



**NOVA  
UNIVERZA**

**DIGNITAS**

**Revija za človekove pravice**

**Slovenian journal of human rights**

**ISSN 1408-9653**

Pregled zakonodajnega okvira varstva pri delu s stališča varstva duševnega  
zdravja zaposlenih

Andrej Baričič, Zvone Vodovnik in Alenka Temeljotov Salaj

**Article information:**

To cite this document:

Baričič, A., Vodovnik, Z., Temeljotov Salaj, A. (2015). Pregled zakonodajnega  
okvira varstva pri delu s stališča varstva duševnega zdravja zaposlenih, Dignitas,  
št. 67/68, str. 185-206.

Permanent link to this document:

[https://doi.org/ 10.31601/dgnt/67/68-17](https://doi.org/10.31601/dgnt/67/68-17)

Created on: 16. 06. 2019

To copy this document: [publishing@nova-uni.si](mailto:publishing@nova-uni.si)

**For Authors:**

Please visit <http://revije.nova-uni.si/> or contact Editors-in-Chief on  
[publishing@nova-uni.si](mailto:publishing@nova-uni.si) for more information.

This work is licensed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0  
International License.



© Nova univerza, 2018



**NOVA  
UNIVERZA**

FAKULTETA ZA SLOVENSKE  
IN MEDNARODNE ŠTUDIJE



**NOVA  
UNIVERZA**

EVROPSKA PRAVNA  
FAKULTETA



**NOVA  
UNIVERZA**

FAKULTETA ZA DRŽAVNE  
IN EVROPSKE ŠTUDIJE

# Pregled zakonodjanega okvira varstva pri delu s stališča varstva duševnega zdravja zaposlenih

*dr. Andrej Baričič<sup>1</sup>, dr. Zvone Vodovnik<sup>2</sup>,  
dr. Alenka Temeljotov Salaj<sup>3</sup>*

## POVZETEK

Članek zasleduje problematiko pravice do varnih in zdravih delovnih razmer skozi pregled skladnosti nacionalne zakonodaje s predpisi in akti EU na področju varnosti, zdravja pri delu in delovnega okolja, ki vključuje tudi pravico vseh delavcev do dostojanstva pri delu, ter slovenske in tuje prakse na tem področju. Pravni okvir na področju delovnega prava in varstva delavcev je postavljen s strani Evropske komisije, ki je uvedla ukrepe za zagotovitev varnosti in zdravja delavcev pri delu v EU, s ciljem preprečevanja poklicnih bolezni, zaščite varnosti in zdravja, odpravo tveganj in vzrokov poškodb pri delu in se uporablja za vsa področja dejavnosti, javnih in zasebnih ter tudi nacionalne zakonodaje. Navkljub vsem zakonodajnim določilom na področju varstva pri delu in zelo jasno določenim ukrepom, se v raziskavah na področju varnosti in zdravja delavcev pri delu še vedno intenzivno ukvarjajo s specifičnimi področji vzrokov za nevarnosti in bolezni v fizičnem, organizacijskem in socialnem okolju ter povečanim absentizmom, prezentizmom in fluktuacije.

*Ključne besede:* Varstvo pri delu, delovno okolje, duševno zdravje, pravo

<sup>1</sup> Predavatelj na Evropski pravni fakulteti

<sup>2</sup> Redni profesor na Upravni fakulteti v Ljubljani

<sup>3</sup> Redna profesorica na Oslo and Akershus University College of Applied Sciences in izredna profesorica na Evropski pravni fakulteti

## Overview of the legislative framework with emphasis on regulation of safety at work and mental health of employees

### ABSTRACT

This article deals with compliance of Slovene legislation and practices with regulation and practices in the EU in the field of safety, health at work and working environment which includes right of employees to dignity at work. The European legal framework, appointed by the European Commission in the field of labor laws and protection of safety and health of employees, which aims at preventing occupational diseases, health and safety protection and elimination of risks and causes for occupational injuries, is applied in national legislation and regulates public and private organisations. In spite of legislative provisions and very clearly defined measures on occupational safety and health of employees at work, different researches still deal with specific aspects of safety and health of employees at work. Special interest is devoted to specific areas of causes of hazards and diseases in the physical, organizational and social environment as well as increased absenteeism, presentism and fluctuations.

*Keywords:* Safety at work, working environment, mental health, law

### 1. Uvod

Med osnovnimi človekovimi pravicami, ki so zapisane v Splošni deklaraciji človekovih pravic<sup>4</sup> je zapisano, da ima vsak pravico do pravičnih in zadovoljivih delovnih pogojev. Večino človekovih pravic iz Deklaracije obravnava Tretji odbor Generalne Skupščine Organizacije združenih narodov, od leta 2006 pa tudi Komisija za človekove pravice v okviru Organizacije združenih narodov.

Ekonomске in socialne pravice v Evropski uniji ureja Evropska socialna listina<sup>5</sup>, ki v prvem sklopu govori o pravici do dela in varstva za primer brezposelnosti ter določa v 3. čl., da imajo vsi delavci pravico do varnih in zdravih delovnih razmer in tako

<sup>4</sup> 23. člen Splošne deklaracije človekovih pravic, OZN, 1948.

<sup>5</sup> ESL, podpisana 9. novembra 1950 Uradni list RS, št. 24/1999 – MP št. 7/99.

dopolnjuje temeljno pravico do dela. Ta pravica zavezuje države podpisnice, da s socialnimi partnerji oblikujejo, izvajajo in ugotavljajo skladnost nacionalne zakonodaje na področju varnosti, zdravja pri delu in delovnega okolja. V nadaljevanju so države s priznavanjem te pravice zavezane k izdajanju varnostnih in zdravstvenih predpisov, njihovemu spoštovanju in izvajanju. Države podpisnice so s priznavanjem te pravice zavezane tudi k preventivnemu in svetovalnemu delu na področju varnosti in zdravja pri delu<sup>6</sup>. Evropska socialna listina prav tako določa, da si bodo države podpisnice prizadevale in vgrajevale v svoj zakonodajni okvir pravico vseh delavcev do dostojanstva pri delu, ki vključuje tudi delovno okolje brez psihičnega trpinčenja oz. mobinga.

Vlade, zakonodajalci in agencije si prizadevajo prispevati k bolj varnemu in zdravemu delu ter tako zmanjšati stroške za družbo, ki nastanejo zaradi poškodb in bolezni ter hkrati izboljšati konkurenčnost in uspešnosti gospodarstva<sup>7</sup>. Varnost in zdravje pri delu lahko izboljša produktivnost, tako da se: zmanjša število ljudi, ki se predčasno upokojijo ali ki ne morejo delati zaradi poškodb in bolezni; zmanjšajo stroški za zdravstveno in socialno varstvo zaradi poškodb in bolezni; poveča sposobnost ljudi za delo z izboljšanjem njihovega zdravstvenega stanja ali zdravstvenega stanja ožjih družinskih članov; in spodbujajo učinkovitejše delovne metode in tehnologije. Pravni okvir na področju delovnega prava in varstva delavcev je postavljen s strani Evropske komisije, ki je uvedla ukrepe za zagotovitev varnosti in zdravja delavcev pri delu v EU<sup>8</sup>, s ciljem preprečevanja poklicnih bolezni, zaščite varnosti in zdravja, odpravo tveganj in vzrokov poškodb pri delu in se uporablja za vsa področja dejavnosti, javnih in zasebnih. Skrb za varno in zdravo delo v delovnem okolju je temeljna človekova pravica, ki je posredno določena v posameznih členih Ustave<sup>9</sup> RS.

Tako je v 50. členu določeno, da imajo državljani pod pogoji, določenimi z zakonom, pravico do socialne varnosti, v 66. členu je določeno, da država ustvarja možnosti za zaposlovanje in za delo ter zagotavlja njuno zakonsko varstvo in v 72. členu je določeno, da ima vsakdo v skladu z zakonom pravico do zdravega življenjskega okolja. V nadaljevanju je v členu določeno, da država z za-

<sup>6</sup> R. Lampe, *Pravo človekovih pravic*, Uradni list RS, 2010.

<sup>7</sup> [http://osha.europa.eu/sl/topics/business-aspects-of-osh/national\\_economies\\_html](http://osha.europa.eu/sl/topics/business-aspects-of-osh/national_economies_html)

<sup>8</sup> Direktiva EU o uvajanju ukrepov za spodbujanje izboljšav varnosti in zdravja delavcev pri delu 89/391/EG.

<sup>9</sup> Uradni list RS, št 33/91;

konom določa pogoje in načine za opravljanje gospodarskih in drugih dejavnosti, kar lahko tudi posredno razumemo kot skrb zakonodajalca za ureditev takih pogojev na delovnem mestu, ki bodo zaposlencem v največji možni meri zagotavljali varnost in zdravje na delovnem mestu.

