

UNIVERZA V LJUBLJANI
FAKULTETA ZA DRUŽBENE VEDE

ZVONKO HLADE

VARNOST IN ZDRAVJE PRI DELU V ZDRAVSTVENI
DEJAVNOSTI

MAGISTRSKO DELO

LJUBLJANA, 2010

UNIVERZA V LJUBLJANI
FAKULTETA ZA DRUŽBENE VEDE

Zvonko HLADE

Mentor: izr. prof. dr. Marjan BREZOVŠEK

VARNOST IN ZDRAVJE PRI DELU V ZDRAVSTVENI
DEJAVNOSTI

Magistrsko delo

Ljubljana, 2010

VARNOST IN ZDRAVJE PRI DELU V ZDRAVSTVENI DEJAVNOSTI

POVZETEK

Varnost in zdravje pri delu s svojo interdisciplinarnostjo skozi zgodovinski razvoj vse bolj postavljata merila uspeha posameznih družbenih segmentov v industriji ter tudi organih državne uprave in v zdravstveni dejavnosti, s tem pa tudi v družbi kot celoti. Na to so vplivali različni razlogi, ki za opisano družbeno aktivnost bolj ali manj obstajajo že od samega začetka organiziranega zagotavljanja in izvajanja varnosti in zdravja pri delu. Osnovni namen varnosti in zdravja pri delu tudi v zdravstveni dejavnosti predstavljajo: izogibanje tveganjem, obvladovanje tveganj, prilagajanje dela posamezniku z ustreznim oblikovanjem delovnega okolja, izbira delovne opreme, prilagajanje tehnološkemu napredku, nadomeščanje nevarnega z nenevarnim ali manj nevarnim in razvijanje celovite varnostne politike. Uvajanje spoznanj stroke in pravnega reda s področja varnosti in zdravja pri delu v zdravstveni sistem Republike Slovenije lahko nedvomno pripomore k pozitivnim spremembam pri organiziranem izvajanju strokovnih nalog na tem področju. Tako delovno okolje bo zaposlene spodbujalo k soustvarjanju ustrezne varnostne politike in stalnemu dvigovanju ravni varnostne kulture, s tem pa tudi k ustvarjanju rezultatov, ki se neposredno kažejo v zmanjševanju števila in teže poškodb, zdravstvenih okvar, poklicnih obolenj in v zmanjševanju oziroma odpravi tveganj ter zmanjšani zdravstveni, telesni in duševni ogroženosti zaposlenih.

Namen magistrskega dela je ugotoviti način organiziranja strokovnih nalog varnosti in zdravja pri delu v zdravstveni dejavnosti, to je na primarni in sekundarni ravni, ter predlagati ukrepe za izboljšanje stanja, poleg tega pa ugotoviti, kako pomembna je vloga Inšpektorata RS za delo kot nadzornega organa. Da bi dosegel namen magistrskega dela, sem si zastavil naslednja cilja:

- analizirati organiziranost varnosti in zdravja pri delu v zdravstveni dejavnosti in na tej osnovi predlagati izboljšave;
- vloga Inšpektorata RS za delo na tem področju.

Ključne besede: varnost pri delu, zdravje pri delu, poškodba pri delu, pooblaščen zdravnik, zdravstvena dejavnost, zdravstveno varstvo, delovno okolje, tveganje, ocenjevanje tveganja, obvladovanje tveganja, nesreče pri delu, poklicne bolezni, varnostni ukrepi.

SAFETY AND HEALTH AT WORK IN HEALTH CARE

ABSTRACT

Safety and health at work have throughout the cultural evolution due to their multidisciplinary become crucial in establishing the success criteria of individual social sectors (e.g. production, government administration bodies, health care service) as well as in human society as a whole.

This process has been influenced by different factors, which have been involved in the activities of the above sectors from the very first steps in the domain of assuring and providing safety and health at work. The safety and health at work in health care service is fundamentally aimed at avoiding risks and managing them, when unavoidable, attuning occupational tasks to individuals by providing appropriate work setting and service equipment that suit the requirements of technological progress, replacing of whatever is considered hazardous by secure or less hazardous options and developing comprehensive safety politics. New knowledge on safety and health at work, acquired through professional work and legal system, applied in the Slovenian health care system will undoubtedly contribute to positive changes in performing all professional tasks in this field. The changed work environment will stimulate the employees to take part in establishing appropriate safety politics and constant upgrading its cultural level, thereby achieving the results clearly reflected in decreasing number and severity of injuries at work, health impairments, occupational ailments, and to reducing or eliminating any risk at work or exposure of employees to health, physical and psychological risks.

The objective of the thesis is to find a way to coordinate the tasks assuring safety and health at work in health care service at its primary as well as secondary level, to find out which measures would be helpful in improving the present state, and to determine how important is Labour Inspectorate of the Republic of Slovenia in its role of supervisory body. In order to meet this objective, the following goals were set:

- to analyze safety and health at work in health care service and, on the basis of the analyses results, suggest more improvements,
- to assess the role of Labour Inspectorate of the Republic of Slovenia in this field.

Key words: Safety at work, health at work, injuries at work, approved medical practitioner, health care service, health care, work environment, risk, risk assessment, risk management, accident at work, occupational diseases, safety measurements;

KAZALO

POVZETEK	3
ABSTRACT	4
1 UVOD	10
2 METODOLOŠKO – HIPOTETIČNI OKVIR MAGISTRSKEGA DELA	12
2.1 ZGRADBA MAGISTRSKEGA DELA	12
2.2 CILJI IN POMEN TEME	12
2.3 HIPOTEZE.....	14
2.4 UPORABLJENA METODOLOGIJA–RAZISKOVALNE METODE IN TEHNIKE	14
2.5 PRIČAKOVANE UGOTOVITVE	15
2.6 OPREDELITEV TEMELJNIH POJMOV.....	15
3 VARNOST IN ZDRAVJE PRI DELU V PRETEKLOSTI	21
4 PRAVNA UREDITEV VARNOSTI IN ZDRAVJA PRI DELU V REPUBLIKI SLOVENIJI	24
4.1 ZAKON O VARNOSTI IN ZDRAVJU PRI DELU	25
4.2 ZAKON O JAVNIH USLUŽBENCIH.....	28
4.3 ZAKON O ZDRAVSTVENI DEJAVNOSTI	28
4.4 ZAKON O ZAVODIH.....	29
4.5 ZAKON O SOCIALNEM VARSTVU.....	29
4.6 PODZAKONSKI AKTI.....	30
4.7 IZVRŠILNI PREDPISI DELODAJALCA	31
4.8 DRUGI PREDPISI, KI SE NANAŠAJO NA PODROČJE VARNOSTI IN ZDRAVJA PRI DELU.....	32
5 PRAVNA UREDITEV VARNOSTI IN ZDRAVJA PRI DELU V NEKATERIH DRUGIH DRŽAVAH	33
5.1 AVSTRIJA	34

5.2	DANSKA	35
5.3	ŠVEDSKA	36
5.4	ESTONIJA	37
5.5	POLJSKA.....	38
5.6	HRVAŠKA	40
5.7	PRAVNI VIRI V EVROPSKI UNIJI	40
6	PRIMERJAVA PRAVNE UREDITVE VARNOSTI IN ZDRAVJA PRI DELU V REPUBLIKI SLOVENIJI IN NEKATERIH DRUGIH DRŽAVAH	43
7	ZASNOVA UREDITVE IN ORGANIZIRANOSTI VARNOSTI IN ZDRAVJA PRI DELU V ZDRAVSTVENI DEJAVNOSTI.....	45
7.1	CILJI SISTEMA	45
7.2	SPLOŠNA NAČELA.....	46
7.3	TEMELJNA NAČELA.....	46
8	NADZOR NAD IZVAJANJEM VARNOSTI IN ZDRAVJA PRI DELU V REPUBLIKI SLOVENIJI.....	49
8.1	MEDNARODNO SODELOVANJE INŠPEKTORATA RS ZA DELO	50
8.2	POOBLASTILA INŠPEKTORJEV ZA DELO.....	51
8.3	UKREPI INŠPEKTORJEV ZA DELO	52
8.4	TABELARIČNI PRIKAZ ŠTEVILA VSEH PREGLEDOV INŠPEKTORATA RS ZA DELO V LETIH 2006, 2007 in 2008.	52
9	NADZOR NAD IZVAJANJEM VARNOSTI IN ZDRAVJA PRI DELU V NEKATERIH DRUGIH DRŽAVAH.....	55
9.1	AVSTRIJA.....	55
9.2	DANSKA	55
9.3	ŠVEDSKA	56
9.4	ESTONIJA	57
9.5	POLJSKA.....	58
9.6	HRVAŠKA	59

10	PRIMERJAVA NADZORA VARNOSTI IN ZDRAVJA PRI DELU V REPUBLIKI SLOVENIJI IN NEKATERIH DRUGIH DRŽAVAH	61
11	ANALIZA RAZISKAVE VARNOSTI IN ZDRAVJA PRI DELU V ZDRAVSTVENI DEJAVNOSTI.....	62
11.1	ZASNOVA RAZISKAVE.....	62
11.2	IZVEDBA RAZISKAVE.....	62
11.3	UPORABLJENE DEFINICIJE IN POJMI.....	64
11.4	REZULTATI RAZISKAVE	65
12	SKLEP IN VERIFIKACIJA TRDITEV.....	74
12.1	PREVERITEV HIPOTEZ.....	74
13	PREDLOGI ZA IZBOLJŠAVO	78
14	LITERATURA.....	84
	PRILOGA: Anketni vprašalnik	93

SEZNAM UPORABLJENIH KRATIC

AUVA	Avstrijski zavod za zavarovanje pred nesrečami
DS RS	Državni svet Republike Slovenije
DZ RS	Državni zbor Republike Slovenije
EEC	Direktiva o varnosti in zdravju delavcev pri delu
EGS	Evropska gospodarska skupnost
ESHA	European Safety and Health Agency – Evropska agencija za varnost in zdravje pri delu
EU	Evropska unija
ILO	International Labour Organization
IRSD	Inšpektorat Republike Slovenije za delo
MDDSZ	Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve
MOD	Mednarodna organizacija dela
MZ	Ministrstvo za zdravje
OSH	Occupational safety and health – Varnost in zdravje pri delu
PIP	Panstwowa Inspekcja Pracy – Poljski inšpektorat za delo
RS	Republika Slovenija
SFRJ	Socialistična federativna republika Jugoslavija
SIO	Safety internal organisation – Notranja organiziranost delovnega okolja
SLIC	Odbor višjih inšpektorjev za delo
UPB	Uradno prečiščeno besedilo
Ur. l.	Uradni list
VPD	Varstvo pri delu
VZPD	Varnost in zdravje pri delu
WEA	Working Enviroment Authority
ZJU	Zakon o javnih uslužbencih
ZSV	Zakon o socialnem varstvu
ZVZPD	Zakon o varnosti in zdravju pri delu
ZZ	Zakon o zavodih
ZZD	Zakon o zdravstveni dejavnosti

KAZALO TABEL

Tabela 8.1: Število vseh pregledov Inšpektorata RS za delo s področja varnosti in zdravja pri delu po najpogosteje nadzorovanih ter izpostavljenih dejavnostih in ukrepi za leta 2006, 2007 in 2008.....	53
Tabela 8.2: Število pregledov inšpektorata RS za delo v letih 2006, 2007 in 2008, v zdravstveni dejavnosti.....	54
Tabela 11.1: Uporabljene definicije in pojmi.....	64

KAZALO GRAFIKONOV

Grafikon 11.1: Število zaposlenih v zdravstvenih domovih.....	65
Grafikon 11.2: Število zaposlenih v bolnišnicah.....	65
Grafikon 11.3: Organiziranost varnosti in zdravja pri delu v zdravstvenih domovih	66
Grafikon 11.4: Organiziranost varnosti in zdravja pri delu v bolnišnicah.....	66
Grafikon 11.5: Kolikokrat ste imeli v zdravstvenem domu nadzor Inšpektorata RS za delo v zadnjih petih letih?.....	68
Grafikon 11.6: Kolikokrat ste imeli v bolnišnici nadzor Inšpektorata RS za delo v zadnjih petih letih?.....	68
Grafikon 11.7: Ali nadzor Inšpektorata RS za delo pripomore k boljšemu stanju na področju varnosti in zdravja pri delu v zdravstvenih domovih?.....	69
Grafikon 11.8: Ali nadzor Inšpektorata RS za delo pripomore k boljšemu stanju na področju varnosti in zdravja pri delu v bolnišnicah?.....	69
Grafikon 11.9: Ali so bile odločbe Inšpektorata RS za delo v zdravstvenih domovih povezane z večjimi finančnimi sredstvi?.....	70
Grafikon 11.10: Ali so bile odločbe Inšpektorata RS za delo v bolnišnicah povezane z večjimi finančnimi sredstvi?.....	70
Grafikon 11.11: Ali mislite, da je organiziranost varnosti in zdravja pri delu v zdravstvenih domovih ustrezna?.....	71
Grafikon 11.12: Ali mislite, da je organiziranost varnosti in zdravja pri delu v bolnišnicah ustrezna?.....	71
Grafikon 11.13: Ali mislite, da je področje varnosti in zdravja pri delu bistvenega pomena za nemoteno delovanje zdravstvenih domov?.....	72
Grafikon 11.14: Ali mislite, da je področje varnosti in zdravja pri delu bistvenega pomena za nemoteno delovanje bolnišnic?	72
Grafikon 11.15: Ali ugotavljate, da je uveljavitev Zakona o varnosti in zdravju pri delu iz leta 1999 pripomogla k napredku na področju varnosti in zdravja pri delu v zdravstvenih domovih?	73
Grafikon 11.16: Ali ugotavljate, da je uveljavitev Zakona o varnosti in zdravju pri delu iz leta 1999 pripomogla k napredku na področju varnosti in zdravja pri delu v bolnišnicah?	73

1 UVOD

Za magistrsko delo sem izbral temo »**Varnost in zdravje pri delu v zdravstveni dejavnosti**«, in sicer na primarni in sekundarni ravni (Zakon o zdravstveni dejavnosti, 2. člen). Osnovni namen je prikazati organiziranost področja varnosti in zdravja pri delu v zdravstveni dejavnosti in vlogo nadzora.

Zagotavljanje varnosti in zdravja pri delu je pomembna naloga v vsaki dejavnosti in tako tudi v zdravstvu. Nadzor nad izvajanjem navedene dejavnosti opravlja Inšpektorat RS za delo. Državni zbor RS je leta 2003 sprejel Resolucijo o nacionalnem programu varnosti in zdravja pri delu, s katero so določene strategije razvoja. Nacionalni program varnosti in zdravja pri delu upošteva smernice in priporočila, ki jih določajo mednarodnopravni akti, predvsem konvencija Mednarodne organizacije dela (v nadaljevanju: MOD) št. 155 o varstvu pri delu, zdravstvenem varstvu in delovnem okolju, ki določa, da mora država glede na pogoje in prakso po posvetovanju s sindikati in združenji delodajalcev določiti, izvajati in občasno revidirati enotno državno politiko o varnosti in zdravju pri delu.

Navedeno naj bi spodbujalo zaposlene k soustvarjanju ustrezne varnostne politike in stalnem dvigovanju ravni varnostne kulture, s tem pa k ustvarjanju rezultatov, ki so neposredno prepoznavni v zmanjševanju števila poškodb¹, telesnih okvar (Samoupravni sporazum o seznamu telesnih okvar) in poklicnih bolezni (Pravilnik o seznamu poklicnih bolezni). Varnost in zdravje pri delu s svojo interdisciplinarnostjo skozi zgodovinski razvoj vse bolj postavljata merila uspeha posameznih družbenih segmentov. Poleg dejstva, da je varnost in zdravje pri delu ena izmed zakonskih pravic (Zakon o varnosti in zdravju pri delu, 5. člen), je poslanstvo varnosti in zdravja pri delu tudi preprečevanje poškodb in drugih bolezni, ki so povezane z delom, ter zagotavljanje delovne zmožnosti delojemalca za polno delovno dobo. Ker gre za družbeno skupino, od katere vitalnosti je odvisna sedanost in prihodnost družbe, je ta problematika še toliko pomembnejša. Predstavlja tudi pogoj za uspešnost delovanja, saj poleg kakovosti vključuje tudi ohranitev zdravja in delovne zmožnosti, kot so zadovoljstvo zaposlenih, vpliv na okolje in tudi vpliv na družbo (Virant 2003, 68), kar zagotavlja večjo produktivnost in motiviranost zaposlenih za delo. Varnost in zdravje pri delu postajata

¹ V Sloveniji se letno zgodi približno 20.000 poškodb pri delu. Vir: Inšpektorat RS za delo.

vedno bolj pomembna tudi zaradi podaljševanja delovne dobe in višje starostne meje za upokojitev. Posebno skrb za zaposlene podpirajo v zadnjem času predvsem ekonomske potrebe po zmanjševanju stroškov dela (Ferfila 2002, 18). Škodljivi delovni pogoji imajo negativne socialne in ekonomske vplive na posameznika, delodajalca in družbo kot celoto.

Ne smemo pa prezreti tudi posledic odškodninske in kazenske odgovornosti delodajalcev (Kazenski zakonik RS, 201. člen).

Temeljna načela varnosti in zdravja pri delu narekujejo, izogibanje tveganjem, obvladovanje tveganj, ki se jim ni mogoče izogniti, prilagajanje dela posamezniku z ustreznim oblikovanjem delovnega okolja, prilagajanje tehnološkemu napredku, nadomeščanje nevarnega z nenevarnim ali manj nevarnim in razvijanje celovite varnostne politike.

2 METODOLOŠKO – HIPOTETIČNI OKVIR MAGISTRSKEGA DELA

2.1 ZGRADBA MAGISTRSKEGA DELA

Magistrsko delo je razdeljeno na tri vsebinske sklope.

V uvodnem delu magistrskega dela so prikazana izhodišča, pomen in pomembnost varnosti in zdravja pri delu, zgodovinski razvoj in zakonske osnove.

V osrednjem delu magistrskega dela je obravnavana strukturna ureditev področja varnosti in zdravja pri delu v zdravstveni dejavnosti v RS in nekaterih drugih državah in podrobneje opredeljena veljavna zakonodaja. Sledi predstavitev raziskave od zasnove do izvedbe in vloga nadzora.

V sklepnem delu magistrskega dela so v razmišljanjih prikazane končne ugotovitve glede na postavljene hipoteze, ki jih potrdimo ali ovržemo, in aktivnosti za izboljšanje stanja.

2.2 CILJI IN POMEN TEME

V javnih službah (Brezovšek 2004, 64) in s tem tudi v zdravstveni dejavnosti kot javni dobrini (Kranjec 2003, 86) bi se morali zavedati, da je ustrezno organiziranje strokovnih nalog varnosti in zdravja pri delu, ki z načrtovanjem in preventivnim delovanjem zagotavlja zaposlenim in drugim udeležencem varno, zdravo in stimulatивно delovno okolje, osnova za uspešno delovanje. Veljavna zakonodaja na tem področju zahteva, da ima vsak delodajalec urejeno varnost in zdravje pri delu, kar pomeni, da imajo zaposlenega strokovnjaka ali pa prihaja od zunanje strokovne službe. Cilji so usmerjeni v varovanje delavcev, kar pomeni zmanjševanje poškodb pri delu in s tem tudi težo samih poškodb, skrb za zdravje in zmanjševanje poklicnih bolezni ter bolezni v zvezi z delom. Globalno gledano se moramo zavedati, da niti kratkoročno niti dolgoročno ni mogoče graditi uspešnosti in učinkovitosti v dejavnostih s tehnologijami, pri katerih za zdravje in varnost ljudi ni ustrezno poskrbljeno ali pa so celo ogroženi. Strategija razvoja področja varnosti in zdravja pri delu v zdravstveni dejavnosti mora biti usmerjena predvsem v zagotavljanje boljših delovnih razmer in izboljšavo pogojev dela. To pomeni ustvarjanje varnega in zdravega ter spodbudnega delovnega okolja, še posebej pa obvladovanje obstoječih in na novo nastajajočih dejavnikov tveganja, ki se pojavljajo z uporabo novih tehnologij ali pa z neustreznim obvladovanjem oziroma

neobvladovanjem obstoječih. Programi za razvoj varnosti in zdravja pri delu morajo biti usmerjeni v presojo vpliva dela na zdravje zaposlenih in tudi obratno, to je v presojo vpliva zdravja delavcev na delo oziroma delovno mesto. Navedene cilje za zagotavljanje varnosti in zdravja pri delu lahko teoretično dosežemo z zelo natančno pravno ureditvijo in s 'policijskim inšpekcijskim nadzorom', vendar je s takšnimi metodami težko doseči želeni učinek.

