inšpekciji dela (ZID, 1994) ter Zakon o inšpekcijskem nadzoru (ZIN, 2002).

Na čelu Inšpektorata je glavni inšpektor. Naloga glavnega inšpektorja je vodenje in predstavljanje inšpektorata, ter zagotavljanje in odgovarjanje za učinkovito in zakonito delovanje. Inšpektorji pa delujejo v okviru inšpekcij, ki so razpršene glede na upravna področja.

### **5.3.2 Področja delovanja**

Inšpektorat RS za delo vodi inšpekcijski postopek in prekrškovni postopek. Postopki se nanašajo na urejanje delovnih razmerij, na področje varnosti pri delu ter na področje socialne varnosti. Pri postopkih urejanja delovnih razmerij se delovanje inšpekcij opira na Zakon o delovnih razmerjih (ZDR, 2002). Tukaj se delovanje Inšpektorata nanaša na pregledovanje pogodb o zaposlitvi ter njihovih sestavin, kot so npr. osebni prejemki, nadomestila plač, delovni čas in podobno. Po drugi strani pa je temelj inšpekcijskega nadzora s področja varstva pri delu Zakon o varnosti in zdravju pri delu. Na tem področju pa je bistvenega pomena nadzor nad delovnimi pogoji delavcev pri posameznih delodajalcih. Inšpekcijski pregledi se nanašajo na pregledovanje delovnih mest, osebne zaščitne opreme, ustreznost delovnih sredstev in še bi lahko našteval. Na tem mestu bi rad omenil še tretje upravno področje na katerem deluje Inšpektorat, to je področje socialne inšpekcije. Nadzor opravlja nad zavodi, koncesionarji ter drugimi fizičnimi ali pravnimi osebami, ki opravljajo naloge s področja socialnega varstva. Ker gre za področje, ki za varnost pri delu ni tako zelo pomembno, ga v nalogi podrobneje ne obravnavam.

Inšpektorji morajo poleg primerne izobrazbe in delovnih izkušenj imeti opravljen tudi strokovni izpit. Strokovni izpit zajema znanja s področja upravnega postopka in upravnega spora, prekrškovnega ter inšpekcijskega postopka. Izpit se opravlja pred strokovno komisijo, ki jo sestavljajo strokovnjaki za posamezna področja, imenuje jo Minister za javno upravo. Izjemoma lahko delo inšpektorja opravlja tudi oseba, ki nima opravljenega strokovnega izpita, vendar ga mora opraviti najkasneje v enem letu od nastopa dela inšpektorja. Zaposleni, ki strokovnega izpita nima opravljenega, lahko izvajajo samo določena dela s tega področja.

Inšpektor ima dostop do mnogih podatkov znotraj podjetij. Zaradi tega je zelo pomembno tisto določilo Zakona o inšpekcijskem nadzoru, ki pravi, da mora inšpektor v času svojega delovanja in tudi po prekinitvi opravljanja te funkcije varovati vse podatke (ZIN, 16. člen), ki jih je tekom svojega dela pridobil.

Inšpektor lahko kadarkoli med delovnim časom vstopi v prostore, kjer se opravlja dejavnost podjetja. V kolikor mu vstop v te prostore ni dovoljen, lahko inšpektor zahteva pomoč policije. Seveda stroški v takem primeru bremenijo podjetje, ki vstopa ni dovolilo. Omenjene določbe se seveda ne nanašajo na stanovanjske prostore – kadar si inšpektor želi ogledati stanovanjske prostore, si mora za to pridobiti odločbo sodišča. Inšpekcijski postopek se ustavi v primeru, ko se ugotovi neobstoj spornih dejstev. V tem primeru stroške nadzora krije Inšpektorat (ZIN, 28. člen). Če se med inšpekcijskim nadzorom odkrijejo dejstva, ki so v nasprotju z zakonom, krije stroške pregleda podjetje, če se pa prijava izkaže za lažno, krije stroške nadzora sam prijavitelj (ZIN, 31. člen).

### ***5.3.3 Ukrepi inšpektorjev***

Inšpektorji so ob ugotovitvi nepravilnosti dolžni sprejeti določene ukrepe. V primeru, da odkrijejo nepravilnosti, ki se ne nanašajo na njihovo področje pa so dolžni obvestiti druge pristojne inšpekcije.

Inšpektor ima v primeru odkritja nepravilnosti pravico in dolžnost (ZIN, 32. člen):

- odrediti ukrepe za odpravo nepravilnosti in pomanjkljivosti v roku, ki ga sam določi,
- izvesti postopke v skladu z zakonom o prekrških,
- naznaniti kaznivo dejanje ali podati kazensko ovadbo za kaznivo dejanje, ki se preganja po uradni dolžnosti,
- predlagati pristojnemu organu sprejem ukrepov,
- odrediti druge ukrepe in opraviti dejanja, za katere je pooblaščen z zakonom ali drugim predpisom.

Inšpekcija opravlja tudi preventivne ukrepe. Tako lahko odgovarja na vprašanja posameznih organizacij s svojega področja, po drugi strani pa obvešča preko medijev, kjer lahko tolmačijo nepravilnosti in za to sprejete ukrepe (ZIN, 33. člen). Inšpektor lahko zaseže predmete, dokumentacijo in na ta način prepove opravljanje dejavnosti v primeru če nepravilnost ni bila odpravljena v dogovorjenem roku. Inšpektor lahko brez določitve roka odvzame predmete, dokumentacijo in prepove opravljanje dejavnosti v primeru če ugotovljena nepravilnost lahko povzroči neposredno nevarnost za življenje,

naravno okolje in možnost nastanka materialne škode (ZIN, 34. člen). Inšpektor ima tudi pravico do zapečatenja prostorov in opreme. Če se kljub temu še naprej opravlja dejavnost, lahko inšpektor od distribucijskih podjetij zahteva prekinitev vseh dobav. Tak ukrep pa kršitelju ne sme povzročiti neposredne škode na sredstvih ali izdelkih (ZIN, 35. člen).