## 2. Zakonodajna ureditev

Odgovornosti delodajalcev do preprečitve ogroženosti zaposlenih ter pravne možnosti s področja delovnopravnega varstva, odškodninskega pravnega varstva in kazenskopravnega varstva so določene po Zakonu o delovnih razmerjih - ZDR<sup>10</sup> in tudi v Zakonu o varnosti in zdravju pri delu - ZVZD<sup>11</sup>. Delodajalcem je z zakonom naloženo<sup>12</sup>, da morajo zagotavljati pogoje za varnost in zdravje delavcev v skladu s posebnimi predpisi o varnosti in zdravju pri delu, pri tem pa morajo upoštevati tudi druge predpise o varnosti in zdravju delavcev. V primeru nespoštovanja določil 43. člena ZDR s strani delodajalca, imajo delavci pravico do izredne odpovedi pogodbe o zaposlitvi, pri tem pa so upravičeni do odpravnine<sup>13</sup>, ki je določena za primer redne odpovedi pogodbe o zaposlitvi iz poslovnih razlogov ter do odškodnine najmanj v višini izgubljenega plačila za čas odpovednega roka. Delavci morajo spoštovati predpise o varnosti in zdravju pri delu<sup>14</sup> in so dolžni, da delodajalca obveščajo o vseh morebitnih grozečih nevarnostih za varnost ali zdravje na delovnem mestu<sup>15</sup>. Z zakonom je tudi določeno, da je delodajalec odškodninsko odgovoren, če je bila delavcu povzročena škoda pri delu ali v zvezi z delom ter da mora delodajalec delavcu povrniti morebitno povzročeno škodo po splošnih pravilih civilnega prava<sup>16</sup>. V takem primeru lahko delodajalec odgovarja<sup>17</sup> krivdno ali objektivno. Ob splošnih zakonskih predpisih s področja zdravja in varstva pri delu je pomembna tudi normativna vloga socialnih partnerjev na tem področju. Zdravo in varno delo je lahko predmet dogovarjanja med sveti delavcev in deloda-

<sup>10</sup> ZDR, Uradni list RS, št. 42/2002, 103/2007;

<sup>11</sup> ZVZD, Uradni list RS, št. 56/1999, 64/2001, 43/2011;

<sup>12</sup> 43. čl. ZDR;

<sup>13</sup> 112. člen ZDR;

<sup>14</sup> 33. člen ZDR;

<sup>15</sup> 34. člen ZDR;

<sup>16</sup> 184. člen ZDR;

<sup>17</sup> 135. in 149. člen Obligacijskega zakonika, Uradni list RS, št. 83/2001, 32/2004, 28/2006 in 40/2007;

jalci na temelju predpisov o delavski participaciji pri odločanju.<sup>18</sup> Lahko je predmet kolektivnih pogodb, zlasti pa je pomembno, da se o tem tematiki sporazumevajo socialni partnerji na nacionalni ravni. Tematika varstva in zdravja pri delu je tako tudi predmet Socialnega sporazuma, sklenjenega za obdobje 2014-015<sup>19</sup>, s katerim so se socialni partnerji zavezali v skladu z izvajanjem evropske kohezijske politike sprejeti »programe zagotavljanja varnosti in zdravja pri delu« za vse generacije na ravni podjetij;

Na delovnopravnem področju je temeljni predpis, ki ureja področje varnega in zdravega dela ZVZD, ki določa tako pravice kot tudi dolžnosti delodajalcev in delavcev v zvezi z varnim in zdravim delom, ukrepe za zagotavljanje varnosti in zdravja pri delu, organe, ki so pristojni za varnost in zdravje pri delu, vključno z nadzornimi organi, temeljna načela pri zagotavljanju varnosti in zdravja pri delu in določa obveznost sodelovanja delavcev in delodajalcev o vprašanih varnosti in zdravja pri delu. Določbe zakona se uporabljajo v vseh dejavnostih, ki so po predpisih o pokojninskem in invalidskem zavarovanju ter zdravstvenem zavarovanju zavarovane za primer poškodbe pri delu in poklicne bolezni, kakor tudi za druge navzoče osebe pri delu. Zakon tako že v prvem poglavju Temeljna načela določa, da mora delodajalec zagotoviti varnost in zdravje delavcev pri delu, da mora pri tem posebno skrb nameniti ogroženim skupinam ter da mora pri tem upoštevati spreminjajoče se okoliščine in ob tem izvajati preventivne ukrepe<sup>20</sup>. V nadaljevanju je delodajalcu naložena obveznost načrtovanja in promocije zdravja na delovnem mestu<sup>21</sup>. Zakon določa, da mora delodajalec pri načrtovanju delovnega okolja zagotoviti, da so bili upoštevani vsi morebitni vplivi na zdravje delojemalcev, pri tem pa upoštevati tudi njihove telesne in delovne zmožnosti<sup>22</sup>. V nadaljevanju je opredeljena pravica delavcev do okolja na delovnem mestu, ki mu zagotavlja varnost in zdravje<sup>23</sup>. Zakon delavcem nalaga obveznost, da spoštujejo vse ukrepe za varnost in zdravje na delovnem mestu<sup>24</sup>. Zakon tudi določa, da se delodajalci in delavci skupaj posvečujejo in obveščajo o varnosti in zdravju na delovnem mestu<sup>25</sup> ter

<sup>18</sup> Z. Vodovnik, 2012, str. 19

<sup>19</sup> Uradni list RS, št. 29/2015 z dne 28. 4. 2015

<sup>20</sup> 5. člen ZVZD;

<sup>21</sup> 6. člen ZVZD;

<sup>22</sup> 7. člen ZVZD;

<sup>23</sup> 11. člen ZVZD;

<sup>24</sup> 12. člen ZVZD;

<sup>25</sup> 13. člen ZVZD;

da morata obe strani sodelovati pri načrtovanju in izvajanju usposabljanj za varnost in zdravje na delovnem mestu<sup>26</sup>. Zakon vsebuje člene<sup>27</sup> o ocenjevanju tveganj in ustreznih izjavah o varnosti, ki delodajalca neposredno napotujejo k temu, da oceni tveganja v zvezi z varnostjo in zdravjem pri delu, da sprejme ustrezne ukrepe, da delavci prejmejo vsa potrebna obvestila v zvezi z varnostnimi in zdravstvenimi tveganji ter zaščitnimi in preventivnimi ukrepi na delovnem mestu, vse v skladu z direktivo<sup>28</sup> EU. Zakon<sup>29</sup> obravnava nevarnosti za nasilje tretjih oseb ter obveznosti delodajalca v zvezi s tem kot tudi nasilje, trpinčenje, nadlegovanje in psihosocialno tveganje med zaposlenimi na delovnem mestu<sup>30</sup>. Zelo pomemben je člen<sup>31</sup>, ki določa obveznosti deležnikov v zvezi z načrtovanjem promocije zdravja na delovnem mestu. Nevarnosti in poškodbe na delovnem mestu se povezujejo predvsem z nevarnostmi, ki izvirajo iz fizičnega delovnega okolja kot tudi iz organizacijskega, in socialnega okolja in vplivajo na psihično stanje posameznika ter so določeni po EU direktivi<sup>32</sup> v okviru postavljenih temeljnih načel za primere izvajanja ukrepov. V zakonu so opredeljene naloge strokovnega posvetovalnega telesa Sveta za varnost in zdravje pri delu<sup>33</sup>.

Zakon, ki v Republiki Sloveniji določa tudi zdravstveno varstvo v zvezi z delom in delovnim okoljem je Zakon o zdravstvenem varstvu in zdravstvenem zavarovanju – ZZVZZ<sup>34</sup>. Zakon določa, da ima vsak pravico do zdravja in da nihče ne sme ogrožati zdravja drugih<sup>35</sup>. Dikcija smiselno velja za delojemalce ter delodajalce, vključno s pogoji na delovnem mestu. V zakonu so opredeljene skupine zavarovancev, ki so z zakonom zavarovani za primere poškodb pri delu in za primere poklicnih bolezni<sup>36</sup>. Zakon tudi določa, da je zdravstveno zavarovanje obvezno in prostovoljno, s tem, da zakon določa tudi obseg obveznega zavarovanja za primer bolezni in poškodb pri delu in poklicne bolezni. Poleg ostalih

<sup>26</sup> 16. člen ZVZD;

<sup>27</sup> 17., 18. in 19. člen ZVZD;

<sup>28</sup> 10. člen Direktiva EU o uvajanju ukrepov za spodbujanje izboljšav varnosti in zdravja delavcev pri delu 89/391/EGS;

<sup>29</sup> 23. člen ZVZD;

<sup>30</sup> 24. člen ZVZD;

<sup>31</sup> 32. člen ZVZD;

<sup>32</sup> 6. člen, 2. odstavek Direktiva EU o uvajanju ukrepov za spodbujanje izboljšav varnosti in zdravja delavcev pri delu 89/391/EGS;

<sup>33</sup> 82. člen ZVZD;

<sup>34</sup> ZZVZZ -Uradni list RS, št. 20/2004;

<sup>35</sup> 2. člen ZZVZZ;

<sup>36</sup> 16., 17. in 18. člen ZZVZZ;

pravic, ki jih v primeru obveznega zavarovanja določa zakon kot npr. plačila zdravstvenih storitev; nadomestila plače pred začasno zadržanostjo od dela, pogrebne in posmrtnine, povračila potnih stroškov v zvezi z uveljavljanjem zdravstvenih pravic, pa je v primeru poškodb pri delu in poklicnih boleznih zagotovljeno tudi plačilo zdravstvenih storitev v celoti ter nadomestilo plače med zadržanostjo od dela.