Cilje za doseganje in dvig ravni varnosti in zdravja pri delu lahko dosežemo z ustreznim oblikovanjem varnostne politike kot upravljanje sistema, ki bo temeljila na ocenjevanju tveganja, saj so nekatere države članice EU že v preteklosti prednostno razvijale certifikacijo, usposabljanje in ocenjevanje tveganja kot metodo za dvig ravni varnosti in zdravja pri delu.

Namen te politike je preprečevanje poškodb pri delu, poklicnih bolezni in drugih poškodb pri delu, ki so posledice dela ali pa so z njim neposredno povezane.

Evropska socialna listina zavezuje članice, tudi Slovenijo², da si prizadevajo za ustvarjanje razmer, v katerih je možno učinkovito uresničevati socialne pravice, med drugim tudi pravico delavcev do varnih in zdravih delovnih pogojev in do sodelovanja pri določanju in izboljševanju delovnih pogojev ter delovnega okolja.

Kot je bilo že omenjeno, nadzor nad izvajanjem varnosti in zdravja pri delu v zdravstveni dejavnosti, kakor tudi v večini drugih, opravlja Inšpektorat RS za delo. Vloga Inšpektorata RS za delo je zelo pomembna, saj je to vodilna institucija na področju kontrole, organiziranosti varnosti in zdravja pri delu ter izvajanja zakonskih obvez. Inšpektorat RS za delo je eden redkih organov, ki ima tudi kaznovalno moč na področju varnosti in zdravja pri delu. Poleg nadzorne in kaznovalne vloge ima v omejenem okviru tudi vlogo svetovanja.

² Slovenija je ratificirala revidirano besedilo Evropske socialne listine, dne 11. 03. 1999.

2.3 HIPOTEZE

Hipoteze glede na postavljene cilje magistrskega dela, zakonske zahteve, zahteve Inšpektorata RS za delo in glede na poznavanje področja³.

Glavna hipoteza:

- uveljavitev Zakona o varnosti in zdravju pri delu iz leta 1999 je v zdravstveni dejavnosti izboljšala stanje na področju varnosti in zdravja pri delu.

Ob glavni hipotezi sem določil še pomožne hipoteze, in sicer:

- nadzor Inšpektorata RS za delo pripomore k boljšemu stanju na področju varnosti in zdravja pri delu;
- področje varnosti in zdravja pri delu je odločilnega pomena za nemoteno delo v zdravstveni dejavnosti;
- organiziranost varnosti in zdravja pri delu v zdravstveni dejavnosti je ustrezna.

2.4 UPORABLJENA METODOLOGIJA–RAZISKOVALNE METODE IN TEHNIKE

Magistrsko delo je deskriptivne narave in se opira na deskriptivno raziskavo⁴, dostopno domačo in tujo literaturo ter vse dostopne vire, ki obravnavajo izbrano temo.

Z anketno raziskavo sem predstavil, kako in na kakšen način se izvajata varnost in zdravje pri delu v zdravstveni dejavnosti ter vlogo Inšpektorata RS za delo. Glede na namen, cilje in metodo pridobivanja podatkov sem uporabil deskriptivno metodo. Podatke sem zbiral s pomočjo strukturiranega vprašalnika. Osnovna metoda dela je zbiranje in selekcioniranje pridobljenih podatkov in njihovo analiziranje, pri čemer so konkretne metode obdelovanja virov naslednje:

- sistematično zbiranje in pridobivanje literature, knjig, zbornikov, člankov, seminarskih gradiv in interneta;
- sistematično zbiranje in obdelava veljavnih predpisov – zakonodaje;
- deskriptivna anketna raziskava;
- analiziranje in uporaba teoretičnih spoznanj, podatkov in virov;

³ Zaposlen sem v zdravstveni dejavnosti.

⁴ Metoda je opisna, ki navaja predvsem opis določenih lastnosti, pojavov, pojmov, ipd.

- analiziranje in uporaba praktičnih spoznanj;
- analiziranje in uporaba podatkov, pridobljenih s strokovnim delom v zdravstveni dejavnosti.

Pri izdelavi magistrskega dela sem uporabil tudi druge metode, katerih potrebo je narekovala natančna in poglobljena obravnava izbrane teme.

2.5 PRIČAKOVANE UGOTOVITVE

Glavni cilj in namen magistrskega dela je ugotoviti način organiziranja področja varnosti in zdravja pri delu v zdravstveni dejavnosti, to je na primarni in sekundarni ravni, ter predlagati ukrepe za izboljšanje stanja, poleg tega pa ugotoviti, kako pomembna je vloga Inšpektorata RS za delo, kot nadzornega organa. Nadalje je cilj ugotoviti število zaposlenih v posameznih zdravstvenih zavodih in kakšno vlogo ima uveljavitev Zakona o varnosti in zdravju pri delu, izpred 10 let. Pomembno je tudi ugotoviti stanje na ekonomskem področju, saj sta varnost in zdravje pri delu tako neposredno kot tudi posredno povezano s stroški. RS je kot članica Evropske unije okrepila svojo vlogo v mednarodni skupnosti in utrdila položaj samostojne in bolj prepoznavne države. V skladu z veljavnimi predpisi s področja varnosti in zdravja pri delu in postopno implementacijo predpisov in spoznanj stroke iz Evropske unije v slovensko zdravstveno dejavnost si je potrebno prizadevati tudi za povečevanje varnosti oziroma zmanjšanje zdravstvene ogroženosti zaposlenih.

2.6 OPREDELITEV TEMELJNIH POJMOV

Varnost in zdravje pri delu

Besedno zvezo je pravzaprav težko opredeliti, ker v praktičnem pogledu ni mogoče povsem določiti njenih meja. Vsekakor pa iz splošne fiziognomije izhaja, da morata biti vendarle varnost in zdravje pri delu vpeta v splošne značilnosti človekovega organiziranega delovanja kot njegov neločljivi sestavni del. V vsakem pogledu je to kompleksno področje, ki ga v teoriji navadno opredeljujemo kot multiklavzalno in interdisciplinarno, posegajoče v različne aktivnosti delavcev, delovnih ljudi in občanov zaradi uravnavanja takšne aktivnosti, da ne bi prišlo do različnih poškodb ali zdravstvenih okvar oz. do drugih negativnih posledic. Je pa varnost in zdravje težko opredeliti (Korun 1986, 29–30).

Delovnemu človeku morata biti zagotovljena varnost in zdravje pri delu iz humanih in socialnih razlogov, predvsem pa zato, ker ima pravico do zagotovitve varnosti in zdravja pri delu. Človekovo varno in zdravo okolje zagotavljamo s tehničnimi, zdravstvenimi, organizacijskimi, socialnimi, pravnimi in drugimi ukrepi. Absolutne varnosti pa ni nikjer, ker nam viri nesreč vedno niso znani (Drusany 1979, 5).

Varnost in zdravje pri delu je skupek ukrepov, postopkov in opravil, s katerimi si zaposleni ustvarjajo in zagotavljajo varno delovno okolje, delovne in življenjske razmere, ki zagotavljajo fizično in moralno integriteto (Djurić 1986, 7).

Zdravje je ob družini najpomembnejša družbena vrednota, saj sta v vseh starostnih skupinah in pri obeh spolih na prvem ali drugem mestu, in sicer pred ostalimi vrednotami, kot so delo, prijatelji, denar, vera, domovina, zabava (Toš in Malnar 2002, 29).

Poškodba pri delu

Je poškodba (Zakon o pokojninskem in invalidskem zavarovanju, 63. člen), ki je posledica neposrednega in kratkotrajnega, mehničnega, fizikalnega, ali kemičnega učinka, in poškodba, ki je posledica hitre spremembe položaja telesa, nenadne obremenitve telesa ali drugih sprememb fiziološkega stanja organizma, če je takšna poškodba v vzročni zvezi z opravljanjem dela ali dejavnosti, na podlagi katere je poškodovanec zavarovan. Poškodba, ki jo zavarovanec utrpi na redni poti od stanovanja do delovnega mesta ali nazaj.

Obolenje, ki je neposredna in izključna posledica nesrečnega naključja ali višje sile med opravljanjem dela oz. dejavnosti, na podlagi katere je oboleli zavarovan.

Poklicna bolezen

Je bolezen, povzročena z daljšim neposrednim vplivom delovnega procesa in delovnih pogojev na določenem delovnem mestu ali delu, ki sodi v neposredni okvir dejavnosti, na podlagi katere je oboleli zavarovan.

Odgovorna oseba za varnost in zdravje pri delu

Je oseba, ki je zadolžena za izvajanje nalog varnosti in zdravja pri delu in ni nujno, da je varnostni inženir, lahko je inženir druge tehnične smeri in ima opravljen strokovni izpit iz varnosti in zdravja pri delu.

Kritična varnost

Razmere, v katerih je neki dogodek, delovni proces ali proizvod s primernim nadzorom in izvedbo kot osnova za varnost delovnega procesa ali njegove izvedbe v takem stanju, da ima lahko to z minimalnim dodatnim tveganjem kadar koli za posledico smrt, poškodbo, bolezen ali poklicno obolenje delavca oziroma izvajalca ali podizvajalca, poškodbo delovne opreme in sredstev za delo ali škodljiv vpliv na okolje.

Primarna raven zdravstva

Je zdravstvena dejavnost na primarni ravni oziroma osnovna zdravstvena dejavnost, ki jo zagotavlja občina.

Primarno zdravstveno dejavnost opravljajo zdravstveni domovi, zdravstvene postaje in zasebni zdravstveni delavci.

Sekundarna raven zdravstva

Je zdravstvena dejavnost na sekundarni ravni oziroma specialistična ambulantna dejavnost. Specialistično ambulantno dejavnost opravljajo bolnišnice, zdravilišča ali zasebni zdravniki specialisti posameznih strok.

Terciarna raven zdravstva

Je zdravstvena dejavnost na terciarni ravni in obsega dejavnost klinik, kliničnih inštitutov ali kliničnih oddelkov, znanstvenoraziskovalno in vzgojno – izobraževalno delo za medicinsko fakulteto in druge visoke ter višje šole.

Javna uprava

Da bi lahko opredelili pojem javne uprave, moramo najprej opredeliti splošno teorijo sistemov. Splošna teorija sistemov izhaja iz pojmovanja, da so vse stvari in pojavi na svetu sistemi, ki so sestavljeni iz določenih delov. Če želimo nek sistem spoznati, moramo poznati njegove lastnosti, funkcije in sestavne dele ter njihovo medsebojno povezanost. To velja za fizične in družbene sisteme oz. za tako imenovani sistemi sodelovanja ljudi (Pusić 1985, 33).

*Upravni sistem*⁵ je sistem sodelovanja ljudi, njihovega obnašanja in ravnanja, s katerim ljudje vzpostavijo medsebojne odnose. Elementi tega sistema so upravne organizacije. Elementi upravnih sistemov in upravnih organizacij so skupine ljudi, ki so medsebojno povezane na način, ki zagotavlja najbolj optimalno doseganje skupnih ciljev (Haček 2001, 22).

⁵ Upravni sistem je oblikovan za uresničevanje javnih potreb in interesov ter za reševanje skupnih družbenih vprašanj in ima zato posledično tudi tako velik vpliv na življenje ljudi. Zato je še posebej pomembno, da upravni sistem deluje v imenu ljudi in v skladu z ustavo in zakoni, hkrati pa kljub temu ostaja inherentno političen (Haček in Bačlija, 2007).

Upravne organizacije kot organizacije, ki opravljajo družbene naloge na podlagi delitve oblasti, so podvrsta sistemov sodelovanja ljudi. Upravne sisteme delimo na teritorialne, funkcionalne in asociativne (Pusić 1985, 63–66).

Teritorialni upravni sistem, je danes težišče upravljanja, vključujejo državno upravo v ožjem smislu – centralno, regionalno in lokalno – upravne organizacije, ki so temelj politične oblasti.

Funkcionalni upravni sistem združujejo upravne organizacije, podjetja in ustanove v tolikšni meri, kolikor se njihova dejavnost šteje za družbeno dejavnost ne glede na to, ali so del državne uprave v širšem smislu ali ne.

Asociativni upravni sistem vključuje združenja in organizacije, ki so namenjeni povezovanju zasebne pobude posameznikov zaradi lažjega uresničevanja skupnih interesov, ki se v posamezni državi štejejo tudi za družbene interese (Haček 2001, 24). Upravni sistem kot družbeni sistem spada v skupino tako imenovanih družbenokooperativnih sistemov, pod katerimi razumemo razne oblike vedenja in ravnanja ljudi, konstituiranih zaradi vzpostavljanja medsebojnih odnosov v procesih dela za doseg skupnih ciljev (Haček in Bačlija 2007, 23). *Družbenokooperativni sistem* je sestavljen iz elementov, ki so oblike ravnanj ljudi in sestavin, ki jih delimo na sredstva, instrumente in informacije, vse pa imenujemo komponente sistema⁶. Opredeljeni upravni sistem⁷ sestavlja sistem javne uprave. Vsi opravljajo naloge javnega pomena in zagotavljajo javne dobrine, ki so za obstoj družbe nujno potrebne, do njih pa ni mogoče priti z delom posameznikov in tudi ne s pomočjo organizacij, ki delujejo po načelih trga, temveč le s pomočjo državnih organizacij (Haček in Bačlija 2007, 25). Javna uprava je uprava v javnih zadevah, v materialnem smislu pomeni proces odločanja o javnih zadevah, v formalnem smislu pa je sistem organov, ki odločajo o javnih zadevah, torej o uresničevanju družbenih koristi (Bučar 1969, 30).

»Javna uprava je celota vseh dejavnosti upravljanja, ki sodijo v izvršilne funkcije javnega upravljanja⁸ in administrativne ter poslovodne funkcije javnega upravljanja⁹, ne glede na to, ali jih opravljajo državni upravni organi, drugi državni organi ali organizacije zunaj državne uprave, in ne glede na to, ali nastopajo oblastno. Javno upravo tvori v poseben sistem povezan krog organov, ki jih posamezna skupnost pooblasti, da odločajo o zadevah, ki

⁶ Komponente sistema dobijo smisel samo prek ljudi, kar pomeni, da jih uporabljajo ljudje. Same po sebi ne pomenijo ničesar, zlasti pa ne sistema (Pusić, 1985; 1985a).

⁷ Teritorialni, funkcionalni in asociativni upravni sistem (Haček, 2001: 24).

⁸ Javno upravo sestavljajo dejavnosti organiziranja, ukazovanja, izvrševanja, koordiniranja in nadzorovanja, kar omogoča doseg že sprejetih in določenih najsplošnejših ciljev družbene skupnosti.

⁹ Javno upravljanje sestavljajo dejavnosti neposrednega tehničnega izvrševanja, ki pomenijo zadnjo stopnjo konkretizacije družbenih ciljev.

so v pristojnosti te skupnosti« (Haček 2001, 29). Bučar javno upravo razlaga tudi kot formalno organizacijo, kjer je na poseben način določeno, kdo in kako sodeluje pri uresničevanju ciljev družbene skupnosti. Cilji te skupnosti se določajo na poseben način, pri čemer je pomembno vprašanje, kako se oblikujejo in uveljavljajo javni interesi, na poseben način pa se določajo tudi sredstva in metode, kako postavljene cilje organizacije uresničiti (Bučar 1969, 158). Virant navaja, da v javno upravo uvrščamo le izvršilno vejo oblasti. Na ravni lokalnih skupnosti v okvir javne uprave štejemo tudi predstavniške organe. Poleg organov državne uprave in lokalne samouprave pa uvrščamo pod pojem javne uprave tudi nosilce javnih pooblastil in izvajalce javnih služb (Virant 2004, 20–21).

Organizacije, ki opravljajo javno službo, so organi, ki odločajo o družbenih koristih. Izvajanje svojih odločitev prepustijo posebej ustanovljeni organizaciji, kadar taka odločitev sproži posebno strokovno dejavnost, pri kateri gre za neposredno delovanje na določenem strokovnem področju¹⁰.

Tudi te organizacije, ki izvajajo odločitve javnega organa, spadajo v sklop javne uprave, če jih javni organ ustanovi zato, da izvajajo njegove odločitve, če te odločitve morajo izvajati, in sicer tako in ob takih pogojih, kot jih je določil organ javne uprave.

Strokovnotehnična uprava daje organom odločanja potrebne informacije o dejanskem stanju, strokovne nasvete, ki so potrebni za odločitev, in sporoča sprejete odločitve prizadetim (Bučar 1969, 51–53). Glede na to, da mora država s svojim intervencionizmom in regulativnimi mehanizmi prek javne uprave zagotavljati nekatere dobrine, do katerih ni mogoče priti po načelih tržne menjave, lahko te dobrine kategoriziramo (Bučar 1969, 45–46) v dobrine, ki morajo biti na voljo vsem ljudem:¹¹

- dobrine, ki jih je treba vsiliti ljudem zaradi javnih koristi;¹²
- dobrine, ki jih ni mogoče individualizirati;
- dobrine, katerih proizvajalci so po naravi stvari v monopolnem položaju nasproti uporabniku (Bučar 1969, 45–46).

Osrednji pojem vede o javni upravi je javni interes (Bučar 1969, 92), njegovo pojmovanje in nastajanje pa je izhodiščnega pomena za celotno strukturo in pojmovanje javne uprave. Javna uprava lahko dela samo tisto, kar smatrajo člani družbe oz. večina članov družbe kot svoj lastni interes, ali pa dela tisto, kar je v korist neke abstrakcije, ki jo imenujemo družba, in sicer ne glede na to, ali je tako delovanje v popolnem nasprotju

¹⁰ Npr. zdravstvo, kjer gre za neposredno opravljanje zdravstvenih storitev.

¹¹ Osnovna izobrazba, zdravstvo, splošna varnost.

¹² Komunala, obvezno zdravljenje.

s tistim, kar smatrajo člani družbe za svojo lastno korist (Bučar 1969, 92). Javni interes lahko postane realnost šele takrat, ko člani družbe delujejo pri njegovem ugotavljanju in zadovoljevanju, to pa mora biti primarna dejavnost države, saj bi bili lahko v nasprotnem primeru ogroženi interesi drugih članov družbe. Ker so javne potrebe tiste potrebe posameznika, ki so skupne vsem posameznikom kot članom določene družbene skupnosti, mora take potrebe ugotoviti večina pripadnikov neke družbe. Če pa hočemo, da neko potrebo dejansko ugotovi večina pripadnikov neke družbe, morajo biti ti organizirani, saj je le organizacija oblika sodelovanja, ki povezuje ljudi pri zasledovanju določenega cilja (Haček 2001, 3–34).

Organizacija je tisto potrebno okolje in sredstvo, da se javni interes sploh lahko oblikuje. Ker gre tudi pri določitvi javnih interesov za dva elementa, ki sta potrebna pri vsakem skupnem delovanju, namreč za skupen cilj in sodelovanje, je organizacija nujna osnova, brez katere ni mogoče ugotavljati javnih potreb, še manj pa jih zadovoljevati. Ljudje namreč vseh svojih potreb ne moremo zadovoljiti sami, le del potreb lahko zadovoljimo na osebni ravni, na ravni družine ali neorganiziranih skupin. Zaradi tega v družbi nastajajo organizacije, v katerih ljudje prispevajo vsak svoj vložek v delu, denarju, znanju ali kako drugače zato, da bi skupaj lažje zadovoljili tiste potrebe, ki so skupne vsem članom organizacije. V organizaciji poteka proces odločanja o tem, kakšni so cilji, in o tem, kako te cilje doseči. Ta proces imenujemo upravljanje. Upravljanje torej pomeni določanje ciljev organizacije in usmerjanje delovanja organizacije k doseganju teh ciljev (Virant 2004, 15–16).

O pojmu javne uprave lahko govorimo samo v okviru javnopravnih skupnosti. Najširša javnopravna skupnost je država. Javna uprava je strokovno izvršilni mehanizem, s pomočjo katerega deluje država. Brez države ni javne uprave, prav tako pa tudi država brez javne uprave ne more obstajati. Pojem države lahko razumemo kot organizacijo, ki izvaja politično oblast na določenem teritoriju. Oblast pomeni moč prisiliti druge k določenemu ravnanju, politična oblast pa je izraz, ki se uporablja za označevanje oblasti na določenem teritoriju. Takšno oblast ima po definiciji država (Virant 2004, 23).

3 VARNOST IN ZDRAVJE PRI DELU V PRETEKLOSTI

Prizadevanja za varno delo so se v svetu resneje začela razvijati šele, ko se je industrijska revolucija že povsem razmahnila. Zgodovina varstva pri delu pa se začinja mnogo prej kot pred dobrim stoletjem. Najstarejši zapis najdemo že v Stari zavezi, in sicer v peti Mojzesovi knjigi v 22. poglavju, kjer osmi verz pravi: »Če delaš hišo, naredi ograjo na tvoji strehi, da s tem ne privabiš krvne osvete nanjo, če kdo dol pade.« Stari Egipčani so poznali tveganje, povezano z vdihavanjem dima, ki je nastajal pri taljenju zlata in srebra (Korun 1986, 5).

