

UNIVERZA V LJUBLJANI
FAKULTETA ZA DRUŽBENE VEDE

Katarina Kušar

**Načrt promocije zdravja v mikro podjetju trgovinske
dejavnosti**

Diplomsko delo

Ljubljana, 2016

UNIVERZA V LJUBLJANI
FAKULTETA ZA DRUŽBENE VEDE

Katarina Kušar

Mentor: izr. prof. dr. Anton Kramberger

**Načrt promocije zdravja v mikro podjetju trgovinske
dejavnosti**

Diplomsko delo

Ljubljana, 2016

Promocija zdravja v mikro podjetju trgovinske dejavnosti

Zdravje je danes vrednota, ki pri večini posameznikov zaseda prvo mesto na seznamu vrednot. Je osnovni pogoj za posameznikovo zadovoljstvo in srečo. Srečo želimo dosegati na vseh področjih življenja, tudi na delovnem mestu, saj tam preživimo vedno več časa. Zakonodajalec je v Sloveniji vsem delodajalcem naložil obvezo izvajanja promocije zdravja na delovnem mestu in podal smernice za izdelavo načrta in izvajanje promocije. Po predhodnem pregledu teoretičnih in zakonskih izhodišč promocije zdravja sem se v diplomski nalogi osredotočila na pripravo načrta promocije zdravja na delovnem mestu v mikro podjetju trgovinske dejavnosti. Na praktičnem primeru sem želela preveriti smiselnost izdelave načrta in izvajanja promocije zdravja v mikro podjetju, ki ima za razliko od ostalih podjetij zaradi majhnega števila zaposlenih in omejenih finančnih sredstev več omejitev pri izpeljavi projektov, ki nimajo neposrednega učinka na povečanje prihodkov podjetja. Ravno zaradi omejenosti števila kadrov so posamezni zaposleni v mikro podjetju toliko bolj cenjeni, vodstvo mikro podjetij pa je veliko bolj pripravljeno vlagati tudi v zdravje in posledično v zadovoljstvo svojih zaposlenih. To dokazano prinaša koristi tako za posameznika kot za podjetje in celotno družbo.

Ključne besede: zdravje, delovno mesto, promocija zdravja, mikro podjetje, načrtovanje promocije zdravja.

Health promotion in a trade micro company

Health is today most important value on list of values of each individual. It is a base for satisfaction and happiness of each individual. We all want to achieve happiness in all fields of our life also on working places as we there spend more and more time. The legal obligation of all employers in Slovenia is to implement health promotion on working places according to suggested guidelines. In this dissertation I focused on preparation of health promotion plan in a trade micro company, based on theoretical and legal starting points of health promotion. The aim was to confirm the sense of health promotion implementation in micro company in practice. Micro companies have many limitations not only in small number of employees and limited budgets but also in realization of projects that do not have direct effect on revenue increase. Employees in micro companies are due to limited number of employees even more valued than in companies of bigger size and employers are more willing to invest in health and consequently in satisfaction of employees. There are proofs showing that this brings benefits for each individual, company and all society.

Key words: health, working place, health promotion, micro company, health promotion planning.

KAZALO

1	UVOD.....	6
2	ZDRAVJE IN PROMOCIJA ZDRAVJA NA DELOVNEM MESTU	9
	2.1 DEFINICIJE IN OPREDELITVE ZDRAVJA	9
	2.2 ZDRAVJE KOT VREDNOTA	12
	2.3 VPLIV ZDRAVJA NA ZADOVOLJSTVO IN SOCIALNO VKLJUČENOST POSAMEZNIKA	13
3	OPREDELITEV PROMOCIJE ZDRAVJA IN ZAKONSKA UREDITEV	16
	3.1 OPREDELITEV PROMOCIJE ZDRAVJA.....	16
	3.2 ZAKONSKA UREDITEV PROMOCIJE ZDRAVJA NA DELOVNEM MESTU	17
	3.3 OPREDELITEV IN POMEN ZDRAVEGA DELOVNEGA MESTA	20
	3.4 UČINKI PROMOCIJE ZDRAVJA NA DELOVNEM MESTU	22
	3.5 EKONOMSKA UPRAVIČENOST IN DAVČNI VIDIK PROMOCIJE ZDRAVJA.....	23
4	PROMOCIJA ZDRAVJA NA DELOVNEM MESTU V MIKRO PODJETJIH.....	27
	4.1 IZZIVI ZA MIKRO PODJETJA.....	27
	4.2 KORISTI DOBRE VARNOSTI IN ZDRAVJA ZA MIKRO PODJETJA	28
	4.3 DEJANSKO STANJE NAČRTOVANJA PROMOCIJE ZDRAVJA V MIKRO PODJETJIH ...	29
5	MEDNARODNA (EVROPSKA) MREŽA ENWHP	32
	5.1 SLOVENIJA.....	34
	5.2 HRVAŠKA	34
	5.3 ITALIJA.....	34
	5.4 FRANCIJA.....	35
	5.5 ŠVICA.....	36
	5.6 REPUBLIKA SRBIJA IN ZDRUŽENI ARABSKI EMIRATI	36
6	PROJEKT »PROMOCIJA ZDRAVJA V TRGOVINSKI DEJAVNOSTI«	38
7	MIKRO PODJETJE (1): POSNETEK PROMOCIJE ZDRAVJA NA DEL. MESTU.....	40
	7.1 SPLOŠNI PODATKI IN ORGANIZIRANOST PODJETJA	40
	7.2 ANALIZA STANJA NA PODROČJU ZDRAVJA V MIKRO PODJETJU.....	41
8	MIKRO PODJETJE (2): NAČRT PROMOCIJE ZDRAVJA NA DEL. MESTU.....	46
	8.1 PRIPRAVA	46

8.2 NAČRTOVANJE.....	48
8.3 REALIZACIJA.....	50
8.4 OCENA IN NADALJNJE AKTIVNOSTI.....	50
9 ZAKLJUČEK	51
10 LITERATURA	54
PRILOGA A: INTERNO PRAVILO – O PROMOCIJI ZDRAVJA NA DELOVNEM MESTU.	57

1 UVOD

Dobro zdravje je predpogoj za dobro in uspešno življenje in delo tako za posameznika kot za delovno organizacijo.

»Skrb za ohranjanje in izboljševanje zdravja zaposlenih je po mnenju Ministrstva za zdravje RS ekonomsko upravičena, saj so zdravi in zadovoljni delavci, ki delajo v varnem in spodbudnem delovnem okolju, produktivnejši in ustvarjalnejši, redkeje zbolijo in redkeje odhajajo v bolniški stalež, prav tako pa ostajajo zvesti organizaciji oziroma delodajalcu«. Ministrstvo zato želi tudi na delovnih mestih spodbujati prizadevanja, ki cenijo, podpirajo in omogočajo varnost, dobro zdravje in počutje pri vseh zaposlenih (Ministrstvo za zdravje RS 2015, 3).

S tem zapisom Ministrstvo za zdravje RS v »Smernicah za promocijo zdravja na delovnem mestu« (v nadaljnjem besedilu: smernice) začne predstavitev usmeritev, ki naj bi posameznim delovnim organizacijam služile kot osnova za pripravo in izvajanje načrta promocije zdravja na delovnem mestu.

»Promocija zdravja na delovnem mestu so sistematične ciljne aktivnosti in ukrepi, ki so namenjeni vsem delavcem ter se izvajajo za vse delavce pod enakimi pogoji z namenom ohranjanja in krepitev telesnega in duševnega zdravja zaposlenih. Pri tem gre za kombinacijo sprememb fizičnega in socialnega okolja ter z zdravjem povezanega življenjskega sloga« (Ministrstvo za zdravje RS 2015, 4).

Glede na starostno strukturo prebivalstva EU in predvidene prognoze je skrb za zdravje na način promocije zdravja sicer (nujno) potrebna, vendar po mojem mnenju ne bi smela biti zakonsko določena nuja, ki jo v določenih primerih delodajalci in posledično tudi delojemalci izpolnjujejo površno in le zato, da se izognejo zakonsko predpisani globi.

V smernicah zakonodajalec poudarja, da je program promocije zdravja prostovoljen, njegov cilj pa je čim višja udeležba zaposlenih.

Ob tem v vsej dostopni literaturi nisem zasledila, kako naj delodajalec postopa v primeru, ko nekateri delojemalci sprejetega programa promocije zdravja kljub vsem razpoložljivim sredstvom ne izvajajo. Glede na to, da zakonodajalec poudarja, da je program prostovoljen, se morajo torej podjetja poleg vsega truditi za to, da bodo

program promocije zdravja zastavila in predstavila dovolj privlačno, da mu bodo vsi delojemalci sledili zaradi lastne želje.

Menim, da pod prisilo (zakonsko obvezo) ni smiselno za vsako ceno (predpisana globa) zaposlenih siliti v dejanja na delovnem mestu (promocija zdravja), če posamezniki nimajo interesa in jih ne izvajajo v lastno dobrobit v svojem življenju na splošno. Kakršna-koli prisila nima pravega učinka, lahko se zgodi, da povzroči celo nasprotni učinek od želenega. Vsekakor pa to ne pomeni, da delodajalec ni dolžan v vsakem primeru poskrbeti za varno in zdravo delovno okolje.

Zakonodajalec kljub zakonski obvezi izdelave načrta promocije zdravja za vse pravne osebe v smernicah *mikro organizacijam* omogoča smiselno upoštevanje smernic in pripravo prilagojenega načrta promocije zdravja. Takšna poenostavitev je dobrodošla, saj mikro organizacije običajno ne razpolagajo s posebej izobraženimi kadri, ki bi imeli (poleg svojih običajnih delovnih obveznosti) dovolj časa in znanja za posebno poglobljanje v to tematiko.

Mikro organizacije po Zakonu o gospodarskih družbah (55. člen) predstavljajo podjetja, ki v dveh zaporednih poslovnih letih izpolnjujejo dve od navedenih meril:

- povprečno število zaposlenih v poslovnem letu ne presega deset,
- čisti prihodki od prodaje ne presegajo 700.000 evrov in
- vrednost bilančne aktive ne presega 350.000 evrov.

V diplomski nalogi obravnavano mikro podjetje deluje na področju trgovinske dejavnosti in je član Trgovinske zbornice Slovenije (v nadaljnjem besedilu: TZS).

TZS je skupaj s Sindikatom delavcev trgovine Slovenije (v nadaljnjem besedilu: SDTS) in s pomočjo Zavoda za zdravstveno zavarovanje Slovenije (v nadaljnjem besedilu: ZZVS), ki je na podlagi Javnega razpisa za sofinanciranje projektov za promocijo zdravja na delovnem mestu v letih 2013 in 2014 projekt finančno podprl, izvedla projekt »Promocija zdravja na delovnem mestu v trgovinski dejavnosti«. Njegov namen je prispevati h krepitvi zdravja delavcev v trgovinski dejavnosti na celotnem ozemlju Slovenije ter posledično k manjši rabi zdravstvenih storitev (TZS 2014). Ta projekt je deloma razkril dejansko stanje na področju promocije zdravja v trgovinski dejavnosti in s predlaganimi ukrepi ponudil pomoč organizacijam pri pripravi in izvajanju načrta promocije zdravja.

V diplomski nalogi bom sledila ugotovitvam omenjene raziskave in jih primerjala s predmetnim podjetjem v delih, kjer bo to smiselno in mogoče, ter ob konkretni izdelavi načrta promocije potrdila ali ovrgla hipotezo smiselnosti in stroškovne upravičenosti izdelave in izvedbe načrta promocije zdravja na delovnem mestu v mikro podjetju. Mikro podjetje ima svoje specifikke in se v marsičem razlikuje od velikih organizacij, med drugim tudi na področju kadrovske politike oziroma števila zaposlenih ter na področju stroškovne politike in ustvarjenega prihodka. Vsak dodaten projekt, ki ni nujen, kot je na prvi pogled videti tudi načrt promocije zdravja na delovnem mestu, za mikro podjetje pomeni dodatno obremenitev na vseh področjih, posebej, če ne prinaša otipljive koristi.

Hkrati pa predpostavljam, da so v mikro podjetju bolj izražene in upoštevane vrednote, ki se nanašajo na področje varnega in zdravega okolja ter dela, da se nekakšna neformalna oblika promocije zdravja že izvaja, kar je v večjih organizacijah bolj izjema kot pravilo.

2 ZDRAVJE IN PROMOCIJA ZDRAVJA NA DELOVNEM MESTU

2.1 DEFINICIJE IN OPREDELITVE ZDRAVJA

Živimo v času, ko o zdravju govorimo veliko in več, kot smo govorili pred nekaj leti in desetletji. Ne govorimo pa samo o zdravju, vedno več govorimo tudi o boleznih, takšnih in drugačnih, o boleznih telesa in duha.

Desetletje nazaj ni bilo toliko javno dostopne literature (mislim na članke, besedila in prispevke v vsakodnevnih medijih) o zdravju in boleznih, kot je imamo na razpolago danes. Nekateri pišejo o omenjeni temi zgolj zaradi promocije in prodaje določenega produkta (težko rečem zdravila), ki naj bi nam izboljšal ali celo povrnil zdravje.

Osebnostno se nagibam k prepričanju, da v sebi nosimo vse potrebno, da ohranimo svoje zdravje ali si povrnemo ravnovesje v primeru pojava neravnovesja oziroma bolezni.

Slovar slovenskega knjižnega jezika pojasnjuje zdravje kot stanje telesnega in duševnega dobrega počutja, brez motenj v delovanju organizma, ter kot stanje živega bitja, v katerem vsi življenjski procesi potekajo normalno, brez motenj (SSKJ 2005).

Po tej definiciji naj bi bila zdravo telo in zdrav duh v popolnem ravnovesju, v popolni kondiciji, v popolnem delovanju. Takšnega ravnovesja ne bi uspeli porušiti niti zunanji dejavniki, kamor štejemo okolje, v katerem živimo in tudi delamo.

Ljudi, ki bi bili popolnoma imuni na dejavnike zunanjega okolja, ne poznam, zato lahko trdim, da je prav okolje tisto, ki naše zdravo ravnovesje ruši, nam povzroča stres (tako pozitivni kot negativni) in naše telo ter v zadnjem času predvsem duha spravlja v neravnovesje.

Povzemam v literaturi navedeno definicijo, da je zdravje proces nenehnega vzpostavljanja ravnotežja na treh razsežnostih: duševni, telesni in socialni. Zdravje je relativno, saj odraža stopnjo, do katere se je človek v okviru dedne zasnove, fizičnega in kulturnega okolja sposoben prilagajati spreminjajočim se okoliščinam in je ob tem sposoben izvajati vsakodnevna opravila (Stergar in Udrih Lazar 2012, 30).

Duševna razsežnost naj bi obsegala notranje psihično stanje posameznika, njegovo samopodobo, samospoštovanje, zadovoljstvo in srečo ter sposobnost sprejemanja in uspešnega premagovanja vsakodnevnih stresnih situacij (pozitivnih in negativnih) v različnih družbenih okoljih.

Telesna razsežnost predstavlja fizično telo posameznika, ki mora biti v dobri kondiciji za sledenje današnjemu hitremu tempu življenja in za sledenje vsakodnevnim novim izzivom. Zdravo telo ne pomeni zgolj treninga mišic in skrbi za zdravje notranjih organov, pomeni tudi primerno hranjeno in spočito telo.

Socialno razsežnost pa naj bi po mojem mnenju predstavljali socialni (in tudi ekonomski) dejavniki, v katerih se posamezniki rodijo, odraščajo, delajo in se starajo. Socialna vključenost ali izključenost, slabi ali dobri bivalni (stanovanjski) pogoji, zaposlenost (in v tem primeru delovno okolje) ali nezaposlenost, revščina ali materialna preskrbljenost močno vplivajo na zdravje posameznika prav v vseh življenjskih obdobjih.