Zakon o prispevkih za socialno varnost ZPSV<sup>37</sup> določa obračunavanje in plačevanje ter stopnje prispevkov za obvezno pokojninsko in invalidsko zavarovanje, obvezno zdravstveno zavarovanje, starševsko varstvo in zaposlovanje. Z vidika prispevne stopnje je le ta različno določena za pokojninsko in invalidsko zavarovanje za zavarovance in delodajalce. Prispevek za obvezno zdravstveno zavarovanje je ločen na prispevek za zavarovanje za primer bolezni in poškodbe izven dela, ki ga po različnih stopnjah plačujejo zavarovanci in delodajalci ter na prispevek za zavarovanje za primer poškodbe pri delu in poklicne bolezni, katerega zavezanec je le delodajalec.

Zakon o zdravstveni dejavnosti določa - ZZDej<sup>38</sup>, da osnovna zdravstvena dejavnost obsega tudi spremljanje zdravstvenega stanja prebivalcev in predlaganje ukrepov za varovanje, krepitev in izboljšanje zdravja ter preprečevanje, odkrivanje, zdravljenje in rehabilitacijo bolnikov in poškodovancev, zdravstveno vzgojo ter svetovanje za ohranitev in krepitev zdravja<sup>39</sup>. Navedeno smiselno velja tudi za delojemalce.

Zakon o pokojninskem in invalidskem zavarovanju ZPIZ-1<sup>40</sup> je osnovni zakon v katerem je poškodba pri delu definirana<sup>41</sup>, ostali zakoni se nanjo sklicujejo. V njem je zapisana tudi definicija poklicne bolezni<sup>42</sup>, ki je povzeta tudi v Pravilniku o seznamu poklicnih bolezni<sup>43</sup> in predstavlja izvršilni akt s seznamom poklicnih bolezni in škodljivih dejavnikov iz delovnega okolja, ki povzročajo značilne spremembe na zdravju delavcev. Podzakonski akti vsebujejo določbe, ki jih morajo delodajalci upoštevati pri izvajanju dejavnosti. Nekateri so zavezujoči za vse, kot npr. Pravilnik o

<sup>37</sup> ZPSV - Uradni list RS, št. 5/1996;

<sup>38</sup> ZZDej - Uradni list RS, št. 36/2004;

<sup>39</sup> 7. člen ZZDej;

<sup>40</sup> Uradni list RS, št. 109/2006 - ZPIZ-1-UPB4;

<sup>41</sup> 63. člen ZPIZ-1-UPB4;

<sup>42</sup> 65. člen ZPIZ-1-UPB4;

<sup>43</sup> Uradni list RS, št. 85/03;

zahtevah za zagotavljanje varnosti in zdravja na delovnih mestih<sup>44</sup> ali Pravilnik o načinu izdelave izjave o varnosti z oceno tveganja<sup>45</sup>, nekateri pa so bolj specifični in veljajo za določene delodajalce kot npr. Pravilnik o varovanju delavcev pred tveganji zaradi izpostavljenosti rakotvornim in / ali mutagenim snovem<sup>46</sup>.

V Evropi ima pomembnejšo vlogo pri doseganju in zagotavljanju varnejših, bolj zdravih in produktivnejših delovnih mest Evropska agencija za varnost in zdravje pri delu EU-OSHA<sup>47</sup>, ki je sestavljena iz vladnih, delodajalskih in delavskih organizacij iz vsake od držav članic EU, ki imajo pravico odločanja. Agencija je glavna referenčna točka za varnost in zdravje pri delu. EU-OSHA je junija 2009 objavila izsledke vseevropske javnomnenjske raziskave<sup>48</sup> o varnosti in zdravju pri delu. Raziskava je bila izvedena v 27 državah EU, zajela pa je populacijo nad 18 let, z bivališčem na območju držav članic EU in s popolnim znanjem jezikov tiste države. Kot kažejo izsledki panevropske raziskave naj bi bili evropski delavci zelo zaskrbljeni, da bi lahko zdajšnja gospodarska kriza negativno vplivala na zdravje in varnost pri delu ter ogrozila izboljšave, ki so jih ti opazili v preteklih letih. Kar šest od desetih evropejcev pričakuje, da bo svetovna gospodarska recesija poslabšala delovne razmere, zlasti glede zdravja in varnosti. Kar tri četrtine vprašanih iz vseh držav članic pa tudi meni, da so obolenja vsaj do neke mere posledica dela, ki ga opravljajo. 28 % vprašanih evropskih delavcev je namreč mnenja, da je bolezen pri ljudeh v veliki meri posledica njihove službe in 47 % jih je mnenja, da je bolezen do neke mere posledica njihove službe. V Sloveniji je prepričanje, da je delo vzrok slabega zdravja posledica službe še močnejše od evropskega povprečja. 47% vprašanih slovenskih delavcev je namreč mnenja, da je bolezen pri ljudeh v veliki meri posledica njihove službe in 44 % jih je mnenja, da je bolezen do neke mere posledica njihove službe. Le 6 % pa jih je mnenja, da bolezen niti ni posledica njihove službe in 2 % da te povezave sploh ni. Glede na izsledke omenjen raziskave pa bi lahko dejali, da so slovenski delavci dokaj dobro informirani o varnosti in zdravstvenih tveganjih na delovnem mestu. 50 % vprašanih je bilo mnenja, da so dokaj dobro informirani in 11 % da so zelo dobro informirani, kar je zelo

<sup>44</sup> Uradni list RS, št. 89/99;

<sup>45</sup> Uradni list RS, št. 30/00;

<sup>46</sup> Uradni list RS, št. 38/00;

<sup>47</sup> Internetni vir: <http://osha.europa.eu/en/front-page>;

<sup>48</sup> Internetni vir: <http://osha.europa.eu/en/statistics/eu-poll>;

blizu evropskemu povprečju – 46 % vprašanih je bilo mnenja, da so dokaj dobro informirani in 20% da so zelo dobro informirani.

Delodajalec izvaja ukrepe za zagotovitev varnosti in zdravja pri delu po temeljnih načelih<sup>49</sup>: izogibanje tveganjem, ocenjevanje tveganj, ki se jim ni mogoče izogniti in obvladovanje tveganj pri njihovem viru; prilagajanje dela posamezniku z ustreznim oblikovanjem delovnega mesta in delovnega okolja, izbira delovne opreme ter delovnih in proizvodjalnih metod in zagotavljanje ukrepov za ohranjanje in krepitev zdravja; prilagajanje tehničnemu napredku in nadomeščanje nevarnega z nenevarnim ali manj nevarnim ter razvijanje celovite varnostne politike, ki vključuje tehnologijo, organizacijo dela, delovne pogoje, medčloveške odnose ter dejavnike delovnega okolja; dajanje prednosti splošnim varnostnim ukrepom pred posebnimi in dajanje ustreznih navodil in obvestil delavcem. Posamezne obveznosti delodajalca so: izdelati in sprejeti izjavo o varnosti z oceno tveganja, določiti strokovnega delavca, določiti pooblaščenega zdravnika, sprejeti ukrepe požarnega varstva, izdati navodila za varno delo, sprejeti ukrepe prve pomoči in evakuacije, usposabljanje za varno delo, obveščanje delavcev o nevarnostih, zagotavljanje delavcem sredstva in opremo za osebno varnost pri delu, zagotavljanje periodičnih preiskav delovnega okolja in delovne opreme, ter zagotavljanje zdravstvenih pregledov delavcev. Hoivik in ostali<sup>50</sup> so npr. postavili lestvico najbolj pomembnih dimenzij za zaposlene za primer varnega počutja na delovnem mestu, ki so: 'Varnostna prioriteta', 'Varnost proti produkciji', 'Individualna motivacija', 'Razumevanje sistema' in 'Kompetence'.

### 3. Odziv raziskovalcev v Sloveniji in EU

Navkljub vsem zakonodajnim določilom na področju varstva pri delu in zelo jasno določenim ukrepom, se v raziskavah na področju varnosti in zdravja delavcev pri delu še vedno intenzivno ukvarjajo s specifičnimi področji vzrokov za nevarnosti in bolezni

<sup>49</sup> R.Bohinc: *Delovna in uslužbenska razmerja*, GV založba, ljubljana, 2004, str 393;

<sup>50</sup> D. Hoivik in drugi: *hat is most important for safety climate: The company belonging or the local working environment? A study from the Norwegian offshore industry. Safety Science*, 2009, 47, 1324-133. Zanimale so jih predvsem katere od dimenzij varnega okolja so za zaposlene najpomembnejše: 'Varnostna prioriteta', 'Varnostni management in vpletenost', 'Varnost nasproti produkciji', 'Individualna motivacija', 'Razumevanje sistema', 'Kompetence';

v fizičnem, organizacijskem in socialnem okolju<sup>51</sup> ter povečanim absentizmom in fluktuacije. Največji materialni povzročitelji delovnih nezgod so po skupinah po raziskavi Inštituta za varovanje zdravja pri delu<sup>52</sup>: snovi, predmeti, proizvodi, deli strojev, razbitine in odpadki; tem sledijo stavbe, konstrukcije in površine na ravni tal ter kopenska prevozna sredstva; največ nezgod se zgodi zaradi izpostavljenosti mehaničnim silam, kot npr. zaradi udarcev letečih ali padajočih predmetov, zadevanje ob predmete, ukleščanje in stiki z ostrimi predmeti; pogosti materialni povzročitelji so neustrezna mikroklima, nepravilna razsvetljava in hrup.