Hipokrat je ugotovil zvezo med dihalnimi težavami rezalcev kamna in kamnitim prahom, kot tudi določene zdravstvene težave pri rokodelskih in umetnostnih delih. V najstarejših rudarskih predpisih iz leta okoli 1300 so zapisane prve določbe iz varstva pri delu. Leta 1531 se je Paracelsus ukvarjal s silikozo in z drugimi rudarskimi boleznimi ter z boleznimi zaradi vpliva svinca in živega srebra na zdravje delavcev. Leta 1746 je Nizozemec Goldschmidt iznašel naprstnik kot zaščito prstov pred vbodom pri šiviljskih delih (Koselj et al., 2002, str. 9). Leta 1770 je italijanski zdravnik Bernardo Ramazzini¹³ objavil sistematičen preizkus dokazovanja povezave med različnimi poklici in poklicnimi obolenji. Skrb za varnejše delo se je v Evropi pojavila že v 18. stoletju, ko so se pojavili tudi prvi zakoni, ki vsebujejo določbe o varstvu delavcev. Takrat je bila povprečna življenjska doba delavca 22 let. V primerjavi s predstavniki višjega sloja, ki so v povprečju dočakali 44 let, je bila razlika res velika. Tako kratki življenjski dobi so botrovale poleg socialnih tudi delovne okoliščine, saj so bili takratni delavci izpostavljeni škodljivim vplivom delovnega okolja. Vzroki za uvajanje varnejših pogojev dela so bili ekonomski, kajti lastniki tovarn in rudnikov so delovno silo vendarle hoteli bolje uporabiti. Zgodovina varovanja delavcev pri delu je pravzaprav sestavljena iz množice majhnih dogodkov, od prepovedi uporabe nekaterih nevarnih in strupenih snovi do uzakonitve določenih ukrepov, ki pripomorejo k varnejšemu delu.

V Veliki Britaniji je bil leta 1844 sprejet zakon o zavarovanju mlinov z zaščitno ograjo. Švica¹⁴ je bila prva država, ki je od leta 1877 naprej zakonito ščitila delovne ženske pri porodu. Dva tedna pred porodom in šest tednov po porodu so imele dopust in so

¹³ Povzeto po Borut Brezovar, Magistrska naloga. str. 10.

¹⁴ Povzeto po Dušan Hočevar, Specialistično delo. str. 10.

dobivale plačo, kot če bi delale. Francija je leta 1892 uredila žensko delo z zakonom. V Rusiji je zakon iz leta 1886 prepovedal nočno delo žensk od 21. ure do 5. ure zjutraj.

V mednarodnem dogovoru iz leta 1906 se je večina kulturnih držav sporazumela glede prepovedi ženskega nočnega dela. Ta razbremenitev delovnih žensk je botrovala ustanovitvi otroških vrtcev in zavetišč.

Tako zavetišče so imeli v Franciji že leta 1844, Angleži pa so ga v Londonu ustanovili leta 1912. V Angliji so se zelo povečale zastrupitve s svincem zaradi akumulatorjev, ki so jih potrebovali za številne brezžične povezave. Pozornost je zbudilo veliko število primerov raka na trebuhu pri tkanju, že dlje časa je bilo znano, da nastopa kožni rak pri delavcih na delih telesa, ki so neprestano izpostavljeni majhnim poškodbam ali vplivu različnih kemikalij. Pri rudarjih so posebno pogosta obolenja kolen, rok in komolcev.

Na ozemlju naše države se varovanje zdravja prvič omenja v Idriji¹⁵. Na začetku 18. stoletja je država zaposlila prvega ranocelnika, ki je skrbel za obolele rudarje. Kasneje so v Idrijo postopno prihajali zdravniki in kirurgi, njihovi izsledki o vplivih živega srebra na rudarje pa so kasneje vplivali na ukrepe, s katerimi je uprava izboljševala pogoje dela. Njihovo delo in ugotovitve predstavljajo zametke medicine dela v Evropi.

Zgodovino varstva pri delu na naših tleh je po prvi svetovni vojni zaznamoval dokument z naslovom Smernice delovanju oddelkovodij (prva žebljarska in železoobrtna zadruga v Kropi in Kamni gorici, ki je bila registrirana zadruga z omejeno zavezo v obdobju med leti 1920 in 1930).

Inšpekcije za delo so bile ustanovljene relativno pozno (sredina 19. stoletja), in sicer v Franciji leta 1841, Avstro – Ogrski leta 1883 in Italiji leta 1912. Na naših tleh je bila leta 1904 odprta prva pisarna Cesarsko – kraljevega obratnega nadzorništva v Avstro – Ogrski monarhiji,¹⁶ kar v bistvu pomeni začetek delovanja državnega nadzora na področju dela v slovenskem prostoru. Cesarsko – kraljevo obrtno nadzorništvo je bilo sicer ustanovljeno že leta 1883, vendar je na začetku potekalo v skromnem obsegu, kasneje pa je iz pisarne v Gradcu zajemalo tudi nadzor nad današnjim slovenskim prostorom.

Iz poročila inšpekcije za leto 1924 je razvidno, da so razmere ostale nespremenjene, vendar pa je opaziti izboljšanje. Stanje se je izboljšalo v strojnicah in kotlovnica, prav

¹⁵ Povzeto po Dušan Hočevar, Specialistično delo. str. 21.

¹⁶ Povzeto po Borut Brezovar, Magistrska naloga. str. 10.

tako v nekaterih panogah kovinske, živilske in kemične industrije. Inšpekcija je v teh panogah predpisala podjetnikom, da naj priskrbijo delavcem potrebna delovna oblačila in druge varnostne naprave: respiratorje, varnostna očala in drugo potrebno opremo.

Letno poročilo ljubljanske in mariborske inšpekcije dela za poslovno leto 1925 prinaša značilne ugotovitve, ki jih je treba omeniti še posebej s stališča varstva pri delu in zdravja delavcev, kako in v kakšni meri se v naši industriji in obrti upoštevajo zakoniti predpisi za ohranjanje zdravja in preprečevanje nezgod pri delu. Higijenski pogoji, ki jih predvideva zakon o zaščiti delavcev in s tem v zvezi predpisi za zaščito, so bili še vedno omalovažujoči s strani obrtnikov in industrijalcev, o čemer priča veliko število obolelih delavcev in ponavljajoče se obratne nezgode.

Neustrezni delovni prostori, nezadostne higijenske razmere in varnostne naprave, malomarnost mojstrov na eni in brezbržnost delavcev na drugi strani so bili glavni vzroki za slabo zdravstveno stanje delavcev. Izkaz o nadzorovanih obratih na področju ljubljanske inšpekcije dela kaže skrajno slabe zdravstvene razmere v lesni, tekstilni, živilski, kovinski in kemični industriji.

Prav tako so tudi že v tistih časih posvečali pozornost delavcem, ki niso delali v industriji. V zdravstveno poučnem listu Zdravje,¹⁷ so obravnavali tudi delo strojepiske. Zapisali so, da strojepiska pri triminutnem pisanju na stroj porabi 2 kaloriji, če piše srednje hitro. Če piše dlje časa, postane delo zaradi utrujenosti težje in manj ekonomično, zato je uporaba sile večja. Po osemurnem delu znaša poraba toplote 900 kalorij, kar je preračunano v drugo delo enako, kot bi vsako uro 5500–krat dvignili en kilogram en meter visoko. Strojepisje torej nikakor ni lahko delo, zato je dobro, da vsaj po 2 do 3 urah dela za nekaj časa prenehamo.

¹⁷ Povzeto po Dušan Hočevar, Specialistično delo. str. 11-12.

4 PRAVNA UREDITEV VARNOSTI IN ZDRAVJA PRI DELU V REPUBLIKI SLOVENIJI

Pravne vire, ki določajo pravila na področju varnosti in zdravja pri delu (v nadaljevanju VZPD) v RS, delimo na državne in avtonomne pravne vire.

Med državnimi pravnimi viri moramo na prvo mesto postaviti Ustavo RS, ki ureja človekove pravice in temeljne svoboščine, vendar izrecno ne določa pravice do pogojev za delo, ki zagotavljajo telesno in moralno integriteto, varnost ter pravice do osebne varnosti pri delu. Ustavna podlaga za vsebinsko urejanje varnosti in zdravja pri delu je podana posredno v ustavni določbi o nedotakljivosti človekovega življenja in v okviru pravice do socialne varnosti, vključno s pravico do socialnega zavarovanja, to je zdravstvenega, pokojninskega, invalidskega in drugega državnega zavarovanja. Upoštevati je namreč treba, da je varno in zdravo delo neločljivi del sistema socialne varnosti.

Posredno pa je mogoče skrb za varno in zdravo delo razbrati iz III. poglavja Ustave RS, ki ureja gospodarska in socialna razmerja. Pravi, da država ustvarja možnost za zaposlovanje in delo ter zagotavlja njuno zakonsko varstvo. K temu ravnanju pa jo zavezujejo tudi mednarodni akti, kot so Mednarodni pakt o ekonomskih, socialnih in kulturnih pravicah, ki opredeljuje pravico do dela kot pravico do možnosti zaslužka s svobodno izbranim ali sprejetim delom, nadalje Konvencija MOD št. 122, ki o politiki zaposlovanja nalaga državi oblikovanje in izvajanje aktivne politike napredka vsestranske polne in prosto izbrane zaposlitve, zagotavljanje dela za vse, ki so na razpolago in iščejo delo, prosto izbiro zaposlitve brez razlikovanja glede na osebne lastnosti delavca ipd.

Evropska socialna listina med drugim konkretno določa pravico delavcev do varnih in zdravih delovnih pogojev, do varstva zdravja, pravico žensk, otrok in mladoletnih do posebnega varstva, do sodelovanja delavcev pri določanju in izboljševanju delovnih razmer, zagotavljanju uveljavljanja teh predpisov z ukrepi nadzora in s spodbujanjem pospešenega razvoja služb za varnost in zdravje pri delu s poudarkom na preventivi.

Skladno z Ustavo RS spadata varnost in zdravje pri delu med tista področja, ki so skupnega pomena za ljudi in širšega pomena za obstoj države. Področje varnega in zdravega dela pa je posebej urejeno z Zakonom o varnosti in zdravju pri delu.

V zvezi z avtonomnimi notranjimi viri pa govorimo o tistih, za katere ni potrebno pooblastilo kolektivne pogodbe, ki jih po opravljenih pogajanjih sprejemajo reprezentativni predstavniki socialnih partnerjev, to je delodajalcev in delavcev. K tem virom pa spadajo še vsi tisti, ki jih najdemo pri delodajalcu, ki je pooblaščen, da za svojo organizacijo sprejema določena pravila, kot so statut, pravilniki, poslovniki, podjetniške kolektivne pogodbe, hišni red itd. Posebni pravni vir za področje varnosti in zdravja pri delu je tudi konkretna pogodba o zaposlitvi med delavcem in delodajalcem, ki pa vsebuje veliko obveznih določil v zvezi z delom za obe pogodbeni strani.

4.1 ZAKON O VARNOSTI IN ZDRAVJU PRI DELU

Zakon o varnosti in zdravju pri delu (v nadaljevanju: ZVZPD; (Ur. l. RS, št. 56/99 in 64/01)) je zasnovan na predpostavki, da danes živimo in delamo v družbenoekonomskem sistemu, ki temelji na zasebni lastnini in tržnih zakonitostih. Obseg pravic, obveznosti in odgovornosti v zvezi z delom izhaja predvsem iz vloge in položaja, ki ga v procesu dela nekdo zaseda v odnosu do lastnine in iz podpisane pogodbe o delu. To se močno razlikuje od prejšnjega sistema, ki je bil s federacije prenesen na socialistične republike in je deloval v sistemu socialistične samoupravne ureditve. Sedanja zakonodaja je v ZVZPD obdržala le del materije, ki jo je pred tem urejal Zakon o varstvu pri delu iz leta 1986 oz. Zvezni zakon iz leta 1974, ki je bil eden redkih zakonov, ki so v Sloveniji veljali petindvajset let. Po drugi strani pa je ZVZPD prevzel tudi neke vrste vlogo krovnega zakona za to področje. ZVZPD je rezultat potreb in izkušenj, ki jih ima na področju varnosti in zdravja pri delu R Sloveniji, kot tudi zahtev ter spoznanj, ki jih imajo na tem področju druge države, mednarodne organizacije in strokovna združenja.

Posebna zanimivost zakona je, da se je med njegovo obravnavo intenzivno vključevala medicinska stroka, saj je zaslutila priložnost za razvoj področja medicine dela, ki ima trenutno v zakonu posebno vlogo.¹⁸ Pri tem pa zakon ne razlikuje med zasebno ali državno lastnino, med veliko ali majhno organizacijo oziroma med tem, ali je ena

¹⁸ Vakselj Marko. Zakon o varnosti in zdravju pri delu ter njegovi podzakonski predpisi s komentarjem.

dejavnost nevarnejša od druge in ali gre za gospodarsko ali negospodarsko področje. ZVZPD v vseh primerih predpostavlja obstoj določene osebe ali drugega organa oziroma zakonitega zastopnika, ki je dolžan aktivno poskrbeti za uresničitev zakonskih zahtev v imenu delodajalca. ZVZPD kot delodajalca določa gospodarske družbe, zavode, javne zavode, samostojne podjetnike, posameznike, državne organe, kmete, civilnopravne osebe in društva. Zakon namreč razume delavca predvsem kot osebo, ki je z delodajalcem sklenila pogodbo o delu na podlagi delovnega prava, vendar mora delodajalec na enak način poskrbeti za vsakogar, ki pri njem dela na kakršni koli pravni podlagi (kot npr. dijaki na praksi, študentje z napotnico ali delo na podlagi veljavne pogodbe o delu).

Temeljni sestavini ZVZPD sta želja po varovanju zdravja in življenja delavcev ter predpostavka, da sta življenje in zdravje ogrožena zaradi delovnega procesa, ki je v oblasti delodajalca.

Večji del zakona zato vsebuje pravila, ki med obveznosti delodajalca in v sam zakon v najširšem smislu postavlja učinkovit sistem za zagotavljanje varnosti in zdravja pri delu v odnosu med delavcem in delodajalcem ter organom, pristojnim za nadzor nad izvajanjem in upoštevanjem predpisanih varnostnih ukrepov. Tako zakon kot tudi izvajalec ali uporabnik zakona morata slediti sodobnim načelom VZPD, ki jih določajo tudi konvencije MOD, še zlasti Konvenciji št. 155 in št. 161. Zakon določa organizirano izvajanje strokovnih nalog VZPD, osnovnih meril za vzpostavitev sistema, temeljnih pravic in obveznosti strokovnih delavcev za varnost in zdravje pri delu in delodajalcev. Zakon določa obveznost delodajalca, da določi enega ali več strokovnih delavcev za varnost in zdravje pri delu, odločanje o tem, katero stopnjo in smer izobrazbe mora izpolnjevati strokovni delavec ob upoštevanju natančno določenih pogojev, pa prepušča delodajalcu.

Pri opredelitvi te pravice in obveznosti delodajalca glede določanja strokovnih delavcev za varnost in zdravje pri delu pa navedeni člen v svojem tretjem odstavku določa obveznost delodajalca oziroma pravico strokovnega delavca, da je za izvajanje strokovnih nalog varnosti in zdravja pri delu neposredno odgovoren delodajalcu. To pomeni izpeljavo načela absolutne odgovornosti delodajalca za VZPD, ki se je ta ne more razbremeniti tako, da jo preloži na strokovnega delavca, ki ga je pooblastil za izvajanje strokovnih nalog.

Zakon nalaga delodajalcu obveznost, da strokovnemu delavcu omogoča strokovno neodvisno opravljanje nalog, zagotavlja primeren čas in dostop do vseh potrebnih podatkov, in omogoča izpolnjevanje znanja in pravico, da zaradi opravljanja svojega dela ne sme biti postavljen v manj ugoden položaj ali trpeti drugih škodljivih posledic v zvezi z delom, postavlja načelo strokovne avtonomije. Direktiva 89/391/EEC podobno ureja položaj varnosti in zdravja strokovnih delavcev.

Delodajalec ima možnost, da opravljanje vseh ali samo posameznih strokovnih nalog s področja varnosti in zdravja pri delu zagotovi z zunanjimi strokovnimi službami, ki imajo dovoljenje za delo na podlagi tega zakona.

Zakon za razliko od nekaterih drugih držav (Švedska, Avstrija, Danska, Estonija, Poljska in Hrvaška) ne pogojuje minimalnega števila zaposlenih delavcev za obvezno zaposlitev enega ali več strokovnih delavcev, ampak se delodajalec sam odloči, kako bo uredil izvajanje strokovnih nalog varnosti in zdravja pri delu (zaposleni strokovnjak ali zunanja strokovna služba). Ob tem ima delodajalec do zunanjih strokovnih služb enake pravice in obveznosti kot do strokovnega delavca, ki je zaposlen pri njem.

Osnovne naloge, ki jih opravlja delavec na področju varnosti in zdravja pri delu, so:

- svetovanje delodajalcu pri načrtovanju, izbiri, nakupu in vzdrževanju sredstev za delo, svetovanje delodajalcu glede opreme delovnih mest in glede delovnega okolja ter izdelava strokovnih podlag za izjavo o varnosti z oceno tveganja;
- izvajanje oz. skrb za izvajanje periodičnih preiskav kemičnih, fizikalnih in bioloških škodljivosti v delovnem okolju, opravljanje periodičnih pregledov in preizkusov delovne opreme, priprava in izvedba usposabljanja delavcev za varno delo, opravljanje notranjega nadzora;
- izvajanje ukrepov za varno delo kot operativno tehnične naloge;
- spremljanje stanja v zvezi s poškodbami pri delu in poklicnimi boleznimi ter z boleznimi v zvezi z delom, odkrivanje vzrokov zanje in pripravljanje poročil za delodajalca s predlogi ukrepov.

Prvo in najpomembnejše načelo, ki ga ZVZPD obravnava kot temeljno obveznost delodajalca, pa je načelo, da je delodajalec tisti, ki mora zagotoviti VZPD tako, da določa in izvaja varnostne ukrepe in ukrepe varovanja zdravja, da preprečuje nevarnosti

pri delu, da obvešča in usposablja delavce, ustrezno organizira izvajanje strokovnih nalog varnosti in zdravja pri delu in zagotovi potrebna sredstva za ta namen.

4.2 ZAKON O JAVNIH USLUŽBENCIH

Zakon o javnih uslužbencih (Ur. l. RS, št. 63/07 in 65/08) pravi, da je javni uslužbenec posameznik, ki sklene delovno razmerje v javnem sektorju. Javni sektor po zakonu o javnih uslužbencih sestavljajo:

- državni organi in lokalne skupnosti;
- javne agencije, javni skladi, javni zavodi in javni gospodarski zavodi;
- druge osebe javnega prava, če so posredni uporabniki državnega proračuna ali proračuna lokalne skupnosti.

Delodajalec je v skladu z zakonom o javnih uslužbencih pravna oseba, s katero je javni uslužbenec v delovnem razmerju. Delodajalec v državnem organu je Republika Slovenija, v upravi lokalne skupnosti pa lokalna skupnost. Zakon lahko določi, da določene pravice delodajalca v razmerju do javnih uslužbencev, ki sklenejo delovno razmerje z osebo javnega prava, izvajata Vlada Republike Slovenije. V državnem organu in upravi lokalne skupnosti predstojnik izvršuje pravice in dolžnosti delodajalca. Pri osebah javnega prava pravice in dolžnosti delodajalca izvršuje poslovodni organ, ki lahko za izvrševanje posameznih pravic in dolžnosti delodajalca pisno pooblasti javnega uslužbenca z najmanj visoko strokovno izobrazbo in z najmanj petimi leti delovnih izkušenj.

4.3 ZAKON O ZDRAVSTVENI DEJAVNOSTI

Zakon o zdravstveni dejavnosti (Ur. l. RS, št. 23/05 in 23/08) obravnava storitve zdravstvene dejavnosti na treh ravneh s podrobnejšo določitvijo obsega ravni:

- primarna raven obsega osnovno zdravstveno in lekarniško dejavnost;
- sekundarna raven obsega specialistično ambulantno in bolnišnično dejavnost;
- terciarna raven obsega opravljanje dejavnosti klinik, kliničnih inštitutov ali kliničnih oddelkov in drugih pooblaščenih zdravstvenih zavodov ter socialno, medicinsko, higiensko, epidemiološko in zdravstveno ekološko dejavnost kot posebno specialistično dejavnost.

Zdravstvena dejavnost se kot javna služba opravlja v okviru mreže javne zdravstvene službe. Merila za postavitve mreže javne zdravstvene službe se določijo s planom

zdravstvenega varstva RS. Mrežo javne zdravstvene službe na primarni ravni določa občina, na sekundarni in terciarni ravni pa država, pri čemer jo na sekundarni ravni določa po predhodnem mnenju zainteresiranih občin. Čeprav je to tudi temeljna razdelitev pristojnosti za zagotavljanje te mreže, pa je država dolžna zagotavljati v določenem delu in v nekaterih primerih tudi mrežo na primarni ravni.