Kršitve lahko vplivajo tudi na druge fizične ali pravne osebe. V tem primeru lahko upravičenec zahteva od inšpekcije predložitev ukrepov in drugih podatkov s pomočjo katerih bo upravičenec lahko prišel do svojih pravic (ZIN, 36. člen).

Inšpektorat mora ministrstvu predložiti poročilo o aktivnostih, ki jih je izvedel v preteklem letu. Poročilo mora vsebovati statistične podatke o številu delodajalcev, nad katerimi so izvajali inšpekcijski nadzor. V povezavi s tem je potrebno navesti število kršitev in kaznivih dejanj in podatke o ukrepih, ki so jih izrekli inšpektorji. Poročilo mora vsebovati tudi podatke o številu smrtnih in hujših poškodb ter podatke o ugotovljenih poklicnih boleznih po dejavnostih. V poročilu morajo inšpektorji navesti še predloge in predvidene ukrepe za reševanje tovrstnih vprašanj. Poročilo obravnava Vlada RS, posreduje pa se ga tudi Državnemu zboru RS. Po obravnavanju poročila v Državnem zboru postane to poročilo javnega značaja.

#### **5.3.4 Družbena odgovornost inšpektorjev**

Delo inšpektorjev je zelo odgovorno. Učinkovitost in kakovost njihovega delovanja vpliva na mnoge udeležence v delovnih razmerjih. Vpliva tudi na delodajalce, saj jih prisili, da naredijo delovna mesta varna. Delo inšpekcije je zagotovo nadzorovanje izvajanja zakonov in predpisov v praksi. S svojim delovanjem lahko preprečijo marsikatero neljubo poškodbo. Na ta način pridobijo tudi delodajalci, saj odsotnost zaposlenega pomeni za delodajalca običajne stroške dela, kljub temu da delavec ne dela. Tako določa tudi ZDR, ki pravi: »Delodajalec izplačuje nadomestilo plače iz lastnih sredstev v primerih nezmožnosti delavca za delo zaradi njegove bolezni ali poškodbe, ki ni povezana z delom, in sicer do 30 delovnih dni za posamezno odsotnost z dela, vendar največ za 120 delovnih dni v posameznem koledarskem letu. V primerih nezmožnosti za delo delavca zaradi poklicne bolezni ali poškodbe pri delu, izplačuje delodajalec nadomestilo plače delavcu iz lastnih sredstev do 30 delovnih dni za vsako posamezno odsotnost z dela. V času daljše odsotnosti z dela izplača delodajalec nadomestilo plače v breme zdravstvenega zavarovanja.« (ZDR, 137. člen)

Seveda pa posamezna odsotnost delavca za delodajalca ne pomeni samo neposrednih stroškov, ampak tudi posredne stroške. Posredni stroški nastanejo, ker delodajalec zaradi odsotnosti določenega zaposlenega ne more izvesti nekega posla.,

Zelo problematične so odsotnosti tistih delavcev, ki opravljajo specializirana dela in razpolagajo z redkim znanjem.

Zakon o inšpekcijskem nadzoru je predvidel tudi posebne odgovornosti, ki se nanašajo na delo inšpektorjev. V 17. členu zakon inšpektorje spodbuja k še večji učinkovitosti in striktnosti nad nadzorom izvajanja.

Inšpektor je posebej odgovoren (ZIN, 17. člen):

- če pri opravljanju nalog nadzora opusti izvršitev nalog oziroma ne sprejme ustreznih ukrepov, ki jih je skladno z zakonom dolžan izvršiti oziroma sprejeti,
- če ne poda prijave oziroma ne obvesti pristojnih organov o kršitvah zakonov ali drugih predpisov, ki jih je ugotovil pri izvrševanju nalog inšpekcijskega nadzora,
- če opravlja dejavnost oziroma dela iz 15. člena tega zakona.

Zadnja alineja predvideva posebne odgovornosti inšpektorjev v primerih ko inšpektor opravlja delo pri delodajalcu, kjer opravlja tudi inšpekcijski nadzor. Drugače bi se lahko pojavil dvom v inšpektorjevo delo. Iz tega je izvzeto opravljanje znanstvenih in pedagoških del.

## **5.4 Uporaba delovne opreme**

Veliko poškodb na delovnem mestu se zgodi zaradi neustrezne delovne opreme. Velikokrat k temu botruje še nepravilna uporaba in s tem neupoštevanje postopkov. Pravilnik o varnosti in zdravju pri delu pri uporabi delovne opreme (Uradni list RS, št. 101/2004) jasno definira obveznosti delavcev in delodajalcev. Pri tem tudi opisuje zahteve, ki jih mora imeti delovna oprema. Pravilnik navaja tudi pogoje, v katerih se delovna oprema uporablja, navaja pa tudi specifične značilnosti in zahteve za uporabo v posameznih pogojih. Delovna oprema mora biti varna za uporabo, nevarnosti pa morajo biti tako ali tako zajete v Izjavi o varnosti z oceno tveganja.

### **5.4.1 Obveznosti delodajalca**

Delodajalec mora zagotavljati delavcem brezhibno delovno opremo, ki ne ogroža varnosti in zdravja, varnosti njihovega imetja in naravnega okolja (Pravilnik o varnosti in zdravju pri delu pri uporabi delovne opreme, 4. člen). To določilo pravilnika nam v grobem že pove bistvo tega pravilnika. Pravilnik v nadaljevanju opisuje obveznosti delodajalca v povezavi z delovno opremo, seveda z jasnim namenom zaščite delavca in imovine. Delodajalec mora predvideti nevarnosti in na ta način odpraviti tveganja, ki bi