Poleg že omenjenih raziskav, bi omenili tudi raziskavo<sup>53</sup> Sanga in ostalih, ki še leta 2010 pravijo, da so mišičnoskeletne poškodbe ene od vodilnih vzrokov bolezni pri delu in absentizma, tako da še vedno raziskujejo probleme na delovnem mestu zaradi katerih prihaja do muskuloskeletnih poškodb. Raziskave se v zadnjih letih dosti ukvarjajo z managementom področja varnosti in zdravja pri delu (Tam in drugi, 2004, Dujim in ostali, 2008, Makin in Winder, 2008, Zeng in ostali, 2008, Lippel, Vezina in Cox, 2011, Moncanda in ostali, 2011). Makin in Winder<sup>54</sup> sta postavila konceptualen okvir za izboljšanje sistema varnosti in zdravja pri delu tako na ravni varnega prostora, varnosti delavca ter varnega sistema. Dujim in ostali<sup>55</sup> pa zaključujejo, da je za industrijsko panogo bistvenega pomena, da se učinkoviteje uporabljajo že obstoječi sistemi upravljanja tega področja, predvsem z vidika hitrejšega vnašanja sprememb ob spremenjenih pogojih za nastanek nesreč in dogodkov. Papadopoulos in ostali<sup>56</sup> ugotavljajo, da spremembe delovnega časa ali

<sup>51</sup> Poglavje 'Dejavniki nepremičninskega okolja', Baričič Andrej, doktorska disertacija;

<sup>52</sup> [http://www.zbornica-vzd.si/media/analiza\\_poskodb\\_pri\\_delu\\_novica\(1\).pdf](http://www.zbornica-vzd.si/media/analiza_poskodb_pri_delu_novica(1).pdf);

<sup>53</sup> K.J.C.Sang in drugi: Stakeholder perspectives on managing the occupational health of UK business drivers: A qualitative approach. *Applied Ergonomics*, 2010;

<sup>54</sup> A.M.Makin in C.Winder: A new conceptual framework to improve the application of occupational health and safety management systems, *Safety Science* 2008, 46, 935-948. Na področju varnega prostora poudarjajo predvsem: oceno rizičnosti, ergonomičnosti, dostopnosti, opremljenosti, skadiščenja, okolja, elektrike, hrupa, nevarnih substance, biološke nevarnosti, radioaktivnosti, instalacij, preventivnih vzdrževanj in varnosti. V zvezi s temi pogoji so vzporedno postavili ukrepe, definicije oz definirali procese, ki jih je potrebno pri tem upoštevati tako na osebni ravni, kot tudi na sistemski. Kot recimo - pri oceni rizičnosti je potrebno biti pozoren na enake možnosti ter nadlegovanje na osebni ravni in je v zvezi s tem na popraviti varnostna pravila; glede hrupa je potrebno izvesti usposabljanje na osebni ravni ter izvesti redni andzor na sistemski; glede preventivnega vzdrževanja je potrebno vpeljati pomožne programe na osebni ter proceduralne posodobitve na sistemski;

<sup>55</sup> N.J.Dujim in drugi: Management on health, safety and environment in process industry, *Safety Science*, 2008, 46, 908-920.

<sup>56</sup> G. Papadopoulos in drugi: Occupational and public health and safety in a changing work environment: An integrated approach for risk assessment and prevention, *Safety Science*, 2010, 48, 943-949. Raziskovali so vpliv sprememb v delovnem okolju glede delovnega časa, let zaposlitve, delovne organizacije, tipa pogodb in delovnih pogojev na zdravje zaposlenih, kar vključuje motnje biološkega

zaposlitvenih pogojev lahko vodijo do psiholoških ali vedenjskih motenj kot npr. stres, izgorelost, depresija, alkoholizem, kajenje; zaposlitvena negotovost pa je povezana z delovnimi nesrečami ali sovražno vedenje in povečano porabo pomirjeval. Koukoulaki<sup>57</sup> opozarja, da uporaba novih tehnologij, še posebej na področju informatike in komunikacije, demografske spremembe v Evropi, bolj fleksibilno delovno okolje in povečanje migracijskih delavcev zahteva spremembe organizacijskih oblik, delovnih pogodb in spremembe na področju varnosti delavcev.

Zakon o zbirkah podatkov s področja zdravstvenega varstva<sup>58</sup> ZZPPZ določa tudi ureditev evidenc o poškodbah pri delu, očasni zadržanosti z dela iz bolezenskih vzrokov, o poklicnih boleznih in boleznih v zvezi z delom, ki je usklajen z Konvencijo Mednarodne organizacije dela št. 155 o varstvu pri delu, zdravstvenem varstvu in delovnem okolju oz. s katero je usklajen ZVZD.<sup>59</sup> Delodajalec<sup>60</sup> mora inšpekciji dela takoj prijaviti vsako smrtno poškodbo oziroma poškodbo, zaradi katere je delavec nezmožen za delo najmanj tri zaporedne delovne dni. Inšpektorat RS za delo te podatke zbira v skladu z ESAW metodologijo Eurostata – (European Statistics Accidents at Work) od leta 2004. Republika Slovenija že vrsto let izstopa in opozarja nase prav po visokih koeficientih 'negativnih kazalnikov' zdravja nasploh, pa tudi po njihovi visoki vrednosti na področju zdravja pri delu<sup>61</sup>. V poročilih podatkov Svetovne zdravstvene organizacije za Slovenijo (do leta 2010) glede števila smrtnih poškodb pri delu je videti, da na tem področju Slovenija še vedno presega večino razvitih držav EU in je nad povprečjem EU. Povprečje skandinavijskih držav presega za kar 100%. Kot primer, v letu 2008 je bilo prijavljenih 17048 nesreč pri delu, od tega 27 s smrtnim izidom, od tega največ v gradbeništvu predvsem zaradi padca z višine. Raziskovalci<sup>62</sup> poročajo o raziskavi o uporabi mednarodnega

*ritma, povečane utrujenosti zaradi drugačnih vzorcev delovnih ur (izmenično delo) in let zaposlitve, nesigurnosti pri zaposljevanju in delovnega stresa. ;*

<sup>57</sup> T.Koukoulaki: *New trends in work environment – New effects on safety*, *Safety Science*, 2010, 48, 936-942;

<sup>58</sup> Uradni list RS, št. 65/2000;

<sup>59</sup> Konvencijo pomembno dopolnjuje Protokol k konvenciji iz leta 2002, ki dodaja pravila o sistemu evidentiranja in obvešanja na področju varstva in zdravja pri delu ter nekatera pravila o zbiranju statističnih podatkov. Za področje zdravja pri delu višje standarde od omenjene konvencije priporoča Priporočilo MOD št.171 o službah za zdravje pri delu iz leta 1985.

<sup>60</sup> Po 27. členu ZVZD;

<sup>61</sup> [http://www.id.gov.si/si/o\\_inspektoratu/javne\\_objave/statisticni\\_podatki/statisticni\\_podatki\\_o\\_nezgodah\\_pri\\_delu/](http://www.id.gov.si/si/o_inspektoratu/javne_objave/statisticni_podatki/statisticni_podatki_o_nezgodah_pri_delu/);

<sup>62</sup> S.X.Zeng in drugi: *Towards occupational health and safety systems in the construction industry in*

standarda o varnosti in zdravja pri delu OSHAS 18001:1999<sup>63</sup>, še posebej s stališča gradbene panoge in izdelovalcev velikih konstrukcij (ladjedelnštvo, letalstvo) v kateri je največ najtežjih poškodb tudi drugje po svetu. Ne glede na zelo kakovostno nastavljeno orodje za upravljanje varstva pri delu in pridobivanje certifikata (Pun in ostali 2003, Matias in Coelho, 2002, Tam in drugi, 2004) ga na področju gradbenih podjetij niso pripravljene podpreti v praksi, zato raziskovalci predlagajo integracijo tega v certifikacijski sistem ISO 9001. Hohnen in Hasle<sup>64</sup> pa ugotavljata, da standardizirane rešitve glede uporabe varnostne opreme včasih vplivajo na negativne socialne stike in na ta način na povečanje psihosocialnih problemov.