4.4 ZAKON O ZAVODIH

Zakon o zavodih (Ur. l. RS, št. 12/91 in 8/96) ureja statusna vprašanja zavodov. Za opravljanje javnih služb se ustanovijo javni zavodi. Javni zavodi se lahko ustanovijo tudi za opravljanje dejavnosti, ki niso opredeljene kot javne službe, če se opravljanje dejavnosti zagotavlja na način in pod pogoji, ki veljajo za javno službo. Javne zavode ustanovijo RS, občine, mesto in druge z zakonom pooblašene javne pravne osebe.

Javne službe se opravljajo z zakonom oziroma odlokom občine, katerih trajno in nemoteno opravljanje zagotavlja v javnem interesu RS, občina ali mesto.

Negospodarske javne službe najdemo na področjih dejavnosti vzgoje in izobraževanja, znanosti, kulture, športa, zdravstva, socialnega varstva, otroškega varstva, invalidskega varstva in socialnega zavarovanja.

Med gospodarskimi in negospodarskimi javnimi službami obstaja nekaj bistvenih razlik. Če je neka dejavnost gospodarska javna služba, jo izvaja en subjekt ali omejeno število subjektov. Na področju negospodarskih javnih služb praviloma ni tako. Z zdravstveno, izobraževalno ali kulturno dejavnostjo se lahko ukvarja vsakdo, ki izpolnjuje predpisane pogoje (Mužina 2002, 6). Druga bistvena razlika je v tem, da se gospodarske javne službe, če in kolikor je mogoče, financirajo prek cen storitev, negospodarske pa iz javnih sredstev. Zato se na področjih zdravstva, kulture, izobraževanja itd. kot javna služba opravlja le tisti del dejavnosti, ki se financira iz javnih sredstev.

4.5 ZAKON O SOCIALNEM VARSTVU

Zakon o socialnem varstvu (Ur. l. RS, št. 03/07, 23/07 in 41/07). Socialno varstvena dejavnost obsega preprečevanje in reševanje socialne problematike posameznikov, družin in skupin prebivalstva. Na področju negospodarskih javnih služb so za določanje, v kakšnem obsegu se bodo posamezne dejavnosti izvajale kot javne službe, pomembni

zlasti motivi socialne politike. Z zagotavljanjem izvajanja teh dejavnosti in z njihovim financiranjem iz javnih sredstev država oz. lokalna skupnost zagotavlja vsakemu državljanu vsaj minimalni obseg teh storitev ne glede na njihovo finančno stanje (Virant 2004, 131).

4.6 PODZAKONSKI AKTI

Podzakonski akti so izvršilni oz. izvedbeni predpisi, s katerimi se ureja izvajanje zakonov in opredeljuje način uresničevanja pravic ter obveznosti. Med podzakonske akte štejemo pravilnike, uredbe, odredbe, navodila, poslovnike itd.

Izvršilne predpise s področja VZPD na podlagi ZVZPD izdajata minister, pristojen za delo, in minister, na čigar pristojnost se izvršilni predpis nanaša. ZVZPD pa daje poleg splošne še posebno osnovo za sprejetje nekaterih izvršilnih predpisov, kot so predpis o izjavi o varnosti z oceno tveganja, o načinu in postopku za opravljanje preventivnih zdravstvenih pregledov, o strokovnem izpitu iz VZPD ipd. ZVZPD namreč določa, da je delodajalec dolžan podrobneje določiti varnostne ukrepe za zagotavljanje VZPD, ki jih je nato dolžan tudi izvajati in s tem svojim zaposlenim zagotoviti varnost in zdravje pri delu. Izjava o varnosti z oceno tveganja kot primer podzakonskega akta je tako skladno z ZVZPD tisti temeljni predpis, s katerim delodajalec določi varnostne ukrepe. Z uveljavitvijo Zakona o varnosti in zdravju pri delu iz leta 1999 je ostalo v veljavi precej podzakonskih predpisov, izdanih na podlagi pred tem veljavnega Zakona o varstvu pri delu.

Pravna ureditev VZPD na ravni podzakonskih predpisov ni nastala s sprejetjem novega Zakona o varnosti in zdravju pri delu, temveč ima na ozemlju R Sloveniji že dolgo tradicijo.

Predpise s področja varnosti in zdravja pri delu lahko razdelimo na štiri skupine in sicer:

- Prvo skupino sestavljajo predpisi, ki so bili leta 1974 in ob dopolnitvah Zakona o varstvu pri delu leta 1986 ter pri sprejetju novega Zakona o varnosti in zdravju pri delu leta 1999, enostavno preneseni iz prejšnje zakonodaje.
- Drugo skupino sestavljajo pravilniki, ki so bili izdani na podlagi ustreznih določb dopolnjenega Zakona o varstvu pri delu iz leta 1986. Večino teh predpisov je sedanji Zakon o varnosti in zdravju pri delu privzel kot veljavne s predhodno

- določbo. Ti pravilniki bodo veljali, dokler ne bodo izdani novi podzakonski predpisi.
- Tretjo skupino sestavljajo novi podzakonski akti, katerih izdajo predvideva veljavni Zakon o varnosti in zdravju pri delu, vendar jih moramo razdeliti na dve podskupini.
 - V prvem delu so predpisi, ki so izdani na podlagi konkretnega pooblastila v posameznih določbah zakona in je njihovo neizvajanje v kazenskih določbah tega zakona tudi sankcionirano. V to podskupino spadajo: Pravilnik o načinu izdelave izjave o varnosti z oceno tveganja, Pravilnik o pogojih za pridobitev dovoljenja za delo za opravljanje strokovnih nalog varnosti pri delu, Pravilnik o opravljanju strokovnega izpita iz varnosti in zdravja pri delu, Pravilnik o preventivnih zdravstvenih pregledih delavcev.
 - V drugem delu so predpisi, ki so bili izdani na podlagi blanketne določbe iz ZVZPD, njihovo neizvajanje pa v njegovih kazenskih določbah ni sankcionirano. V to drugo skupino spadajo: Pravilnik o varnosti in zdravju pri uporabi delovne opreme, Pravilnik o osebni varovalni opremi, ki jo delavci uporabljajo pri delu, Pravilnik o varnostnih znakih, Pravilnik o zagotavljanju varnosti in zdravja pri ročnem premeščanju bremen.
 - Četrto skupino sestavljajo predpisi, ki pomenijo proces prilagajanja predpisov RS predpisom EU s področja varnosti in zdravja pri delu. Njihova uskladitev je nujna. Pri tem pa gre za bistveno drugačen pristop, kot smo ga imeli v R Sloveniji pri dosednji pripravi pravilnikov in navodil, ko smo predpisovali predvsem varnost delovnih procesov v posameznih delovnih panogah, ne pa tudi varnega dela delavcev z določenimi tveganimi materiali in snovmi¹⁹.

4.7 IZVRŠILNI PREDPISI DELODAJALCA

Izvršilne predpise s področja varnosti in zdravja pri delu izdaja minister, pristojen za delo, in minister, na katerega pristojnost se izvršilni predpis nanaša. Splošno pooblastilo za izdajo podzakonskih aktov je podano tudi v Zakonu o državni upravi. Navedeni zakon določa, da lahko minister izdaja predpise in druge akte v pristojnosti ministrstva in organov v njegovi sestavi. Tako lahko minister izdaja pravilnike, odredbe in navodila za izvrševanje zakonov, drugih predpisov in aktov Državnega zbora ter Vlade RS.

Zakon določa, da je delodajalec dolžan določiti podrobnejše varnostne ukrepe, to je ukrepe za zagotavljanje varnosti in zdravja pri delu. Gre torej za obveznost delodajalca,

¹⁹ Zakon o varnosti in zdravju pri delu s komentarjem.

da z varnostnimi ukrepi, ki jih mora določiti in izvajati, delavcem zagotovi varnost in zdravje, vključno s preprečevanjem nevarnosti pri delu, opozarjanjem in usposabljanjem delavcev ter s potrebno organizacijo in sredstvi. Izjava o varnosti je po novem zakonu tisti temeljni akt, s katerim delodajalec določi varnostne ukrepe.

Tudi kolektivne pogodbe na različnih ravneh so avtonomni pravni akti, s katerimi se urejajo in določajo splošna vprašanja in varnostni ukrepi glede zagotavljanja varnosti in zdravja pri delu.

4.8 DRUGI PREDPISI, KI SE NANAŠAJO NA PODROČJE VARNOSTI IN ZDRAVJA PRI DELU

Področje varnosti in zdravja pri delu je v Sloveniji urejeno že z Zakonom o zdravstvenem varstvu in zdravstvenem zavarovanju. Zakon in drugi predpisi s področja zdravstva namreč urejajo organizacijski vidik zagotavljanja zdravja pri delu. Poleg teh dveh osnovnih zakonov pa s svojimi določbami posegajo na področje varnosti in zdravja pri delu še nekateri drugi zakoni, in sicer: Zakon o delovnih razmerjih, ki ureja pogoje dela delavcev, odmore, počitke, nočno delo, delo prek polnega delovnega časa, in delo, ki se nanaša na posebno varstvo posameznih kategorij delavcev, nosečnic, mladoletnih, invalidov, starejših itd.

Z vidika varnosti in zdravja pri delu je v Zakonu o pokojninskem in invalidskem zavarovanju pomemben predvsem del, ki ureja invalidsko zavarovanje. Zakon o sodelovanju delavcev pri upravljanju je matični predpis glede izvolitve, načina delovanja in pravic, ki grede članom sveta delavcev in delavskim zaupnikom. Velja tudi za področje varnosti in zdravja pri delu.

5 PRAVNA UREDITEV VARNOSTI IN ZDRAVJA PRI DELU V NEKATERIH DRUGIH DRŽAVAH

Sodobne pravne podlage VZPD so zapisane v mednarodnopravnih virih. To so konvencije²⁰ in priporočila²¹ mednarodnih organizacij, kot so Mednarodna organizacija dela in Mednarodna zdravstvena organizacija. Pomemben pravni vir so tudi mednarodne pogodbe. Novejši mednarodnopravni akti, ki so pomembni na področju dela oziroma VZPD, so direktive, ki jih sprejemajo organi Evropske skupnosti za zelo specifična področja skupnega interesa držav članic EU. Pomembno vlogo na tem področju ima Evropska agencija za varnost in zdravje pri delu – European Agency for Safety and Health at Work, ki ima sedež v Bilbauu.

Pomembnejše mednarodnopravne vire VZPD, ki jih je sprejela in podpisala že Socialistična federativna republika Jugoslavija, je po osamosvojitvi na svojem ozemlju uveljavila tudi R Slovenija. (Ustavni zakon za izvedbo temeljne Ustavne listine o samostojnosti in neodvisnosti R Slovenije, 3. člen). R Slovenija je ratificirala veljavnost vseh mednarodnih pogodb, ki jih je sklenila SFR Jugoslavija in se nanašajo nanjo.

Med pomembnejšimi podpisanimi konvencijami so:

Konvencija MOD št. 81 o inšpekciji dela v industriji in trgovini (1956), št. 119 o zaščiti strojev (1963), št. 122 o politiki zaposlovanja (1971), št. 139 o poklicni naravi raka (1974), št. 148 o delovnem okolju (1976), št. 155 o varnosti pri delu (1987) in št. 161 o medicini dela (1989).

Omeniti pa je potrebno še dva pomembna dokumenta:

Prvi je Evropska socialna listina s katero pri sprejemanju ciljev politik posamezne države podpisnice ustvarjajo razmere za uresničevanje temeljnih pravic in načel, med katere spadajo tudi pravica delavcev do varnih in zdravih delovnih razmer, pravica do varstva zdravja, pravice žensk, otrok in mladoletnih do posebnega varstva in do sodelovanja delavcev pri določanju in izboljševanju delovnih razmer.

²⁰ Konvencija je univerzalen obvezen pravni akt, ki so ga države, ki so ga ratificirale, dolžne spoštovati (v Republiki Sloveniji tovrstne mednarodne dogovore na podlagi 8. člena Ustave Republike Slovenije uporabljamo neposredno, torej imajo prednost pred domačimi zakoni).

²¹ Priporočila mednarodnih organizacij so neobvezen pravni akt brez moči obvezne uporabe, države obvezuje predvsem njihova vsebina s svojo avtoriteto.

Drugi pomemben dokument je direktiva Evropske skupnosti št. 89/391/EEC, imenovana tudi okvirna Direktiva o uvedbi ukrepov za spodbujanje izboljševanja varnosti in zdravja delavcev pri delu.

5.1 AVSTRIJA

V Avstriji varnost in zdravje pri delu v zdravstveni dejavnosti, kakor tudi v drugih dejavnostih, ureja Zakon o varnosti in zdravju pri delu (Avstrijsko zvezno ministrstvo za delo, socialne zadeve in varstvo potrošnikov), ki je usklajen z direktivami EU 89/391/EEC. Posebno pozornost posveča mladoletnim, invalidom, nosečim in doječim delavkam. Cilj je izogib tveganjem, poklicnim boleznim in boleznim v zvezi z delom. V ta namen je potrebno oceniti tveganje na delovnem mestu in na tej osnovi izvesti potrebne ukrepe.

Dolžnosti delodajalca so, da pred zaposlitvijo ugotovi, ali je delavec ustrezno kvalificiran za predvideno delo, ali je dovolj star, ali je fizično sposoben za delo, pred zaposlitvijo mora opraviti zdravniški pregled in test.

Na mestih, kjer je zaposlenih več kot 10 delavcev, mora delodajalec izbrati enega ali več varnostnih pooblaščenecv. Pooblaščenec je lahko izbran le, če izpolnjuje določene zakonsko predpisane zahteve. Varnostni pooblaščenec zastopa delavske interese na področju varnosti in zdravja pri delu in se usklajuje z Odborom za varnost in zdravje. Varnostni pooblaščenec daje delavcem navodila, nasvete in podporo v zadevah varnosti in zdravja, sodeluje pa tudi z zdravnikom medicine dela. Vendar delodajalci svojih obvez in odgovornosti ne morejo prenesti na omenjene organe. Delavci morajo biti preventivno obveščeni o vseh nevarnostih in ukrepih. Varnostni pooblaščenec ima pravico sodelovati v vseh zadevah v zvezi z varnostjo in zdravjem pri delu. V primeru, ko je zaposlenih manj kot 10 delavcev, ni nujno, da se tak organ imenuje, udeleženi pa so vsi zaposleni in imajo pravico odločati o zadevah varnosti in zdravja pri delu.

Na mestih, kjer je zaposlenih 50 ali več delavcev, je varnostni pooblaščenec lahko izbran med zaposlenimi ali pa s strani zunanje institucije, običajno AUVE–Avstrijskega zavoda za zavarovanje pred nesrečami.

Na mestih, kjer je zaposlenih več kot 100 delavcev, mora biti imenovan Odbor za varnost in zdravje, katerega naloga je izmenjava informacij in izkušenj z drugimi subjekti, ki jih odbor usklajuje oz. izboljšuje v podjetju. Če se tri četrtine dela opravlja v pisarnah ali podobnih mestih, se mora Odbor za varnost in zdravje ustanoviti pri 250

zaposlenih. V podjetjih delujejo tudi drugi strokovnjaki. Približno 25 % je zaposlenih na področju preventive, in sicer so to toksikologi, kemijski inženirji in psihologi. Zakon tudi podrobneje ureja zahteve o delovnih in pomožnih prostorih, delovni opremi in o nevarnih snoveh, kar je neke vrste posebnost, saj v drugih državah, ki sem jih primerjal, to urejajo podzakonski akti.

Nadzor nad izvajanjem varnosti in zdravja pri delu na področju zdravstvene dejavnosti izvaja Inšpektorat za delo Republike Avstrije.

5.2 DANSKA

Na Danskem varnost in zdravje pri delu v zdravstveni dejavnosti, kakor tudi v drugih dejavnostih, ureja Zakon o delovnem okolju (Danisch Working Enviroment Authority) iz leta 1999 s popravki iz leta 2004 in 2005. Sistem varnosti in zdravja pri delu je pri njih visoko razvit, saj njegovi začetki segajo v leto 1873. Naloga delodajalcev je zagotoviti čim varnejše delovno okolje²². Na mestih, kjer je zaposlenih več kot 10 delavcev, imajo zakonsko dolžnost, da ustanovijo notranjo organiziranost varnosti in zdravja pri delu, skrajšano SIO. Jedro notranje organiziranosti varnosti in zdravja pri delu so varnostne skupine, ki jih sestavljajo nadzornik in predstavniki zaposlenih. Varnostne skupine so organizirane na vseh področjih, lahko pa več oddelkov ustanovi skupno varnostno skupino. Naloge nadzora so ocenjevanje nevarnosti na delovnem mestu in kontrola delovnega okolja. SIO preverja usklajenost z varnostnimi predpisi, raziskuje poškodbe pri delu in o njih poroča. Vsak delodajalec se mora pred odločitvami na področju varnosti in zdravja pri delu posvetovati s temi skupinami. Na mestih, kjer je zaposlenih več kot 20 delavcev, morajo imenovati Odbor za varnost in zdravje pri delu, ki usklajuje delo vseh varnostnih skupin.

Vsi delodajalci, ki zaposlujejo, so dolžni izdelati oceno tveganja 'risk assesment', skrajšano APV. To je akt podjetja, ki začrta smernice varnosti in zdravja pri delu ter reševanje problemov v zvezi s tem. Pripravljenih je več spiskov opomnikov, ki se razpošljejo na različna področja, tudi zdravstveno, in so v veliko pomoč delodajalcem pri izdelavi zakonsko potrebnih dokumentov.

Na Danskem obstaja formalni sistem priznanih svetovalcev s strani pooblaščenice organizacije Working Enviroment Authority, skrajšano WEA. Od leta 2005 je sistem

²² Delovno okolje je v skandinavskih državah naziv za psihično in tehnično okolje, organizacijo dela, zadovoljstvo pri delu, možnosti za osebni razvoj, za sodelovanje pri odločanju in psihosocialni vidik.

varnosti in zdravja pri delu obvezen člen v poklicnem združenju Occupational Health Service, ki je zamenjal sistem avtoriziranih pooblaščenec. Po pregledih pri delodajalcih lahko pooblaščen organizacija izda opozorilo, podjetja pa morajo z njimi sodelovati in rešiti problematiko. Pooblastilo, ki je izdano s strani pooblaščen institucije, je potrebno obnavljati vsaka tri leta, lahko pa je tudi odvzeto, če zakonske zahteve niso izpolnjene.

Osnovni cilj postopka pooblaščenja je zagotoviti, da imajo svetovalci zakonsko predpisano usposobljenost. Osebe, ki se prijavijo za svetovalca, si morajo pridobiti dokazilo, da so v stiku s tehničnim osebjem, ki si je že pridobilo ustrezne izkušnje, na tem področju pa delajo vsaj tri leta in imajo vsaj eno leto potrebnih delovnih izkušenj. Sedanji sistem pooblaščenec je učinkovitejši od prejšnjega, podjetja pa morajo plačevati članarino.

Nadzor nad izvajanjem varnosti in zdravja pri delu na področju zdravstvene dejavnosti opravlja Inšpektorat za delo Kraljevine Danske.

5.3 ŠVEDSKA

Na Švedskem varnost in zdravje pri delu v zdravstveni dejavnosti, kakor tudi v drugih dejavnostih, ureja Zakon o delovnem okolju (Swedish Work Environment Authority), ki je temeljni akt in osnova za delovanje na tem področju. Velja od leta 1978, večkrat pa je bil dopolnjen, zadnjič v letu 2009. Osnovni namen je preprečevanje poškodb in zdravstvenih okvar, usposobljenost zaposlenih za varno delo, zagotovitev varnih delovnih razmer, zadovoljstvo pri delu, pozitivni odziv zaposlenih in osebni razvoj. Ustanovljena je poklicna varnostna služba, ki zaposluje neodvisnega strokovnjaka na področju delovnega okolja in rehabilitacije. Na mestih, kjer je zaposlenih več kot 5 delavcev, mora biti med njimi imenovan varnostni svetovalac. V primeru, da je imenovanih več varnostnih svetovalcev, mora biti eden izmed njih vodilni. Običajno so imenovani za tri leta. Imenuje ga območni sindikat, če pa sindikata ni, pa zaposleni sami. Njegova zadolžitev je preprečevanje nevarnosti na delovnih mestih, sposoben pa mora biti ugotoviti in opisati zvezo med delovnim okoljem, organiziranostjo, delovno storilnostjo in zdravjem. Njegova vloga je predvsem svetovalna. Na mestih, kjer je zaposlenih več kot 50 delavcev, mora delodajalec imenovati Odbor za varnost in zdravje. Naloga Odbora je skrb za varno delo, varno delovno opremo in varno

organizacijo dela. Sestavljen je iz predstavnikov delavcev, delodajalcev in krajevno pristojnega združenja za zaposlene.