Zdravje določajo spreminjajoče se stopnje pozitivnih in negativnih stanj, ki imajo mnogo vzrokov (Stergar in Udrih Lazar 2012, 30).

Najtežjo nalogo danes predstavlja prav ugotavljanje vzrokov (povzročiteljev) nastalega neravnovesja. Vse preveč smo navajeni na instantne (trenutne) rešitve in se bolj kot z odpravljanjem vzrokov ukvarjamo le z odpravljanjem posledic. Vse to iz preprostega razloga, ker je posledica običajno jasno vidna ali občutena in jo lahko odpravimo takoj (z zdravstveno obravnavo in zdravili), iskanje vzroka za nastalo neravnovesje pa je običajno dolgotrajen proces, končna rešitev pa običajno ni le v eni tabletki, temveč v celostni obravnavi človeka.

Še pred nekaj leti je uradna medicina veljala za edino pravilno in hkrati tudi edino priznano izbiro zdravljenja posameznika. Znanstvena ali uradna medicina temelji na znanstveno dokazanih učinkih zdravljenja, ki ga izvajajo zdravniki z medicinsko izobrazbo na podlagi že preverjenih metod in na podlagi že preverjenih sredstev zdravljenja. Metode zdravljenja se s časom spreminjajo in izboljšujejo, do novega odkritja načina zdravljenja pa uradna medicina pride s pomočjo statistične primerjave rezultatov starega in novega načina zdravljenja. Uradna medicina pa se še vedno vse preveč osredotoča le na posledico nastalega ravnovesja (torej bolezni) in išče

rešitev le za trenutno nastalo situacijo (zdravljenje posledice). Posameznika ne obravnava celostno.

Zaradi tega dejstva do izraza vedno bolj prihajajo tako imenovane alternativne oblike zdravljenja, saj človeka obravnavajo kot celoto in zdravijo celostno, holistično, na vseh ravneh človeškega bitja. Te oblike zdravljenja imenujemo komplementarne metode oziroma komplementarna medicina, saj niso del uradne medicine, ker rezultati zdravljenja po teh metodah niso primerljivi oziroma statistično merljivi s strokovnimi merili uradne medicine.

Kljub temu ljudje vedno bolj posegamo po komplementarnih metodah zdravljenja, saj te (o)zdravijo človeka celostno, prednostno pa iščejo tudi vzroke za nastalo neravnovesje z namenom trajne odprave bolezni.

Vzroke za nastalo neravnovesje in torej stanje bolezni najhitreje in najlažje odkrije posameznik sam, saj se najbolje pozna. Ob pomoči celostne zdravstvene obravnave, pa naj gre za uradno ali komplementarno obliko medicine, lahko določena neravnovesja (bolezni) odpravi za vedno in se s pridobljenim znanjem in vedenjem lahko pravočasno izogiba novim.

Odprava bolezni je pomembna tudi zato, ker bolezen ruši samopodobo posameznika. Malnar (Toš in Malnar 2002, 4) zapiše, da telo ni le instrument gibanja in dihanja, pač pa je predvsem utelešenje posameznikovih predstav o sebi, ki so obenem tudi ponotranjene družbene predstave.

Po definiciji WHO je zdravje celovit in dinamičen sistem, ki je sposoben prilagajanja vsem vplivom okolja ter posamezniku in skupnosti omogoča opravljati vse biološke, socialne in poklicne funkcije ter preprečevati bolezni, onemoglost in prezgodnjo smrt (WHO 2015).

Ta definicija zdravje omenja kot vrednoto in kot vir za kakovostno in produktivno življenje vsakega posameznika in tudi družbe kot celote, kar privede do dejstva, da skrb za zdravje ni (in ne sme biti) le odgovornost posameznika in medicinske stroke ter zdravstvenih inštitucij, ampak odgovornost družbe kot celote.

Kljub navajanju dejstva, da sta zdravje in skrb zanj odgovornost celotne družbe, je v prvi vrsti vsak posameznik odgovoren za lastno zdravje. Z lastno voljo in opravično sposobnostjo lahko odloča o tem, kdo in na kakšen način lahko posega v njegovo zdravljenje, saj je to intimni del vsakega posameznika.

Uzakonitev pravil in načinov, kako in kje vse naj posameznik skrbi za svoje zdravje, ni relevantna, saj noben zakon ali pravilo ne more nikogar prisiliti v določena ravnanja na področju skrbi za zdravje in ohranjanja zdravja, ki jih posameznik sicer ne izvaja sam.

2.2 ZDRAVJE KOT VREDNOTA

V današnjem času, v času materializma, so tudi pri delu ekonomske vrednote osnovna gonilna sila in jim je vse drugo podrejeno. Maslach (Maslach in Leiter 2002, 127) nadalje navaja, da se skrbi za posameznika (tudi za njegovo zdravje) ne bo nihče posebej posvečal, dokler ne bo imela ekonomskih posledic. Sporom na delovnem mestu, preobremenjenosti z delom in ostalim neskladjem na delovnem mestu naj bi se začeli posvečati šele, ko bi bila dokazana povezava med njimi in povišanjem stroškov ali zmanjšanjem dobičkov.

Navedeno po eni strani drži, vsaj za večja podjetja, kjer je izpad posameznika (bolniška odsotnost) lahko nadomestljiv s prenosom obveznosti na sodelavce. V manjših, predvsem mikro podjetjih, kjer je število zaposlenih zelo majhno in vsako delovno mesto specifično, pa je posvečanje skrbi za posameznika tudi na področju zdravja in varnega dela nujno že od vstopa v podjetje.

Vzrok za takšno razlikovanje lahko iščemo tudi v tem, da je sistem vrednot v mikro podjetjih (ne samo družinskih) drugačen kot v večjih podjetjih, ki zaposlujejo nad sto ljudi.

Vrednote podjetja se načeloma določajo od vrha navzdol, torej jih oblikuje vodstvo in razširi na vse zaposlene, od katerih se pričakuje, da tem vrednotam sledijo. Običajno so vrednote v velikih podjetjih usmerjene predvsem na materialno področje, v smislu gradnje neizpodbitnega zaupanja v izdelek in storitev, ki se proizvaja ali ponuja, z namenom krepitve proizvoda in storitve ter posledično tudi podjetja v materialnem smislu.

Sodobne korporacije delno že vključujejo tudi druge, humane vrednote, skrb za okolje in širšo družbeno skupnost, prednjačijo pa še vedno bolj ekonomski ideali in cilji.

Mikro podjetja sistem vrednot oblikujejo v krogu vseh zaposlenih. Ni le vodstvo tisto, ki določa vrednote celotne skupine, saj ožje vodstvo običajno predstavlja le ena

oseba. Zato je realno pričakovanje, da je sistem vrednot v mikro podjetju (tudi v obravnavanem v tej nalogi) v prvi vrsti usmerjen k človeku, saj obstaja zavedanje, da je on tisti, ki ustvarja ekonomsko korist. V prednosti pred materialnimi vrednotami so vrednote zdravja, zdravih delovnih odnosov, urejenega in kreativnega delovnega okolja, dobrega počutja, zadovoljstva z delom, vse, kar vodi do zadovoljstva pri delu, posledično pa tudi uspeha in končno boljšega materialnega rezultata (dobička podjetja).

Kadar je v podjetju zdravje prednostna vrednota, sta tudi načrtovanje promocije zdravja na delovnem mestu in njeno izvajanje lažje sprejemljiva in izvedljiva, tako s strani vodstva kot ostalih zaposlenih. V obravnavanem mikro podjetju sem opazila, da se že nekaj let izvajajo nekakšne neformalne oblike promocije zdravja, saj se zaposleni med seboj veliko pogovarjajo o rekreaciji, zdravi prehrani, pitju vode in tudi boleznih.

2.3 VPLIV ZDRAVJA NA ZADOVOLJSTVO IN SOCIALNO VKLJUČENOST POSAMEZNIKA

Zdravje oziroma bolezen nima vpliva le na fizično počutje posameznika, temveč tudi na njegovo sprejemanje samega sebe in delovanje v okolju.

Delovno okolje danes ne predstavlja več le fizične obremenitve telesa posameznika v času prisotnosti na delu, marveč vedno bolj psihično obremenitev, ki se pogosto ne dogaja le v času fizične prisotnosti na delu (na delovnem mestu v podjetju), ampak se vse bolj razteza tudi v čas zunaj dela, v posameznikovo zasebno življenje.

Glede na to, da je danes meja med delovnim in zasebnim časom zelo gibljiva in je ob uporabi vse moderne tehnologije za prenos podatkov in informacij težko postaviti ločnico med tem, ali si službeno dosegljiv ali ne, lahko rečem, da je obremenjenost z delom (predvsem psihična) del osebnega življenja posameznika.

Pretežne bolezni današnjega časa so v primerjavi s pretežnimi boleznimi v preteklosti bolj psihosomatskega značaja. Nakopičene čustvene napetosti in strahovi izhajajo zlasti iz preobremenjenosti z delom, tudi samo delo danes ni več pretežno fizično naporno, ampak bolj sedeče (statično). Tak način dela kaže na to, da izobrazba in statusni položaj ne pomenita nujno zdravja, ampak lahko celo več

bolezni, saj sta na primer stres in izgorelost bolezni višje izobraženih ljudi in materialno bolje situirane populacije.

Različni socialno povzročeni stresi pri delu se, kot navaja Malnar (Toš in Malnar 2002, 3–32), v večini akumulirajo na dnu socialne hierarhije in jih je več vrst:

- senzorični stresi, kot sta močna svetloba in hrup,
- stresi dosežka v povezavi z delovnimi nalogami,
- socialni stresi, kamor štejemo pomanjkanje zasebnosti ali pretirano osamljenost, celo izolacijo,
- okoljski stresi, kot so umazanija, hrup in strupene snovi,
- stresi odločanja, nastali zaradi konfliktov ciljev,
- strah pred prihodnostjo v povezavi z uspehom pri delu in ohranjanjem stabilne zaposlitve.

Lahko torej trdimo, da je zdravje tudi socialno-ekonomska kategorija, pri čemer so ključne relativne neenakosti med sloji. Psihosomatske težave pa so tista točka, kjer se učinek socialno-ekonomskih stresov na individualni ravni najbolj jasno pokaže.

V sodobni družbi je splošno sprejeto dejstvo, da so zdravi in zadovoljni delavci, ki delajo v varnem in spodbudnem delovnem okolju, običajno produktivnejši in ustvarjalnejši, redkeje zbolijo in odhajajo v bolniški staž (Obrtna zbornica Slovenije 2014).

Zadovoljstvo zaposlenega na delovnem mestu je zagotovo najpomembnejše, kar si posameznik pri opravljanju svojega dela lahko želi. Hkrati pa je zadovoljstvo pogoj za uspešno delo, motiviranost, inovativnost in končno tudi pripadnost podjetju.

»Zadovoljstvo zaposlenih lahko definiramo tudi kot izrazito pozitivno čustveno stanje posameznika, ki je rezultat načina doživljanja dela, pojmovanja in ocenjevanja stanja delovnega okolje, izkušenj pri delu ter načina občutenja vseh elementov dela in delovnega mesta« (Mihalič 2008, 4).

Zadovoljstvo je občutek, ki ga doživlja posameznik pri delu, na osnovi katerega se z veseljem odpravi na delo, se veseli novih dnevnih delovnih izzivov, se rad vrača v delovno okolje in med sodelavce, je zadovoljen z dosežki in uspehi pri svojem delu.

Na zadovoljstvo pri delu vpliva veliko dejavnikov, ki so vezani predvsem na sodelavce, fizične pogoje dela, možnost strokovnega in osebnega razvoja, varnega in zdravega delovnega okolja, nadrejene in nagrajevanje dela.

Odgovor na ključno vprašanje, kateri so najpomembnejši predpogoji za zadovoljstvo zaposlenih, je dala mednarodna raziskava na tem področju (1999–2007), po kateri Mihalič (2008, 5) povzema, da so ti elementi predvsem definirana in jasno predstavljena pričakovanja in cilji, spodbujanje sposobnosti in samoiniciativnosti, izpostavljanje dosežkov pri delu, prispevanje k razvoju organizacije prek osebnega razvoja, razvijanje solidarnosti in prijateljstva v medosebnih poslovnih odnosih, odprta in demokratična komunikacija ter spodbujanje zdrave konkurence med zaposlenimi.

Zadovoljstvo pri delu je eden od ključnih sestavnih delov posameznikovega splošnega zadovoljstva. Pomembno je zato, ker vpliva tudi na zadovoljstvo, sproščenost tudi v prostem času posameznika. Zadovoljen posameznik ima veliko motivacije in želje za opravljanje vseh nalog v zasebnem življenju, hkrati pa se lažje sprosti in tudi spočije. Počitek oziroma spočito telo pa je eden od pomembnih dejavnikov zdravja. Zdrav človek ima tudi več možnosti za doseganje svoje sreče, ki je zagotovo glavni cilj vsakega posameznika. Srečen človek lahko da sebi in svoji okolici največ.

3 OPREDELITEV PROMOCIJE ZDRAVJA IN ZAKONSKA UREDITEV

3.1 OPREDELITEV PROMOCIJE ZDRAVJA

Cilj promocije zdravja na delovnem mestu je predvsem omogočanje zdravega in varnega delovnega okolja za vse zaposlene.

Promocija zdravja na delovnem mestu vključuje aktivno podporo delodajalcev pri izboljšanju splošnega zdravja in dobrega počutja zaposlenih, kar je skupen interes delodajalcev in zaposlenih. Pri tem procesu je bistvenega pomena, da so vsi zaposleni pod enakimi pogoji, vključeni v ta proces in da se upoštevajo njihove potrebe in stališča glede izboljšav organizacije dela in delovnega okolja (Ministrstvo za zdravje RS 2015).

Ob tem Ministrstvo za zdravje RS (2015) v smernicah navaja, da je promocija zdravja na delovnem mestu lahko uspešna le, če je plod sodelovanja in izvajanja vseh akterjev; če je zdravje zaposlenih sestavni del strategije upravljanja in je organizacija predana izboljšanju zdravja zaposlenih; če omogoča enakopravno sodelovanje vseh zaposlenih in je integrirana v vse pomembne odločitve in v vsa področja organizacije; če so vsi ukrepi in programi strukturirani po ciklu reševanja problemov, ki se začne z analizo potreb, nadaljuje pa z določitvijo prioritet, načrtovanjem, implementacijo in s kontinuiranim nadzorom ter z evalvacijo; če vključuje ukrepe, ki so usmerjeni tako v posameznika kot v delovno okolje; če združuje strategije zmanjševanja tveganja s strategijami razvoja zaščitenih dejavnikov in izboljšanja zdravja zaposlenih.

Zapisano da vedeti, da so uvedba in izvajanje promocije zdravja, ter priprava načrta v podjetju projekt, ki zahteva delo več kot ene osebe in znanje iz različnih področij. To je zanimiv projekt za večja podjetja, kjer kadrovska služba zaposluje večje število ljudi z zadolžitvami po posameznih področjih.

Zakonska obveza promocije zdravja pa se nanaša na vsa podjetja, izjema so le podjetja, kjer je zaposlena le ena oseba. Mikro podjetje, kjer običajno ni zaposlene osebe, ki bi opravljala samo kadrovska dela, je postavljeno pred dilemo, ali projekt promocije zdravja izpeljati v lastni režiji in za to izobraziti nekoga izmed zaposlenih, ali projekt promocije prepustiti zunanjemu izvajalcu. Obe možnosti za podjetje že v osnovi predstavljata dodaten strošek.