Delavci so upravičeni do povrnitve škode, ki nastane pri delu ali v zvezi z delom<sup>65</sup>, pri čemer se najprej preverja pravno veljavno razmerje med delavcem in delodajalcem ter nastanek škode pri delu ali v zvezi z delom. Pri odškodninski odgovornosti delodajalca se šteje, da so izpolnjene vse predpostavke, ki jih predpisuje pravni red, od dogodka, povezave med dogodkom in škodo ter odgovornost povzročitelja. V postopku preverjanja odgovornosti se preverja subjektivna in objektivna odgovornost delodajalca. Krivda je podana, kadar oškodovalec povzroči škodo namenoma ali iz malomarnosti, kot npr. če ne poskrbi za dosledno opremljenost z varstvenimi napravami<sup>66</sup> ali dopušča način dela, ki ni v skladu s predpisi<sup>67</sup>. Vsekakor je odgovoren tudi za primere splošno znanih pravil, ki opredeljujejo ukrepe za preprečevanje nesreč pri delu, kot npr.: zagotovitev zdravstvenih, higienskih pogojev za opravljanje dela, primerne osvetlitve delovnih prostorov, primerne termalne razmere v prostoru, primerna akustika prostorov, itd. Glede objektivne odgovornosti gre za škodo, ki izvira iz nevarne stvari ali nevarne dejavnosti<sup>68</sup>.

*China, Safety Science, 2008, 46, 1155-1168;*

<sup>63</sup> BSI, 1999, OHSAS 18001: Occupational Health and Safety Management Systems Specifications. British Standardization Institute;

<sup>64</sup> P.Hohnen in P.Hasle P: Making work environment auditable – A critical case' study of certified health and safety management systems in Denmark. *Safety Science*, 2011, 49, 1022-1029. Standardizacija, pravijo, dopušča manj fleksibilnosti in individualnega odločanja, kar je pa lahko paradoksalno doživeto kot pomanjkanje vpliva in je tako lahko psihosocialni riziko, str.1028;

<sup>65</sup> 184. člen ZDR in 131. člen ter 189. člen OZ;

<sup>66</sup> Odločba Vrhovnega sodišča v zadevi II Ips 530/98;

<sup>67</sup> Odločba Vrhovnega sodišča v zadevi II Ips 431/00;

<sup>68</sup> [http://www.id.gov.si/si/o\\_inspektoratu/javne\\_objave/statisticni\\_podatki/statisticni\\_podatki\\_o\\_nezgodah\\_pri\\_delu/](http://www.id.gov.si/si/o_inspektoratu/javne_objave/statisticni_podatki/statisticni_podatki_o_nezgodah_pri_delu/);

<sup>68</sup> 149. in 150. člen OZ;

Določanje odškodnine za materialno škodo je dokazljivo iz dokumentacije ali računov, vendar se materialna škoda lahko odraža tudi v stroških zdravljenja ali v stroških tuje pomoči v času zdravljenja<sup>69</sup>. Določanje nematerialne škode je vezano na škodo zaradi telesnih in/ali duševnih bolečin zaradi zmanjšane življenjske aktivnosti, skaženega videza, utrpelega strahu, ki je v denarju težko merljiva in dokazljiva, ki so našteti v OZ, 179. členu. V takih primerih se najpogosteje ravna po načelu pretehtanja vseh okoliščin, ki so vplivale na zmanjšano aktivnost oškodovanca kot subjektivno merilo ter upoštevajo sodno prakso o odmeri odškodnin v podobnih primerih kot objektivno merilo<sup>70</sup>. Pri odškodnini za nepremoženjsko škodo se ne more govoriti o pravi odškodnini ampak le o zadoščenju<sup>71</sup>. Stroški ukrepov za zagotavljanje varnosti in zdravja pri delu ter za zdravljenje poškodb pri delu in poklicnih boleznih se krijejo preko sredstev Zavoda za pokojninsko in invalidsko zavarovanje Slovenije, Zavoda za zdravstveno zavarovanje Slovenije in preko sredstev delodajalca<sup>72</sup>. Z vidika delodajalca je možno ocenjevati po internih stroških delodajalca, eksternih stroških delodajalca in izgube zaradi prezgodnje invalidnosti ali smrti. To so redni izdatki pri poslovanju delodajalca in niso odvisni od konkretne nezgode. Sredstva se porabijo za doseganje zadovoljive stopnje varnosti.

Z etičnega vidika je veljaven mednarodni etični kodeks s področja varnosti<sup>73</sup> in zdravja pri delu, ki določa etično obravnavanje predvsem na ravni: vzajemnosti in multidisciplinarnega sodelovanja: službe za medicine dela, inšpektorjev za delo, strokovnjakov higiene dela in psihologije dela, strokovnjakov s področja ergonomije, rehabilitacije, preventive, nezgod, izboljševanja delovnih pogojev in posvetovanja. Grški raziskovalec Mekos<sup>74</sup>, na primer, opozarja na slabo sodelovanje inšpekcijskih služb in sodišča do mere, da tožilci in sodišča ne pripisujejo veliko pomena kršitvam s področja zakonodaje v zvezi z varovanjem zdravja na delovnem

<sup>69</sup> Odločba Vrhovnega sodišča VIII Ips 127/2000;

<sup>70</sup> Odločba Vrhovnega sodišča II Ips 224/2000;

<sup>71</sup> P.Končina: *Odškodninska odgovornost delodajalca*, Inštitut za delo pri Pravni fakulteti Univerze v Ljubljani, Ljubljana, 2001, str 81;

<sup>72</sup> Resolucija o nacionalnem programu varnosti in zdravja pri delu, Državni zbor RS, 2003, str. 5, 6; [http://zakonodaja.gov.si/rpsi/r06/predpis\\_RESO26.html](http://zakonodaja.gov.si/rpsi/r06/predpis_RESO26.html);

<sup>73</sup> Mednarodni etični kodeks strokovnjakov s področja varnosti in zdravja pri delu, uredništvo in prevod Bilban Marjan, Slovensko društvo, združenje za medicino dela, prometa in športa, Ljubljana 2004, str VII;

<sup>74</sup> K.Mekos: *Complaint reports for violations of health and safety legislation in the area of Thessaloniki*, *Safety Science*, 201, 48, 209-214;

mestu, ampak obravnavajo bolj s stališča spora med dvema stran-  
kama. Kodeks etike strokovnjakov je potrebno razumeti kot mej-  
nik dinamičnega procesa, ki vključuje varnost in zdravje pri delu  
kot celoto, zato je potrebno doseči preko sodelovanja z delavci  
in vodilnim oz. vodstvenim kadrom zagotovitev čim večje stopnje  
varstva delavcev. Psihološko pravi, skrb dviguje moralo, motivaci-  
jo, vpliva na pozitivne odnose v kolektivu in obratno, posledice  
slabe varnosti pri delu vplivajo na psihosocialno klimo v podjetju  
ter na slab odnos med delodajalcem in delavcem. Delavec priča-  
kuje v delovnem okolju dobre medsebojne odnose, jasno oprede-  
ljeno hierarhijo, prijazno komunikacijo<sup>75</sup>.

Dober odnos je povezan tudi z modelom pravičnosti, ki je  
tesno povezan z vprašanjem človekovih pravic, pojmovanih v  
najširšem pomenu besede, njihovega deklariranja in možnosti  
uresničevanja<sup>76</sup>: ekonomskih, političnih, kulturnih, socialnih,  
zdravstvenih, pravice do kvalitete življenja in osebnostne samo-  
aktualizacije, pravice do lastnine, pravice do veroizpovedi, pra-  
vice posebnih skupin in manjšin itd. Šele osebnost kot najviš-  
ja splošna vrednota in človekove pravice v najširšem pomenu  
opredeljevanja in možnosti uresničevanja zagotavljajo perva-  
zivnost funkcionalnih in atraktivnih modelov pravičnosti, ne pa  
njihovo omejenost samo na določeno skupino. Enakopravnost  
je predvsem enakost pravic. Homans, po Rusu, enakost definira  
kot posebno pravilo, ki definira, kaj je pravična delitev razpo-  
ložljivih resursov med medsebojno odvisnimi akterji določene  
interakcije. Spell in Arnold<sup>77</sup> obravnavata zaznavanje organiza-  
cijske pravičnosti z vidika pravične klime in duševnega zdravja  
zaposlenih, interakcije posameznih komponent pravične klime  
in duševnega zdravja, omejitev in managerskih posledic. Ugo-  
tovili so, da so vse tri komponente pravičnosti (procesna, dis-  
tributivna in interaktivna) pomembno negativno povezana z  
depresijo.