S pomočjo varnostnih svetovalcev se podrobneje obravnava delo učencev in študentov na šolskem nivoju, mladoletne, ki so zaposleni v družinskih podjetjih, kjer je spodnja starostna meja 13 let, možne pa so tudi izjeme.

Zaposleni imajo pravico sodelovati pri določenih problemih s strani varnosti in zdravja pri delu. Nadzor nad izvajanjem varnosti in zdravja pri delu na področju zdravstvene dejavnosti opravlja Inšpektorat za delo Kraljevine Švedske.

5.4 ESTONIJA

V Republiki Estoniji varnost in zdravje pri delu v zdravstveni dejavnosti, kakor tudi v drugih dejavnostih, ureja Zakon o varnosti in zdravju pri delu (Estonia occupational Health and Safety Act) iz leta 1999. Posebno skrb namenja invalidom, mladoletnim, nosečim in doječim delavkam.

Zakon določa pogoje, ki jih morajo izpolnjevati delodajalci in delavci, da so zagotovljene varne delovne razmere, varno delovno okolje, organizacija varnosti in zdravja pri delu. Zakon zahteva tudi urejenost na področju zdravja pri delu, to je medicine dela za preprečevanje poklicnih bolezni in bolezni v zvezi z delom.

Pogoji dela, kot so fizikalni, kemični, biološki in fiziološki, ne smejo presegati zakonsko predpisanih dovoljenih meja. V primeru, da navedenih škodljivosti ni moč odstraniti, je potrebno uporabiti kolektivne in nato še osebne varnostne ukrepe. Delodajalec mora izvajati ukrepe v izogib tveganju, ovrednotiti mora tveganje, ki se mu ne da izogniti, zamenjevati mora bolj nevarno z manj nevarnim oz. nenevarnim (tehnologija, nevarne snovi), delovno mesto mora v največji možni meri prilagajati delavcu, izvajati mora kolektivne ukrepe pred individualnimi, vseskozi pa mora spremljati tehnični razvoj na področju varnosti in zdravja pri delu. Varnost in zdravje pri delu morata biti sestavni del celovite politike podjetja. Delodajalec je dolžan oceniti tveganje v delovnem okolju in ugotoviti, kolikšno nevarnost predstavlja, delavcu ne sme dovoliti delati, dokler ni za to ustrezno usposobljen. Opraviti je potrebno usposabljanje na delovnem mestu, da se zavaruje delavce pri delu na nevarnih delovnih mestih, raziskovati nesreče pri delu, pošiljati zaposlene na preventivne zdravstvene preglede, še posebej tiste, ki delajo vsaj tri ure ali eno tretjino delovnega časa ponoči. Delavcu mora

zagotoviti nadomestilo stroškov za osebno varovalno opremo. Z dela mora odstraniti delavca, ki je pod vplivom alkohola, mamil ali psihoaktivnih substanc.

Delavec mora prispevati k boljšim in varnejšim delovnim razmeram, upoštevati pravila delodajalca, opravljati delo tako, da ne ogroža sebe in drugih, uporabljati osebno varovalno opremo, prenehati z delom, če obstaja nevarnost za zdravje in poškodbe ter upoštevati odločitve zdravnika medicine dela.

Strokovno delo na področju varnosti in zdravja pri delu opravlja specialist inženir, ki je usposobljen za to področje. Zaposlen je lahko pri delodajalcu ali pa prihaja od zunaj. Število teh oseb je odvisno od velikosti podjetja in stopnje nevarnosti. Takšna oseba lahko začasno ustavi delo, če grozi neposredna nevarnost za življenje in zdravje delavcev, dokler nevarnost ni odpravljena.

Na mestih, kjer je zaposlenih 10 in več delavcev, mora delodajalec izbrati delavskega zaupnika. Delodajalec, ki zaposluje manj kot 10 delavcev, se mora posvetovati o problematiki varnosti in zdravja pri delu z vsemi delavci.

Svet za varnost pri delu skrbi za usklajevanje področja varnosti in zdravja pri delu. Imeti mora najmanj štiri člane, ustanoviti pa ga morajo delodajalci s 50 ali več zaposlenimi. Mandat traja štiri leta. Inšpektor za delo sme zahtevati, da se imenuje svet za varnost pri delu tudi pri delodajalcu, ki zaposluje manj kot 50 delavcev, in sicer glede na vrsto in stopnjo nevarnosti ter število poškodb.

Nadzor nad izvajanjem varnosti in zdravja pri delu na področju zdravstvene dejavnosti opravlja Inšpektorat za delo Republike Estonije.

5.5 POLJSKA

Na Poljskem varnost in zdravje pri delu v zdravstveni dejavnosti, kakor tudi v drugih dejavnostih, ureja delovnopravna zakonodaja (Polland Health and Safety Executive).

Delodajalec je odgovoren za urejeno varnost in zdravje pri delu, istočasno pa mora skrbeti za tehnični napredek. Še posebej je odgovoren za:

- takšno organizacijo dela, ki zagotavlja varne delovne pogoje in varne delovne razmere;

- spoštovanje vseh varnostnih ukrepov in pravil na delovnem mestu, odpravo ugotovljenih nepravilnosti, odzivanje na vse zahteve po izboljšavi delovnih razmer, zagotavljanje mora strategijo za preprečevanje poškodb pri delu, za tehnični napredek in vplive dejavnikov delovnega okolja;
- posebno posvečanje pozornosti mladoletnim, invalidom, nosečim in doječim delavkam;
- preverjanje, da se izvajajo vse odločitve, ukazi in navodila, izdane s strani strokovnjakov varnosti in zdravja pri delu ter socialno delovnih inšpektorjev.

Da bi se izvajale vse zahteve s področja varnosti in zdravja pri delu, je delodajalec dolžan ustanoviti enoto za zdravje in varnost pri delu, ki deluje kot svetovalni in nadzorni organ na delovnem mestu. Naloge so določene s posebnim zakonom oz. uredbo, ki jo izda ministrski svet.

Na mestih kjer je zaposlenih do 10 delavcev, lahko delodajalec opravlja dela varnosti in zdravja pri delu sam, če je to ustrezno usposobljen.

Na mestih kjer je zaposlenih do 100 delavcev, lahko delodajalec zaupa izvajanje varnosti in zdravja pri delu delavcu, ki je zaposlen na drugem področju, kot je varnost in zdravje pri delu oz. opravlja poleg svojega rednega dela še dela na področju varnosti in zdravja pri delu s tem, da si pridobi ustrezno strokovno izobrazbo, lahko pa delodajalec najame tudi zunanjo institucijo.

Na mestih, kjer je zaposlenih več kot 100 delavcev, mora delodajalec imenovati enoto za varnost in zdravje pri delu.

Na mestih kjer je zaposlenih več kot 250 delavcev, mora delodajalec imenovati odbor za varnost in zdravje pri delu, ki ima svetovalno, nadzorno in ocenjevalno vlogo. Odbor sestavlja enako število predstavnikov delodajalca in delavcev vključno s socialno delavskim inšpektorjem, enoto za varnost in zdravje pri delu ter predstavniki medicine dela. Naloge odbora so ocenjevanje delovnih razmer, preverjanje varnosti in zdravja pri delu na delovnih mestih, ocenjevanje ukrepov za varnost in zdravje pri delu, ki jih izvaja delodajalec v prid preprečevanja poškodb in poklicnih obolenj, ter sodelovanje z delodajalcem, da se izvedejo vsi potrebni varnostni ukrepi. Socialno delovnega inšpektorja izberejo zaposleni med seboj in zastopa njihove interese, podpirajo pa ga tudi sindikati. Ni pa nujno, da je izbran, saj je to le pravica zaposlenih. Delodajalec je

dolžan, da se posvetuje z delavci o vseh dejavnostih na področju varnosti in zdravja pri delu. Posvetovanja morajo potekati v okviru odbora za varnost in zdravje pri delu.

Nadzor nad izvajanjem varnosti in zdravja pri delu na področju zdravstvene dejavnosti opravlja Inšpektorat za delo Republike Poljske.

5.6 HRVAŠKA

Na Hrvaškem varnost in zdravje pri delu v zdravstveni dejavnosti, kakor tudi v drugih dejavnostih, razen oboroženih sil in hišnih pomočnic, ureja Zakon o varnosti pri delu (Zaštita na radu), ki je bil sprejet leta 1996, spremenjen pa leta 2003.

Za organiziranje in izvajanje varnosti in zdravja pri delu je odgovoren delodajalec ne glede na to, ali ima zaposlenega strokovnjaka oz. organizirano službo za varstvo pri delu ali to zadevo ureja zunanja pooblaščen inštitucija.

Delodajalec je dolžan izdelati oceno tveganja, v kateri opredeli nevarnosti in škodljivosti, ki so prisotne na delovnem mestu. V pisni obliki mora določiti organizacijo varnosti in zdravja pri delu, obveznosti in odgovornosti, kar pa ne velja za tiste delodajalce, ki zaposlujejo do 20 delavcev. Na mestih, kjer je zaposlenih do 50 delavcev, lahko delodajalec sam izvaja delo varnosti in zdravja pri delu, lahko pa določi zunanjo pooblaščen inštitucijo. Na mestih kjer je zaposlenih več kot 50 delavcev, je dolžan določiti eno ali več oseb za izvajanje navedenih del. Dejavnost VZPD je mogoče urediti tudi tako, da delodajalec opravlja naloge varnosti in zdravja pri delu sam ali to prepusti drugi pooblaščen inštituciji, vendar mora to odobriti pristojni minister. Na mestih, kjer je zaposlenih več kot 250 delavcev, je dolžan ustanoviti lastno službo za varnost in zdravje pri delu. Zakon daje še poseben poudarek mladoletnim, nosečim in doječim delavkam ter invalidom. Predpisuje tudi nacionalni svet za varnost in zdravje pri delu, ki je sestavljen iz predstavnikov države, delodajalcev, delavcev in strokovnjakov s področja varnosti in zdravja pri delu.

Nadzor nad izvajanjem varnosti in zdravja pri delu na področju zdravstvene dejavnosti opravlja Inšpektorat za delo Republike Hrvaške.

5.7 PRAVNI VIRI V EVROPSKI UNIJI

V EU delimo pravne vire s področja varnosti in zdravja pri delu na:

- notranjo zakonodajo, ki jo sestavljajo pravni viri, to so zakoni, predpisi in drugi akti držav članic EU, ki se izrecno uporabljajo na območju in za potrebe posamezne države;
- primarno zakonodajo, ki jo sestavljajo ustanovitvene pogodbe in drugi dogovori s podobnim statusom (na primer pristopne pogodbe novih članic) in je vedno rezultat neposrednih pogajanj med vladaми držav članic, ratificirati jo morajo nacionalni parlamenti, običajno pa je sprejeta v obliki pogodb;
- sekundarno zakonodajo, ki temelji na primarni zakonodaji, sprejemajo pa jo institucije EU – v tej zakonodaji so najpomembnejše *uredbe*, ki so splošno veljavne in v celoti zavezujoče in se neposredno uporabljajo v vseh državah članicah ter zagotavljajo poenotenje pravne ureditve na celotnem ozemlju EU, *direktive*, ki države članice, na katere so naslovljene, zavezujejo le glede cilja, ki ga je treba doseči v določenem času, izbira načina in oblike pa je prepuščena nacionalnim organom, *odločbe*, ki so v vseh pogledih zavezujoče za države članice, fizične ali pravne osebe, na katere so naslovljene, ni pa jih treba prenesti v notranji pravni red, *priporočila*, ki niso zavezujoči akti, in sodna praksa.²³

Področje VZPD je tako na ravni EU deloma urejeno s primarno, pretežno pa s sekundarno zakonodajo, ki se je že med pridruženim članstvom predvsem prilagajala zakonodaji EU, ureja pa se na podlagi dveh temeljnih načel, in sicer:

- načela prostega pretoka blaga in
- načela prostega pretoka delovne sile.

Načelo prostega pretoka blaga je povezano z zahtevo, da je znotraj EU dovoljeno uporabljati le varna delovna sredstva, kar določa Direktiva sveta št. 89/654 EEC.

Načelo prostega pretoka delovne sile pa je povezano z zahtevo EU, da mora imeti delavec iz držav članic povsod, kamor pride na delo, zagotovljene enake pogoje za varno delo. Podrobneje te zahteve ureja Direktiva sveta št. 89/391/EEC, ki velja za krovno in se uporablja tudi v zdravstveni dejavnosti, saj se pojem sredstva za delo nanaša na objekte, namenjene za delovne in pomožne prostore, delovno opremo, sredstva in opremo za osebno varnost pri delu, snovi in pripravke ter druga sredstva, ki se uporabljajo v delovnem procesu ali so kakor koli z njim povezana.

²³ Grad, Franc, in Pogorelec, Janez. Skripta MNZ, Ljubljana.

Pomembno vlogo v EU na področju VZPD ima Evropska agencija za varnost in zdravje pri delu ESHA s sedežem v Bilbao v Španiji, ki nastopa kot usmerjevalec razvoja, zbiranja, analiziranja in širjenja informacij, kar izboljšuje položaj VZPD v EU.

ESHA je tripartitna organizacija EU in povezuje predstavnike treh ključnih skupin, ki sprejemajo odločitve v vsaki od držav članic EU, to je vlade, delodajalskih in delojemalskih organizacij. V sistemu vodenja EU imamo tako možnost soodločanja ne le na področju socialne, zdravstvene in drugih politik, temveč tudi pri izvajanju politike VZPD in uporabi sodobne, predvsem pa varne in za delavca prijazne tehnologije.

S prostim pretokom blaga in delovne sile prihaja v EU do skupnega razvoja, ki se kaže v skrbi za varnost in zdravje zaposlenih, saj zdravje in skrb zanj ni le ozek interes posameznika, ampak postaja vedno bolj skrb celotne družbe in ni le zasebna, ampak vse bolj družbena vrednota. Ob tem se moramo zavedati, da gospodarski in socialni sistem predstavljajo ljudje, ki delajo v določenih delovnih okoljih z različnimi sredstvi za delo, pri čemer so izpostavljeni različnim dejavnikom tveganja. Poleg prednosti našega vstopa v EU se moramo zavedati tudi določenih posledic, ki se pri varnosti in zdravju kažejo predvsem v povečanih stroških prenosa celotne zakonodaje s področja varnosti in zdravja pri delu in tudi prenosa pristojnosti določenih institucij na evropsko raven.

Področje VZPD ima ob tem vsekakor možnost in priložnost, da se uveljavi ne le kot ustavna kategorija, temveč tudi kot ekonomsko – socialna kategorija. Zaradi skupne odgovornosti za zagotavljanje in dvigovanje ravni VZPD se mora strategija razvoja VZPD v zdravstveni dejavnosti osredotočiti na dosledno izvajanje notranjih predpisov, uvajanje predpisov in spoznanj iz sistemov EU v pravni red RS ter na ukrepe, ki bodo odgovorne na vseh ravneh spodbujali k zagotavljanju boljših pogojev za delo od teh, ki jih kot minimum določajo predpisi.

6 PRIMERJAVA PRAVNE UREDITVE VARNOSTI IN ZDRAVJA PRI DELU V REPUBLIKI SLOVENIJI IN NEKATERIH DRUGIH DRŽAVAH

V RS je varnost in zdravje pri delu nekoliko drugače urejeno kot v državah, ki sem jih primerjal (Avstrija, Danska, Švedska, Estonija, Poljska in Hrvaška). Slovenija se razlikuje od drugih držav v tem, da nima omejitve glede števila zaposlenih in s tem pogojene notranje organiziranosti varnosti in zdravja pri delu. Zakon o varnosti in zdravju pri delu velja za vse delodajalce enako, ne glede na število zaposlenih. Odločitev, kako bo to organizirano, je prepuščena delodajalcu. Delodajalec se lahko odloči za zunanjo pooblaščenno institucijo ali pa za notranjo organiziranost, kar pomeni enega ali več zaposlenih na tem področju ali ustanovitev ustrezne enote, službe, oddelka. S strani stroke varnosti in zdravja pri delu takšna ureditev ni najboljša, saj večina delodajalcev gleda na stroške varnosti in zdravja pri delu in se nato odloči za cenejšo varianto. To pripomore k temu, da se v RS relativno veliko delodajalcev, kar je pokazala tudi raziskava, odloča za najem zunanje pooblaščenne institucije. Določeni delodajalci hote ali nehoti kršijo veljavno zakonodajo na področju varnosti in zdravja pri delu, bodisi zaradi stroškov, ki pri tem delu nastanejo, bodisi zaradi nevednosti.

Največkrat mora ukrepati Inšpektorat RS za delo, ki pri delodajalcih ugotovi nepravilnosti. Glede na to, da je Inšpektorat RS za delo »podhranjen«²⁴ se dogaja, da inšpektorji ne pregledajo vseh subjektov, ki bi jih morali, tipičen primer so iz raziskave dobljeni rezultati za zdravstvene domove. Nekateri delodajalci se zanašajo na to, da inšpektorja k njim sploh ne bo, na področje varnosti in zdravja pri delu pa ne vlagajo dovolj, ali celo nič.

V ostalih primerljivih državah imajo zakonsko obvezo, da pri določenem številu zaposlenih imenujejo varnostne pooblaščenke, varnostne svetovalce, delavske zaupnike, odbore, svete ali enote za varnost in zdravje pri delu in tudi službe za varnost in zdravje pri delu.

Posebnost avstrijskega Zakona o varnosti in zdravju pri delu je, da zelo podrobno ureja pogoje dela, kar pri drugih obravnavanih državah ni običaj, saj je le to urejeno s

²⁴ Poročilo Inšpektorata RS za delo, za leto 2008.

podzakonskimi akti. Poleg navedenega pa morajo delodajalci, ki zaposlujejo nad 10 delavcev izbrati vsaj enega varnostnega pooblaščenca. Na mestih, kjer je zaposlenih več kot 100 delavcev, mora biti imenovan Odbor za varnost in zdravje pri delu.

Na Danskem, morajo že na mestih, kjer je zaposlenih več kot 20 delavcev, imenovati Odbor za varnost in zdravje pri delu.

Posebnost švedskega Zakona o delovnem okolju je ta, da obravnava tudi učence in študente pri opravljanju dela, kakor tudi imenovanje varnostnega predstavnika, že pri več kot 5 zaposlenih.

V Estoniji, mora na mestih, kjer je zaposlenih več kot 10 delavcev, delodajalec izbrati delavskega zaupnika. Na mestih z več kot 50 zaposlenimi pa mora biti imenovan Svet za varnost pri delu, ki skrbi za usklajevanje področja varnosti in zdravja pri delu.

Na Poljskem mora delodajalec na mestih, kjer je zaposlenih več kot 100 delavcev, imenovati Enoto za varnost in zdravje pri delu.

Posebnost hrvaškega Zakona o varnosti in zdravju pri delu je ta, da mora delodajalec organizirati službo za varnost in zdravje pri delu pri številu zaposlenih nad 250, lahko pa to področje poveri zunanji pooblaščeni instituciji, če to dovoli pristojno ministrstvo.

V RS Zakon o sodelovanju delavcev pri upravljanju predpisuje delavskega zaupnika, ki ima nekakšno vlogo tudi na področju varnosti in zdravja pri delu, predvsem pri izboljševanju delovnih razmer in humanizaciji dela, podobno kot sindikati. Vendar je pri njih vprašljiva strokovnost na tem področju, saj so običajno iz drugih strok.

7 ZASNOVA UREDITVE IN ORGANIZIRANOSTI VARNOSTI IN ZDRAVJA PRI DELU V ZDRAVSTVENI DEJAVNOSTI

7.1 CILJI SISTEMA

Cilj VZPD v zdravstveni dejavnosti je zagotavljanje izvajanja temeljnih načel VZPD kot eno glavnih vodil uspešnosti sistema in doseganje ključnih ciljev VZPD, kar se kaže v zmanjševanju števila in resnosti poškodb pri delu ter drugih nezgod, zmanjševanju števila poklicnih obolenj in drugih obolenj v zvezi z delom, povečevanju zadovoljstva zaposlenih in ustvarjanju varnega, zdravega in spodbudnega delovnega okolja, iz katerega zaposleni ne bodo uhajali, ampak se bodo ne glede na vzroke svoječasne zadržanosti od dela, kot so poškodba pri delu, bolezen ali poklicno obolenje, tudi radi vračali.

V RS smo že pred članstvom v EU težko govorili o ciljih, ki jih želimo doseči z vstopom v EU, saj je bila naša zakonodaja že pred 1. 5. 2005 bolj ali manj prilagojena sistemu dela na področju VZPD v EU. Do leta 2010 bomo prevzeli celotno problematiko s tega področja in vsekakor tudi prednosti, ki jih je na tem področju razvitejša Evropa že dosegla. Na področju VZPD smo si zastavili enake cilje, kot jih ima EU.