se lahko pojavila ob pravilni uporabi delovne opreme. Delovna oprema mora biti v skladu z vsemi varnostnimi in zdravstvenimi zahtevami. Delodajalec mora pred začetkom uporabe tudi pridobiti in hraniti vso dokumentacijo, ki potrjuje ustreznost opreme. Delodajalec mora tudi preprečiti, da bi se delavec med uporabo opreme nahajal v nevarnem območju. V kolikor to ni mogoče, mora delodajalec s pomočjo tehničnih rešitev preprečiti, da bi se delavec med uporabo neposredno nahajal v nevarnem območju. Delodajalec mora zagotoviti takšno delovno opremo, ki je primerna glede na delovne naloge. Seveda pa so primeri, ko se ne da zagotoviti povsem varne uporabe delovne opreme. V tem primeru je potrebno uvesti vse ukrepe, ki nevarnost spravijo na najnižjo možno stopnjo. Delodajalec je tudi dolžan vzdrževati delovno opremo skladno z navodili proizvajalca in na način, da v vsakem trenutku ustreza določilom Pravilnika o uporabi delovne opreme. Po namestitvi in še pred prvo uporabno mora opremo pregledati pristojna oseba, ki o tem izda potrdilo. Delodajalec mora izvajati nadzor nad delovno opremo z rednimi kontrolnimi pregledi. Ob izjemnih okoliščinah mora opraviti tudi posebni kontrolni pregled. Enako velja za novo nastale okoliščine, ki bi lahko vodile v povečanje tveganja za nastanek nevarnosti. Poseben pregled opravijo pristojne službe. V tem primeru je potrebno voditi zapisnik, ki mora biti na razpolago tudi ob obisku delovnega inšpektorja. Delodajalec mora svoje zaposlene vedno usposabljanje za varno delo, ter jih o tem ustno in pisno obveščati. Prav tako jih mora opozoriti na spremembe, ki se dogajajo v njihovem delovnem okolju. Opozoriti jih mora tudi na spremembe delovanja druge delovne opreme, ki je delavec ne uporablja. V primeru, da se nevarnosti pri delu z delovno opremo ne da izogniti, mora delodajalec zaposlenim, ki s to opremo rukujejo, zagotoviti posebno usposabljanje. Tovrstno opremo lahko uporabljajo in vzdržujejo samo posebej usposobljeni delavci. Delodajalec se mora pred uvedbo nove tehnologije, ki bi bistveno spremenila oceno tveganja, pogovoriti z delavci oziroma njihovimi zastopniki.

#### **5.4.2 Obveznosti delavcev**

Pravilnik o varstvu in zdravju pri delu pri uporabi delovne opreme v 14. členu določa dolžnosti delavca, ki mora v skladu s svojo usposobljenostjo in navodili, ki jih je dobil od svojega delodajalca:

- pravilno uporabljati delovno opremo,
- delovno opremo vzdrževati v skladu z navodili,

- od delodajalca zahtevati popravilo poškodovane ali zamenjavo izrabljene delovne opreme, če ta predstavlja nevarnost za poškodbe ali zdravstvene okvare delavca ali delavcev, ki to delovno opremo uporabljajo, in drugih oseb, ki lahko pridejo v nevarno območje delovne opreme,
- od delodajalca zahtevati dodelitev osebne varovalne opreme, če se med delom, kljub pravilni uporabi delovne opreme, pojavi nevarnost za poškodbe ali zdravstvene okvare.

Delavec ima tudi dolžnost obveščati delodajalca o vseh pomanjkljivostih, ki jih je opazil na delovni opremi. Delavcu je tudi naloženo, da delovno opremo uporablja tako da se izogne nevarnostim in s svojim delovanjem ne ogroža ostalih zaposlenih. V primeru, da inšpektor delodajalcu naloži ukrepe glede varnosti in zdravja pri delu mora delavec pri tem sodelovati in delodajalcu omogočiti izvedbo.

### ***5.4.3 Zahteve glede same delovne opreme***

Seveda zgolj obveznosti delodajalca in delavca glede uporabe delovne opreme ne zadoščajo same po sebi – ustrezno varna mora biti tudi sama delovna oprema. Krmilne naprave morajo biti dobro vidne in primerno označene. Nameščene morajo biti zunaj nevarnega območja in delavcev ne smejo spravljati v nevarni položaj kljub nenadnemu vklopu. Krmilne naprave morajo biti na takem mestu, ki delavcu, ki upravlja z delovnim orodjem, omogoča pregled nad delovanjem. V primeru da to ni mogoče, se mora ob zaustavitvi oziroma zagonu naprave sprožiti signal, ki delavca opozori na nevarnost. Vsa delovna oprema mora biti opremljena s krmilniki za ustavitev v nevarnosti. Pri tem je zelo pomembno, da ima izklop naprave prednost pred zagonom. Delovna oprema mora imeti nameščene take krmilnike, ki omogočajo izklop celotne delovne opreme oziroma izklop le dela delovne opreme. Oprema mora biti primerno pričvrščena na podlago.

Kjer obstaja možnost stika oziroma neposrednega dostopa do gibljivih delov, morajo biti nameščena varovala, ki to preprečujejo. Poleg podjetja Stavbenik gradbeništvo d. o. o. sem obiskal tudi podjetje Alukomen Montal d. d. kjer sem pregledal, kako je z uresničevanjem prejšnjega stavka. V tem podjetju uporabljajo kar nekaj delovne opreme, kjer obstaja nevarnost neposrednega stika z gibljivimi deli. Razkazali so mi škarje za rezanje pločevine in stroj za krivljenje pločevine. Škarje so zaščitene z železnim ščitom. Ta železni ščit dovoljuje vstop predmetov v nevarno območje do debeline 4 milimetrov. Glede na to, da v tem podjetju ne delajo s pločevino, ki je debelejša od 4 milimetrov, je to za njih idealna rešitev. Tudi človeški prsti so v vsakem primeru debelejši od 4-ih milimetrov in če tukaj upoštevamo še dejstvo, da je

pri delu obvezna uporaba delovnih rokavic, so poškodbe skoraj nemogoče. Razkazali so mi tudi delovanje stroja za krivljenje pločevine. Stroj deluje po principu, da je en del fiksen, drugi del pa pride iz vrha in na ta način pod različnimi koti krivi pločevino. Za varnost pred stiskom pa tukaj skrbijo laserji, ki ob neravni oziroma izbočeni površini ne dovolijo, da bi se vrhnji del spustil. V primeru da se laserji pokvarijo oziroma da se jih odstrani pa je zagon stroja nemogoč.