<sup>75</sup> <http://www.cilizadelo.si/default-61000.html>;

<sup>76</sup> V.S.Rus: *Socialna in societalna psihologija (z obris sociopsihologije)*. 1994, Ljubljana: Filozofska fakulteta;

<sup>77</sup> C.Spell in T.Arnold: *A Multi-Level Analysis of Organizational Justice Climate, Structure, and Employee Mental Health*, *Journal of Management*, 2007, 724-751. Raziskovalca je predvsem zanimala zaznava pravičnosti med delavci v povezavi z strahom in depresijo. Za osnovo sta vzela v obzir, da so ključne obče raziskave na področju organizacijske klime in zaznavo pravičnosti povezane s socialnimi interakcijami posameznih zaposlenih in delovnih skupin. Močno povezavo med občutkom pravičnosti in zdravjem zaposlenih so odkrili raziskovalci: na osebno rast (Elovainio in drugi 2001, Judge in Colquitt, 2004, Tepper, 2001), na stres (Elovainio in drugi 2001, Judge in Colquitt, 2004), na duševno zdravje (Tepper, 2001) in nespečnost (Greenberg, 2006).;

Eno od aktualnih raziskovalnih področij je duševno zdravje zaposlenih ter s tem povezan stres in mobbing na delovnem mestu<sup>78</sup>. Direktiva<sup>79</sup> vsebuje osnovne določbe za zdravje in varstvo pri delu in določa odgovornost delodajalcev, da preprečijo ogroženost zaposlenih pri delu vključno z učinki stresa na delovnem mestu. Vse države članice so to direktivo uresničile z zakonodajo, nekatere pa so poleg tega razvile tudi smernice za preprečevanje stresa na delovnem mestu. Analiza podatkov za leto 2004, predstavljenih v EUROSTAT<sup>80</sup>, kaže, da postaja stres v delovnem okolju drugi najpomembnejši zdravstveni problem in drugi najpomembnejši vzrok za odsotnost z dela zaradi bolezni. Rezultati različnih evropskih raziskav kažejo, da je stres zelo pogosto posledica neustreznih psihosocialnih pogojev v delovnem okolju, pri čemer definirajo psihosocialna tveganja kot dejavnike v delovnem okolju, ki povzročijo doživetja preobremenjenosti in stresa zaradi socialnih in organizacijskih pogojev dela. Po podatkih EUROSTAT že 9 % delavcev poroča o šikaniranju in 4 % o pojavljanju psihičnega mučenja in izživljanja. V resnici pa je neustreznih psihosocialnih pogojev celo več, vendar so ti le redko spoznani kot takšni, pogosteje so skriti v nezadovoljstvu z vsebino dela, z načinom dela, z organizacijo dela. Searntes in Suarez<sup>81</sup> govorita o občutku krivde žrtev, povečanem zdravstvenem riziku in o tem, da zaposleni ne verjamejo v pomoč delovne organizacije pred nasiljem ter o pravičnosti sodišč v primeru nasilja.

Zato se je delavec pripravljen tudi prekomerno prilagajati in biti predan svojemu delovnemu okolju. Delodajalec pričakuje od delavca visoko stopnjo lojalnosti, prilagodljivosti in mu omogoča ustrezen model organiziranosti, znotraj katerega lahko učinkovito dela in mu tudi formalno zagotavlja ustrezne medsebojne odnose. Interes obeh, delavca in delodajalca, je, da ustvarita prijazno

<sup>78</sup> Siegrist 2002, Andersen in drugi, 2004, Belkic in drugi, 2004, Chandola in drugi 2005, Stansfeld in Candy, 2006, po Moncanda in drugi, 2011, Cvetko, 2003, Breško, 2007, Searntes in Suarez, 2006, Iavicoli, 2010, Lippel in drugi, 2011, Rassmusen in drugi, 2011;

<sup>79</sup> Direktiva EU o uvajanju ukrepov za spodbujanje izboljšav varnosti in zdravja delavcev pri delu 89/391/EGS;

<sup>80</sup> <http://www.cilizadelo.si/default-61000.html>;

<sup>81</sup> N.P.Serantes in M.A.Suarez: Myths about workplace violence, harassment and bullying. *International Journal of the Sociology and Law*, 2006, 34, 220-238. V raziskavi problemov povezanih z nasiljem na delovnem mestu, predvsem z vidika otipljivih in neotipljivih učinkov na zdravje žrtev, sta med drugim odkrila, da: je več mobinga s strani zunanjih strank, kot med kolegi na delovnem mestu, predvsem v zdravstvenem sektorju, hotelih, izobraževalnih ustanovah; se povečuje stopnja nasilja; nasilje na delovnem mestu lahko poveča stopnjo zdravstvenih rizikov; žrtve nasilja trpijo za občutkom krivde, čeprav niso odgovorne za nasilje na delovnem mestu; ne verjamejo v zaščito organizacije pred nasiljem in pravičnostjo sodišč.

delovno okolje, psihosocialno okolje, v katerem je mogoče vztrajati brez preobremenjenosti in stresa. Prijazno delovno okolje z dobrimi psihosocialnimi odnosi je plod sodelovanja delavca in delodajalca. To sodelovanje ni postavljeno enkrat za vselej, temveč ga je treba ves čas dopolnjevati, dograjevati in izpopolnjevati. Lippel, Vezina in Cox<sup>82</sup> predvsem opozarjajo, da niti inšpektorji niti institucije ne odreagirajo dovolj strokovno v primeru povečanih rizikov glede duševnega zdravja zaposlenih. Bambra<sup>83</sup> in ostali na osnovi pregledanih raziskav psihosocialnih rizikov v zvezi z delovnim okoljem, naštevajo ukrepe, ki so vplivali na izboljšanje zdravja zaposlenih, kot npr.: povečan nadzor zaposlenih; povečan nadzor nad variabilnostjo delovnih nalog, timskim delom in avtonomnostjo delovnih skupin; komprimiran delovni teden (s 5 dni/8ur na 4dni/12 ur); spremenjena organizacija dela; samoopredeljevanje nalog, sprememba načina izvajanja izmeničnega dela in večkratno spreminjanje ritma dela.

Na ravni EU je precej direktiv in dokumentov, ki se nanašajo na problem nasilja in nadlegovanja na delovnem mestu<sup>84</sup>. Evropska

<sup>82</sup> Lippel in drugi: *Protection of workers' mental health in Quebec: Do general duty clauses allow labour inspectors to do their job?* Safety Science 2011, 49, 582-590. Raziskovalce na področju varnosti in zdravja zaposlenih je zanimalo predvsem boljše razumevanje potencialov in omejitev zakonodajnih okvirjev za zaščito duševnega zdravja delavcev ter odnos inšpektorjev in raziskovalcev na tem področju do visoko rizičnih situacij za duševno zdravje delavcev ter njihovo medsebojno sodelovanje za primere zaščite zaposlenih. Ugotavljajo, da delodajalci v primeru možnih tveganj glede duševnega zdravja ne kličejo psihologov niti ne delajo epidemioloških raziskav za odkrivanje nevarnosti. Institucije, ki so odgovorne za področje varnosti in zdravja ljudi so v Avstraliji, Franciji in Kanadi intervenirale zaradi visokih rizikov duševnih obolenj zaradi promoviranja delovne produktivnosti z dehumaniziranimi tehnologijami (Lund in Wright, 2001, Davezies, 2008, Vezina, 2008, po Lippel in ostali). V Franciji je inšpektor zahteval različna zdravila za izboljšanje delovnih pogojev tistih, ki uporabljajo take tehnologije, vključujoč meritve za zagotavljanje dostopa do profesionalnih usposabljanj za delavce, ki bi zamenjali delovno mesto. V poročilu je bilo zapisano, da je 'ponavljajoče, monotono delo brez perspektivne delavčevega razvoja prvo na lestvici psihosocialnih rizikov, ki jih zakonodaja zahteva od delodajalcev. Po njihovi zakonodaji (Davazies 2008, p.45, po Lippel) – Section L4121-2 francoske Labour Code: delo mora biti prilagojeno delavcu, še posebej pri koncipiranju delovnega mesta, izbire opreme, delovnih in proizvodnih metod, tako da se omejuje monotono delo, vsiljen delovni ritem in se reducirajo učinki tveganja na zdravje. Kandaski inšpektorji so zaradi podobnih tveganj predlagali izboljšanje svoje zakonodaje v smeri, da bi tudi tveganja za duševno zdravje zaposlenih opredelili med prioriteta tveganja v zakonodaji – pri njih se velikokrat zgodi, da se 'nevarnost' tretira kot 'neugodje'.

<sup>83</sup> C.Bambra in drugi: *Working for health? Evidence from systematic reviews on the effect on health and health inequalities of organisational changes to the psychological work environment*. Preventive Medicine, 2009, 48, 454-461. Pregledali so sistematične metode, ki se uporabljajo pri raziskovanju psihosocialnih rizikov v zvezi z delovnim okoljem z namenom poiskati stopnjo organizacijskih sprememb potrebno za izboljšanje delovnega okolja;

<sup>84</sup> Direktiva 2000/43/ES o upoštevanju načela enake obravnave oseb ne glede na njihov rasni ali etični izvor; Direktiva 2000/78/ES o vzpostavitvi splošnega okvira za enake obravnave pri zaposlovanju in v poklicu; Direktiva 2002/73/ES Evropskega parlamenta in sveta, ki spreminja direktivo Sveta 76/207/EGS o uporabi načela enake obravnave moških in žensk v zvezi z zaposlovanjem, poklicnim usposabljanjem, napredovanjem in delovnimi pogoji; Direktiva Sveta evrope 89/391/EGS o veljavi ukrepov za izboljšanje varnosti in zdravja delavcev pri delu; Evropska socialna listina; napotki

Komisija je pripravila navodila v zvezi s preprečevanjem stresa na delovnem mestu ter smernice za delodajalce, kako naj rešujejo težavo stresa na delovnem mestu ('okvirni sporazum o stresu, povezanem z delom' in 'okvirni sporazum o nadlegovanju in nasilju na delovnem mestu'). Prav tako so tudi države članice pripravile svoje praktične smernice in preventivna orodja proti stresu, nasilju in drugim psihosocialnim tveganjem. Stresu šele v zadnjih nekaj letih namenjamo več pozornosti. Po navedbah Evropske agencije za varnost in zdravje pri delu iz leta 2002<sup>85</sup> je vsak tretji delavec izpostavljen stresu, skupaj je to 40 milijonov ljudi. Iavicoli in drugi<sup>86</sup> pravijo, da je 19% novih EU27 držav ocenilo, da je Direktiva 89/391 uspešna na področju soočanja s stresom in psihosocialnimi tveganji in le 10% meni, da je učinkovito upravljanje s temi tveganji na delovnem mestu ter samo 13% meni, da imajo zadošči vedenja o tem področju. Nekatera slovenska podjetja že začela uvajati oddelke za upravljanje s človeškimi viri, da bi se izognila težavam, ki jih prinaša stres. Organizirajo razne tečaje, izobraževanja, telesne vadbe, srečanja, in s pomočjo vprašalnikov ugotavljajo, kako delavci dojemajo svoje delo ter skušajo ustvariti ugodno delovno ozračje.