Celovito gledano se moramo zavedati, da niti kratkoročno niti dolgoročno ni mogoče graditi uspešnosti in učinkovitosti na delovnih mestih, pri katerih za zdravje in varnost delavcev ni ustrezno poskrbljeno ali pa sta celo ogrožena, in to ne glede na posebnosti posameznih delovnih procesov. S staranjem prebivalstva v RS postaja kakovostna delovna sila vse pomembnejša in redkejša ter s tem tudi iskana in priznana dobrina. V skladu z veljavno zakonodajo na področju VZPD in prenosom spoznanj stroke iz EU, si moramo ob tem prizadevati tudi za povečanje varnosti oziroma zmanjšanje in odpravo zdravstvene ogroženosti zaposlenih v izpostavljenih delovnih okoljih, saj je le s tako politiko mogoče na drugi strani doseči zmanjšanje stroškov dela in stroškov zdravstvenega in invalidskega zavarovanja.

Cilji razvoja na področju VZPD morajo biti usmerjeni predvsem v zagotavljanje boljših delovnih razmer in pogojev dela. To pomeni ustvarjanje varnega in zdravega ter spodbudnega delovnega okolja, še posebej pa obvladovanje obstoječih in na novo

nastajajočih dejavnikov tveganja, ki se pojavljajo z uporabo novih tehnologij ali pa z neustreznim obvladovanjem oziroma neobvladovanjem obstoječih.

7.2 SPLOŠNA NAČELA

Vsak delodajalec mora imeti urejeno varnost in zdravje pri delu za vse osebe, ki so obvezno zavarovane po predpisih o pokojninskem in invalidskem zavarovanju, za poškodbe pri delu in poklicne bolezni kakor tudi za vse druge osebe, ki so navzoče v delovnem procesu in v vseh dejavnostih, gospodarskih in negospodarskih, na glede na nevarnost, število zaposlenih, število poškodb, stroške in uspešnost poslovanja. Navedeno ne velja za tista področja, kjer je varnost in zdravje urejeno s posebnimi predpisi. Pri nas so to rudarstvo, ladje in čolni za gospodarske namene in člani posadk zračnih plovil.

7.3 TEMELJNA NAČELA

Temeljna načela, ki so določena v Zakonu o varnosti in zdravju pri delu, so osnova za podrobnejšo ureditev pravic in obveznosti delodajalcev in delavcev ter določanje ukrepov za zagotavljanje varnosti in zdravja pri delu. Zakon sledi sodobnim načelom tega področja, ki jih določajo konvencije MOD, še zlasti Konvencija MOD št. 155 in Konvencija MOD št. 161. Posebej dosledno pa zakon sledi temeljnemu načelu, ki so uveljavljena v EU na podlagi okvirne direktive 89/391/EEC tako, da lahko ugotovimo, da je tudi usklajen z evropsko pravno ureditvijo na področju varnosti in zdravja pri delu. Gre za uporabo splošnih načel, ki se nanašajo na poklicna tveganja, ukrepe za zagotavljanje varnosti in zdravja pri delu, odpravljanje tveganj in drugih nevarnosti, nezgod, obveščanje, posvetovanje, participacijo delavcev in njihovih predstavnikov, njihovo usposabljanje pa tudi za splošne usmeritve za uresničitev navedenih načel.

Pojem varnosti in zdravja pri delu že po svoji vsebini in namenu obsega pravice in obveznosti delodajalcev in delavcev, da v skladu z zakonom in drugimi predpisi ter ob določanju in upoštevanju varnostnih ukrepov, s katerimi se obvladuje oziroma preprečuje nevarnosti in škodljivosti pri delu, zagotavljajo takšno raven varnosti in zdravja pri delu, ki glede na naravo dela zagotavlja delavcu največjo možno mero zdravstvene in psihofizične varnosti. Hkrati s tem je delodajalec dolžan prilagajati svoje ukrepe za zagotavljanje varnosti in zdravja pri delu spremenjenim okoliščinam, stalno izboljševati obstoječe stanje oziroma stopnjo varnosti in zdravja pri delu.

Zakon o varnosti in zdravju pri delu je med temeljnimi načeli predpisal, da je delodajalec tisti, ki mora zagotoviti varnost in zdravje pri delu tako, da določa in izvaja varnostne ukrepe in ukrepe varovanja zdravja, da preprečuje nevarnosti pri delu, obvešča in usposablja delavce, ustrezno organizira izvajanje strokovnih nalog in zagotovi potrebna sredstva ter pri tem izvajanju ukrepov upošteva predpisane temeljne principe, načelo obveznosti delodajalca in načelo varstvenih ukrepov. Delodajalec se v nobenem primeru ne more razbremeniti te odgovornosti, čeprav opravljanje strokovnih nalog poveri strokovnemu delavcu in pooblaščenemu zdravniku. Prav tako ga ne odvezuje njegove odgovornosti dejstvo, da opravljanje strokovnih nalog v celoti ali deloma zagotovi z zunanjimi strokovnimi delavci ali zunanjimi strokovnimi službami. Iz vsebine pravnega urejanja razmerij med delodajalcem in delavcem izhaja načelo, da so vse dolžnosti delodajalca po zakonu in drugih predpisih s področja varnosti in zdravja pri delu hkrati pravice delavca v zvezi z varnim in zdravim delom. Iz tega načela izhaja, da ima delavec pravico do takega delovnega okolja in takšnih delovnih razmer, ki mu zagotavljajo varnost in zdravje pri delu, ter do takega dela, ki je prilagojeno njegovim telesnim in duševnim zmožnostim. Neločljivi del te pravice delavcev je obveznost delavcev, da spoštujejo in izvajajo varstvene ukrepe, da opravljajo delo pazljivo, da ne ogrožajo svojega življenja in zdravja ter zdravja drugih. Tako delavec s pridobitvijo navedene pravice prevzame tudi določene obveznosti in odgovornosti.

Omenjeno načelo vsebuje tudi pravico, da delavcu zagotavljanje varnosti in zdravja pri delu ne sme povzročati nobenih finančnih obveznosti, tudi tistih ne, ki so povezane s pokojninskim in invalidskim zavarovanjem za primer poškodbe pri delu ali poklicne bolezni in obveznim dodatnim pokojninskim zavarovanjem v primeru, ko dela na posebno težkih in zdravju škodljivih delovnih mestih. Obvezno dodatno pokojninsko zavarovanje je po Zakonu o pokojninskem in invalidskem zavarovanju obveznost delodajalca na podlagi tega načela. V tem okviru velja omeniti še dolžnost delavcev in delodajalcev, da se morajo o vseh vprašanjih varnosti in zdravja pri delu medsebojno obveščati, se posvetovati in soodločati. To načelo je konkretizirano v Zakonu o sodelovanju delavcev pri upravljanju. Pomembno je tudi načelo, po katerem morajo vse zainteresirane in pristojne pravne in fizične osebe na tem področju medsebojno sodelovati, usklajevati in načrtovati skupne aktivnosti za doseganje čim višje ravni varnosti in zdravja pri delu in zato zagotavljati materialna sredstva. Ob tem načelu

poudarja pomembnost tega področja še načelo, da morajo biti vsi izobraževalni programi na šolah vseh vrst in stopenj oblikovani tako, da sta vzgoja in izobraževanje v zvezi z varnostjo in zdravjem pri delu obvezni sestavni del.

Omeniti velja še eksplicitno določeno načelo, po katerem so obveznosti delodajalca za obvezno zavarovanje za primer poškodbe pri delu in poklicne bolezni ter pokojninsko, invalidsko in zdravstveno zavarovanje diferencirane v odvisnosti od stopnje zagotavljanja varnega in zdravega dela, s čimer se opušča sistem enotnega prispevka delodajalca za to zavarovanje, ki je značilen za veljavno ureditev pokojninskega in invalidskega zavarovanja. Hkrati s tem je dana še pravna podlaga za oblikovanje posebnega solidarnostnega zavarovanja za primer poškodbe pri delu in poklicne bolezni, ki bi obsegala zdravstveno in invalidsko zavarovanje za navedena tveganja in preventivne, raziskovalne in razvojne dejavnosti.

8 NADZOR NAD IZVAJANJEM VARNOSTI IN ZDRAVJA PRI DELU V REPUBLIKI SLOVENIJI

Nadzor na področju varnosti in zdravja pri delu v RS opravlja Inšpektorat RS za delo, ki je organ v sestavi Ministrstva za delo, družino in socialne zadeve. Delovno področje organa je določeno z Zakonom o inšpekciji dela in Zakonom o inšpekcijskem nadzoru. Oba zakona urejata splošna načela inšpekcijskega nadzora, organizacijo inšpekcij, položaj, pravice in dolžnosti inšpektorjev, pooblastila inšpektorjev, postopek inšpekcijskega nadzora, inšpekcijske ukrepe in druga vprašanja, povezana z inšpekcijskim nadzorom. Inšpektorat RS za delo opravlja nadzorstvo nad izvajanjem zakonov, drugih predpisov, kolektivnih pogodb in splošnih aktov, ki urejajo delovna razmerja, plače in druge prejemke iz delovnega razmerja, zaposlovanje delavcev doma in v tujini, sodelovanje delavcev pri upravljanju, stavke in varnost ter zdravje delavcev pri delu. Inšpektorat predstavlja in vodi glavni inšpektor, ki organizira in koordinira delo inšpektorjev ter v okviru svojih pooblastil odgovarja za zakonitost, kakovost in učinkovitost dela. Inšpektorji delujejo v okviru dveh področij, in sicer delovnih razmerij ter varnosti in zdravja pri delu.

Sedež Inšpektorata RS za delo je v Ljubljani, po državi pa je krajevno porazdeljenih 12 območnih enot in 14 inšpekcijskih pisarn. Temeljna zakona na področju nadzora sta Zakon o delovnih razmerjih in Zakon o varnosti in zdravju pri delu, ki na novo opredeljujeta pravila odnosov med delavci in delodajalci. Področji dela inšpektorjev se razlikujeta tudi po načinu opravljanja nadzora. Pri delovnih razmerjih gre največkrat za preglede internih aktov in dokumentov, pogodb o zaposlitvi, listin o izplačilih plač, nadomestilih, dodatkih, dopustih, regresih itd., na podlagi katerih se ugotavljajo kršitve pravic in obveznosti delodajalca in delavca. Inšpekcijsko nadzorstvo s področja varnosti in zdravja pri delu pa obsega neposredno kontrolo objektov in delovnih prostorov, delovnih mest, ugotavljanje pogojev za delo v prostorih in na deloviščih, ustreznost sredstev za delo, strojev, orodij, opreme, osebne varovalne opreme, izvajanje zdravstvenih pregledov, mikroklimatske razmere. Glede vseh drugih postopkovnih vprašanj, ki niso urejena z Zakonom o inšpekciji dela in Zakonom o inšpekcijskem nadzoru, se uporablja Zakon o splošnem upravnem postopku. Inšpektorat RS za delo vodi upravni postopek na prvi stopnji, medtem ko o pritožbah zoper odločbe

inšpektorjev za delo odloča Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve. Po Zakonu o prekrških je inšpektor za delo tudi prekrškovni organ.

Na mednarodnem področju je pomemben akt Konvencija št. 81 o inšpekciji dela, ki od inšpekcije zahteva da:

- zagotovi uporabo zakonskih predpisov, ki se nanašajo na pogoje dela in na zaščito delavcev pri izvrševanju njihovega poklica, kot so odredbe o delovnem času, plačah, varnosti, higieni, zaposlitvi otrok in mladoletnih;
- daje obvestila in tehnične nasvete delodajalcem in delavcem o najučinkovitejšem načinu upoštevanja zakonodaje;
- seznanja nadrejene organe oblasti s slabostmi in zlorabami, ki niso posebej zajete v veljavnih predpisih.

Osebjem inšpekcije dela je potrebno zagotoviti stalnost zaposlitve in neodvisnost od kakršne koli spremembe vlade in zunanjega neželenega vpliva.

Število inšpektorjev dela mora biti zadostno, da se zagotovi uspešno delovanje inšpekcije. Določiti se mora glede na pomembnost nalog, ki jih opravljajo, materialna sredstva za izvrševanje in praktične pogoje.

8.1 MEDNARODNO SODELOVANJE INŠPEKTORATA RS ZA DELO

Inšpektorat RS za delo je vključen v različne delovne skupine Odbora glavnih inšpektorjev za delo pri Evropski komisiji (SLIC). Mednarodno sodelovanje inšpektorata je povezano tudi z obveznostmi R S in se nanaša na zagotavljanje podatkov in poročanje, ki kot obveznosti izhajata iz različnih konvencij in direktiv s področja varnosti in zdravja pri delu ter delovnih razmerij.

Inšpektorat RS za delo je vključen v Odbor glavnih inšpektorjev za delo pri Evropski komisiji (SLIC–Senior Labour Inspectors Committee). Sodeluje z Mednarodno organizacijo dela (ILO–International Labour Organization) in Mednarodno organizacijo inšpektorjev dela (IALI–International Association of Labour Inspectors). Njihove aktivnosti so povezane z obveznostmi R S pri izvrševanju sprejetih mednarodnih obveznosti, ki izhajajo iz Konvencije MOD št. 81 o inšpekciji dela v industriji in trgovini, iz Revidirane Evropske socialne listine in vrste direktiv s področja varnosti in zdravja pri delu, sprejetih v okviru EU.

V času predsedovanja R S Svetu EU v prvem polletju leta 2008 je Inšpektorat RS za delo organiziral 54. sestanek Odbora glavnih inšpektorjev za delo. Plenarno zasedanje je

potekalo od 10. do 11. 3. 2008 v Kongresnem centru Brdo pri Kranju pod naslovom Risk Assessment and Ageing of Working Population. Dodatna pozornost je bila na sestanku namenjena oceni tveganja.

8.2 POOBLASTILA INŠPEKTORJEV ZA DELO

Pri opravljanju nalog inšpekcijskega nadzora ima inšpektor pri fizični ali pravni osebi, pri kateri opravlja inšpekcijski nadzor, pravico: (Pristojnosti inšpektorata RS za delo).

- pregledati prostore, objekte, postroje, naprave, delovna sredstva, napeljave, predmete, blago, snovi, poslovne knjige, pogodbe, listine in druge dokumente ter poslovanje in dokumentacijo državnih organov, gospodarskih družb, zavodov, drugih organizacij in skupnosti ter zasebnikov;
- pregledati poslovne knjige, pogodbe, listine in druge dokumente ter poslovanje in dokumentacijo, kadar se vodijo in hranijo na elektronskem mediju zahtevati izdelavo njihove pisne oblike, ki mora verodostojno potrjevati elektronsko obliko;
- zaslišati stranke in priče v upravnem postopku;
- pregledati listine, s katerimi lahko ugotovi istovetnost oseb;
- brezplačno pridobiti in uporabljati osebne in druge podatke iz uradnih evidenc ter drugih zbirk podatkov, ki se nanašajo na zavezanca in ki so potrebni za izvedbo inšpekcijskega nadzora;
- brezplačno vzeti vzorce blaga in poskrbeti za preiskave vzetih vzorcev;
- brezplačno vzeti vzorce materialov in opreme za potrebe preiskav;
- fotografirati ali posneti na drug nosilec vizualnih podatkov osebe, prostore, objekte, postroje, napeljave in druge predmete;
- reproducirati listine, avdiovizualne zapise in druge dokumente;
- zaseči predmete, dokumente in vzorce za zavarovanje dokazov;
- opraviti druga dejanja, ki so v skladu z namenom inšpekcijskega nadzora.

Inšpektor ima pravico brez predhodnega obvestila in brez dovoljenja delodajalca oziroma njegove odgovorne osebe, ne glede na delovni čas, vstopiti v prostore in objekte ter k opremi in napravam, če z zakonom ni drugače določeno. Delodajalec mora inšpektorju omogočiti nemoteno opravljanje nalog inšpekcijskega nadzora. Pooblastilo za opravljanje nalog inšpekcijskega nadzora se izkazuje s službeno izkaznico in značko.

8.3 UKREPI INŠPEKTORJEV ZA DELO

V primerih, da inšpektor pri opravljanju nadzorstva ugotovi, da je kršen zakon ali drug predpis oziroma akt, katerega izvajanje nadzoruje, ima pravico in dolžnost, da odredi ukrepe za odpravo nepravilnosti in pomanjkljivosti v roku, ki ga sam določi, izvesti postopke v skladu z zakonom o prekrških, podati kazensko ovadbo za kaznivo dejanje, ki se preganja po uradni dolžnosti, predlagati pristojnemu organu sprejem ukrepov, odrediti druge ukrepe in opraviti dejanja, za katera je pooblaščen z zakonom ali drugim predpisom. Inšpektor obravnava prijave, pritožbe, sporočila in druge vloge v zadevah iz svoje pristojnosti in vlagatelje na njihovo zahtevo obvesti o svojih ukrepih. Inšpektor obravnava tudi anonimne prijave, razen če iz okoliščin izhaja sum, da so prijave neresne oziroma lažne. Inšpektorat daje delodajalcem in delavcem strokovno pomoč v zvezi z uresničevanjem zakonov in drugih predpisov, kolektivnih pogodb ter splošnih aktov iz svoje pristojnosti. Pri svojem delu sodeluje z drugimi inšpekcijami, z zavodi, pristojnimi za zaposlovanje, za zdravstveno zavarovanje ter za pokojninsko in invalidsko zavarovanje, kot tudi s sindikalnimi oziroma strokovnimi združenji delavcev in združenji delodajalcev.

V okviru Ministrstva za javno upravo deluje Inšpekcijski svet, ki je stalno medresorsko delovno telo za medsebojno koordinacijo dela in doseganje večje učinkovitosti različnih inšpekcij. Inšpekcijski svet vodi pristojen minister, člani pa so glavni inšpektorji in predstojniki organov, v katerih deluje inšpekcija. V okviru Inšpekcijskega sveta so ustanovljeni Odbori za izvajanje nalog inšpekcijskega sveta, ki pripomorejo k večji učinkovitosti, strokovnosti in koordiniranosti izvajanja posameznih akcij oz. reševanje problemov širše narave. Inšpekcijski svet se sestaja vsaj dvakrat letno, je pa tudi priložnost za tesnejše sodelovanje posameznih inšpekcijskih služb, kjer prihaja do prekrivanja področij ali sivih con.

8.4 TABELARIČNI PRIKAZ ŠTEVILA VSEH PREGLEDOV INŠPEKTORATA RS ZA DELO V LETIH 2006, 2007 in 2008.

Inšpektorji za delo so samostojni in neodvisni strokovnjaki za določeno področje. Pregledati morajo določeno število subjektov, ki jih načelno dobro poznajo in se na tej osnovi tudi odločajo, kje, kdaj in kolikokrat bodo opravili inšpekcijski pregled. Odstopanja se pojavijo, če nastane določen problem, ki je običajno medijsko odmeven, takrat pa se odločijo za tako imenovane akcije, kjer so angažirani skoraj vsi razpoložljivi kadri.

Tabela 8.1: Število vseh pregledov Inšpektorata RS za delo s področja varnosti in zdravja pri delu po najpogosteje nadzorovanih ter izpostavljenih dejavnostih in ukrepi za leta 2006, 2007 in 2008

Dejavnost	Število pregledov letno			Število ureditvenih odločb			Število odločb o prekršku			Število ovadb			Število plačilnih nalogov		
	2006	2007	2008	2006	2007	2008	2006	2007	2008	2006	2007	2008	2006	2007	2008
Gradbeništvo	2228	2031	2300	856	791	902	47	45	52	17	6	8	426	364	391
Gostinstvo	577	511	579	265	205	263	22	12	7	0	0	0	19	10	16
Kmetijstvo	461	392	174	172	233	123	10	4	1	1	0	1	17	14	12
Proizvodnja kovinskih izdelkov	455	380	537	216	185	219	12	6	9	7	2	1	14	44	49
Trgovina na drobno in debelo	400	849	446	167	352	171	6	14	2	0	1	0	10	23	13
Kopenski promet	221	199	259	89	86	106	8	6	7	0	1	0	18	13	21
Obdelava in predelava lesa	209	219	222	106	97	94	10	3	2	1	2	0	29	18	6
Izobraževanje	174	103	81	78	47	36	0	2	2	0	0	0	8	10	6
Proizvodnja živil in pijač	163	117	130	75	67	61	4	6	6	0	0	0	8	15	10
Proizvodnja pohištva	146	130	110	76	59	52	7	1	4	1	0	1	6	0	10
Javna uprava, obramba	146	112	67	50	29	11	1	3	2	1	1	0	0	2	0
Oskrba z električno energijo, plinom in paro	145	140	141	65	63	64	1	1	1	1	0	1	0	0	2
Zdravstvo	145	183	43	48	69	20	1	0	1	1	0	0	8	2	0
Proizvodnja tekstilij in oblačil	140	114	100	55	45	54	0	5	1	0	0	0	0	8	6
Proizvodnja drugih strojev in naprav	138	100	132	49	49	51	5	1	1	0	2	0	6	16	13
Proizvodnja električne opreme	100	133	106	49	67	45	3	1	2	0	0	0	3	3	9
Gozdarstvo	45	45	34	25	20	16	1	3	0	0	0	0	3	3	0
Skupaj	5933	5574	5561	2257	2509	2231	138	118	101	30	15	12	575	553	570

Vir: Poročilo Inšpektorata RS za delo v letih 2006, 2007 in 2008.