Varnostne naprave in varovala v podjetju Alukomen Montal d. d. ustrezajo določilom 2. odstavka 23. člena Pravilnika o uporabi delovne opreme, ki pravi:

Varnostne naprave in varovala

- morajo biti dovolj trdna in odporna,
- ne smejo povzročati dodatnih nevarnosti,
- morajo biti takšna, da jih ni mogoče zlahka odstraniti ali onemogočiti njihovo delovanje,
- morajo biti nameščena v takšni razdalji od nevarnega območja, da oseba ne more doseči nevarnega območja delovne opreme,
- ne smejo omejevati pogleda na delovni ciklus opreme,
- morajo omogočati aktivnosti, ki so potrebne za pritrditev ali zamenjavo delov in vzdrževanje ter morajo omejevati dostop do območja, kjer poteka delo, ne da bi bilo potrebno odstraniti varovalo ali varnostno napravo.

Pri uporabi delovne opreme pa je zelo pomembna tudi uporaba osebne varovalne opreme. To področje imajo v Stavbeniku urejeno z Organizacijskimi predpisi, kjer se opirajo na Pravilnik o uporabi delovne opreme. Po Organizacijskem predpisu je osebna varovalna oprema tista, ki jo delavec drži, nosi ali kako drugače uporablja, ter se na ta način izogne enemu ali več tveganjem. Določitev osebne varovalne opreme za večino delovnih mest so naredili na podlagi ocene tveganja. Osebna varovalna oprema mora ustrezati slovenskim standardom, od česar je odvisna tudi izbira dobaviteljev. Za pravilno in stalno uporabo osebne zaščitne opreme so odgovorni delavci sami ter vodje gradbišč in obratov. Delavec je dolžan osebno varovalno opremo hraniti v osebni omarici ter jo vzdrževati. Delodajalec je dolžan obrabljeno ali uničeno opremo zamenjati ali obnoviti. Za varovanje pred stalnimi ali občasnimi nevarnostmi se zagotavlja oprema za zaščito glave, sluha, oči in obraza, dihal, rok, nog, kože, trupa in trebuha ter celega telesa. Za posamezno osebno varovalno opremo je določen tudi orientacijski rok trajanja, ki služi kot podlaga za zamenjavo le te.



## **6 VARSTVO NEKATERIH KATEGORIJ ZAPOSLENIH**

Določene kategorije zaposlenih so pri opravljanju dela pri delodajalcih še posebej občutljive. V svojem diplomskem delu sem se osredotočil na varstvo mladih delavcev, starejših delavcev ter invalidov. Na delavčevo zmožnost pri delu vplivajo telesne lastnosti delavca, duševne lastnosti, stališča in svetovni nazori ter zrelosti osebnosti (Priročnik za pripravo na strokovni izpit iz varnosti in zdravja pri delu 2004, 32). Vse našete skupine imajo pri opravljanju dela določene posebne pravice. Te pravice se priznavajo zaradi telesnega razvoja in neizkušenosti mladih delavcev. Pri starejših delavcih je nujna zaščita zaradi njihovega večletnega dela in s tem povezano iztrošenostjo oziroma okvarami. Invalidom pa je zaradi njihovih omejenih zmožnosti v vsakem primeru potrebno prilagoditi delo in jim v zvezi s tem priznati dodatne pravice.

### **6.1 Varstvo mladih delavcev**

Delavcem, ki še niso dopolnili 18 let, zakon nudi posebno varstvo. Mladi delavci so specifična rizična skupina, ki ji je treba še posebej zagotoviti varnost in zdravje ter upoštevati njihove specifične potrebe v razvoju.

Skrb za izvajanje pravic je na strani delavca, še bolj pa je na strani delodajalca, ki je te predpise dolžan izvajati in jih dosledno spoštovati. Seveda pa nadzor nad delodajalcem opravlja tudi inšpekcija za delo, ki ima pravico in obveznost delodajalcu odrediti, da zagotovi izvajanje zakona. Še več: delodajalcu, ki krši posebno varstvo mladoletnih delavcev, se obenem naloži denarna kazen.

Varovanju mladih delavcev, otrok in mladostnikom je namenjen tudi Pravilnik o varovanju zdravja pri delu otrok, mladostnikov in mladih oseb. V tem pravilniku jih opredeljuje kot:

- mlada oseba vsaka oseba pod 18. letom starosti, ki je v delovnem razmerju na podlagi pogodbe o zaposlitvi,
- otrok vsaka oseba pod 15. letom starosti ali oseba, ki je vključena v obvezno redno šolanje,
- mladostni vsaka oseba, stara vsaj 15 let ter ne več kot 18 let in ki ni vključena v obvezno redno šolanje.

Ta pravilnik nalaga delodajalcem, da naštetim kategorijam namenijo posebno pozornost v zvezi z delovnim mestom. Tem osebam morajo prilagoditi obremenitve, ki so jih deležne ter delovno opremo, ki jo pri svojem delovanju uporabljajo. Prilagoditi jim mora tudi delovni proces ter jim nameniti posebno pozornosti pri usposabljanju. O

## Varstvo nekaterih kategorij zaposlenih

vseh možnih tveganjih mora delodajalec obvestiti mladega delavca in njegove zakonite zastopnike.

Za varovanje in zaščito zdravja mladih delavcev obstajajo prav posebne kategorije del, za katere velja prepoved opravljanja in sicer so to (ZDR, 195. člen):

- dela, ki objektivno presegajo njegove telesne in psihološke sposobnosti,
- dela, ki vključujejo škodljivo izpostavljenost dejavnikom, ki so strupeni, karcinogeni, ki povzročajo dedne genske poškodbe ali, ki lahko škodujejo nerojenemu otroku ali kako drugače kronično vplivajo na človekovo zdravje,
- dela, ki vključujejo škodljivo izpostavljanje sevanju,
- dela, ki vključuje tveganje glede nesreč, ki ga mlada oseba ne more prepoznati ali se mu izogniti zaradi svoje nezadostne pozornosti do varnosti ali pa zaradi pomanjkanja izkušenj in usposobljenosti,
- dela, ki vključuje tveganje za zdravje zaradi izjemnega mraza, vročine, hrupa ali vibracij.