Po naši zakonodaji<sup>87</sup> je določena obveznost vsakega delodajalca, da sprejme izjavo o varnosti z oceno tveganja v pisni obliki, ki temelji na oceni tveganja za nastanek poškodb in zdravstvenih okvar, ki ga na delovnih mestih in v delovnem okolju predstavljajo tam prisotne nevarnosti in škodljivosti. Sprejem izjave o varnosti, zlasti pa ocenjevanje tveganja, je tako osrednji institut na področju varnosti in zdravja pri delu, ki ga opredeljuje naš zakon; delodajalec pa je dolžan izjavo o varnosti dopolniti ob vsaki novi nevarnosti in spremembi ravni tveganja. V okviru Ministrstva za delo, družino in socialne zadeve je izšla brošura s praktičnimi navodili in ukrepi za preprečevanje stresa na delovnem mestu »Stres na delovnem mestu«, delodajalcem in delavcem je na voljo tudi »Varno-

*Evropske komisije o stresu na delovnem mestu;*

<sup>85</sup> 14. člen ZVZD;

<sup>86</sup> S.Iavicoli in drugi: *Occupational health and safety policy and psychosocial risks in Europe: The role of stakeholders' perception*. Health Policy, 2010.;

<sup>87</sup> S.Treven: *Preprečevanje stresa v delovnem okolju*. Organizacija, Kranj, 2005, letn. 38, št. 6, str. 295-301. Pravi, da je vsak tretji delavec izpostavljen stresu - skupaj je to 40 milijonov ljudi. Zaradi posledic stresa izgubi EU vsako leto 20 milijard evrov. Več milijonov delavcev po vsej Evropi je vsak dan izpostavljenih psihosocialnim tveganjem pri delu. Več kot 50 % jih dela v vsiljenem, hitrem delovnem ritmu. Delo morajo končati v prekratkih rokih. Tretjina delavcev navaja, da nad svojim delom nimajo nadzora ali pa je ta premajhen. 9 % jih meni, da so pri delu zatirani, 23 % jih ima težave z utrujenostjo, 4 % delavcev je izpostavljeno psihičnemu nasilju.;

stna knjižica«, v kateri so obrazložene pravice in dolžnosti zakona o varnosti in zdravja pri delu (izdana v okviru Urada za varnost in zdravje pri delu). 26. aprila 2007 je bil s strani Evropske konfederacije sindikatov (ETUC), Evropskega združenja delodajalcev (BusinessEurope), Evropske zveze malih in srednjih podjetij ter obrti (UEAPME) in Evropskega centra javnih podjetij (CEEP) podpisan Evropski sporazum o nadlegovanju in nasilju pri delu<sup>88</sup>, s katerim so se zavezali odpraviti vsako ustrahovanje, nadlegovanje in nasilje na delovnem mestu. Namen tega sporazuma je predvsem povečati ozaveščenost vseh o nasilju na delovnem mestu, povečati njegovo prepoznavo, preprečevanje ter obvladovanje težav zaradi njega.

Tako se delodajalci zavezujejo, da nadlegovanje in nasilje ne bosta tolerirana in da morajo zaščititi zaposlene ter uvesti postopek s katerim bodo obravnavali primere nasilja, nadlegovanja in ustrahovanja. Za vsak sprožen postopek naj bi veljalo da: je v interesu vseh strani, da se postopa s posebno obzirnostjo, da se zaščiti dostojanstvo in zasebnost vseh; osebam, ki niso vpletene v zadevo, ne sme biti razkrita nobena informacija; je potrebno pritožbe raziskati in obravnavati brez odlašanja; je potrebno zagotoviti pošteno obravnavo vsem vpletenim; je potrebno pritožbe podpreti s podrobnimi informacijami; se ne tolerirajo lažne obtožbe; se lahko uporabi zunanja pomoč. Različne oblike diskriminacije, ki so prepovedane<sup>89</sup>, so: delodajalec ne sme postavljati v neenakopraven položaj delavca zaradi spola, rase, barve kože, starosti, zdravstvenega stanja oz. invalidnosti, verskega, političnega ali drugega prepričanja, članstva v sindikatu, nacionalnega in socialnega porekla, družinskega statusa, premoženjskega stanja, spolne usmerjenosti ali drugih osebnih okoliščin.

V skladu s 45. členom ZDR je delodajalec dolžan varovati delavčevo dostojanstvo in zagotavljati<sup>90</sup> tako delovno okolje, v katerem noben delavec ne bo izpostavljen spolnemu in drugemu nadlegovanju in trpinčenju s strani delodajalca, predpostavljenih ali sodelavcev. V primeru nezagotavljanja varstva pred nadlegovanjem ali trpinčenjem je delodajalec odškodninsko odgovoren po splošnih pravilih civilnega prava – odškodninska odgovornost se nanaša tudi na škodo, ki jo je delodajalec povzročil delavcu s

<sup>88</sup> <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2007:0686:FIN:SL:HTML>

<sup>89</sup> 6. člen ZDR;

<sup>90</sup> 45. člen ZDR-1;

kršenjem pravic iz delovnega razmerja in odškodnino mora delavec uveljavljati pred pristojnim sodiščem<sup>91</sup>. Vlada RS je za izvrševanje 45.čl. ZDR sprejela uredbo<sup>92</sup>, ki zagotavlja delovno okolje v državni upravi v katerem ni spolnega in drugega nadlegovanja ali trpinčenja ter v katerem se spoštuje dostojanstvo vseh zaposlenih. Vendar so ravnanja, ki ogrožajo dostojanstvo na delovnem mestu včasih težko prepoznavna.

Brečko<sup>93</sup> opozarja, da psihično nasilje vpliva na žrtev in tudi na socialno okolje iz katerega je žrtev, na sodelavce, ostale zaposlene v podjetju in celotno organizacijo. Posledice mobbinga razvršča v tri skupine: posledice na posameznika: motnje koncentracije in spomina, nastop miselnih avtomatizmov, strah pred neuspehom, upadanje delovne samozavesti, motnje socialnih odnosov, težnja po neopaznem vedenju, kriza osebnosti, samozavesti, nevroze, občutek izčrpanosti, depresije, oslabele imunskega sistema, tvorba malignih tumorjev, samomorilsko vedenje; posledice na sodelavce: občutek krivde, strah pred posledicami v primeru, da bi žrtvi pomagali, strah pred tem, da bodo tudi sami postali žrtev mobbinga, razpadanje delovnih struktur; posledice na organizacijo: slabšanje delovne klime, zmanjševanje produktivnosti, težave z motivacijo zaposlenih, zmanjšanje inovativnosti, zmanjšanje poslovnega ugleda, višanje poslovne fluktuacije, višanje stopnje absentizma, visoki stroški odpravnin, odškodnin, pravnih postopkov, svetovalcev. Cvetko<sup>94</sup> poroča, da so psihosomatska obolenja največji problem, s katerimi se soočajo žrtve mobbinga, ker postanejo trajno nesposobne za delo. Nekatere se upokojijo, druge prostovoljno zapustijo organizacijo, vendar zaradi fizičnih in psihičnih težav ne prenesejo novih obremenitev, zato jim je otežkočen ponoven vstop na trg delovne sile. Pri tem omenja kot zelo pomemben dejavnik družbeni ali poklicni ugled, ki ga žrtve zaradi nasilja izgubijo.