Tabela 8.2: Število pregledov inšpektorata RS za delo v letih 2006, 2007 in 2008, v zdravstveni dejavnosti

Leto	Število pregledov	Število ureditvenih odločb	Število odločb o prekršku	Število ovadb	Število plačilnih nalogov
2006	145	48	1	1	4
2007	183	69	0	0	2
2008	43	20	1	0	0
Skupaj	371	137	2	1	6

Vir: Poročilo Inšpektorata RS za delo v letih 2006, 2007 in 2008.

Tabela 8.2 prikazuje, da je bilo število pregledov Inšpektorata RS za delo v zdravstveni dejavnosti približno enako v letih 2006 in 2007, leta 2008 pa jih je bilo kar štirikrat manj kot leta 2007, kar je posledica zaostrenih razmer v letu 2008. V letu 2008 se je bistveno povečalo število svetovanj, strokovnih pomoči in zahtev po pravnih mnenjih ter sodelovanje s številnimi mediji, za kar v inšpektoratu nimajo posebnega kadra. Leta 2008 je bilo posebno zaradi predsedovanja R S Svetu EU, v kar je bil pomembno vključen tudi Inšpektorat RS za delo, saj je bilo v marcu 2008 organizirano srečanje Odbora glavnih inšpektorjev za delo. V letu 2008 je bilo več upokojitev kot običajno, nadomestilo pa je težko dobiti, saj na trgu ni tovrstnega kadra in ga je potrebno usposobiti, kar traja precej časa. V letu 2008 je bil poudarek inšpekcijskega nadzora na gradbeništvu, nevarnim kemičnim snovem in prijavljanju poškodb pri delu.

9 NADZOR NAD IZVAJANJEM VARNOSTI IN ZDRAVJA PRI DELU V NEKATERIH DRUGIH DRŽAVAH

9.1 AVSTRIJA

Inšpektorat za delo Republike Avstrije je bil ustanovljen že pred več kot 100 leti, kot neodvisna institucija z namenom, da bi zaščitil delavsko populacijo. Centralni inšpektorat za delo je eden od šestih oddelkov, ki spadajo pod Zvezno ministrstvo za delo in gospodarstvo. Vsaka avstrijska zvezna dežela²⁵ ima svoj inšpektorat za delo, regionalno pa je organiziranih še 19 inšpektoratov in en poseben za gradbeništvo na Dunaju. Inšpektor mora biti strokovno dobro usposobljen na področju tehnologije, varnosti in zdravja pri delu ter zakonodaje. Po prvih dveh letih službe mora opraviti inšpekcijski izpit in se nato sproti izobraževati. Naloga inšpektorata je, da zagotovi zaščito na področju življenja in zdravja delavcev, da sodeluje z delodajalci, z zaposlenimi, s predstavniki varnosti in zdravja pri delu, s sindikati in z drugimi institucijami. Pristojen je za splošne varnostne, zdravstvene in delovne pogoje, za raziskovanje nesreč pri delu in pritožb glede nespoštovanja predpisov ter drugih zlorab. Sodeluje pri usposabljanju za poklicne naloge varnosti in zdravja pri delu ter kreiranje politike na tem področju. Delo inšpektorata zahteva tudi pripravo in spremembo zakonodaje ter nudenje strokovne pomoči. Inšpektor sme k delodajalcu vstopiti kadarkoli, tudi brez predhodne najave.

9.2 DANSKA

Inšpektorat za delo Kraljevine Danske je znan kot Služba za delovno okolje. Vodi ga glavni inšpektor, ki ima dva namestnika in mora poročati neposredno ministru za delo, kamor tudi spada. Inšpektorat opravlja nadzor na vseh področjih, razen letalstva in ladij na morju. Inšpektorat nadzoruje izvajanje zakonodaje, katere cilj je ustvarjanje varnega in zdravega delovnega okolja brez učinkov, ki bi kratkoročno ali dolgoročno psihično ali fizično delovali na delovno silo. Terensko je inšpekcija razdeljena na 14 področij, katerih meje sovpadajo z mejami regij lokalne oblasti. Zaposlenih je približno 300 inšpektorjev, od tega pokriva vsak inšpektor približno 1000 podjetij, kar je relativno visoka stopnja pokritosti glede na druge države, ki sem jih primerjal.

²⁵ Avstrija je razdeljena na devet zveznih dežel: Koroška, Štajerska, Dunaj, Gradiščansko, Spodnja Avstrija, Gornja Avstrija, Salzburg, Vorarlberg in Tirolska.

Vsako področje ima vsaj eno pisarno, ki jo vodi področni vodja inšpekcije. Osebe področnih pisarn opravlja nadzor nad zdravstvenimi in delovnimi razmerami, daje navodila o problematiki in po potrebi izdaja odločbe. Po opravljenem pregledu se inšpektor pogovori z vodstvom podjetja o ugotovitvah, nato pa lahko pošlje pismo, v katerem navede svoje ugotovitve in določi čas za odpravo ali pa izda odločbo. Pismo ali odločba tvorita glavno poročilo o inšpekcijskem pregledu. Raziskave so pokazale, da je potrebna sprememba zakonodaje na tem področju, saj zakon iz leta 1980 ni povsem zaživel v praksi (Jensen, 2001a). Mnogi delodajalci so opustili oz. postavili varnost in zdravje pri delu v obrobni položaj glede na procese odločanja v podjetju. Takšen položaj je bil opisan kot 'prikolica – delovanje'. Z nastopom liberalne vlade leta 1990 je socialnodemokratska stranka izboljšala zadeve na področju delovnega okolja. Dogovorjeno je bilo, da je pomembno uvesti neko novo obliko pritiska na delodajalce, ki ne izpolnjujejo zakonsko predpisanih zahtev in zaradi tega se je inšpektorat za delo preoblikoval.

9.3 ŠVEDSKA

Nacionalna uprava za poklicno varnost in zdravje je osrednja organizacija, pristojna za poklicno zdravje in varnost. Inšpektorat za delo Kraljevine Švedske je pod nadzorstvom te uprave. Na nacionalnem nivoju je uprava odgovorna za uveljavitev Zakona o delovnem okolju. Uprava je vključena tudi v pripravo letnih planov dela na področju delovnega okolja in v odločanje o pritožbah delodajalcev zoper odločitve inšpektorjev. Inšpekcija za delo je razdeljena na tri regije, in sicer severno, južno in osrednjo. Vsaka regija je sestavljena iz treh do štirih okrajev. Glavna dejavnost inšpektorata je nadzor vseh delovnih prostorov, rudnikov in morskih ladij, razen dela v gospodinjstvu. Običajno inšpekcija obvesti pisno ali po telefonu o tem, kaj inšpekcijski pregled pomeni, tako da se delodajalec lahko na to pripravi. Inšpekcijski pregled na delovnem mestu je pomembna zadeva za izmenjavo strokovnih mnenj med inšpektorjem, delodajalcem in pooblaščenecem za varnost in zdravje. Inšpektor ugotavlja pomanjkljivosti in tudi razlaga, kaj je nevarnost, zagotovi informacije o tem, kateri predpisi veljajo. To pomeni, da inšpekcijski pregled v praksi pogosto poteka v obliki poučne predstavitve in hkrati daje delodajalcem priložnost, da zastavljajo vprašanja tako, da se nadaljujejo dela za izboljšanje delovnega okolja. Inšpektor igra pomembno vlogo, ker predstavlja avtoriteto, tako da se delodajalec zaveda, da je varnost in zdravje pomembna kategorija.

Po opravljenem pregledu pošlje inšpektor v roku treh tednov pisno obvestilo o ugotovljenih pomanjkljivostih, običajno le to vključuje sklicevanje na vire informacij, da lahko podpre delodajalca. Navadno zahteva pisne povratne informacije v odrejenem času. Inšpekcijski pregled pogosto ustvarja globljo ozaveščenost delodajalcev o tem, kaj je potrebno za uresničevanje zakonov in predpisov in je dobro za preprečevanje bolezni in nesreč. Če inšpektor ugotovi težjo kršitev, lahko izreče opomin ali prepoved dela. V primeru, da delodajalec ne upošteva odločitve, pa sledi prijava na ustrezno inštitucijo (sodišče, občina). Pomembno vlogo pri tem ima Odbor za varnost in zdravje, saj mora potrditi sum malomarnosti. Inšpekcijsko obvestilo ni obvezujoče za delodajalca, pač pa je bolj poziv za urejanje razmer na področju, ki je bilo predmet inšpekcijskega nadzora.

9.4 ESTONIJA

Inšpektorat za delo Republike Estonije je bil ponovno vzpostavljen leta 1990, ko je imel zaposlenih 14 oseb, ki so začele zakonito delati januarja 1991. Inšpektorat za delo je v pristojnosti Ministrstva za socialne zadeve, sicer pa je pri opravljanju nalog neodvisen. Zakon določa, da inšpektorat izvaja nadzor na področju delovnih razmerij, varnosti in zdravja pri delu, raziskav nesreč pri delu ter poklicnih bolezni. Junija 1994 so bili ustanovljeni lokalni inšpektorati, leta 1995 pa odbori za delovno okolje, katerih cilj je bil vzpostavitev pravne podlage in učinkovitosti nacionalnega nadzora z namenom, da se zagotovi varno in zdravo delovno okolje. Od tedaj se večina delovnih sporov reši na odborih.

Danes je inšpektorat za delo Republike Estonije član Mednarodne organizacije dela in nenehno izboljšuje organizacijo ter metodologijo pregledov, pri čemer ima za osnovo pravne akte, ki urejajo zdravje in varnost pri delu ter tudi izkušnje inšpektorjev za delo v drugih državah, ki so članice EU. Po začetku veljavnosti Zakona o varnosti in zdravju pri delu leta 1999 in njegovih izvedbenih aktov je bil pripravljen program in sestavljena metodologija za delo oz. preglede, ki obsegajo:

- raziskavo težjih in smrtnih poškodb pri delu, po potrebi pa tudi raziskavo poklicnih obolenj in obolenj v zvezi z delom;
- podajanje soglasij k dovoljenju oz. zadostnim delovnim pogojem novih in rekonstruiranih objektov;
- prepovedi dela, če niso zagotovljene varne delovne razmere oz. obstaja nevarnost za poškodbe in zdravstvene okvare;

- preverjanje ustreznost oz. skladnost novih strojev, opreme in osebne varovalne opreme z glavnimi varnostnimi zahtevami za njihovo proizvodnjo ter prodajo.

Večje spremembe so na Inšpektoratu potekale leta 1999, in sicer po začetku veljave Zakona o varnosti in zdravju pri delu, izvajanje Phare projekta, in v okviru predpristopnega obdobja k EU. Povečalo se je predvsem svetovalno delo inšpektorata. Uveden je bil nov sistem inšpekcijskih pregledov, upoštevali so se rezultati pregledov iz preteklih let in analize nesreč pri delu ter poklicne bolezni. Z ocenjevanjem delovnega okolja so začeli v večjih in bolj nevarnih podjetjih. V juniju 2001 je SLIC obiskal Estonijo in ocenil delo inšpektorata v primerjavi s članicami EU. Na začetku leta je bila izvedena reorganizacija, in sicer obstajajo od takrat osrednji urad in štirje lokalni uradi.

9.5 POLJSKA

Inšpektorat za delo Republike Poljske »Panstwowa Inspekcja Pracy« je organ, ki je bil ustanovljen za nadzor in inšpekcijske preglede, spoštovanje delovnopravne zakonodaje, zakonodaje na področju varnosti in zdravja pri delu ter predpisov glede zaposlovanja. Podrejen je spodnjemu domu parlamenta, to je poljskemu Sejmu. Notranja organiziranost inšpektorata je določena s statutom. Inšpektorat vodi glavni inšpektor, v pomoč pa so mu okrajni inšpektorji in inšpektorji, ki delujejo znotraj ozemeljske pristojnosti okrajnega inšpektorata. Za približno 3 milijone gospodarskih subjektov je zaposlenih približno 2000 inšpektorjev in 500 drugih delavcev na inšpektoratu. Cilj inšpektorata med leti 2007–2012 je učinkovito in uspešno preprečevanje poškodb pri delu ter poklicnih bolezni.

Obseg dela inšpektorata je:

- nadzor in pregled na področju delovnega prava in varnosti ter zdravja pri delu, pravil in predpisov v zvezi z zaposlovanjem, osebnimi prejemki in druge ugodnosti, ki izhajajo iz delovnega razmerja, delovni čas, prazniki, pravice zaposlenega, povezane s starševstvom, zaposlovanje mladoletnih in invalidnih oseb;
- pregled z upoštevanjem varnosti in zdravja pri delu pri projektiranju, gradnji, obnovi ter posodobitvi podjetij, kontrola strojev in drugih tehničnih naprav ter tehnologij;
- pregled blaga, danega na trg glede skladnosti, ki je določena v posebnih predpisih;
- pregled in analiza vzrokov in okoliščin nesreč pri delu in poklicnih bolezni;
- dajanje nasvetov in informacij tehnične narave na področju odpravljanja nevarnosti za življenje in zdravje delavcev, nasveti in informacije o spoštovanju delovnega prava;

- zagotavljanje informacij o pogojih zaposlovanja za delavce, napotene na delo na ozemlju katere od držav članic Evropske unije.

Pri inšpekcijskem pregledu je inšpektor upravičen do:

- prostega dostopa do objektov, delovnih prostorov, strojev, opreme, dokumentacije in prostorov brez predhodne napovedi;
- predložitve dokumentov, načrtov, meritev, povezanih z gradnjo, obnovo in posodobitvijo;
- vpogleda v osebne mape in druge dokumente, ki so povezani z delom.

9.6 HRVAŠKA

V Republiki Hrvaški ureja delo inšpektorata Zakon o državnem inšpektoratu, ki je bil sprejet leta 2008. Zanimivo je, da so v tem državnem inšpektoratu združeni inšpektorati za:

- 1) trgovino, usluge, gostinstvo in turistične usluge,
- 2) delo in varnost pri delu,
- 3) elektroenergetiko,
- 4) rudarstvo,
- 5) opremo pod tlakom.

Nastali so iz 12 različnih inšpekcijskih organov, ki so bili pod pristojnostjo štirih ministrstev. Sedež državnega inšpektorata je v Zagrebu, ima pa še podružnice na Rijeki, Splitu, Osjeku, Varaždinu in Zagrebu. Državni inšpektorat vodi glavni inšpektor. Na področju delovnih razmerij in varstva pri delu so inšpektorji z nazivom višji inšpektor dela – specialist. Na odločbo inšpektorja se lahko pritoži delodajalec, pritožbo pa rešuje določena ustanova za pritožbe pri državnem inšpektoratu. V osnovi obravnava en inšpektor dela 4 do 5 tisoč zaposlenih. Inšpektorat sodeluje pri projektni in drugi dokumentaciji za objekte, namenjene za delo, ter za nadzor nad novozgrajenimi in rekonstruiranimi objekti, ki so namenjeni delu.

Inšpektor ima pri svojem delu pravico fotografirati, pregledati zgradbe, objekte, opremo, poslovne prostore, skratka vse, kar je potrebno, da ugotovi dejansko stanje. K delodajalcu lahko vstopi, kadar hoče oz. smatra, da je potrebno, lahko se najavi ali pa tudi ne. O opravljenem inšpekcijskem pregledu napiše zapisnik. Pri svojem delu je

povsem neodvisen, delodajalec pa mu mora omogočiti nemoten način dela. Inšpekcijski postopek inšpektor prične po službeni dolžnosti ali pa na zahtevo stranke. Inšpektor za delo je dolžan opraviti ogled kraja, kjer se je zgodila smrtna poškodba, kolektivna ali hujša poškodba in kjer obstaja sum na poklicno bolezen. Takšna skupna organiziranost inšpekcije je pripomogla k boljšemu usklajevanju oz. sodelovanju med različnimi inšpekcijami, izboljšavi delovnih pogojev in zmanjšanju stroškov.

10 PRIMERJAVA NADZORA VARNOSTI IN ZDRAVJA PRI DELU V REPUBLIKI SLOVENIJI IN NEKATERIH DRUGIH DRŽAVAH

V R S je urejen nadzor nad izvajanjem varnosti in zdravja pri delu, tj. podobno kot v državah, ki sem jih primerjal.

Nadzor na področju varnosti in zdravja pri delu v R S opravlja Inšpektorat RS za delo, ki je organ v sestavi Ministrstva za delo, družino in socialne zadeve. Sedež Inšpektorata RS za delo je v Ljubljani, po državi pa je krajevno porazdeljenih 12 območnih enot in 14 inšpekcijskih pisarn.

V preostalih državah, ki sem jih primerjal, sodijo inšpektorati pod okvir enega izmed ministrstev tiste države, Zvezno ministrstvo za delo in gospodarstvo, Ministrstvo za socialne zadeve ali pa so samostojne službe ali nacionalne uprave. Eden izmed inšpektoratov je pod pristojnostjo parlamenta.

Posebnost avstrijskega inšpektorata je, da ima poseben inšpektorat za gradbeništvo na Dunaju, je pa tudi eden najstarejših, saj je bil ustanovljen že pred več kot 100 leti.

V skandinavskih deželah – Danski in Švedski – je posebnost ta, da po opravljenem pregledu inšpektor pošlje pismo, v katerem navede svoje ugotovitve in določi čas za odpravo ali pa izda odločbo. Pismo ali odločba tvorita glavno poročilo o inšpekcijskem pregledu.

Na Poljskem in v Estoniji Inšpektorat za delo podaja soglasje k dovoljenju oz. zadostnim delovnim pogojem novih in rekonstruiranih objektov ter preverja skladnost novih strojev, opreme in osebne varovalne opreme z glavnimi varnostnimi zahtevami za njihovo proizvodnjo.

Posebnost opazimo pri organiziranosti Inšpektorata v Republiki Hrvaški, ki ima edina izmed obravnavanih držav inšpektorat organiziran v okviru državnega inšpektorata, katerega oblika je podobna organiziranosti ministrstva, kjer je združena večina inšpektoratov, med njimi tudi za delo.

11 ANALIZA RAZISKAVE VARNOSTI IN ZDRAVJA PRI DELU V ZDRAVSTVENI DEJAVNOSTI

11.1 ZASNOVA RAZISKAVE

Namen raziskave je ugotoviti, kako je organizirano delovno področje varnosti in zdravja pri delu v zdravstveni dejavnosti, ustreznost le-te, kakšen je vpliv Zakona o varnosti in zdravju pri delu iz leta 1999, to je 10 let po njegovem sprejetju, učinkovitost in vpliv Inšpektorata RS za delo kot nadzornega organa in s tem povezani stroški.

Namen je dobiti jasno sliko na področju organiziranosti varnosti in zdravja pri delu v zdravstveni dejavnosti.

11.2 IZVEDBA RAZISKAVE

Glede na namen, cilje in na metodo pridobivanja podatkov sem se odločil za deskriptivno raziskavo. Podatke sem zbiral s pomočjo strukturiranega vprašalnika, vprašanja in odgovori so bili vnaprej določeni, pri tem pa cilj raziskave ni bil prikrit. Za vprašalnik sem se odločil zaradi hitrosti pridobivanja podatkov in večje vsestranskosti, saj sem tako lahko pridobil tudi podatke, ki jih s samim opazovanjem ne bi mogel.

Da bi ugotovil zmožnost vprašalnika glede zadostitve ciljev raziskave, odkril problematična vprašanja in preveril ustreznost dolžine ipd., sem vprašalnik najprej preizkusil na dveh kolegih, ki sta strokovnjaka na področju varnosti in zdravja pri delu.

Vprašalnike sem poslal po pošti v vse slovenske bolnišnice in zdravstvene domove. Odzivnost je bila sorazmerno dobra, in sicer sem od 25 poslanih vprašalnikov iz bolnišnic dobil 22 vrnjenih, kar je 88 %. V zdravstvene domove sem poslal 61 vprašalnikov in dobil 48 vrnjenih, kar je 79 %. Iz rezultatov sklepam, da je v obeh primerih sodelovalo zadostno število udeležencev in da se da iz rezultatov dobiti precej dobro sliko o raziskovalnem problemu. Anketni vprašalnik za bolnišnice sem razposlal novembra 2008, v zdravstvene domove pa marca 2009.