V podjetju Stavbenik gradbeništvo d.o.o. mladih delavcev ne zaposlujejo. Gradbena panoga je težaven poklic, ki obsega dela na višini, obstaja stalna nevarnost padca predmetov iz višine in podobno. Na gradbiščih so številne naprave in stroji, ki povzročajo nevarne okoliščine. Iz tega izhaja nevarnost za poškodbe pri delu mladih delavcev, ki težje prepoznajo nevarnosti in so zaradi tega bolj dovzetni za poškodbe. V gradbeni panogi je velikokrat potrebna tudi fizična moč. Pretirana uporaba le te pa bi mlademu delavcu, ki še ni dopolnil 18 let, lahko povzročila težave pri odraščanju in dokončnem razvoju.

### **6.1.1 Delovni čas**

Zakon o delovnih razmerjih vsem delavcem in delodajalcem opredeljuje pravice in obveznosti, ki jih imata obe strani v delovnem razmerju. Mladim delavcem pa daje še dodatne ugodnosti v zvezi z delovnim časom, odmorom, počitkom, nočnim delom ter dopustom. To zagotovo pripomore k še večjemu varstvu pri delu in zaščiti zdravja mladih delavcev

Delavec, ki še ni dopolnil 18 let, ne sme delati več kot 8 ur na dan in ne več 40 ur na teden. Mladoletnemu delavcu se ne sme naložiti delo preko polnega delovnega časa. Mladini se tudi ne sme naložiti dodatnega dela, ki bi ga mladoletni delavec opravljal preko polnega delovnega časa. Mladoletni delavec tudi ne sme imeti neenakomerne razporeditve ali prerazporeditve delovnega časa, kar pomeni, da mora delodajalec mladini zagotavljati delo v enakomerni razporeditvi delovnega časa. V primeru, ko je

mladoletni delavec zaposlen pri več delodajalcih hkrati, njegov delovni čas ne sme preseči 8 ur na dan in ne več kot 40 ur na teden, kar pomeni, da se delovni čas pri različnih delodajalcih sešteva.

### **6.1.2 Odmor**

Mladoletnemu delavcu, ki dela vsaj 4 ure in pol na dan, pripada odmor med delovnim časom, ki traja najmanj 30 minut. Zakon delovnih razmerjih se tudi tukaj razlikuje od pravila, ki velja za ostale delavce. Vemo, da ostalim delavcem pripada sorazmerni odmor, glede na prebiti čas na delovnem mestu, za doseg te pravice pa morajo delati vsaj 4 ure na dan. To pomeni, da zakon spet ščiti mladoletne delavce, saj so v boljšem položaju kot odrasli delavci. Tudi pri počitku Zakon o delovnih razmerjih zagotavlja mladim delavcem določene prednosti pred ostalimi delavci. Ostali zaposleni imajo v sedmih zaporednih dneh pravico do dnevnega počitka in do počitka, ki traja najmanj 24 neprekinjenih ur. Pri delavcih, ki še niso dopolnili 18 let, pa jim Zakon o delovnih razmerjih priznava pravico do počitka med dvema dnevoma, ki traja najmanj 12 zaporednih ur. Mladoletni delavec ima tudi pravico do počitka, ki traja vsaj 48 neprekinjenih ur na teden.

### **6.1.3 Nočno delo in letni dopust**

Mladoletni delavec ne sme opravljati nočnega dela in sicer med 22. uro in 6. uro naslednjega dne. Izjema pa so kulturne, umetniške, športne in oglaševalske dejavnosti, kjer se ne sme delati med 24. in 4. uro zjutraj. V primeru višje sile, ki traja določen čas, delo pa mora biti izvršeno takoj, polnoletni delavci pa niso na razpolago v ustreznem številu, se lahko mladoletnemu delavcu izjemoma odredi nočno delo. Tudi pri letnem dopustu imajo mladi delavci večje pravice kot ostali zaposleni. Zakon o delovnih razmerjih priznava delavcem, ki še niso dopolnili 18 let, pravico do letnega dopusta, ki je večji za sedem delovnih dni glede na ostale zaposlene.

## **6.2 Varstvo invalidov**

O invalidu govorimo takrat, ko govorimo o osebi, ki ima zaradi telesnih in duševnih prizadetosti bistveno zmanjšane možnosti, da si zagotovi in obdrži ustrezno zaposlitev, ter da v njej napreduje. To področje je zelo občutljivo in zahteva dodatne pravice tem kategorijam zaposlenih. Zakonodaja invalidnost obravnava iz različnih vidikov. Ti vidiki so: vzrok za nastanek invalidnosti (ali je invalidnost prisotna že od rojstva ali ne), čas invalidnosti (ali gre za začasno ali trajno invalidnost) ter nazadnje glede na stopnjo

invalidnosti (ali je invalidnost popolna ali delna). Poznamo več kategorij invalidov. O prvi kategoriji invalidnosti govorimo v primerih, ko oseba v nobenem primeru ne more več opravljati dela in ji pogodba preneha po samem zakonu. Pogodba o zaposlitvi preneha veljati po samem zakonu, ko je delavcu vročena odločba o ugotovljeni invalidnosti prve kategorije postala pravnomočna (ZDR, 119. člen). O drugi kategoriji invalidnosti govorimo, ko gre za poklicno invalidnost in je delavčeva zmožnost za delo zmanjšana za 50 % ali več. O tretji kategoriji invalidnosti pa govorimo, ko gre za zmanjšano zmožnost za delo, ko delavec z rehabilitacijo ali brez nje ne more opravljati dela s polnim delovnim časom, je pa sposoben opravljati delo vsaj še za polovico polnega delovnega časa. O tej kategoriji invalidnosti govorimo tudi, kadar je delovna zmožnost zmanjšana za manj ko 50 %, ali pa če delavec lahko dela s polnim delovnim časom v svojem poklicu, ne more pa delati na delovnem mestu, kjer je delal ob nastanku invalidnosti.