Če se podjetje odloči za interno izdelavo in izbrani zaposleni nima osnovnega znanja s področja varstva pri delu, pravnega področja, vpogleda v zdravstveno statistiko podjetja (odsotnosti zaposlenih) in znanja s področja promocije zdravja, ga je, za kakovostno izdelavo načrta in kasnejšo izvedbo ter evalvacijo projekta promocije zdravja treba vključiti v program za promotorje zdravja pri delu. V Sloveniji tak program izobraževanja izvaja Klinični inštitut za medicino dela, prometa in športa prek projekta »Čili za delo«. Program obsega 120 pedagoških ur teoretičnega in praktičnega dela s končnim preverjanjem znanja v obliki izdelave in zagovora konkretno izdelanega načrta promocije zdravja za lastno podjetje. Strošek izobraževalnega programa znaša 250 EUR, podjetje pa mora k temu dodati strošek izgubljenih ur dela zaposlenega in potne stroške. V tem primeru podjetje pridobi izdelan načrt promocije zdravja na delovnem mestu in zaposlenega z znanjem za izvajanje in kasnejšo evalvacijo programa in potrebne dopolnitve.

V primeru, da se podjetje odloči projekt promocije zdravja prepustiti zunanjemu izvajalcu, je minimalen strošek priprave načrta in osnovnega svetovanja, ter usposabljanja tima za zdravje z izobraževanjem skupine za zdravje 2.500 EUR (povzeto po spletni strani; <http://www.produktivnost.si/cenik/>). Navedeni znesek ne vsebuje revizije končne različice načrta promocije zdravja s priporočili. Ta strošek skoraj desetkratno presega strošek vložka v lastnega zaposlenega, ki ga podjetje vложи v primeru, da se odloči za prvo različico. Zunanji izvajalec vsako naknadno spremembo in nadzor nad izvedbo in evalvacijo programa dodatno zaračuna.

Po lastni izkušnji priporočam, da se vsako (mikro) podjetje odloči za vložek izobraževanja lastnih zaposlenih, če je to le mogoče, saj se bo investicija nekaj 100 EUR večkratno povrnila in je v primerjavi z zakonsko zagroženo globo za neizdelan načrt promocije zdravja (od 2.000 EUR do 40.000 EUR, po 76. členu ZVZD-1) minimalna.

3.2 ZAKONSKA UREDITEV PROMOCIJE ZDRAVJA NA DELOVNEM MESTU

Promocijo zdravja na delovnem mestu ureja zlasti Zakon o varnosti pri zdravju in delu (ZVZD-1), osnovno načelo pravice do zdravega življenjskega okolja pa je zapisano že v Ustavi Republike Slovenije.

Ustava Republike Slovenije

Najvišji splošni pravni akt države, Ustava Republike Slovenije, v svojem 72. členu navaja, da ima vsakdo v skladu z zakonom pravico do zdravega življenjskega okolja. Država skrbi za zdravo življenjsko okolje. V ta namen zakon določa pogoje in načine za opravljanje gospodarskih in drugih dejavnosti.

Zakon o varnosti in zdravju pri delu (ZVZD-1)

Zakon o varnosti in zdravju pri delu ima jasen namen; zagotoviti varno in zdravo delo, kar pomeni, da so v njem opredeljena načela, pravila ter aktivnosti, ki morajo posamezniku omogočiti uspešno opravljanje poklicnega dela, s polnim delovnim učinkom in brez škode za njegovo zdravje, od prvega dne pa do konca delovne dobe (Petruša in Remec 2010).

Zakonodajalec je skladno z evropsko zakonodajo leta 2011 dopolnil Zakon o varnosti in zdravju pri delu (v nadaljnjem besedilu: zakon), v katerem nalaga delodajalcem, da morajo načrtovati in izvajati program promocije zdravja na delovnem mestu, da morajo zagotoviti potrebna sredstva in način spremljanja njegovega izvajanja, kar pomeni, da morajo izvajati določene aktivnosti in ukrepe, da se ohranja in krepi telesno in duševno zdravje delavcev.

Načrt promocije zdravja na delovnem mestu mora biti zajet v izjavi o varnosti z oceno tveganja.

Z zakonsko določeno globo od 2.000 do 40.000 EUR, se kaznuje za prekršek delodajalca, ki v izjavi o varnosti z oceno tveganja ne načrtuje in ne določi promocije zdravja na delovnem mestu, zanjo ne zagotovi potrebnih sredstev pa tudi načina spremljanja njenega izvajanja (1. odstavek 76. člena ZVZD-1).

Z globo od 500 do 4.000 EUR se kaznuje odgovorna oseba delodajalca, ki stori navedeni prekršek (2. odstavek 76. člena ZVZD-1).

Zakon v 77. členu navaja tudi globe za prekrške delavcev in sicer v vrednosti od 100 do 1.000 EUR, vendar nikjer izrecno ne navaja promocije zdravja pri delu.

Smatram, da se zapis 3. odstavka 77. člena zakona »ne sodeluje z delodajalcem in delavci, ki so v izjavi o varnosti z oceno tveganja zadolženi za varnost in zdravje pri delu /.../« nanaša tudi na izvajanje promocije zdravja pri delu.

Izjava varnosti z oceno tveganja

Eden izmed temeljnih dokumentov, vezanih na varno delo in zdravje pri delu, je izjava o varnosti z oceno tveganja, ki med drugim opredeljuje tudi promocijo zdravja na delovnem mestu v posameznem podjetju.

Z izjavo o varnosti z oceno tveganja delodajalec določi tveganja, ki so vezana na zdravje, počutje, razpoložljivost delavcev in varnost pri delu. Obvezna je za vse delodajalce, ki jo morajo narediti in občasno tudi obnavljati, ne glede na velikost in delovni proces (Petruša in Remec 2010).

Ministrstvo za zdravje RS (2015) navaja dolžnosti delodajalca pri izvajanju določil zakona, in sicer mora delodajalec:

1. zagotoviti varnost in zdravje delavcev pri delu, in sicer mora izvajati ukrepe, potrebne za zagotovitev varnosti in zdravja delavcev ter drugih oseb, ki so navzoče v delovnem procesu, vključno s preprečevanjem, z odpravljanjem in obvladovanjem nevarnosti pri delu, obveščanjem in usposabljanjem delavcev, z ustrezno organiziranostjo in s potrebnimi materialni sredstvi (5. člen);
2. izdelati in sprejeti izjavo o varnosti z oceno tveganja v pisni obliki, in sicer po izvedenem ocenjevanju tveganja za varnost in zdravje pri delu (3. točka, 17. člena);
3. sprejeti ukrepe za preprečevanje, odpravljanje in obvladovanje primerov nasilja, trpinčenja, nadlegovanja in drugih oblik psihosocialnega tveganja na delovnih mestih, ki lahko ogrozijo zdravje delavcev (25. člen);
4. načrtovati in izvajati promocijo zdravja na delovnem mestu (6. člen);
5. zagotoviti potrebna sredstva in način spremljanja izvajanja promocije zdravja na delovnem mestu (32. člen);
6. načrtovati promocijo zdravja na delovnem mestu v izjavi o varnosti z oceno tveganja (27. točka 76. člena)

Za izvajanje promocije zdravja na delovnem mestu ni standardnega vzorca ali predpisane metode. Prav tako v določilih nikjer ni zapisano, kakšno izobrazbo oziroma znanja mora imeti oseba, ki v podjetju pripravlja načrt in vodi proces izvajanja promocije zdravja na delovnem mestu. Navedeno je le, da mora vsak delodajalec temeljna načela promocije zdravja na delovnem mestu prilagoditi svoji organizaciji in okoliščinam. Torej delodajalcu (v mikro podjetju) načeloma ni treba vložiti v izobraževanje zaposlenega, dovolj je le, da izbere takšnega, ki mu bo

izdelava načrta v izziv, ne glede na področje, na katerem dela. To ni narobe in načeloma ne predstavlja problema, če zaposleni dela na področju splošnih kadrovskih in administrativnih del. V tem primeru lahko samoiniciativno poišče vire za izdelavo načrta in primere dobre prakse, ki jih (prilagojene) vpelje v svoje podjetje.

Načrt promocije zdravja na delovnem mestu je namreč lahko priloga oziroma aneks k obstoječi oziroma veljavni oceni tveganja, podpisan s strani direktorja ali pooblaščen osebe. Oceno tveganja pa naj bi kljub vsemu pripravila oseba, ki ima znanja in izkušnje s področja varstva pri delu.

O načrtu oziroma programu promocije zdravja na delovnem mestu mora delodajalec seznaniti vse delavce in pridobiti njihovo pisno potrditev, da so pripravljeni na aktivno sodelovanje pri izvajanju načrta.

3.3 OPREDELITEV IN POMEN ZDRAVEGA DELOVNEGA MESTA

»Na delu preživimo vsaj tretjino svojega življenja, zato lahko rečemo, da je delo, delovno mesto oziroma delovno okolje zelo pomembno za naše zdravje. Delovno mesto neposredno vpliva na fizično, duševno, socialno in ekonomsko blaginjo delavcev ter posledično na zdravje družin, skupnosti in družbe« (Petruša in Remec 2010, 12).

Delovno mesto je ena od najpomembnejših vstopnih točk za komunikacijo z zaposlenimi glede varnega in zdravega načina življenja, ne samo na delovnem mestu, ampak nasploh. Zaposleni pridobijo znanje o varnem in zdravem načinu življenja na delovnem mestu, ki ga prenesejo tudi v svoj življenjski slog in tako izboljšajo svoje zdravje. Bolj zdrav delavec je bolj zadovoljen, hkrati pa pomeni tudi manjše stroške za delodajalca in zdravstveno-zavarovalni sistem zaradi bolniških odsotnosti (Ministrstvo za zdravje RS 2015).

Delovno mesto torej ni le kraj, kjer človek preživi tretjino svojega časa, in kraj, kjer se človek lahko poškoduje ali zboli, temveč je kraj, kjer se prepletajo fizični, psihični in socialni dejavniki ter obremenitve. Zakonodajalec se s tem strinja in je zaradi tega tudi namenil precejšnjo pozornost oblikovanju smernic za zdravje pri delu. Delovno mesto naj torej ne bi bilo le brez neposrednih groženj zdravju; zaposlenemu mora nuditi dobrobit na fizični, psihični in socialni ravni. V zadnjih desetletjih povečanega posvečanja zdravemu delovnemu okolju so se definicije zdravega delovnega mesta

drastično spreminjale. Iz prepričanja, da delovno mesto definirajo le dejavniki fizičnega okolja, kot so fizične in kemične ter ergonomske in biološke nevarnosti, se je pojem zdravega delovnega mesta razširil, tako da sedaj zajema tudi posameznikov življenjski stil in njegovo skrb za zdravje, psihosocialni kontekst dela (kot je na primer kultura organizacije) ter vlogo širše družbe.

Telesne in duševne lastnosti delavca morajo biti ves čas v ravnovesju z zahtevami delovnega mesta. Nalogo uravnovešanja ima varstvo pri delu, ki zajema tehnično, zdravstveno, psihosocialno in družbeno pravno varstvo. Če pride do rušenja ravnovesja, pride do kazalnikov negativnega zdravja (bolezni), kot so nezadovoljstvo, slabo počutje, utrujenost, bolniški stalež, poškodbe pri delu, poklicne bolezni, invalidnost ter posledično neučinkovitost in nekonkurenčnost podjetja (Bilban 1999, 40).

Pisala sem že o tem, da je sreča največ, kar lahko človek v svojem življenju doseže. Jančič se v zanimivem sestavku sprašuje, ali obstaja srečno delovno mesto (Jančič v Ekonomska demokracija 2013). V sklopu pozitivne psihologije naj bi se izoblikoval pojem srečnega delovnega mesta. Ta koncept naj bi bil povezan z zadovoljstvom pri delu, s smiselnostjo dela, z zavzetostjo, delovnim elanom, zmožnostjo ustvarjalne zatopitve v delo, z notranjim zadovoljstvom in žarom ter s strastjo do dela. Nadalje povzema, da bi se glavne značilnosti sreče na delovnem mestu lahko merile skozi čustveno pripadnost organizaciji in zadovoljstvo pri delu.

V stroki pa obstajajo tudi nasprotniki tega koncepta, ki so mnenja, da je zadovoljstvo pri delu in posledično sreča, stvar posameznika in ne dolžnost delodajalca. Delodajalec naj bi bil bolj uspešen, če bi poskrbel za odpravo izvorov nezadovoljstva, ki so vezani na neenakosti pri plačilu, slabe delovne pogoje in slabo komuniciranje, nezasluženo napredovanje in slabe delovne rezultate.

O tem konceptu se bo zagotovo še govorilo, saj na nov način opisuje tudi zdravo delovno mesto (če štejemo, da je zdravje osnovni pogoj za srečo), saj že obstajajo prve raziskave, ki kažejo na to, da se tudi v Sloveniji že koncept srečnega delovnega mesta.

3.4 UČINKI PROMOCIJE ZDRAVJA NA DELOVNEM MESTU

Pozornost, ki jo namenimo zaposlenim s promocijo zdravja na delovnem mestu, prinaša številne prednosti, ki jih lahko razdelimo na prednosti na strani delodajalcev oziroma organizacije in na prednosti na strani delavcev. Vse skupaj pa pomenijo prednosti za družbo kot celoto (Petruša in Remec 2010, 14).

Med prednosti za delodajalce in podjetje med drugim štejemo:

- znižanje poškodb pri delu in poklicnih boleznih,
- znižanje absentizma,
- zmanjšano fluktuacijo delovne sile,
- znižanje stroškov poslovanja, povezanih z boleznimi in bolniško odsotnostjo,
- zmanjšanje bolniškega staleža,
- zmanjšanje delovne invalidnosti,
- povečanje kakovosti izdelkov in storitev,
- povečanje produktivnosti,
- večanje števila inovacij v podjetju,
- večanje zadovoljstva zaposlenih in strank,
- izboljšanje ugleda organizacije.

Prednosti za podjetje so ne nazadnje tudi finančne, saj vsak evro, vložen v promocijo zdravja, prinaša podjetju donos v višini od 2,5 do 4,8 EUR kot posledica manjših stroškov (Evropska agencija za varnost in zdravje pri delu – EU-OSHA 2016).

Slaba varnost in zdravje pri delu pomenita strošek za podjetje, dobra varnost in zdravje pri delu pa se jim obrestujeta. Podjetja z višjimi standardi varnosti in zdravja so uspešnejša in stabilnejša (EU-OSHA 2016).

Med prednosti za delavce pa navajamo:

- večanje duševne in telesne blaginje,
- boljše zdravje, boljšo usposobljenost za varovanje zdravja,
- večje zadovoljstvo pri delu,
- varno in zdravo delovno okolje,
- doseganje boljših delovnih rezultatov in lažje napredovanje,
- lažje spopadanje z obremenitvami na delu in zunaj njega,
- ohranjanje dobrega zdravja tudi v tretjem življenjskem obdobju.

Prihranke lahko pričakujeta tudi država in družba v celoti, saj se zmanjšajo potrebe po storitvah zdravstvenega sistema in izdatki za javno zdravstveno službo. Obremenitve zdravstvene blagajne se zmanjšajo tudi zaradi upada bolniških odsotnosti, znižajo se stroški zaradi bolezni, povezanih z delom in poškodbami pri delu.

Dolgoročno lahko pričakujemo, da se podaljša tudi čas delovno aktivnega življenja, kar je ob nujnem podaljševanju delovne dobe zelo pomembno (Stergar in Udrih Lazar 2012, 12).