Evropska agencija za varnost in zdravje pri delu pripravlja serijo informativnih biltenov, ki naj bi bila v pomoč pri obravnavi stresa na delovnem mestu in nekaterih ključnih vzrokov zanj. Slo-

<sup>91</sup> D.Krašovec: *Veliki komentar zakona o delovnih razmerjih s sodno prakso*. Založniška hiša Primath. 2008, st. 156;

<sup>92</sup> Uredba o ukrepih za varovanje dostojanstva zaposlenih v organih državne uprave, 2009;

<sup>93</sup> D.Brečko: *Mobbing, kako ga pravočasno prepoznati in krepiti*. Delavci in delodajalci, 2007, 7, 415-428;

<sup>94</sup> A.Cvetko: *Mobbing – posebna vrsta šikane v delovnih razmerjih*. Podjeje in delo, 2003, 29, 5, 895-906;

venski pravni strokovnjaki<sup>95</sup> postavljajo dvome glede pokrivanja problemov na področju psihičnega nasilja v okviru direktive<sup>96</sup>, čeprav Evropska komisija za varnost in zdravje pri delu v biltenu (FACTS 23) trdi, da določila direktive veljajo tudi v primeru psihičnega nasilja na delovnem mestu in da bi se morali delodajalci v sodelovanju z zaposlenimi in njihovimi predstavniki osredotočiti na preprečevanje psihičnega nasilja, oceniti tveganja za njegov nastanek in sprejeti ustrezne ukrepe. V 24.čl. ZVZD-1 je določeno, da mora delodajalec sprejeti ukrepe za preprečevanje, odpravljanje in obvladovanje primerov nasilja, trpinčenja, nadlegovanja in drugih oblik psihosocialnega tveganja na delovnih mestih, ki lahko ogrozijo zdravje delavcev. V biltenu FACTS 22 je prikazana ocena tveganja in način preprečevanja, ki se lahko uporabi pri stresu na delovnem mestu in vzrokih zanj. Ocena tveganja za stres na delovnem mestu obsega enaka osnovna načela in postopke, kot za druge nevarnosti na delovnem mestu. Odločilnega pomena za uspeh ocene tveganja je vključitev delavcev in njihovih predstavnikov v ta proces; njih je treba vprašati, kaj povzroča stres, katere skupine so prizadete in kaj se lahko stori. Korake za oceno tveganja povzemamo, kakor sledijo: opredelitev nevarnosti; odločitev kdo in kako bi lahko bil prizadet; ovrednotenje tveganja s pomočjo: ugotovitve, kateri ukrepi so že sprejeti, odločitve, ali ti ukrepi zadostujejo in če ti ukrepi ne zadostujejo, določitev, kaj je še treba storiti; zapisovanje dejstev ter pregled ocene v ustreznih časovnih presledkih in preverjanje učinka sprejetih ukrepov. Agencija podaja tudi več smernic za vsakega od teh korakov v ocenjevanju tveganja ter predlogov za možne ukrepe.

Ocena tveganja je torej postopek, s katerim ovrednotimo tveganja za varnost in zdravje delavcev, ki jih predstavljajo nevarnosti na delovnem mestu. Naloga delodajalcev je, da zagotovijo varnost in zdravje delavcev v zvezi z delom ter izvedejo oceno tveganja. Leka in ostali<sup>97</sup> so na osnovi poročil pripravili seznam ključnih dejavnikov, ki vplivajo na neučinkovito upravljanje psihosocialnih rizikov in stresa na delovnem mestu, in to so: nizka prioriteta psihosocialnih vidikov, zaznava psihosocialnih vidikov kot zelo kompleksnih in težavnih za razumevanje in soočanje z njimi, pomanjkanje ob-

<sup>95</sup> A.Cvetko: *Mobbing-psihično nasilje. Sanitas et labor – Nasilje na delovnem mestu* 2006, 5/1, 25-39;

<sup>96</sup> 89/391/EGS;

<sup>97</sup> S.Leka in drugi: *The role of policy for the management of psychosocial risk at the workplace in the European Union. Safety Science*, 2010;

veščenosti, pomanjkanje razumevanja med socialnimi partnerji. Pravijo, da ni zadosti, da se razvijejo orodja kako opozarjati na in upravljati z riziki ampak je potrebno sproti identificirati uspešne in neuspešne faktorje, ki so pomembni za societalno učenje in jih vključiti v spremembo procesov. Moncada in ostali<sup>98</sup> so implementirali z raziskavo odkrite potrebne ukrepe za izogibanje stresa na delovnem mestu kot metodologijo, ki jo uporablja španski Inštitut za delo, okolje in zdravje. Rasmusen in ostali<sup>99</sup> poročajo o povečanem uspehu primarne zaščite na Danskem glede stresa in nasilja v delovnem okolju ter odpravi s tem povezanih rizikov na osnovi intenzivnejših inšpekcijskih pregledov ter razvite metodologije za odkrivanje rizikov (guidance tool).

Kljub vsem aktivnostim, ki se izvajajo v okviru EU (raziskave, proučevanje, predstavitev stresa in njegovih vzrokov in posledic) raziskovalci ugotavljajo, da se še vedno osredotočamo samo na diagnozo, preblage ukrepe, kot npr: kratka predavanja o stresu, prospekti, plakati (Levi, Levi<sup>100</sup>, 1999); še vedno poudarjajo, da je potrebno več narediti na izboljšanju delovnega mesta, kot. npr. v primeru monotonosti dela<sup>101</sup> (delo mora biti prilagojeno delavcu, še posebej pri koncipiranju delovnega mesta, izbiri opreme, delovnih in proizvodnih metodah, da se omejuje monotono delo, vsiljen delovni ritem in reducirajo učinki tveganja na zdravje), ali uvajanja organizacijskih sprememb, kot v primeru Marklunda in ostalih<sup>102</sup>, ki recimo ugot-

<sup>98</sup> S.Moncada in drugi: CC.OO \_ISTAS participatory action plan for a healthier work organization: A case study. *Safety Science* 2011, 49, 591-598. Na osnovi raziskav drugih raziskovalcev, ki so se ukvarjali s problematiko psihosocialnih rizikov na delovnem mestu in posledicami stresa na delovno zdravje so zastavili akcijski plan za spremembo pogojev dela. Na osnovi obsežne raziskave, so skupaj s socialnimi partnerji pripravili metodologijo potrebnih ukrepov za preprečevanje stresa v delovnem okolju, ki so obešeni na spletnih straneh španskega Inštituta za delo, okolje in zdravje in jih uporabljajo tako delodajalci, sindikati, zdravstveni delavci, inšpektorji, in ostali.

<sup>99</sup> M.Rasmussen in drugi: New tools and strategies for the inspection of the psychosocial working environment: The experience of the Danish Working Environment Authority. *Safety Science*, 2011, 49, 565-574.

<sup>100</sup> Levi L, Levi I. (1999): Guidance on work-related stress »Spice of life - or kiss of death?«. EU: European Commission: Directorate for Employment and Social Affairs;

<sup>101</sup> Davazies 2008, p.45, po Lippel, Vezina in Cox, 2008;

<sup>102</sup> S.Marklund in drugi: Can individual health differences be explained by workplace characteristics? – A multilevel analysis. *Social Sciences & Medicine* 66, 2008, 650-662. Z raziskavo so širili dognanja o zdravju na delovnem mestu iz področja povezav individualnih faktorjev z organizacijskimi karakteristikami delovnega okolja. V vzorec so vzeli 4300 zaposlenih v 90 organizacijah. Rezultati kažejo pomembno razmerje variance v absentizmu zaradi: slabega počutja, nezmožnosti dela, splošnega zdravja, mišično-kostnih težavah v zvezi z delovnim mestom. Predvsem so od merjenih organizacijskih karakteristik, ki pojasnijo varianco delovnega okolja, kot: adaptacija kupcem, vitko produkcijo (lean production), kontrolo izvedbe ugotovili, da je samo en dejavnik organizacijskega učinka ostal pomemben po pregledu starosti in in spola: visoka adaptacija strankam je povezana z višjim absentizmom zaradi slabosti;

vljajo povišan absentizem predvsem zaradi prevelike prilagodljivosti strankam.

Za popolno optimiranje stresa v organizacijah, bi bil potrebno poleg dolgotrajnega učnega in implementacijskega procesa (prilagoditev izobraževalnih vsebin v poslovnih, ekonomskih, tehničnih, pravnih in medicinskih šolah; usposabljanje delovnih inšpektorjev, zdravstvenih nadzornikov, sodnikov; seznanitev delavcev) intenzivno raziskovati to področje s stališča razvijanja pozitivnih dejavnikov, ki vplivajo na izboljšanje duševnega stanja; fizičnih dejavnikov, ki vplivajo na spodbujanje pozitivnih ali negativnih okoliščin za razvoj stresnih situacij; posodabljanja delovnih procesov v organizacijah na način preprečevanja negativnih vplivov na duševno zdravje posameznikov.

#### 4. Zaključek

Navkljub postavljenim sistemom pravnih zakonodajnih okvirov in spremljajočih aktivnosti tako na evropski kot tudi na nacionalni ravni, s področja pravice do varnih in zdravih delovnih razmer, se v raziskavah na področju varnosti in zdravja delavcev pri delu še vedno intenzivno ukvarjajo s specifičnimi področji vzrokov za nevarnosti in bolezni v fizičnem, organizacijskem in socialnem okolju ter povečanim absentizmom, prezentizmom in fluktuacije. Večina raziskav je osredotočena na diagnozo in priporočljive ukrepe za izboljšanje delovnega mesta, ki pa doprinesejo rezultate kvečjemu, če je organizacijska kultura dovolj razvita za prevzemanje motivacijskih vidikov zdravega delovnega okolja kot starteškega cilja.