V gradbeni panogi so zaposleni na gradbiščih zelo podvrženi poškodbam. Iz tega sledi tudi veliko večje število delavnih invalidov kot v preostalih panogah. V podjetju Stavbenik imajo od skupno 156 zaposlenih kar 34 ljudi, ki imajo status invalida. Za enega na žalost niso našli ustrezne zaposlitve in mu bo vročena odpoved pogodbe o zaposlitvi, eden pa je na začasnem čakanju. Pred tem so izvršili preverjanje v ostalih podjetjih, ali imajo za tega invalida ustrezno zaposlitev. To so objavili tudi na Zavodu za zaposlovanje. Ker ni nihče potreboval njegovega dela so dali ta primer v presojo komisiji, ki je odločila, da mu lahko dajo odpoved pogodbe o zaposlitvi. To pomeni, da je od skupno 34 invalidov 32 produktivno zaposlenih. Pri tem pa moramo ločiti invalide, ki opravljajo dela v svojem dozdajšnjem poklicu in na tiste, ki opravljajo drugačna dela. Tisti invalidi, ki opravljajo še naprej svoja dela, opravljajo dela v skladu z njihovimi preostalimi delovnimi zmožnostmi. Tako krovec, ki ne sme več opravljati del na višini, ne hodi več po strehi, temveč skrbi za druga pomožna dela, ki so povezana s krovstvom. Druga skupina so invalidi, ki ne morejo več opravljati svojega dozdajšnjega dela. Za delavca, ki ne sme več dvigovati (težjih) bremen, se zelo težko najde primerno delo, kar pomeni, da delavec ni več primeren za svoje delo. V tem primeru ti invalidi delajo kot čuvaji na gradbišču in skrbijo, da kdo ne odtuji strojev in orodja iz gradbišča.

### **6.2.1 Pravice invalidov**

Invalidi so pri svojem gibanju in delovanju omejeni. Delovni pogoji, ki se ostalim zaposlenim ne zdijo nič posebnega, lahko za invalide predstavljajo nepremagljivo oviro in s tem onemogočajo njihovo delovanje. Zato potrebujejo takšne delovne prostore, ki so prilagojeni njihovim specifičnim potrebam. Delodajalec mora delovne prostore



urediti tako, da pri tem upošteva invalidnost oziroma prizadetost delavcev-invalidov. Pravkar povedano se nanaša zlasti na vrata, prehode, stopnice, kopalnice, umivalnice in stranišča, ki jih neposredno uporabljajo delavci – invalidi ter na delovna mesta, na katerih delajo ti delavci (Priročnik za pripravo na strokovni izpit iz varnosti in zdravja pri delu 2004, 66).

Nadalje je prepovedana kakršnakoli diskriminacija invalidov. Že kot kandidata za delovno mesto ga je prepovedano postavljati v neenakopraven položaj glede na ostale kandidate. Enako velja tudi za čas trajanja delovnega razmerja in v zvezi z njegovim prenehanjem (Priročnik za pripravo na strokovni izpit iz varnosti in zdravja pri delu 2004, 87), razen kadar je to nujno potrebno zaradi narave dela. Po 89. členu Zakona o delovnih razmerjih invalidnost ne more biti razlog za redno odpoved pogodbe o zaposlitvi. Za invalide veljajo tudi določbe, ki delavce ščitijo pred odpovedjo pogodbe o zaposlitvi iz poslovnih razlogov ali iz razloga nesposobnosti, preden se ne pregledajo druge možnosti v zvezi z nadaljnjo zaposlitvijo delavca.

Delavec je dolžan opraviti nadurno delo, kadar gre za izjemno povečan obseg dela, če je potrebno nadaljevanje delovnega procesa, da se bi preprečila nadaljnja škoda, če se z nadurnim delom zagotovi varnost ljudi in premoženja in v drugih okoliščinah. Delavec je tudi dolžan opravljati dodatno delo preko polnega časa ali pa dogovorjenega krajšega časa, kadar gre za pričakovanje oziroma odpravljanje naravnih nesreč. Pa vendar se del v prej naštetih določbah ne sme dodeliti invalidu, ki dela za krajši delovni čas in v skladu s predpisi o pokojninskem in invalidskem zavarovanju ter predpisi o zdravstvenem in drugem zavarovanju.

Delodajalec lahko v skladu s pogodbo napoti delavca na začasno delo v tujino, z izjemo invalidov, ki jih 211. člen ZDR pred tem ščiti.

### **6.2.2 Obveznosti delodajalca**

Kar na eni strani pomeni za nekoga pravico, je na drugi strani za nekoga obveznost. Delodajalec ima do invalidov posebne obveznosti. Te obveznosti mora delodajalec izpolniti ne glede na vzrok za nastanek invalidnosti. Se pravi, da ima delodajalec obveznosti do delavca ne glede na to, ali je šlo za nastanek poškodbe na delu ali pa izven dela, kot tudi če gre za poklicno bolezen. Delodajalec je dolžan te obveznosti izpolniti delavcu, ki mu je bila vročena odločba o drugi in tretji kategoriji invalidnosti. Kot sem že prej omenil, invalidu prve kategorije pogodba o zaposlitvi preneha po samem zakonu.

## Varstvo nekaterih kategorij zaposlenih

### Obveznosti delodajalca:

- obdržati invalida druge in tretje kategorije v delovnem razmerju,
- zagotoviti delovnemu invalidu delo s krajšim delovnim časom,
- premestiti delovnega invalida na drugo delovno mesto, glede na njegovo preostalo delovno zmožnost ob upoštevanju strokovne izobrazbe,
- zagotoviti poklicne rehabilitacije na stroške zavoda za pokojninsko in invalidsko zavarovanje,
- izplačevati denarno nadomestilo od končane rehabilitacije pa vse do začetka dela na novem delovnem mestu prilagoditev delovnega mesta, če gre za premestitev invalida na drugo delovno mesto, seveda ob sodelovanju zavoda za invalidsko in pokojninsko zavarovanje.