Ob pričakovanju vseh pozitivnih rezultatov promocije zdravja je treba navesti, da gre za dolgoročen proces, rezultati katerega so vidni v roku parih let. Nekaj let investicij v zdravje zaposlenih bo ob vključevanju vseh akterjev in njihovem aktivnem prizadevanju začelo kazati pozitivne učinke v roku od 3 do 5 let.

Upoštevati je treba tudi dejstvo, da imajo nekateri zaposleni kronične bolezni, njihovo zdravljenje pa zahteva svoj čas in sprijaznjenje z dejstvom, da morda ne bodo nikoli odpravljene.

3.5 EKONOMSKA UPRAVIČENOST IN DAVČNI VIDIK PROMOCIJE ZDRAVJA

Predvidevali bi lahko, da glede na to, da imajo delodajalci in zaposleni v Sloveniji veliko razlogov za hitro in korenito ukrepanje glede promocije zdravja, stresa in produktivnosti dela (skladno z zakonodajo in s podatki o dejanski iztrošenosti zaposlenih), tudi dejansko učinkovito ukrepajo. Vendar ni tako, saj se večina organizacij v Sloveniji s promocijo zdravja in z upravljanjem s stresom še ne ukvarja resno. Praksa v Sloveniji kaže, da mnogi delodajalci razmišljajo, da se jim bolj splača plačati morebitno kazen za nespoštovanje zakona (ZVZD-1 2011) kot pa ukrepati skladno z zakonom, zlasti glede promocije zdravja in obvladovanja psihosocialnih tveganj (Podjed 2014).

Klemen Podjed se v svojem članku v reviji Ekonomska demokracija (Podjed 2014) sprašuje, ali se promocija zdravja sploh splača. Ugotavlja, da gre za eno od najbolj donosnih vlaganj.

Poudarja, da je kratkoročno razumevanje ukrepov promocije zdravja, gledano zgolj stališče stroška kratkovidno in ima ne nazadnje hude ekonomsko finančne posledice. Treba je tudi upoštevati, da je treba programe promocije zdravja izvajati od 3 do 5 let, da se pokažejo učinki.

Podatki o ekonomski učinkovitosti programov promocije zdravja na delovnem mestu kažejo na visoko donosnost tovrstnih programov. Evropska agencija za varnost in zdravje pri delu navaja, da vsak vložen evro v promocijo zdravja na delovnem mestu, povrne od 2,4 do 4,8 EUR prek zmanjšanja stroškov bolniške odsotnosti, fluktuacije, višje produktivnosti in drugih učinkov.

Toth (2014) poudarja, da čeprav je izvajanje ukrepov varnosti in zdravja pri delu ter krepitev zdravja na delovnem mestu naloga in obveza delodajalcev, bi jim morala država stopiti naproti in pomagati v obliki določenih spodbud. Te spodbude bi lahko bile v obliki znižanja prispevnih stopenj za delodajalce, ki v zdravje in varnost svojih delavcev vlagajo ustrezna finančna sredstva in tako zmanjšajo stroške za nosilca zavarovanja pod povprečje dejavnosti ali države, oziroma v obliki zvišanja stopnje delodajalcem, ki v zdravje in varnost zaposlenih ne vlagajo dovolj in imajo nadpovprečne stroške na področju zdravstvenega in invalidskega zavarovanja. Take spodbude bi lahko uvedli tudi za zaposlene zavarovance s tem, da bi jim znižali doplačila ob uveljavljanju pravic iz obveznega zavarovanja, če se redno in aktivno vključujejo v programe krepitev zdravja na delovnem mestu in zaradi tega manj ali sploh ne koristijo pravic iz obveznega socialnega zavarovanja (Toth 2014).

Davčna uprava Republike Slovenije (DURS) je izdala pojasnilo glede davčne obravnave promocije zdravja na delovnem mestu, v katerem navaja, da plačil, ki jih delodajalec nameni za zagotavljanje promocije zdravja delavcev na delovnem mestu, ni mogoče na splošno izvzeti iz bonitet. Pri opredelitvi, ali se ta plačila štejejo za boniteto ali ne, je treba upoštevati dejstva in okoliščine posameznega primera v skladu z veljavno opredelitvijo bonitet po Zakonu o dohodnini (ZDoh-2) (Durs 2013). V tretjem odstavku 39. člena ZDoh-2 je določeno, katere ugodnosti se ne štejejo za boniteto. Po tej določbi so tako iz bonitete izvzeta tudi določena plačila delodajalca, ki so vezana na izvajanje ZVZD-1, in sicer:

- plačila delodajalca za zdravstvene preglede delojemalcev, ki jih je delodajalec dolžan zagotoviti na podlagi zakona, ki ureja varnost in zdravje pri delu in bi

opustitev zdravstvenega pregleda oziroma plačila pomenila kršitev zakona in s tem kazensko odgovornost delodajalcev;

- plačila delodajalca za cepljenje delojemalcev pod pogojem, da iz izjave o varnosti z oceno tveganja delovnega mesta delojemalca skladno s predpisi, ki urejajo varnost in zdravje pri delu sledi da je treba takemu delojemalcu zagotoviti cepljenje;
- plačila delodajalca za zavarovanje delojemalcev za nesreče pri delu, ki ga je delodajalec dolžan zagotoviti na podlagi zakona in bi opustitev zavarovanja oziroma plačila pomenila kršitev zakona.

DURS nadalje navaja, da bonitete, ki jih delodajalec delojemalcu ne zagotavlja redno ali pogosto, če vrednost plačil v mesecu ne presega 13 EUR, in ugodnosti delodajalec zagotavlja vsem delojemalcem pod enakimi pogoji, kot so zlasti regresirana prehrana med delom, uporaba prostorov za oddih in rekreacijo in v drugih podobnih primerih zagotavljanje običajnih ugodnosti. Te se po določbah Zdoh-2 ne štejejo kot bonitete, in se ne vključujejo v davčno osnovo dohodka iz delovnega razmerja.

Iz navedenega izhaja, da plačil delodajalca za promocijo zdravja na delovnem mestu po veljavnih določilih Zdoh-2 ni mogoče na splošno izvzeti iz bonitet oziroma se ta plačila ne štejejo za boniteto le, če so izpolnjeni pogoji za izzem po eni izmed navedenih določb.

Ustrezna davčna politika bi lahko brez dvoma bistveno pripomogla k širitvi oziroma razmahu vlaganj delodajalcev v zdravje zaposlenih, kar bi na drugi strani imelo pozitivne posledice ne le za delodajalca, temveč tudi (in predvsem) za državo oziroma državno blagajno. Ne le v obliki dodatnih davčnih prihodkov, temveč predvsem zaradi znižanja določenih stroškov, ki danes nastajajo državi oziroma državnim blagajni zaradi raznoraznih z opravljanjem dela povezanih bolezenskih stanj delojemalcev in ki bi se jih dalo uspešno preprečevati oziroma zmanjševati z uporabo sodobnih ukrepov za njihovo zmanjševanje (Kobal 2014).

Sama nisem zasledila, da bi se glede davčne obravnave promocije zdravja jasno in enotno opredelila finančno–računovodska stroka. Tudi to je pokazatelj, da se podjetja v Sloveniji s tem problemom ne ukvarjajo pretirano in v večji meri. Naletela sem le na eno od davčno–svetovalnih podjetij, ki ima na svoji spletni strani poleg davčnih obvez

v zvezi s promocijo zdravja navedeno tudi lastno mnenje (spletna.taxa.si). To sicer izpodbija vključenost stroškov promocije zdravja v sistem bonitet, prav tako se ne strinja s tem, da so stroški promocije zdravja davčno nepriznani. Kot sem že zapisala, je zdravje delavcev predpogoj za uspešno delo in produktivnost podjetja, torej nujno potrebno za opravljanje poslovne dejavnosti. Kot taki bi morali biti torej stroški tudi davčno priznani (v razumni meji). Hkrati pa je zakonodajalec v smernicah sam zapisal, da morajo biti v proces promocije zdravja vključeni vsi zaposleni pod enakimi pogoji. Torej stroški promocije zdravja prav tako ne morejo biti vključeni v sistem bonitet, ki davčno bremeni tudi vsakega posameznika (prek plačila dohodnine).

Zakonodajalec bi bil dolžan uvesti davčne spodbude za izvajanje promocije zdravja na delovnem mestu in ob tem zagotoviti ustrezen nadzor nad kršitelji oziroma tistimi, ki bi hoteli izkoristiti davčne spodbude v svojo korist.

4 PROMOCIJA ZDRAVJA NA DELOVNEM MESTU V MIKRO PODJETJIH

4.1 IZZIVI ZA MIKRO PODJETJA

Po podatkih Evropske agencije za varnost in zdravje pri delu se šteje, da so mala in srednje velika podjetja ključni dejavniki gospodarske rasti, inovativnosti, zaposlovanja in socialne vključenosti ter steber gospodarstva EU (Evropska agencija za varnost in zdravje pri delu – EU-OSHA 2016).

Mala in srednje velika podjetja so po podatkih agencije leta 2013 zajemala 99,8 % vseh nefinančnih podjetij v EU. To ustreza 21,6 milijona podjetij v EU.

Po ugotovitvah Agencije za varnost in zdravje pri delu, so zaposleni v malih podjetjih izpostavljeni večjim tveganjem kot zaposleni v velikih podjetjih in mala podjetja tveganje težje obvladujejo. Razne študije, vključno z Evropsko raziskavo podjetij o novih in nastajajočih tveganjih (ESENER), ki jo izvaja agencija EU-OSHA, kažejo, da so izzivi glede upravljanja varnosti in zdravja pri delu posebno veliki v malih podjetjih. Agencija navaja, da je razmeroma slabo upravljanje varnosti in zdravja pri delu mogoče pripisati posebnostim malih podjetij, kot so strukturne in organizacijske značilnosti dela in zaposlitve, gospodarski položaj in poslovni odnosi, poslovna raznovrstnost in prožnost, neustrezna zakonodajna pokritost, odnosi in zmožnosti lastnikov in delavcev v takšnih malih podjetjih ali njihov kratek življenjski cikel. Mikro in mala podjetja zaradi teh značilnosti težje vzpostavijo in vzdržujejo varno in zdravo delovno okolje (EU-OSHA 2016).

Med drugimi dejavniki, ki vplivajo na upravljanje varnosti in zdravja pri delu v mikro podjetjih, če jih primerjamo z velikimi, so (EU-OSHA 2016):

- težave v zvezi z zakonskim urejanjem, saj so ta podjetja običajno raznovrstna, geografsko razpršena in nimajo enotnega zastopstva; proračunske omejitve, kar pomeni, da pogosto ni sredstev za izvajanje varnostnih in zdravstvenih pobud in ukrepov, na primer za plačilo nasvetov, informacij, orodij in nadzornih ukrepov v zvezi z zdravjem in varnostjo;
- omejena sredstva preprečujejo izvajanje preventivnih dejavnosti;

- za »neključne« naloge, med katere se včasih uvršča upravljanje varnosti in zdravja, je na voljo manj časa in energije; ustrezna varnost in zdravje pri delu se ne štejeta za prednostni nalogi;
- izvedba ocene tveganja je lahko draga in zapletena, zlasti če podjetje nima virov ali strokovnega znanja o varnosti in zdravju pri delu za njeno učinkovito izvedbo;
- organizacije, ki spodbujajo ali izvajajo ustrezno varnost in zdravje na delovnem mestu, včasih težko vzpostavijo neposreden stik z mikro in malimi podjetji.

4.2 KORISTI DOBRE VARNOSTI IN ZDRAVJA ZA MIKRO PODJETJA

Raziskave Agencije za varstvo in zdravje pri delu so pokazale, da manj kot polovica mikro in malih zagonskih podjetij posluje več kot pet let in le peščici se jih uspe uvrstiti v osrednjo skupino odličnih podjetij, ki so gonilna sila industrijske inovativnosti in uspešnosti. V neki študiji je bilo ugotovljeno, da so med novimi mikro in malimi podjetji iz ZDA imela tista, ki so propadla v enem ali dveh letih, v povprečju dvakrat več poškodb na delovnem mestu kot tista, ki so poslovala več kot pet let (EU-OSHA 2016).

Stroški nezgod vzbujajo še posebno veliko zaskrbljenost pri malih podjetjih, saj pomenijo 82 % vseh poškodb pri delu in 90 % vseh nezgod s smrtnim izidom (EU-OSHA 2016).

Vpliv resnega dogodka, povezanega z varnostjo in zdravjem pri delu, je lahko za malo podjetje poguben, saj se mikro in mala podjetja po dogodkih v zvezi z varnostjo in zdravjem pri delu precej težje postavijo na noge, še posebej če gre za dogodek, ki neposredno vpliva na več kot eno osebo. Prav tako ključnih delavcev v mikro podjetjih ni mogoče zlahka in hitro nadomestiti, kratkotrajne prekinitve poslovanja lahko povzročijo izgubo strank in pomembnih pogodb ter resno ogrozijo poslovanje. Resen dogodek lahko privede do zaprtja podjetja zaradi neposrednih stroškov odpravljanj njegovih posledic ali izgube pogodb in/ali strank.

Tovrstni statistični podatki dokazujejo, da sta za uspešnost in dolgoročno preživetje mikro in malih podjetij poglavitna dobro zdravje in varnost pri delu. Iz raziskave ESENER, ki jo je opravila agencija EU-OSHA, je razvidno, da lahko v nekaterih državah in sektorjih EU tudi mikro in mala podjetja poročajo o visoki stopnji praks upravljanja varnosti in zdravja pri delu. To kaže, da bi bilo mogoče precej izboljšati upravljanje varnosti in zdravja pri delu v mikro in malih podjetjih, če bi se vzpostavilo spodbudno okolje.

Učinkovito upravljanje varnosti in zdravja pri delu ni ključno le za izboljšanje dobrega počutja delavcev, temveč ob zmanjšanju izgub produktivnosti, ki so posledica poškodb ali bolezni, zagotavlja tudi dolgoročno uspešnost podjetij in gospodarstev (EU-OSHA 2016).

4.3 DEJANSKO STANJE NAČRTOVANJA PROMOCIJE ZDRAVJA V MIKRO PODJETJIH

V letu 2014 je Obrtno-podjetniška zbornica Slovenije (OZS) izvedla študijo o promociji zdravja na delovnem mestu pri malih delodajalcih (mikro in majhna podjetja), ki daje dokaj jasno sliko o dejanskem stanju na področju promocije zdravja v mikro podjetjih.

Delavcem in delodajalcem, ki so sodelovali v raziskavi, je skupno zavedanje, da ima delo vpliv na zdravje človeka. Vpliv delovnega okolja se lahko kaže v krepitvi zdravja ali pa v njegovem poslabšanju.

Izsledki raziskave so potrdili, da promocijo zdravja načrtujejo v manj kot polovici vprašanih podjetij, in sicer v vseh treh obravnavanih kategorijah podjetij; podjetja, ki imajo do 5 zaposlenih, podjetja, ki zaposlujejo do 10 delavcev, in podjetja z več kot 10 zaposlenimi.

Pri odgovorih glede poznavanja in izvajanja zakonskih zahtev na področju varnosti in zdravja pri delu ni posebnih razlik glede na velikost podjetij, z izjemo pri delodajalcih, ki zaposlujejo do vključno 5 delavcev. Iz prejetih odgovorov bi na prvi pogled lahko sklepali, da sta poznavanje in izvajanje zakonodaje na področju varnosti pri delu med vprašanimi razmeroma dobra, iz izkušenj pa bi temu težko pritrdili; bolj verjetno je, da vprašani ne želijo izpostaviti nepoznavanja in neizvajanja področne zakonodaje.