## 7 SKLEP

Neprijetno varstvo pri delu ima lahko zelo hude posledice. Vedeti moramo, da so posledice poškodb posredne in neposredne. To pomeni da poleg poškodovanca trpi tudi njegova okolica. Tukaj mislim predvsem na svojce in na delodajalca. Na žalost pa se velikokrat dogaja, da so prav nesreče tiste, ki opomnijo delodajalce na to problematiko. Sprejetje in upoštevanje ukrepov, ki sem jih navedel v diplomski nalogi je nuja. Varstvo pri delu se mora razvijati skladno z razvojem tehnologije. To pomeni, da se ukrepi prilagajajo razvoju tehnologije. Organizacije se pri izboljšanju razmer na področju varnosti pri delu poslužujejo standardov, ki so jim v veliko pomoč pri uvajanju novih zahtev. Prav tako morajo biti tudi inšpekcijske službe del tega. Tudi one se morajo stalno izobraževati in slediti trendom razvoja tehnologij, če želijo dovolj uspešno predvideti morebitne nevarnosti, ter na ta način preprečiti poškodbe. Podjetja morajo predvideti nove nevarnosti, ki se pojavijo z novo tehnologijo in o tem seznaniti in poučiti svoje zaposlene. Osebna zaščitna sredstva in varovala, ki se uporabljajo z delovno opremo morajo biti taka, da preprečijo ali omilijo morebitno nezgodo. V gradbeni panogi, ki je bila vzeta pod drobnogled, je daleč največ poškodb pri delu. Tega ne gre pripisati brezbržnosti delodajalcev, ampak sami naravi dela. Veliko je dela na višinah, hrup moti zbranost delavcev, opravka imamo z težko mehanizacijo. Zaradi tega morajo gradbinci delodajalci temu področju posvetiti zelo veliko pozornosti. Menim da pri gradbenih podjetjih obstaja veliko volje za izboljšanje tega področja. Veliko truda in denarja vlagajo v sprejetje novih ukrepov, ki bi izboljšali to področje. Tudi med obiskom gradbišč sem opazil, da so zelo urejena, kar omogoča večjo varnost. Vendar moram še v isti sapi poudariti, da je prav gradbena panoga še zmeraj najbolj problematična. Tudi vsi sprejeti ukrepi, vsaj statistično, ne privedejo do boljših rezultatov na področju varnosti pri delu v obravnavani panogi. Število prijavljenih nezgod po letih zelo niha. Ta rezultat lahko pripišemo različni intenziteti gradenj, ter drugim dejavnikom, kot je npr. vreme. Zaradi vsega naštetega je pomembno je, da se oceni tveganja, na podlagi katere se ugotovi dejansko tveganje in izvedba ukrepov, nameni še večjo pozornost. Če se glede na ugotovljeno tveganje predpiše ukrepe, ki ta tveganja odpravijo, lahko preprečimo marsikatero nezgodo. Ob tem postanejo obiski inšpekcij zgolj rutina. Nazadnje pa se moramo zavedati, da čisto vseh nevarnosti ni moč preprečiti. Tukaj ima, roko na srce, človeški faktor še vedno velik vpliv. Nepazljivost ali malomarnost zaposlenega lahko v hipu razvrednoti ves trud in napore, ki so bili v varnost pri delu vloženi. Po drugi strani, pa bi bilo brez ukrepov in predpisov za zagotavljanje varnosti zaposlenih teh nezgod še več. Ali če zaključimo tako, kot smo že zapisali v uvodu naše naloge: Zaposleni so motor vsake organizacije. Le od varnega delovanja tega motorja dobimo rezultate, ki bodo vsem v ponos.



## VIRI IN LITERATURA

### Viri

- Pravilnik o izdelavi varnostne izjave z oceno tveganja. *Uradni list Republike Slovenije*, št. 30/2000
- Pravilnik o pogojih in postopku za pridobitev dovoljenja za delo za opravljanje strokovnih nalog varnosti pri delu. *Uradni list Republike Slovenije*, št. 42/2003
- Pravilnik o varnosti in zdravju pri uporabi delovne opreme. *Uradni list Republike Slovenije*, št. 101/2004
- Zakon o delovnih razmerjih. *Uradni list Republike Slovenije*, št. 42/2002
- Zakon o inšpekcijskem nadzoru. *Uradni list Republike Slovenije*, št. 56/2002
- Zakon o varnosti in zdravju pri delu. *Uradni list Republike Slovenije*, št. 64/2001

### Literatura

- Gspan, P. in A. Jug. 1993. *Ekonomski učinki varstva pri delu*. Ljubljana: Zavod Republike Slovenije za varnost pri delu
- Gspan, P. 1996. *Analiza in presoja varnosti pri delu*. Ljubljana: Zavod Republike Slovenije za varstvo pri delu.
- Kožuh, M. 2002. *Človek – ključni element tveganja in varnosti*. V *Varstvo pri delu, varstvo pred požari in medicina dela : posvet z mednarodno udeležbo*. Ljubljana: Fakulteta za kemijo in kemijsko tehnologijo.
- Melavc, D. 2003. *Gospodarjenje*. – Koper: Fakulteta za management
- Priročnik za pripravo na strokovni izpit iz varnosti in zdravja pri delu*. 1, Splošni del. – Ljubljana: ZVD, Zavod za varstvo pri delu. 2004
- Pucelj, V. 2002. *Vzpostavitev enotnega sistema z možnostjo obvladovanja kakovosti izdelkov, okolja in delovnih pogojev*. V *Varstvo pri delu, varstvo pred požari in medicina dela: posvet z mednarodno udeležbo*. Ljubljana: Fakulteta za kemijo in kemijsko tehnologijo.
- Vakselj, M. 2000. *Zakon o varnosti in zdravju pri delu ter njegovi podzakonski predpisi s komentarjem*. Ljubljana: Primath
- Vakselj, M. 2001. *Izjava o varnosti: priročnik za lažjo izdelavo izjave o varnosti z oceno tveganja in značilnimi primeri*. Ljubljana: Primath