Raziskava je pokazala, da delodajalci v okviru promocije zdravja nudijo večinoma udejstvovanje pri raznih športnih aktivnostih. Na podlagi izvedene študije je bilo ugotovljeno, da veliko delodajalcev napačno domneva, da promocijo zdravja predstavljajo zgolj cenejše karte za udeležbo na raznih športnih dejavnostih ali sofinanciranje udeležbe pri športnih aktivnostih. Delodajalci v času zaostrenih gospodarskih razmer izvajanje promocije zdravja vidijo zgolj kot dodatno obremenitev in strošek. Pogosto pa je izražen tudi pomislek o varovanju osebnih podatkov delavcev in neodzivnosti sodelujočih, velikokrat zgolj zaradi tega, ker nimajo dovolj informacij ali so te pomanjkljive ali celo napačne, ne vedo kaj se od njih pričakuje, kaj lahko sami storijo ali morda celo že izvajajo.

Pogost odgovor na strani delavcev je bil, da je zdravje njihova zasebna stvar, ki je niso dolžni deliti z delodajalci, kar zagotovo drži, saj smejo delodajalci zaposlene le spodbujati k udeležbi pri aktivnostih promocije zdravja, prisiliti pa jih ne morejo.

Razmeroma visok odstotek najmanjših delodajalcev nima izdelanega načrta promocije zdravja, čeprav bi to morali imeti že do konca leta 2011. Vzroke za tako stanje lahko iščemo v pomanjkanju zavedanja, lahko pa v veliki zamudi pri izdelavi obljubljenih smernic za pomoč delodajalcem (izdane so bile v letu 2015) s strani ministrstva. Določene informacije in napotki delodajalcem sicer obstajajo, ni pa celostne informacije, kako se te problematike lotiti v praksi. Mnogo delodajalcev niti ne ve, kako naj se lotijo priprave načrta, nimajo ustreznega znanja, nekateri pa aktivnosti, ki sodijo pod okrilje promocije zdravja, v praksi že leta izvajajo, vendar ne na podlagi pisnega načrta, kot to določa zakon.

Raziskava je jasno pokazala, da so mikro delodajalci izdelavo načrta promocije zdravja v večji meri prepustili zunanjim izvajalcem (52,9 %), medtem ko je skoraj polovica (47,4 %) delodajalcev, ki zaposlujejo več kot 10 delavcev, sama izdelala načrt promocije zdravja. Zanimiv je podatek, da je kar 41,2 % sodelujočih delodajalcev iz najmanjših podjetij (do 5 zaposlenih) samostojno izdelalo načrt promocije zdravja na delovnem mestu, kar je glede na splošno gospodarsko stanje in pomanjkanje finančnih virov razumljivo, saj skušajo delodajalci na ta način prihraniti določena sredstva.

Zgoraj sem že podala primerjavo izdelave načrta promocije zdravja znotraj podjetja in pri zunanjih izvajalcih. Izkazalo se je, da je izdelava znotraj podjetja cenejša in ne

samo to, podjetje ima v svoji sredini usposobljenega zaposlenega, ki tudi nadzira izvajanje ukrepov promocije zdravja in predlaga nove.

V okviru izvajanja promocije zdravja delodajalci pretežno organizirajo športne in razne tematske aktivnosti (ponudba raznih delavnic na temo zdravega prehranjevanja, gibanja ipd.). Prav tako v večini nudijo zdravo prehrano zaposlenim, kar je sicer lahko problem v obravnavanih podjetjih, saj gre večinoma za manjša podjetja, ki nimajo svojih prehranskih obratov in se delavci prehranjujejo drugje. V prihodnje se bo temu verjetno prilagodila tudi ponudba v gostinskih lokalih. Nekateri delodajalci svojim zaposlenim občasno ponudijo zdrav obrok ali sadje. Drugi ukrepi se večinoma nanašajo na uvedbo organizacijskih ukrepov znotraj posameznega podjetja (npr. gibljiv delovni čas).

5 MEDNARODNA (EVROPSKA) MREŽA ENWHP

Še posebej v težkih gospodarskih časih je jasno, da nezanemarljiv strošek za podjetje pomenita tudi slaba varnost in zdravje pri delu. Po navedbi EU-OSHA (2016) študije primerov kažejo, da obstaja povezava med dobrim upravljanjem varnosti in zdravja pri delu z izboljšano uspešnostjo in dobičkonosnostjo podjetja. Če se varnost in zdravje pri delu zanemarjata, so (smo) na slabšem vsi; posamezni delavci, podjetja, nacionalni zdravstveni sistemi in celotna družba. To pomeni, da lahko boljše politike in prakse na področju zdravja in varstva pri delu vse prinašajo le koristi (EU-OSHA 2106).

Države s slabšimi sistemi varnosti in zdravja pri delu dragocena sredstva porabljajo za obravnavanje poškodb in bolezni, ki bi se jim bilo mogoče izogniti. Močna nacionalna strategija na področju zdravja in varstva pri delu ima številne koristi, med katere štejemo tudi:

- izboljšano produktivnost zaradi manj odsotnosti zaradi bolezni;
- znižanje stroškov zdravstvenega varstva;
- ohranitev zaposlitve starejših delavcev;
- spodbujanje učinkovitejših delovnih metod in tehnologij.

Bistvenega pomena je, da oblikovalci politike razumejo stroške slabe ali neobstoječe varnosti in zdravja pri delu. Nekateri so očitni, kot so na primer izgubljeni delovni dnevi in plačila nadomestil. Ocena nekaterih drugih, kot so na primer stroški trpljenja ljudi, pa je težja, saj so gospodarski učinki nezgod pri delu in z delom povezanih poškodb in bolezni na družbo lahko skriti, tako kot na primer slabše vzdušje med zaposlenimi ali izgubljene stranke in pogodbe (EU-OSHA 2016).

Evropska mreža za promocijo zdravja pri delu (ENWHP) zagotavlja pomembne premike na področju promocije zdravja pri delu v Evropi, odkar je bila leta 1996 formalno ustanovljena s strani organizacij s področja javnega zdravja ter zdravja in varnosti pri delu. S sprejemom Luksemburške deklaracije se je 31 članic mreže zavezalo k skupnemu razumevanju, promoviranju in izvajanju promocije zdravja pri delu (Čili za delo 2014).

Mreža z izvedbo številnih skupnih pobud razvija merila dobrih praks na področju promocije zdravja na delovnem mestu za različne vrste organizacij, poleg tega je v

državah članicah vzpostavila infrastrukturo za promocijo zdravja pri delu (ENWHP 2012).

Vizija mreže ENWHP so »Zdravi delavci v zdravih organizacijah.«

Mreža ENWHP tako skrbi za širjenje dobrih praks in izmenjavo informacij prek mednarodnih in nacionalnih mrež in forumov. Podpira tudi neformalno omrežje nacionalnih ustanov za varnost in zdravje pri delu, agencij za promocijo zdravja, inštitutov za javno zdravje ter zavodov za obvezno socialno in zdravstveno zavarovanje iz vse Evrope (ENWHP 2012).

Od svoje ustanovitve dalje se mreža ENWHP nenehno razvija in raste, tako da ima trenutno člane v 31 evropskih državah. Člani mreže si skupaj s partnerji v medsebojnem sodelovanju prizadevajo izboljšati zdravje in blaginjo pri delu ter omejiti vpliv z delom povezanih bolezni na evropsko delovno silo.

Glede na to, da je v nalogi obravnavano mikro podjetje del skupine družb, ki imajo sedeže v državah Evropske unije in tudi izven. Sledi kratek pregled vključenosti v mednarodno mrežo WHP za naslednje države: Slovenijo, Hrvaško, Italijo, Francijo, Švico, Srbijo in Združeni arabske emirate.

V nalogi obravnavano podjetje je edino v skupini družb, ki se je pričelo posvečati področju promocije zdravja pri delu. V ostalih podjetjih (nekatera med njimi štejejo tudi po več sto zaposlenih) se temu področju ne posvečajo oziroma v internih aktih ali kako drugače nimajo zapisanega načrta promocije zdravja na delovnem mestu ali podobnega načrta v povezavi z varnostjo in zdravjem pri delu. To velja tako za podjetja iz Evrope kot tudi za eno podjetje s sedežem v arabskem svetu. Vsa podjetja v mreži pa neformalno zelo dobro skrbijo za svoje zaposlene tudi na področju zdravja, predvsem s prilagoditvijo delovnih mest, delovnega časa in z ozaveščanjem zaposlenih o zdravi prehrani.

Ob navedenem pa pričakujem, da se bodo po zgledu Slovenije tudi ostala podjetja v skupini začela posvečati tudi formalni promociji zdravja, saj celotna skupina običajno sledi dobremu zgledu ene izmed držav.

5.1 SLOVENIJA

V Sloveniji sodi področje varnosti in zdravja pri delu v pristojnost Ministrstva za delo, družino in socialne zadeve ter Ministrstva za zdravje. Obe ministrstvi spremljata in ocenjujeta stanje na navedenem področju ter na podlagi ocen pripravljata predpise in rešitve za enotno urejanje področja varnosti in zdravja pri delu. Nadzor nad izvajanjem predpisov s tega področja sodi v pristojnost Inšpektorata RS za delo.

Pri Ministrstvu za delo, družino in socialne zadeve, ki opravlja naloge nacionalne informacijske točke EU-OSHA, deluje tudi nacionalna mreža, v kateri sodelujejo vladni predstavniki, predstavniki sindikatov in delodajalskih organizacij, strokovnjaki in raziskovalci s področja varnosti in zdravja pri delu ter medicine dela. Nacionalna mreža se ukvarja še zlasti s promocijo varnostne kulture ter širjenjem informacij o vprašanih zagotavljanja varnosti in zdravja pri delu (ENWHP Slovenija 2016).

5.2 HRVAŠKA

Ministrstvo za gospodarstvo, delo in podjetništvo je glavni administrativni organ za varnost pri delu in varovanje zdravja v Republiki Hrvaški. Za zagotavljanje varnosti pri delu in varovanja zdravja skrbijo še tri ustanove (ENWHP Hrvaška 2016):

- Hrvaški inštitut za varovanje zdravja in varnost pri delu opravlja nadzor in nudi strokovno pomoč ter deluje pod nadzorom Ministrstva za zdravje in socialno skrbstvo in Ministrstva za gospodarstvo, delo in podjetništvo,
- Hrvaški inštitut za zdravstveno zavarovanje in varovanja zdravja pri delu je organ, ki financira varovanje zdravja in varnost pri delu ter deluje pod okriljem Ministrstva za zdravje in socialno skrbstvo,
- Urad državnega inšpektorata je državna organizacija, ki je pod neposredno pristojnostjo vlade Republike Hrvaške in opravlja inšpekcijske preglede nad izvajanjem predpisov in statotov na področju varnosti pri delu.

5.3 ITALIJA

V Italiji spada institucionalni sistem za varnost in zdravje pri delu pod okrilje Ministrstva za delo in zdravje v povezavi z regionalnimi odbori za usklajevanje in s

socialnimi partnerji. Ti so pristojni za zagotavljanje nasvetov pri pripravi zakonodaje, nadzor, promocijo zdravja in pomoč podjetjem.

Naloge nacionalnega informacijskega sistema za preventivne ukrepe na delovnem mestu, ki ga sestavljajo ministrstvo za delo in socialno politiko, ministrstvo za zdravje, ministrstvo za notranje zadeve, regije in avtonomni provinci Trento in Bolzano, Nacionalni inštitut za zavarovanje pri nezgodah pri delu v sodelovanju z Nacionalnim svetom za gospodarstvo in delo, skupnimi organi in institucijami v sektorju, so usmerjanje, načrtovanje in ocenjevanje učinkovitosti preprečevanja nezgod in poklicnih bolezni, osredotočen pa je tudi na dejavnosti stalnega nadzora z združevanjem posebnih arhivov in oblikovanjem enotnih podatkovnih zbirk (ENWHP Italija 2016).

5.4 FRANCIJA

Francoski sistem za preprečevanje tveganj, ki izhajajo iz dela, zajema (ENWHP Francija 2016):

- ministrstvo za delo, ki oblikuje in izvaja francosko politiko varnosti in zdravja pri delu ter pri tem sodeluje s socialnimi partnerji in z usmerjevalnim odborom za delovne razmere;
- organe socialne varnosti, ki prispevajo k preprečevanju tveganj, ki izhajajo iz dela, na področju nezgod pri delu in poklicnih bolezni. Sistem se financira s prispevki delodajalcev, vodijo pa ga socialni partnerji. Podpirajo ga nacionalni sklad zdravstvenega zavarovanja in regionalni skladi zdravstvenega zavarovanja;
- znanstvene in operativne organe ter zdravniške službe, pristojne za preprečevanje, predvidevanje in obvladovanje tveganj ter ozaveščanje o tveganjih, ki izhajajo iz dela. Glavni organ je francoska agencija za varnost in zdravje v okolju in na delovnem mestu, ki pomaga pri ozaveščanju in preprečevanju tveganj, ki izhajajo iz dela. Nacionalna agencija za izboljšanje delovnih razmer podjetjem svetuje, poleg tega pa tudi praktično ukrepa na področju preprečevanja tveganj, ki izhajajo iz dela;
- pooblaščen zdravnike, ki nudijo izključno preventivne zdravstvene storitve, s katerimi skušajo preprečiti slabšanje zdravja delavcev zaradi pogojev dela.

5.5 ŠVICA

V Švici obstajata dva glavna zakona, ki urejata varnost in zdravje pri delu. Zakon o delovnih razmerjih zajema delovni čas, varovanje zdravja, gradbene standarde za delovna mesta in zaščito osebne nedotakljivosti. Zakon o nezgodnih zavarovanjih zajema preprečevanje nesreč pri delu in poklicnih boleznih, ki so skoraj v celoti posledica dela. Zakone izvršujejo kantonski inšpektorati za delo, SUVA (glavni organ za nezgodno zavarovanje) in državni sekretariat za gospodarske zadeve (Seco). Koordinacijski odbor nadzoruje in financira sistem kontrolnih pregledov za preprečevanje nezgod.

Socialni partnerji so zastopani v koordinacijskem odboru in v zveznem odboru za delo, ki razvija splošne zakone za zdravstveno varstvo.

O storitvah varnosti in zdravja pri delu se morajo pozanimati podjetja, pri katerih je nezgodno tveganje večje in ki imajo več kot 10 zaposlenih (ENWHP Švica 2016).

5.6 REPUBLIKA SRBIJA IN ZDRUŽENI ARABSKI EMIRATI

Tudi državi, ki nista del EU, čeprav Srbija sodi v enako kulturno območje kot ostale že omenjene države, imata področje varnosti in zdravja pri delu urejeno podobno kot ostale države.

REPUBLIKA SRBIJA

V Republiki Srbiji je za varnost in zdravje pri delu odgovorno ministrstvo za delo in socialno politiko. Znotraj ministrstva sta na tem področju dejavna dva upravna organa, in sicer direktorat za varnost in zdravje pri delu, ki med drugim pripravlja zakonodajo, ter inšpektorat za delo, ki je pristojen za nadzor nad njenim izvrševanjem.

Ministrstvo za delo in socialno politiko neposredno in stalno sodeluje z drugimi organi (ministrstvi, pristojnimi za zdravje, okolje, rudarstvo itd.), institucijami, odgovornimi za zdravje ali pokojninsko in invalidsko zavarovanje ter s socialnimi partnerji, z univerzami in drugimi.