## **PRILOGE**

**Priloga 1** Število smrtnih nezgod pri delu 1998-2006

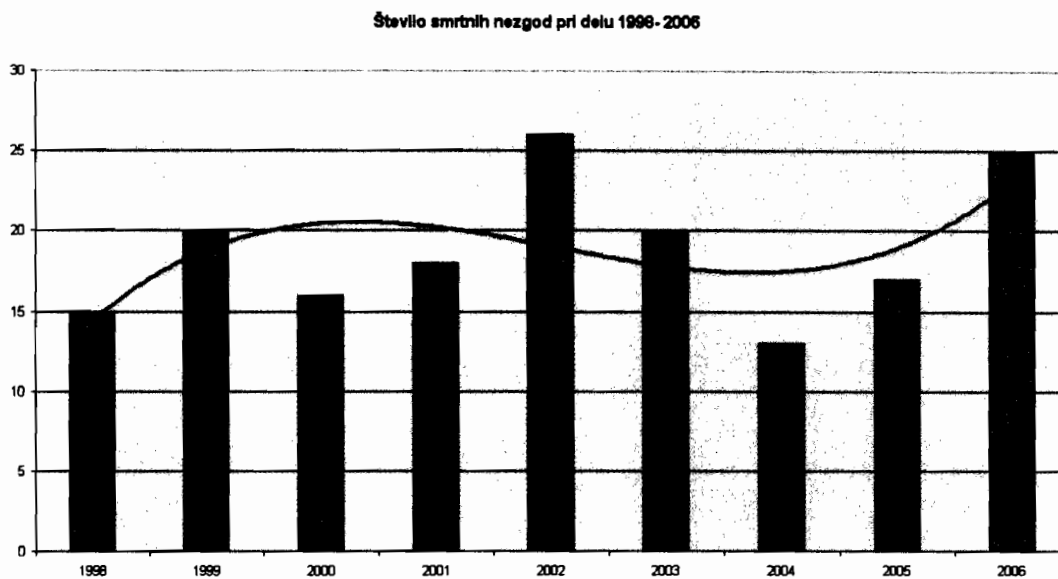
**Priloga 2** Starost ponesrečenca 2005-2007

**Priloga 3** Dejavnosti v katerih je največ nezgod, Slovenija 2006





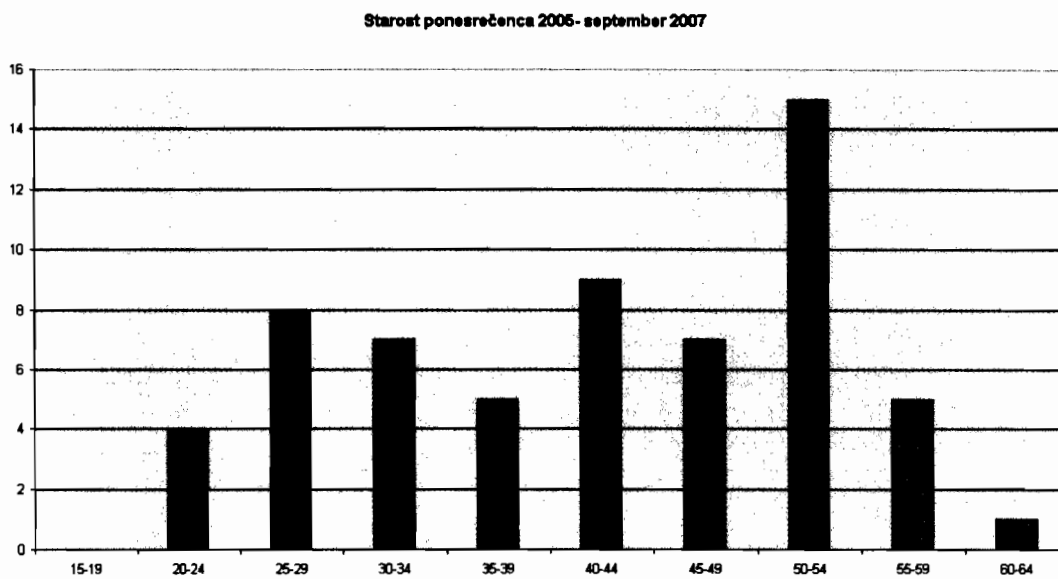
**Priloga 1: Število smrtnih nezgod pri delu 1998-2006**



<http://www.id.gov.si> (obiskano 5. 1. 2008)



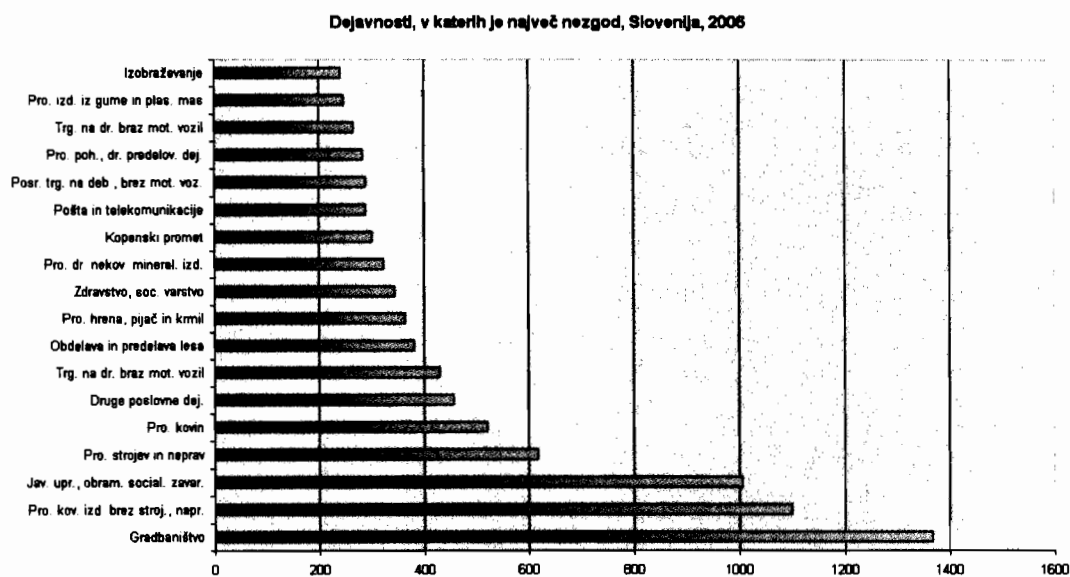
**Priloga 2: Starost ponesrečenca 2005-2007**



<http://www.id.gov.si> (obiskano 5. 1. 2008)



## Priloga 3: Dejavnosti v katerih je največ nezgod, Slovenija 2006



<http://www.id.gov.si> (obiskano 5. 1. 2008)