Direkcija za varnost in zdravje pri delu je kot informacijska točka Evropske agencije za varnost in zdravje pri delu v Srbiji vzpostavila nacionalno mrežo za varnost in zdravje pri delu, ki vključuje predstavnike resornih ministrstev, socialnih partnerjev, univerz in drugih (ENWHP Srbija 2016).

ZDRUŽENI ARABSKI EMIRATI

Februarja 2010 je bil v Abu Dabiju ustanovljen center za varnost in zdravje na delovnem mestu (engl. OSHAD) z namenom implementacije celovitega in integriranega sistema za varnost in zdravje na delovnem mestu in za zagotavljanje zmanjševanja poškodb, nesreč in bolezni pri delu ter varnih in zdravih delovnih mest. Poslanstvo centra je razvoj integriranega sistema za zagotavljanje zdravih delovnih mest, ki bo v skladu z razvojnimi načrti in s programi vlade ter bo primerljiv z najboljšimi mednarodnimi primeri (Združeni arabski emirati 2016).

Cilj centra je zagotavljanje varne skupnosti skozi implementacijo integriranega sistema na delovnem mestu.

Strateške prioritete centra so:

- krepitev zdravstveno-varnostnih regulativnih orodij,
- učinkovito izvajanje programa varnosti in zdravja na delovnem mestu na ozemlju emirata,
- zagotavljanje prijav in preiskovanja poklicnih nezgod,
- spodbujanje ozaveščanja in širjenja kulture varnosti in zdravja na delovnem mestu (promocija).

Zaključna ugotovitev je, da je promocija zdravja podobno organizirana in promovirana v vseh državah, ne glede na kulturo, na katero se veže. Prav tako podjetja promocije še ne jemljejo kot obveze in jo formalno izvajajo le takrat ko obstajajo zakonska določila oziroma obveze in posledično tudi nevarnost finančne globe (kot obravnavani primer Slovenije).

Spodbudno je, da v vseh državah obstaja povezanost z mednarodno mrežo za promocijo zdravja pri delu, kar nakazuje na pričakovanje, da bodo podjetja v skupini družb v bližnji prihodnosti uredila tudi področje promocije zdravja pri delu v svoji državi.

6 PROJEKT »PROMOCIJA ZDRAVJA V TRGOVINSKI DEJAVNOSTI«

Trgovinska zbornica Slovenije združuje podjetja s področja trgovinske dejavnosti, ki urejajo svoje poslovanje v skladu s Kolektivno pogodbo za trgovinsko dejavnost.

Z namenom razjasnitve stanja na področju promocije zdravja na delovnem mestu je TZS v letu 2014 izvedla raziskavo tega področja ter pripravila izsledke na podlagi 206 prejetih vprašalnikov, zbranih prek TZS in Sindikata delavcev trgovine.

V navedeni raziskavi analiza odgovorov kaže naslednjo sliko stanja zdravja v trgovinski dejavnosti:

1. 53 % zaposlenih ni bilo v zadnjem letu odsotnih z dela zaradi bolezni, 20 % jih je bilo odsotnih do pet dni in le 4 % več kot 30 dni. Najpogostejša odsotnost je torej trajala do pet dni.
2. V zadnji dveh letih je bilo 45 % vprašanih nepretrgoma odsotnih z dela zaradi bolezni do 5 dni, 17 % od 5 do 10 dni, 8 % več kot 30 dni. Najdaljša nepretrgana odsotnost z dela zaradi bolezni je bila do pet dni.
3. Največkrat (55 %) je bil razlog odsotnosti z dela zaradi bolezni prehlad, viroza, gripa, 4 % kronična bolezen, 9 % težave s hrbtenico, 1 % psihične težave. Zanimivo je dejstvo, da psihične težave po tej raziskavi ne kažejo visokega odstotka odsotnosti, saj sem osebno predvidevala, da bo ta odstotek glede na število stresnih dejavnikov pri tem delu višji.
4. Anketirani v 29 % primerov niso prišli na delo kljub bolezni, 55 % do petkrat v zadnjem letu, 4 % od petkrat do desetkrat, 9 % več kot desetkrat. Velik je torej odstotek tistih zaposlenih, ki niso izkoristili prezentizma.
5. V primeru nezgode pri delu ali poklicne bolezni kar 88 % anketiranih ni bilo odsotnih z dela, 5 % do pet dni, 1 % od 5 do 10 dni, kar kaže na to, da je poklicnih bolezni in nezgod, ki bi terjale bolniško odsotnost, izredno malo.
6. Presenetljiv je odgovor, da je kar 59 % anketiranih obveščenih o programu promocije zdravja na delovnem mestu, 38 % ne, 3 % niso odgovorili, kar kaže na pretežno ozaveščenost o promociji zdravja na delovnem mestu.

TZS je po analizi podatkov ankete izvedla deset brezplačnih enodnevnih delavnic po osmih večjih krajih v Sloveniji. Ključne ugotovitve delavnic so bile:

- slaba seznanjenost mikro in malih podjetij z zakonodajnimi zahtevami glede promocije zdravja na delovnem mestu,
- delavci se neredno in nezdravo prehranjujejo, pogosto tudi izpuščajo obroke,
- povečan obseg dela pogosto povečuje stres delavcev, kar lahko posledično vodi v izgorelost,
- slaba seznanjenost in neizvajanje pravilnih tehnik za dvigovanje in premeščanje bremen, kar lahko vodi v dolgotrajne poškodbe,
- delavci so v prostem času premalo telesno aktivni;

Nadalje je TZS izdala zloženko, kjer so predstavljene vse ugotovitve raziskave in kjer delodajalcem predlaga, naj (TZS 2014):

- obveščajo delavce kako skrbeti za svoje zdravje na delovnem mestu preko plakatov, oglasnih desk, sestankov, intraneta, ...;
- seznanjajo delavce s prednostmi zdrave in redne prehrane, zato se priporoča zagotovitev toplega obroka;
- seznanjajo delavce s kratkimi 2-minutnimi vajami za sproščanje;
- seznanjajo delavce s tehnikami za pravilno dvigovanje in premeščanje bremen;
- uvedejo aktivne odmore med delovnim časom;
- organizirajo športne aktivnosti za delavce, ki se jih lahko udeležijo v prostem času.

7 MIKRO PODJETJE (1): POSNETEK PROMOCIJE ZDRAVJA NA DEL. MESTU

7.1 SPLOŠNI PODATKI IN ORGANIZIRANOST PODJETJA

Obravnavano mikro podjetje deluje na področju trgovinske dejavnosti, osnovna dejavnost je prodaja CNC obdelovalnih strojev na debelo ter servis strojev.

V trenutku priprave načrta promocije zdravja na delovnem mestu podjetje zaposluje devet redno zaposlenih.

Število zaposlenih po posameznih oddelkih je naslednje:

- področni vodja; 1 zaposlena oseba;
- finance, računovodstvo, kadri; 1 zaposlena oseba;
- nabava rezervnih delov in obračun servisnega dela; 1 zaposlena oseba;
- prodaja; 3 zaposlene osebe;
- servis; 3 zaposlene osebe;

Povprečna starost zaposlenih je 40,5 leta, razmerje med številom moških in žensk je 6:3.

Podjetje ima skladno z zakonodajo na področju varnosti pri delu in varovanje zdravja veljavno naslednjo dokumentacijo:

- izjavo o varnosti z oceno tveganja,
- zapisnik in poročilo o preiskavah fizikalnih škodljivosti, toplotno razmerje in osvetljenost,
- požarni red,
- zapisnik predavanja o mobingu, stresu na delovnem mestu in uporabi računalnika.

Vsi zaposleni imajo veljavno potrdilo o usposabljanju iz varnosti pri delu in varstva pred požarom, prav tako pa opravljene redne zdravniške preglede.

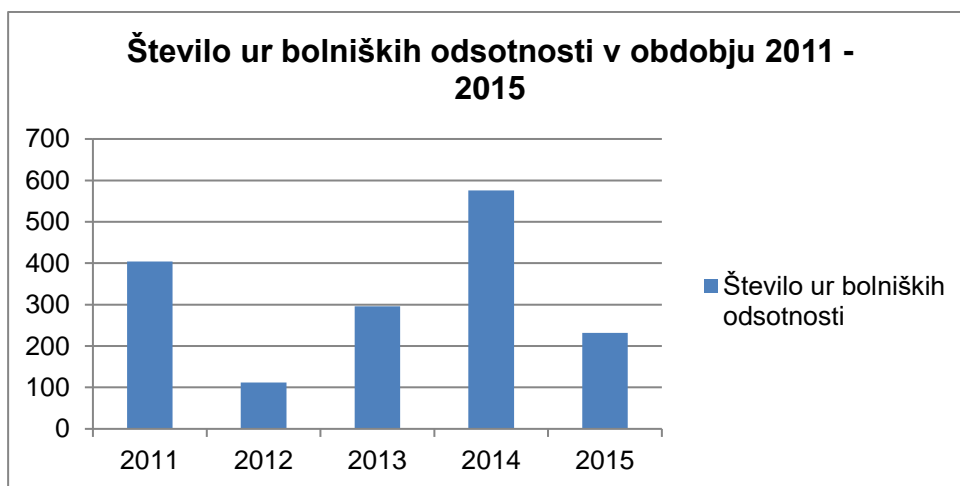
Zdravnik medicine dela je izdal tudi zdravstveno oceno tveganja za posamezna delovna mesta in izdal zdravniško potrdilo o zdravstveni zmožnosti za delo vsem zaposlenim.

V podjetju še ni izdelanega načrta promocije zdravja na delovnem mestu, ozaveščenost zaposlenih glede zdravja pa je na visoki ravni.

7.2 ANALIZA STANJA NA PODROČJU ZDRAVJA V MIKRO PODJETJU

V podjetju sem pridobila podatke o bolniških odsotnostih za zadnjih pet let (obdobje januar 2011 – december 2015), ki so prikazani v spodnjem grafikonu.

Graf 7.1: Gibanje bolniških odsotnosti



Predstavljeni podatki jasno kažejo, da je bilo v analiziranem obdobju izredno malo bolniških odsotnosti, kar je glede na povprečno starost zaposlenih (40,5 leta) nekako razumljivo.

Delež bolniških odsotnosti v vseh opravljenih urah je v analiziranem obdobju znašal 1,5 %.

V primerjavi z bolniškimi odsotnostmi, ki jih je pokazala raziskava TZS, so odsotnosti v predmetnem mikro podjetju zanemarljive in prave primerjave ni mogoče izvesti.

Vzrok vseh bolniških odsotnosti v podjetju so bolezni, v analiziranem obdobju pa v podjetju ni bilo odsotnosti zaradi poškodb pri delu, poškodb zunaj dela in poklicnih bolezni.

V podjetju sem glede zdravja in njegove promocije opravila kratek intervju z vsemi zaposlenimi. Izkazalo se je, da večina zaposlenih opravlja zelo dinamično delo (delo

na več področjih) in je hkratna prisotnost vseh na sedežu podjetja bolj izjema kot pravilo.

Analiza odgovorov in mnenj je navedena v nadaljevanju, skladno z vprašanji po posameznih področjih:

- *Seznanjenost s promocijo zdravja na splošno*

Zanimalo me je, ali so zaposleni že slišali za omenjeni pojem in kaj po njihovem mnenju predstavlja.

Štirje od devetih zaposlenih so v raznih medijih že slišali za pojem promocije zdravja na delovnem mestu in so pojem pravilno definirali. Trije zaposleni so za pojem že slišali, niso pa znali opredeliti kaj točno naj bi zajemal. Dva zaposlena o promociji zdravja nista znala ničesar povedati.

- *Zdravo delovno okolje*

Želela sem izvedeti, kaj za zaposlene predstavlja pojem zdravo delovno okolje in ali temu opisu ustreza njihovo delovno okolje.

Vsi zaposleni so izrazili mnenje, da je njihovo delovno okolje zdravo. Nekaj delavcev je omenilo, da se pri delu srečujejo z višjo stopnjo stresa, vendar jo uspešno obvladuje.

Poleg vseh običajnih dejavnikov zdravega okolja (urejenost delovnih mest, čistoča, razsvetljenost, temperatura, delovna orodja) je večina zaposlenih navedla, da so ključni dejavnik zdravega okolja tudi medsebojni odnosi in medsebojna komunikacija, kar velja tako za zaposlene kot odnose s strankami.

- *Osebna skrb za zdravje*

Zaposlene sem povprašala, kako na splošno skrbijo za svoje zdravje.

Odgovori so si bili podobni, vsi zaposlenih se trudijo aktivno preživljati prosti čas (kolesarjenje, tek, balinanje, planinarjenje), se izogibati stresu in skrbeti za pravilno prehrano. Edini zaposleni kadilec je v procesu odvajanja od kajenja, večina zaposlenih nima težav s povečano telesno težo, večina zaposlenih se na splošno počuti zdravo.

- *Počutje na delovnem mestu*

Poslovni prostori podjetja so lepo urejeni, zato me je zanimalo, kako se vsak posameznik počuti na svojem delovnem mestu.

Trije zaposleni imajo pretežno sedeče delo in večino delovnega časa preživijo v pisarni, vsak za svojim osebnim računalnikom. Delodajalec jim daje možnost in jih spodbuja k temu, da si delovno mesto prilagodijo (usmerjenost računalnika, oddaljenost monitorja, priročnost pisarniških pripomočkov). Ti zaposleni imajo ustrezno pisarniško pohištvo in se na svojem delovnem mestu počutijo dobro. Ostali zaposleni imajo podobno mnenje o delovnem okolju v pisarni, del svojega delovnega časa pa preživijo tudi na terenu. Trije zaposleni (prodaja) veliko časa preživijo na poti, z vožnjo v osebnih vozilih. Trije zaposleni (servis) pa večino svojega delovnika preživijo na terenu pri strankah, kjer opravljajo servisno delo na strojih. Ti zaposleni se morajo prilagajati postavitvam strojev (fiksni stroji), kar pa velikokrat zahteva kar nekaj truda, da dosežejo želeno področje dela znotraj stroja.

Vsi zaposleni so omenili, da jim veliko pomeni tudi delovna klima, predvsem medsebojni odnosi, s katerimi so vsi zadovoljni.

- *Urejenost in prilagojenost delovnega mesta*

Zanimalo me je, ali so vsi zaposleni zadovoljni s trenutno ureditvijo svojega delovnega mesta. Nekaj zaposlenih je omenilo, da bi bilo treba dotrajano opremo (predvsem pisarniške stole) zamenjati z novo, o čemer so že obvestili vodstvo podjetja. Zaposleni so mnenja, da so njihova delovna mesta prilagojena in urejena, hkrati pa imajo pri ureditvi individualnih prilagoditev proste roke v okviru vnaprej določenega plana investicij za nove nakupe.

- *Obremenjenost na delovnem mestu*

Namen tega vprašanja je bil pridobiti informacije o tem, na kakšen način zaposleni čutijo obremenitve na delovnem mestu.

Trije zaposleni so obremenjeni predvsem s konstantnim položajem telesa – sedenjem. Ostali zaposleni posebnih fizioloških obremenitev ne čutijo (razen občasnih večjih fizičnih obremenitev posameznikov pri opravljanju servisne dejavnosti – dvigovanje bremen). Pet zaposlenih meni, da jim največjo obremenitev povzroča stres kot posledica časovnega pritiska na izvrševanje delovnih nalog, saj je

narava njihovega dela specifična in včasih zahteva dokončanje naloge v razmeroma kratkem času.

- *Prehrana in pijača med delovnim časom*

To vprašanje se je nanašalo na ureditev prehrane med delovnim časom.

Podjetje zaradi majhnega števila zaposlenih in narave dela večine zaposlenih (terensko delo) nima organizirane prehrane v smislu interne menze ali dostave obrokov. Zaposlenim to ne predstavlja problema, v bližini sedeža podjetja so trgovine s prehrabnimi izdelki, restavracije pa tudi možnost dostave hrane na delovno mesto po individualnem naročilu.

Zaposleni sami izbirajo svoje obroke med delovnim časom, ki pa niso nujno vedno tudi zdravi in topli. Vsi zaposleni so povedali, da jih delodajalec spodbuja k pitju vode med delovnim časom, v ta namen so vsi zaposleni v uporabo prejeli stekleničke, ki jih polnijo z vodo iz vodovoda. V podjetju je na voljo tudi avtomat za tople napitke (predvsem kavo), kjer je delodajalec, s privolitvijo vseh zaposlenih, omejil uporabo sladkorja.

- *Aktivni odmori med delovnim časom*

Zanimalo me je, ali v podjetju izvajajo aktivne odmore in ali bi jih zaposleni po predlogu delodajalca izvajali.

Zaposleni so enotno povedali, da aktivnih odmorov ne izvajajo. Bi jih pa bili pripravljeni izvajati, če bi bili organizirani in vodeni.

- *Zdravniški pregledi*

S tem vprašanjem sem želela pridobiti mnenje zaposlenih o zadovoljstvu z opravljenimi zdravniškimi pregledi, tudi o zadovoljstvu z izvajalcem (Zdravstveni dom Ljubljana).

Vsi zaposleni pozdravljajo izvajanje rednih obdobjnih zdravniških pregledov v skladu s predpisano zdravstveno oceno tveganja. Z izvajalcem so zadovoljni in na to temo nimajo pripomb.

- *Pripravljenost na izobraževanje glede zdravja*

Glede na to, da v podjetju ni urejene promocije zdravja, me je zanimalo, ali bi bili zaposleni pripravljeni na izobraževanje s tega področja tako znotraj podjetja kot tudi organizirano v svojem prostem času.

Vsi zaposleni so pripravljeni na dodatno izobraževanje s področja zdravja, nekateri se izobraževanj in delavnic že udeležujejo (odvajanje od kajenja, šola zdrave prehrane). Svoje znanje so pripravljeni deliti tudi z ostalimi sodelavci (interna izobraževanja, posredovanje člankov in gradiva) in bi se glede na časovne zmožnosti in glede na področje zanimanja udeležili tudi izobraževanj v prostem času.

- *Izgorelost na delovnem mestu*

Pojem izgorelosti na delovnem mestu danes zasledimo že v vseh medijih in skoraj na vsakem koraku. Zanimalo me je, ali so imeli zaposleni že kakšno izkušnjo z izgorelostjo (ne nujno na delovnem mestu) in ali vedo, kaj privede do izgorelosti in kakšne so posledice.

Vsi zaposleni so že slišali za pojem izgorelosti, vendar treh zaposlenih ta pojem ni zanimal v podrobnosti. En zaposleni je v preteklosti že sam imel izkušnjo izgorelosti na delovnem mestu (pri prejšnjem delodajalcu). Trije zaposleni so navedli točne vzroke za nastanek izgorelosti, bolj podrobne posledice izgorelosti pa je poznal le en zaposleni.

Vsem zaposlenim sem na kratko predstavila pojem izgorelosti, vzroke in posledice. S tem sem sedmim zaposlenim vzbudila zanimanje, da se o izgorelosti podrobneje poučijo.

Pri vseh zaposlenih sem opazila, da so z veseljem in zanimanjem sodelovali pri intervjuju, prav tako so izrazili željo, da bi bili seznanjeni s končnimi rezultati in z analizo.

8 MIKRO PODJETJE (2): NAČRT PROMOCIJE ZDRAVJA NA DEL. MESTU

Upoštevajoč dejstvo, da lahko mikro podjetje (do 10 zaposlenih) pripravi poenostavljeni načrt promocije zdravja na delovnem mestu, smo v procesu izdelave upoštevali v smernicah (Ministrstvo za zdravja RS 2015) zapisani postopek po naslednjem zaporedju:

1. priprava,
2. načrtovanje,
3. realizacija,
4. ocena in nadaljnje aktivnosti.

Podjetje je načrt promocije zdravja zapisalo v obliki internega akta podjetja, ki se nahaja v prilogi te naloge (Priloga A).

8.1 PRIPRAVA

- *Oblikovanje skupine za zdravje*

V mikro podjetju so se odločili, da oblikovanje skupine za zdravje zaradi majhnega števila zaposlenih ni smiselno. Določili so predstavnika za zdravje (zaposlenega na področju financ, računovodstva in kadrov), ki bo skupaj s podporo vodstva podjetja odgovoren za izdelavo načrta in izvajanje promocije zdravja na delovnem mestu.

- *Ozaveščanje vseh zaposlenih o problematiki zdravja v podjetju ter pridobivanje podpore za program*

Ukrepi promocije zdravja na delovnem mestu so lahko uspešni le, če jih soustvarjajo in sprejmejo tisti, ki so jim namenjeni, torej zaposleni, zato jih je treba o vseh dejavnostih sproti obveščati (Stergar in Udrih Lazar 2012).

V podjetju so na rednem tedenskem sestanku vse zaposlene obvestili, da je v izdelavi načrt promocije zdravja na delovnem mestu, da bo v kratkem izveden intervju z vsemi zaposlenimi z vprašanji s področja zdravja.

Zaposleni so bili seznanjeni s tem, da bodo redno obveščeni o poteku izdelave načrta promocije zdravja prek oglasne deske, elektronske pošte in osebno na sestankih.

Zaposleni so pozitivno sprejeli vsa navedena obvestila, izrazili podporo programu in hkrati pripravljenost za sodelovanje pri kreiranju programa in njegovem izvajanju.

- *Priprava nabora in ocenitev podatkov o zdravju*

Tako kot pri vseh drugih ukrepih v podjetju moramo biti tudi pri izvajanju promocije zdravja prepričani, da smo na pravi poti, da bomo z načrtovanimi ukrepi zadovoljevali resnične potrebe in reševali prave težave. To pa lahko ugotovimo le na podlagi podatkov o zdravju zaposlenih, ki nam omogočajo določiti, katerih ukrepov za zdravje zaposlenih bi se bilo najbolje lotiti. Večja podjetja podatke o zdravju svojih zaposlenih sistematično zbirajo in analizirajo, v malih podjetjih pa te podatke prav tako pridobimo in zberemo (Stergar in Udrih Lazar 2012).

V podjetju smo analizirali podatke o bolniških odsotnostih v obdobju zadnjih pet let, kot sem navedla v poglavju 4. Prav tako smo skupaj pregledali odgovore in mnenja zaposlenih, pridobljenih z intervjujem. Ob pregledu zdravniških spričeval zaposlenih smo ugotovili, da so vsi zaposleni sposobni za delo. V podjetju trenutno ni zaposlenih invalidov, tako da posebne prilagoditve delovnih mest zdravstvenim omejitvam niso potrebne.

V izjavi o varnosti z oceno tveganja, ki jo podjetje že ima, so poleg tveganj navedeni tudi ukrepi, ki jih podjetje izvaja v primeru, da se opisana tveganja pri delu pojavijo.

Skrbno smo proučili tudi predloge, ki se navezujejo na izboljšave zdravja na delovnem mestu, ki so jih v intervjuju predlagali zaposleni. Vključili jih bomo v program promocije zdravja pri delu.

- *Določitev prednostnih nalog in izbor področja, ki se ga bo podjetje v programu promocije zdravja najprej lotilo:*

1. zamenjava dotrajanih pisarniških stolov z novimi (2 kosa);
2. postopno uvajanje vodenih aktivnih odmorov med delovnim časom;
3. interna delavnica predstavitve smernic zdrave prehrane med delovnim časom, z zbiranjem predlogov za ustrezen in bolj zdrav način prehranjevanja med delovnim časom (zunanji ponudnik organiziranih obrokov);
4. prilagoditev delovnega časa, kjer je podjetje že uvedlo malo daljši delovnik od ponedeljka do četrтка (od osmih do pol petih) in posledično krajši delovnik v petek (od osmih do dveh);
5. izobraževanja, ki so dostopna prek javnega zdravstva z naslednjih področij:

- zdrave telesne aktivnosti,
- odvajanja od kajenja,
- teme s področja prekomerne telesne teže,
- teme s področja bolezni srca in ožilja,
- teme s področja raka (dojk, materničnega vratu, prostate, pljuč, debelega črevesja, kože itd.),
- teme s področja obolenj mišično–kostnega sistema,
- teme s področja srčno–žilnih obolenj,
- teme s področja stresa na delovnem mestu in izgorelosti,
- s področja upravljanja s časom za boljšo organizacijo dela in prostega časa.

8.2 NAČRTOVANJE

- *Skupna zaveza vodstva in zaposlenih k zdravju v podjetju*

Program promocije zdravja mora temeljiti na skupni zavezi vodstva in zaposlenih, ki je skladna s cilji organizacije. Navadno gre za pisni dokument, v katerem se podjetje zaveže k skrbi za zdravje in varnost zaposlenih in da bo storilo vse potrebno za vzpostavitev in ohranjanje zdravih in varnih delovnih mest (Stergar in Udrih Lazar 2012).

Skupna zaveza vodstva in zaposlenih v obravnavanem podjetju je zapisana v internem aktu o načrtu promocije zdravja, v točki splošno (prva točka).

- *Vsebina programa*

Samo dobro načrtovani in ustrezno implementirani ter sistematično spremljani ukrepi za promocijo zdravja na delovnem mestu podjetju prinesejo številne koristi, kot so; ekonomske prednosti z manjšo odsotnostjo zaposlenih z dela in zmanjševanjem števila poškodb pri delu, povečana učinkovitost, zadovoljstvo in motivacija zaposlenih, večja kakovost produktov in storitev (Stergar in Udrih Lazar 2012).

Na izbranem področju (ergonomija, prehrana itd.) je treba vselej načrtovati dve vrsti ukrepov:

- izobraževanje in usposabljanje zaposlenih, s katerima želimo spreminjati vedenje ljudi in jim pomagati oblikovati zdravju naklonjen življenjski slog. Zaposlene je treba naučiti, kako se odločati v korist

lastnega zdravja, kako oblikovati zdravju naklonjen življenjski slog in kako v poplavi izdelkov in storitev izbrati zdravju prijazne,

- oblikovanje podpornega okolja; delovno okolje spreminjamo tako, da bo zdravju prijaznejše (Stergar in Udrih Lazar 2012).

Program je bil v obravnavanem podjetju zapisan v prisotnosti in ob predlogih vseh zaposlenih, cilji pa jasno definirani in časovno opredeljeni.

Na področjih, kjer so predvidene spremembe delovnega okolja, bodo te izvedene ob prisotnosti zaposlenih in ob upoštevanju njihovih potreb in želja.

Hkrati bo v podjetju skladno s časovno razpoložljivostjo potekalo stalno izobraževanje o eni od izbranih tem s področja zdravja.

- *Spremljanje in evalvacija*

V načrtu moramo predvideti tudi način spremljanja in evalvacije programa, in sicer nas morata zanimati tako potek programa in uresničevanje zastavljenih ciljev (npr. število zaposlenih vključenih v posamezne aktivnosti, število zaposlenih, ki so opustili kajenje, število zbranih predlogov za izboljšave itd.) kot tudi učinki (npr. zmanjšanje bolniškega staleža, zmanjšanje števila poškodb pri delu, večje zadovoljstvo pri delu, večja produktivnost itd.) (Stergar in Udrih Lazar 2012).

Program je treba spremljati in sproti (v določenih časovnih presledkih) oceniti glede na:

- potek programa in uresničevanje zastavljenih ciljev,
- koristi za posameznika in organizacijo ter finančne učinke programa.

Na podlagi podatkov o poteku in koristih programa je treba pripraviti spremembe programa, dopolnitve pa tudi morebitne nadaljnje ukrepe.

O rezultatih programa in vseh njegovih spremembah moramo sproti obveščati vse zaposlene (Stergar in Udrih Lazar 2012).

Ocena izvajanja programa bo v obravnavanem podjetju sprotna, ob izvajanju posameznih delov programa, kar bo omogočilo tudi takojšnjo prilagoditev ali spremembo, če se bo pojavila potreba po tem. To je tudi ena izmed prednosti izvajanja takšnih projektov v mikro podjetju, fleksibilnost omogoča takojšnjo vrnitev na pot do zelenega cilja v primeru, da se kakšna od dejavnosti izkaže za nepotrebno, neaktualno, nezanimivo.

8.3 REALIZACIJA

Podjetje bo izvajanje ukrepov določenih v programu izpolnjevalo skladno s sprejetim planom v programu. Na letni ravni bo izvedlo analizo izvedenih ukrepov in plan za prihodnje leto.

V začetni fazi bo podjetje poskušalo spremembe in novosti s področja zdravja izpeljati s čim manjšim finančnim vložkom, saj za takšen način dela obstaja veliko možnosti. Brezplačni programi bodo osnova za določitev nadaljnjih aktivnosti in tudi materialnih sprememb na delovnih mestih zaposlenih.

8.4 OCENA IN NADALJNJE AKTIVNOSTI

Skladno z letno analizo bo podjetje pripravilo oceno izvedenih ukrepov. Neizvedene in še vedno aktualne ukrepe bo podjetje dodalo v plan aktivnosti za prihodnje leto, skupaj z morebitnimi novimi ukrepi.

Podjetje se nadeja sodelovanja ostalih podjetij v skupini, saj bo program promocije zdravja predstavljen celotni skupini. Pričakovati je, da bo dobro sprejet in da bodo tudi podjetja iz drugih držav sooblikovala skupen program promocije zdravja na delovnem mestu za celotno skupino.

9 ZAKLJUČEK

Zdravje je vrednota, ki ji danes pripisujemo največjo vrednost. Zdravje je pri posamezniku bolj cenjeno kot materialno premoženje in je osnovni pogoj za njegovo osebno srečo. Kot posamezniki smo pripravljeni vedno več vlagati v svoje zdravje in preprečevanje stanja bolezni. Dejstvo je, da so k takšnemu načinu razmišljanja in ravnanja usmerjena tudi podjetja. Ker je vzpostavljanje promocije zdravja povezano z dodatnimi stroški za podjetje, pa ostaja dejstvo, da se takšnega (prostovoljnega) programa lotevajo le redki vodje in še ti dostikrat le zaradi strahu pred inšpekcijskim pregledom in zagroženo zakonsko globo.

Hkrati ugotavljam, da je promocija zdravja nujna kot odgovor na situacijo v današnjem svetu. Prav takšno ceno, kot jo plačujemo zaradi premajhne skrbi za okolje, bomo morali plačati tudi za premajhno skrb za zdravje in dobro počutje posameznikov na delovnem mestu. V tem kontekstu ne moremo promocije zdravja obravnavati zgolj kot stroška podjetja, ampak kot pomembno naložbo, prek katere bosta zagotovljeni boljša prihodnost in višja kakovost življenja (zaposlenih) prebivalcev.

Delodajalec mora izvajati in organom nadzora tudi dokazati, da izvaja program promocije zdravja na delovnem mestu oziroma da nudi dobre osnove vsaj za varno in zdravo vedenje delavcev v svojem okolju.

Kljub zakonskim obvezam in dodatnim stroškom vzpostavitve in izvajanja promocije zdravja na podlagi izkušnje priprave načrta za mikro podjetje vsem priporočam izdelavo načrta in še bolj njegovo izvajanje. Običajno se podjetja ne zavedajo, kot je to primer obravnavanega mikro podjetja, da dejansko že izvajajo neformalno obliko promocije zdravja tudi na delovnem mestu, predvsem zato, ker so vsem zaposlenim (zlasti v mikro podjetjih) in tudi vodstvu skupne določene vrednote, med katerimi zdravje zaseda visoko, morda celo najvišje mesto.

Tako v končnem sklepu pozdravljam pobudo zakonodajalca, da je zagotavljanje zdravih delovnih pogojev na delovnem mestu strnil v zakonsko obvezo, ki je kljub vsem določilom dovolj ohlapna, da omogoča enostavno prilagoditev tudi v mikro podjetjih.

Projekt promocije zdravja naj bi bil eden izmed ključnih projektov vsakega podjetja, vpeljati in izvajati se ga da tudi brez večjih dodatnih stroškov za delodajalca. Vsekakor pa kljub materialnim stroškom prinaša velike koristi tako za podjetje kot v prvi vrsti za vsakega (zaposlenega) posameznika.

Tekom priprave načrta in predstavitve zaposlenim se je v obravnavanem mikro podjetju izkazalo še eno zanimivo dejstvo: zaradi razmišljanja o zdravju se je poglobil timski duh v podjetju, povečala in izboljšala se je tudi komunikacija pri vsakodnevnem delu. Brez zadržkov lahko rečem, da so se v obravnavanem mikro podjetju že pokazali prvi pozitivni učinki promocije zdravja pri delu, in to skoraj brez finančne obremenitve prihodkov delodajalca.

Za sklep dodajam nekaj pravil, ki smo jih oblikovali z zaposlenimi tekom priprave načrta promocije zdravja v obravnavanem mikro podjetju, ki bodo zaposlenim in tudi obiskovalcem podjetja na vpogled na več dobro vidnih mestih v podjetju.

Navodila, kako pri delu postati in ostati zadovoljen:

1. Spoštuj sebe in ohranjaj spoštljiv odnos do svojih sodelavcev.
2. S poštenim in odgovornim delom poskrbi za svoj ugled v podjetju.
3. Postavi si jasne in dosegljive delovne cilje.
4. Pravočasno prosi za pomoč, če jo pri delu potrebuješ, in jo nudi v primeru, da jo potrebuje nekdo drug.
5. Trudi se postati najboljši v tem, kar delaš, poskrbi za lastno izobraževanje, usposabljanje in izpopolnjevanje.
6. Poskrbi za svoj strokovni kot tudi osebni razvoj pri delu.
7. Pri delu razmišljaj o tem, kako lahko nekaj narediš bolje in enostavneje, iz vsake izkušnje se skušaj nekaj naučiti, trudi se ne ponavljati že storjenih napak.
8. Nesoglasja rešuj sproti in konstruktivno, izogibaj se sodelavcem, ki ti jemljejo energijo, vztrajaj pri svojih pravicah na delovnem mestu in pri delu ter vestno in odgovorno izpolnjuj svoje obveznosti.
9. Razmisli o tem, kako bi se bolje samoorganiziral, in nikoli ne sprejemaj odločitev pod pritiskom.
10. O problemih se pogovori s sodelavci in z vodjo, ne presegaj svojih pooblastil ali pristojnosti.

11. Izkoristi priložnosti, ki ti jih nudita delo in delovno mesto, osredotoči se na dobre strani in prednosti svojega dela, odkrivaj, kaj vse imaš v okviru svojega delovnega mesta in ne, česa nimaš.
12. Kritik pri delu ne sprejemaj osebno, ampak kot spodbudo, da izboljšaš svoje rezultate. Svojega strokovnega razvoja ne usmerjaj le na eno samo področje.
13. Ne dovoli, da te nepomembni dogodki pri delu spravijo v obup, nauči se uživati v drobnih stvareh pri delu, ki te resnično veselijo.
14. Zaradi dela in kariere nikoli ne ogrožaj lastnega zdravja.

10 LITERATURA

1. Bilban, Marjan. 1999. *Medicina dela*. Ljubljana: ZVD-Zavod za varstvo pri delu.
2. ---. 2014. Promocija zdravja v delovnem okolju kot obveznost delodajalca. *Ekonomska demokracija* 6 : 15-18. Dostopno prek: <http://www.delavska-participacija.com/strokovni-clanki/> (17. maj 2016).
3. Čili za delo. 2014. Dostopno prek: <http://www.cilizadelo.si/evropska-mreza-za-promocijo-zdravja-pri-delu-enwhp.html> (08. april 2016).
4. *Davčno in računovodsko svetovanje na spletu*. Dostopno prek: <http://spletna.:taxa.si/novice/promocija-zdravja-na-delovnem-mestu> (08. julij 2016).
5. DURS. 2013. *Pojasnilo DURS številka: 4230-548528/2013-3 z dne 8.10.2013*. Dostopno prek: http://www.durs.gov.si/davki_predpisi_in_pojasnila/ (12. avgust 2014).
6. *ENWHP*. 2012. Dostopno prek: http://www.enwhp.org/uploads/media/ENHWP_Guide_PH_Work_SI.pdf (12. junij 2016).
7. *ENWHP Francija 2016*. Dostopno prek: <https://osha.europa.eu/sl/about-eu-osha/national-focal-points/france> (16. junij 2016).
8. *ENWHP Hrvaška 2016*. Dostopno prek: <https://osha.europa.eu/sl/about-eu-osha/national-focal-points/croatia> (16. junij 2016).
9. *ENWHP Italija 2016*. Dostopno prek: <https://osha.europa.eu/sl/about-eu-osha/national-focal-points/italy> (16. junij 2016).
10. *ENWHP Slovenija 2016*. Dostopno prek: <https://osha.europa.eu/sl/about-eu-osha/national-focal-points/slovenia> (16. junij 2016).
11. *ENWHP Srbija 2016*. Dostopno prek: <https://osha.europa.eu/sl/about-eu-osha/national-focal-points/serbia> (16. junij 2016).
12. *ENWHP Švica 2016*. Dostopno prek: <https://osha.europa.eu/sl/about-eu-osha/national-focal-points/switzerland> (16. junij 2016).
13. Evropska agencija za varnost in zdravje pri delu. 2016. *Varnost in zdravje v mikro in malih podjetjih*. Dostopno prek: <https://osha.europa.eu/sl/themes/safety-and-health-micro-and-small-enterprises> (16. junij 2016).
14. Inšpektorat RS za delo. 2016. *Inšpektorat RS za delo o promociji zdravja na delovnem mestu*. Dostopno prek: http://www.id.gov.si/fileadmin/id.gov.si/pageuploads/Varnost_in_zdravje_pri_delu/VISOKE_TEMPERATURE-

- PROMOCIJA/Promocija_zdravja_na_delovnem_mestu.pdf (15. maj 2016).
15. Jančič, Zlatko. 2013. *Teza o srečnem delovnem mestu*. Ekonomska demokracija 4: 4-6. Dostopno prek: <http://www.delavska-participacija.com/strokovni-clanki/> (15. maj 2016).
 16. Kobal, Aleš. 2014. *Vlaganje v zdravje zaposlenih povečuje dobiček* (Davčni vidiki vlaganja v programe promocije in krepitve zdravja na delovnem mestu). Ljubljana: Izobraževalno raziskovalni inštitut Ljubljana.
 17. *Luxembourška deklaracija o promociji zdravja na delovnem mestu*. 2007. Dostopno prek: http://www.enwhp.org/fileadmin/rs-dokumente/dateien/Luxembourg_Declaration.pdf (26. maj 2016).
 18. Maslach, Christina in Michael P. Leiter. 2002. *Resnica o izgorevanju na delovnem mestu*. Ljubljana: Educy.
 19. Mihalič, Renata. 2008. *Povečajmo zadovoljstvo in pripadnost zaposlenih*. Škofja Loka: Mihalič in partner.
 20. Obrtno-podjetniška zbornica Slovenije (OZS). 2014. *Študija o promociji zdravja na delovnem mestu pri malih delodajalcih*. Ljubljana: Obrtno-podjetniška zbornica Slovenije.
 21. Petruša, Liljana in Manica Remec. 2010. *V zdravju je moč: Veselo na delo! promocija zdravja in telesne aktivnosti na delovnem mestu*. Koper: Zavod za zdravstveno varstvo Koper.
 22. Podjed, Klemen. 2014. Proaktivni pristop k promociji zdravja na delovnem mestu. Ljubljana: *Ekonomska demokracija* 4: 13-19.
 23. *Slovar slovenskega knjižnega jezika*. Ljubljana: Slovenska akademija znanosti in umetnosti, Inštitut za slovenski jezik Frana Ramovša. Dostopno prek: http://bos.zrc-sazu.si/cgi/a03.exe?name=sskj_testa&expression=zdravje&hs=1 (13. April 2016).
 24. Slovenija. 2005. *Ustava Republike Slovenije* (Ustava 1991). Ljubljana: Mladinska Knjiga.
 25. Stergar, Eva in Tanja Udrih Lazar. 2012. *Zdravi delavci v zdravih organizacijah. Priročnik za promocijo zdravja pri delu v malih podjetjih in organizacijah*. Ljubljana: Univerzitetni klinični center Ljubljana, Klinični inštitut za medicino dela, prometa in športa.
 26. Toš, Niko in Brina Malnar. 2002. *Družbeni vidiki zdravja: sociološka raziskava odnosa do zdravja in zdravstva*. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.

27. Toth, Martin. 2014. *Vlaganje v zdravje zaposlenih povečuje dobiček (Ali je vlaganje v varnosti in zdravje pri delu le zakonska obveza?)*. Ljubljana: Izobraževalno raziskovalni inštitut Ljubljana.
28. Trgovinska zbornica Slovenije. 2014. *Zloženka Promocija zdravja v trgovini*. Ljubljana: Trgovinska zbornica Slovenije.
29. *Zakon o gospodarskih družbah (ZGD-1)*. Ur. l. RS 42/2006 (19. april 2006).
30. *Zakon o varnosti in zdravju pri delu (ZVZD-1)*. Ur. l. RS 43/2011 (3. junij 2011).
31. *Združeni arabski emirati 2016*. Dostopno prek: <https://www.oshad.ae/en/pages/aboutus.aspx> (18. junij 2016).

PRILOGA A: INTERNO PRAVILO – O PROMOCIJI ZDRAVJA NA DELOVNEM MESTU

Namen pravilnika je opredeliti način promocije zdravja na delovnem mestu v podjetju kot proces, ki zaposlenim omogoča povečanje kontrole nad svojim zdravjem ter doseganje izboljšanja zdravja.

Pravilnik se nanaša na vse osebe, zaposlene v družbi.

Oblika in vsebina pravilnika sta interne narave in ju ni dovoljeno posredovati tretjim osebam zunaj podjetja.

1. SPLOŠNO

Dobro zdravje je temeljni pogoj za socialni, ekonomski in osebni razvoj ter najpomembnejši dejavnik kakovosti življenja. Za doseg stanja popolnega fizičnega, duševnega in socialnega blagostanja mora biti posameznik ali skupina sposobna prepoznati in uresničiti pričakovanja, zadovoljiti potrebe ter se prilagoditi ali obvladati okolje.

Promocija zdravja ni samo odgovornost delodajalca niti zdravstvenega sektorja, ampak vodi prek zdravega življenjskega sloga do doseganja blagostanja.

Družba in zaposleni se s tem aktom zavezujejo k skupnemu izpolnjevanju načrta promocije zdravja na delovnem mestu.

Družba se zavezuje storiti vse potrebno za vzpostavitev in ohranjanje zdravih in varnih delovnih mest, zaposleni pa se zavezujejo k aktivnemu sodelovanju pri pripravi načrta in izvajanju prednostnih in ostalih nalog, navedenih v vsakoletnem načrtu.

2. PREDSTAVNIK ZA ZDRAVJE

Zaposleni v družbi izberejo predstavnika za zdravje. Ta oseba je zadolžena za koordinacijo izvajanja vseh aktivnosti s področja promocije zdravja na delovnem mestu.

3. OCENITEV POTREB

Skladno z analizo odgovorov in predlogov intervjuja z zaposlenimi je bilo ugotovljeno naslednje:

- zaposleni se počutijo zdrave,
- bolniške odsotnosti so bile v analiziranem obdobju (2011–2015) minimalne,
- zaposleni dajejo vso podporo programu promocije zdravja na delovnem mestu,
- zaposleni obljublajo predanost izvedbi ukrepov skladno s programom;

V družbi so ugotovljene naslednje izražene potrebe:

- zamenjava neustrezne pisarniške opreme (stoli),
- kratki, aktivni, vodeni odmori med delovnim časom, z osnovnimi vajami za razgibavanje hrbtenice, vratu, rok in nog ter trenutek za počitek oči,
- interne delavnice in izobraževanja s področja zdravega prehranjevanja,
- spodbujanje k pitju brezalkoholnih tekočin (predvsem vode) med delovnim časom,

- obveščanja z različnih področij zdravja prek interne elektronske pošte, z objavami na oglasni deski (v sejni sobi) in osebnimi pogovori,
- izobraževanja, ki so dostopna prek javnega zdravstva z naslednjih področij:
 - zdrave telesne aktivnosti,
 - odvajanja od kajenja,
 - teme s področja debelosti,
 - teme s področja bolezni srca in ožilja,
 - teme s področja raka (dojk, materničnega vratu, prostate, pljuč, debelega črevesja, kože...),
 - teme s področja obolenj mišično–kostnega sistema,
 - teme s področja srčno–žilnih obolenj,
 - teme s področja stresa na delovnem mestu in izgorelosti,
 - s področja upravljanja s časom za boljšo organizacijo dela in prostega časa;
- udeležba na preventivnih zdravniških pregledih,
- organizacija »športnega dne« za vse zaposlene s poudarkom na daljši, zmerno obremenilni hoji,
- prilagoditev delovnega časa;

4. DOLOČITEV PREDNOSTNIH NALOG

V obdobju od 1. 7. 2016 do 31. 3. 2017 se bodo izvajale prednostne naloge po vrstnem redu, kot sledi:

1. zamenjava izrabljenih in neustreznih pisarniških stolov z novimi;
2. prilagoditev delovnega časa;
3. spodbujanje k pitju tekočin (predvsem vode) med delovnim časom;
4. uvajanje kratkih, aktivnih, vodenih odmorov;
5. redno mesečno obveščanje o različnih temah s področja zdravja;

5. PLAN IZVAJANJA NALOG

Podjetje bo prednostne naloge iz 4. točke tega akta izvajalo skladno s finančnimi in časovnimi zmožnostmi. V primeru, da se bodo pojavile dodatne naloge, jih bo izvajalo skladno z vrstnim redom pod točko 4.

6. OCENA IN NADALJNJE AKTIVNOSTI

Skladno z letno analizo bo podjetje pripravilo oceno izvedenih ukrepov. Neizvedene in še vedno aktualne ukrepe bo podjetje dodalo v plan aktivnosti za prihodnje leto, skupaj z morebitnimi novimi ukrepi.

7. VELJAVNOST PRAVILNIKA

Pravilnik je interne narave, nanaša se na družbo in stopi v veljavo s 1. 7. 2016 ter velja do zaključka poslovnega leta, dne 31. 3. 2017.

Vsako leto družba pripravi aneks k pravilniku, ki vsebuje popravke in spremembe pod točkami 2, 3, 4, 5 in 6 tega pravilnika. Veljavnost aneksa je eno poslovno leto (od 1. 4. tekočega leta do 31. 3. naslednjega leta).

Vsak popravek ali dopolnitev pravilnika je možna kadarkoli, v pisni obliki, zapisana v obliki aneksa.

Ljubljana, 31. 6. 2016