Vprašalnik je vseboval 11 vprašanj, ki so bila povezana v vsebinske sklope, in sicer:

- število zaposlenih,

- organiziranost varnosti in zdravja pri delu (v lastni režiji ali zunanja strokovna služba),
- nadzor Inšpektorata RS za delo v zadnjih petih letih, njegov učinek in s tem povezani stroški,
- ali mislijo, da je varnost in zdravje pri delu pomembno področje za njihovo delovanje,
- vpliv Zakona o varnosti in zdravju pri delu iz leta 1999 (stanje je boljše ali slabše).

11.3 UPORABLJENE DEFINICIJE IN POJMI

V Tabeli 11.1 podajam nekatere pojme in definicije, ki so specifični za magistrsko delo oz. področje varnosti in zdravja pri delu.

Tabela 11.1: Uporabljene definicije in pojmi

Tveganje

Je verjetnost, da nevarnost povzroči poškodbo ali zdravstveno okvaro. (Pravilnik o načinu izdelave izjave o varnosti z oceno tveganja, 3. člen).

Ocenjevanje tveganja

Je sistematično evidentiranje in proučevanje vseh dejavnikov delovnega procesa, z namenom ugotoviti možne vzroke za nastanek poškodb pri delu, poklicnih bolezni in bolezni v zvezi z delom. (Pravilnik o načinu izdelave izjave o varnosti z oceno tveganja, 3. člen).

Izjava o varnosti

Je listina, s katero delodajalec pisno izjavi, da izvaja vse ukrepe za zagotovitev varnosti in zdravja pri delu. (Pravilnik o načinu izdelave izjave o varnosti z oceno tveganja, 2. člen).

Nevarnost

Je okoliščina ali stanje, ki lahko ogrozi ali poškoduje delavca oz. okvari njegovo zdravje. (Pravilnik o načinu izdelave izjave o varnosti z oceno tveganja, 3. člen).

Osebna varovalna oprema

Je vsaka oprema, ki jo delavec nosi, drži ali kako drugače uporablja pri delu tako, da ga varuje pred enim ali več istočasno nastopajočimi tveganji za njegovo varnost in zdravje. (Pravilnik o osebni varovalni opremi, ki jo delavci uporabljajo pri delu, 2. člen).

Delodajalec

Je oseba, ki na podlagi pogodbe o zaposlitvi ali na drugi pravni podlagi zaposluje delavca. Kot delodajalec se šteje tudi kmet ali fizična oseba, ki sam ali s svojimi družinskimi člani opravlja kmetijsko, pridobitno ali drugo dejavnost, kot edini ali glavni poklic in ne zaposluje drugih oseb. (Zakon o varnosti in zdravju pri delu, 3. člen).

Delavec

Je oseba, ki pri delodajalcu opravlja delo na podlagi pogodbe o zaposlitvi. Kot delavec se šteje tudi oseba, ki na kakršnikoli pravni podlagi opravlja delo za delodajalca ali opravlja samostojno poklicno, kmetijsko ali drugo dejavnost, in oseba, ki pri delodajalcu opravlja delo zaradi usposabljanja. (Zakon o varnosti in zdravju pri delu, 3. člen).

Sredstvo za delo

So objekti, namenjeni za delovne in pomožne prostore, delovna oprema, sredstva in oprema za osebno varnost pri delu, snovi in pripravki ter druga sredstva, ki se uporabljajo v delovnem procesu ali so kakorkoli povezana z njim. (Zakon o varnosti in zdravju pri delu, 3. člen).

Delovna oprema

Je vsak stroj ali naprava, aparat, orodje in druga oprema, ki se uporablja pri delu. (Zakon o varnosti in zdravju pri delu, 3. člen).

11.4 REZULTATI RAZISKAVE

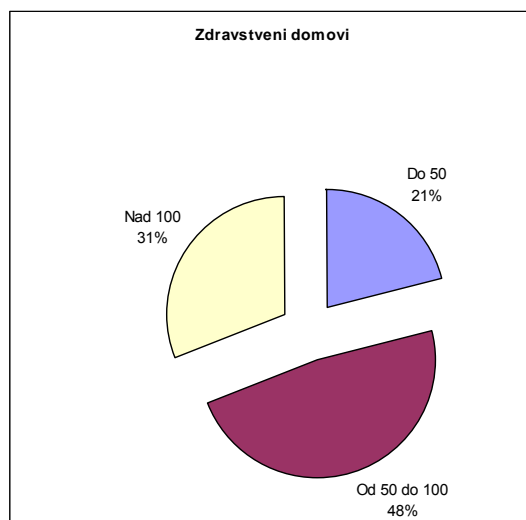
Anketno vprašanje: Število zaposlenih

Število zaposlenih je v obravnavanem primeru pomembno zaradi načina organiziranja področja varnosti in zdravja pri delu.

Več kot je zaposlenih, večja je verjetnost, da bo delodajalec zaposlil enega ali več strokovnjakov s tega področja. Manj kot je zaposlenih, večja je verjetnost, da bo delodajalec izbral zunanjo strokovno službo za opravljanje navedenih del.

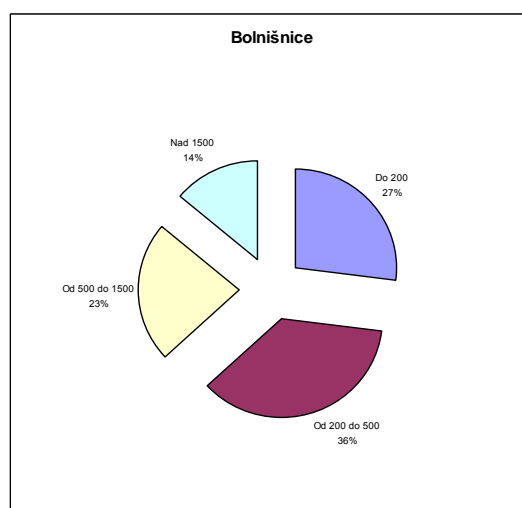
Grafikon 11.1 prikazuje, da prevladujejo tisti zdravstveni domovi, ki zaposlujejo od 50 do 100 ljudi. Grafikon 11.2 prikazuje, da pri bolnišnicah prevladujejo tiste, ki zaposlujejo od 200 do 500 ljudi, sledi pa dobra četrtina z do 200 zaposlenimi.

Grafikon 11.1: Število zaposlenih v zdravstvenih domovih



n = 48
Vir: Anketa, marec 2009

Grafikon 11.2: Število zaposlenih v bolnišnicah



n = 22
Vir: Anketa, november 2008

Anketno vprašanje: Organiziranost varnosti in zdravja pri delu

Iz raziskave je razvidno, da imajo vsi vprašani zakonsko urejeno področje varnosti in zdravja pri delu. To je tudi pričakovano, saj zakon, ki ureja navedeno področje, velja že 10 let, pa tudi pred sprejetjem tega zakona leta 1999 je bilo področje zakonsko dobro urejeno. Odločitev, kako bo področje varnosti in zdravja pri delu organizirano, je prepuščena delodajalcu. Poleg števila zaposlenih je organiziranost še močno odvisna od dejavnosti in s tem povezanimi nevarnostmi in škodljivostmi kakor tudi od števila poškodb pri delu. Večje kot so nevarnosti, večje kot je število zaposlenih, večje kot je

število poškodb, večja je verjetnost, da bo delodajalec zaposlil enega ali več strokovnjakov za izvajanje navedene dejavnosti.

Grafikon 11.3 prikazuje, da 5 zdravstvenih domov oz. ena desetina samih skrbi za varnost in zdravje pri delu oz. ima zaposlenega strokovnjaka; med njimi so vsi z nad 100 zaposlenimi, preostali oz. velika večina pa imajo področje urejeno z zunanjo strokovno službo.

Grafikon 11.4 prikazuje, da 8 bolnišnic oz. ena tretjina samih skrbi za varnost in zdravje pri delu oz. imajo zaposlenega strokovnjaka, med njimi vse z nad 500 zaposlenimi, preostale imajo področje urejeno z zunanjo strokovno službo. Ob zaposlitvi strokovnjaka je prednost, da je ta oseba vedno prisotna pri delodajalcu, bolje pozna problematiko, zaposleni se lažje obrnejo nanjo in ima večje zaupanje pri zaposlenih. Slaba stran je ekonomski učinek, saj strokovnjak s področja varnosti in zdravja pri delu, ki je zaposlen pri delodajalcu, pomeni višji strošek, kot je le-ta pri zunanji strokovni službi.

Glede na to, da naša zakonodaja dovoljuje delodajalcu, da se sam odloči, kako bo uredil področje varnosti in zdravja pri delu, je vzrok za veliko število zunanjih strokovnih služb.

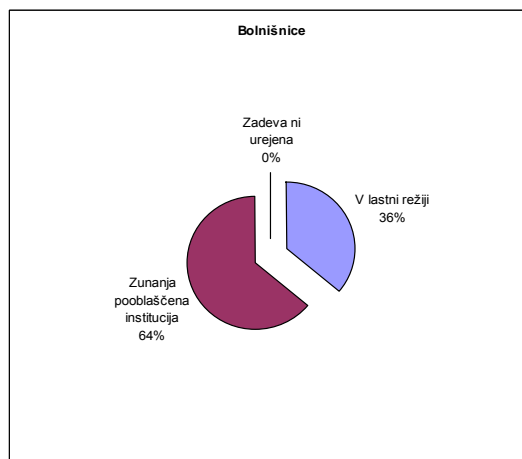
Grafikon 11.3: Organiziranost varnosti in zdravja pri delu v zdravstvenih domovih



n = 48

Vir: Anketa, marec 2009

Grafikon 11.4: Organiziranost varnosti in zdravja pri delu v bolnišnicah



n = 22

Vir: Anketa, november 2008

Anketno vprašanje: Kolikokrat ste imeli nadzor Inšpektorata RS za delo v zadnjih petih letih?

Nadzor Inšpektorata RS za delo je mogoč na več načinov, in sicer na zahtevo stranke oz. delodajalca ali pa se inšpektor sam odloči za uvedbo postopka, to je po tako imenovani službeni oz. uradni dolžnosti. Postopek na zahtevo stranke se uvede, ko le –ta to zahteva oz. poda prijavo, običajno zaradi neurejenih razmer na tem področju. To navadno stori tisti zaposleni, ki je nepravilnostim izpostavljen, redko je to vodstveni ali vodilni kader, saj ni v njihovem interesu, da inšpektor opravi nadzor, saj so s tem takoj povezane določene obveze, stroški za odpravo pomanjkljivosti in tudi stroški kaznovanja, če so ugotovljene kršitve.

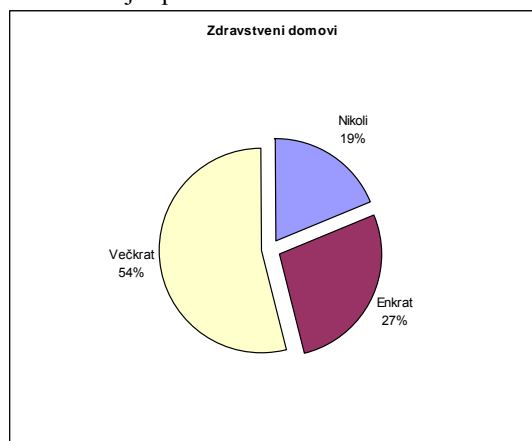
Naslednji mogoči nadzor Inšpektorata RS za delo je ob poškodbi pri delu katerega koli zaposlenega, saj je delodajalec dolžen obveščati Inšpektorat RS za delo o vsaki poškodbi pri delu, ki traja več kot tri dni odsotnosti z dela. V navedenem primeru se inšpektor sam odloči, ali bo prišel raziskat prijavljeno poškodbo pri delu ali ne, kar je odvisno predvsem od teže poškodbe.

Grafikon 11.5 prikazuje, da nadzori Inšpektorata RS za delo v zdravstvenih domovih močno odstopajo od nadzorov v bolnišnicah, saj so bili v zadnjih petih letih v vseh bolnišnicah vsaj enkrat, medtem ko jih v devetih zdravstvenih domovih v zadnjih petih letih sploh ni bilo, enkrat pa so bili v trinajstih zdravstvenih domovih, kar pomeni slabo polovico vseh. Ugotovljeno stanje na področju nadzora Inšpektorata RS za delo v zdravstvenih domovih je skrb vzbujajoče. Vzroki za to so: so pomanjkanje inšpektorjev, posvečanje večje pozornosti drugim, »bolj« nevarnim dejavnostim, neprijavljanje ugotovljenih nepravilnosti kakor tudi neprijavljanje poškodb pri delu s strani delodajalca.

Grafikon 11.6 prikazuje, da je Inšpektorat RS za delo opravil nadzor v zadnjih petih letih v vsaki bolnišnici vsaj enkrat, prevladuje pa večkrat oz. več kot enkrat.

Raziskava je pokazala, da Inšpektorat RS za delo zdravstveni dejavnosti na sekundarni ravni posveča dovolj pozornosti, na primarni pa bi bilo treba stvari intenzivirati.

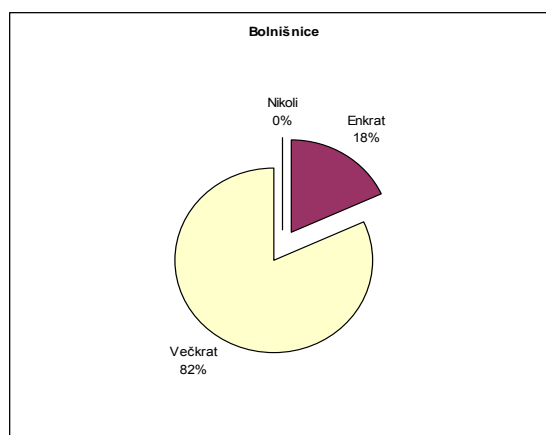
Grafikon 11.5: Kolikokrat ste imeli v zdravstvenem domu nadzor Inšpektorata RS za delo v zadnjih petih letih?



n = 48

Vir: Anketa, marec 2009

Grafikon 11.6: Kolikokrat ste imeli v bolnišnici nadzor Inšpektorata RS za delo v zadnjih petih letih?



n = 22

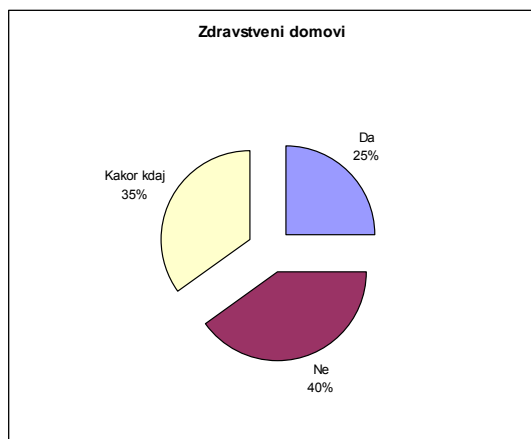
Vir: Anketa, november 2008

Anketno vprašanje: Ali nadzor Inšpektorata RS za delo pripomore k boljšemu stanju na področju varnosti in zdravja pri delu?

Pomembno je, kako inšpektor opravi pregled ali po uradni dolžnosti ali na zahtevo stranke ali zaradi raziskave poškodbe. Če opravi pregled po uradni dolžnosti, še najmanj pripomore k boljšemu stanju, saj delodajalec običajno išče poti, kako bi se izognil sankcijam, če so bile ugotovljene. Če inšpektor opravi pregled na zahtevo stranke ali zaradi raziskave poškodbe pri delu, pa običajno delodajalec resneje sprejme njegove odločitve in jih tudi odpravi. Inšpektor lahko izreče odločitev na več načinov, in sicer z opozorilom, ustno odločbo, s pisno odločbo, z odločbo o prekršku, denarno kaznijo, lahko pa tudi predlaga uvedbo kazenskega postopka.

Grafikon 11.7 prikazuje, da nadzor Inšpektorata RS za delo v zdravstvenih domovih ne pripomore k boljšemu stanju na področju varnosti in zdravja pri delu. Glede na to, da inšpektorji v zadnjih petih letih v devetih zdravstvenih domovih sploh niso opravili nadzora, v trinajstih pa so bili samo enkrat, kar predstavlja slabo polovico vseh zdravstvenih domov, njihov nadzor ni mogel prispevati k boljšemu stanju. Odgovor bi bil verjetno drugačen, če bi inšpektorji opravili nadzor. Grafikon 11.8 prikazuje, da nadzor Inšpektorata RS za delo v bolnišnicah pripomore k boljšemu stanju na področju varnosti in zdravja pri delu, tako pravi dobra polovica vprašanih, so pa tudi nadzor izvajali v veliko večjem številu.

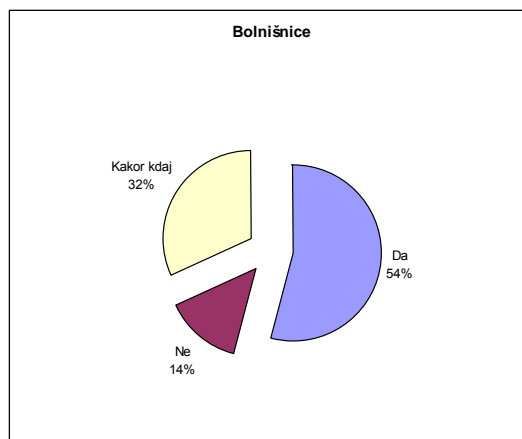
Grafikon 11.7: Ali nadzor Inšpektorata RS za delo pripomore k boljšemu stanju na področju varnosti in zdravja pri delu v zdravstvenih domovih?



n = 48

Vir: Anketa, marec 2009

Grafikon 11.8: Ali nadzor Inšpektorata RS za delo pripomore k boljšemu stanju na področju varnosti in zdravja pri delu v bolnišnicah?



n = 22

Vir: Anketa, november 2008

Anketno vprašanje: Ali so bile odločbe Inšpektorata RS za delo povezane z večjimi finančnimi sredstvi?

Grafikon 11.9 prikazuje, da odločbe Inšpektorata RS za delo v zdravstvenih domovih niso bile povezane z večjimi finančnimi sredstvi. To je za zdravstvene domove tudi pričakovano, saj so inšpekcijski nadzori precej redki. Rezultat bi lahko bil drugačen, če bi inšpektorji opravljali nadzore pogosteje, kot so jih.

Grafikon 11.10 prikazuje, da odločbe Inšpektorata RS za delo tudi v bolnišnicah niso povezane z večjimi finančnimi sredstvi, kar pomeni, da se inšpektor odloči za ukrepe, ki so ugodnejši za delodajalca, res pa je, da zdravstvena dejavnost ne sodi med dejavnosti, kjer je povečana nevarnost za poškodbe in zdravstvene okvare. V pristojnosti inšpektorata je, da odloča, ukrepa, kaznuje in delodajalcu naloži odpravo nepravilnosti in pomanjkljivosti, kar je lahko povezano z velikimi stroški, če se inšpektor za to odloči. Raziskava je pokazala, da v zdravstveni dejavnosti odločbe niso povezane z večjimi stroški.

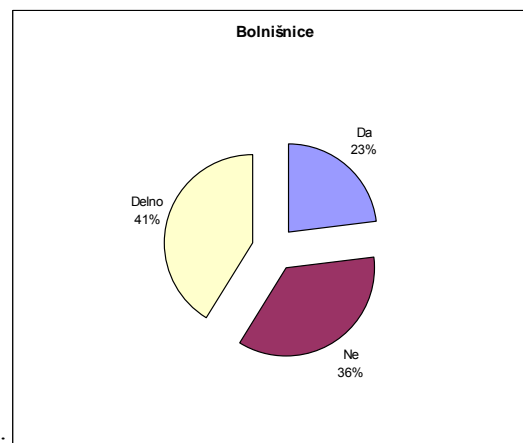
Grafikon 11.9: Ali so bile odločbe Inšpektorata RS za delo v zdravstvenih domovih povezane z večjimi finančnimi sredstvi?



n = 48

Vir: Anketa, marec 2009

Grafikon 11.10: Ali so bile odločbe Inšpektorata RS za delo v bolnišnicah povezane z večjimi finančnimi sredstvi?



n = 22

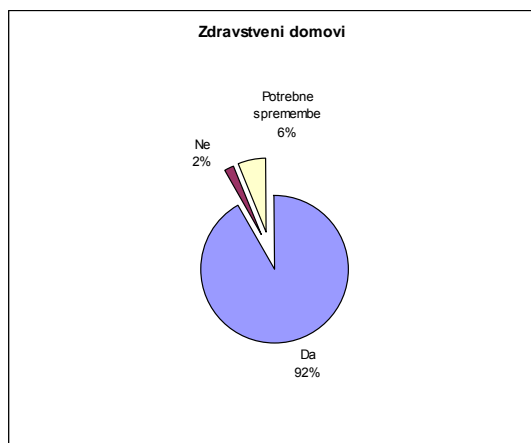
Vir: Anketa, november 2008

Anketno vprašanje: Ali mislite, da je organiziranost varnosti in zdravja pri delu ustrezna?

Grafikon 11.11 prikazuje, da je organiziranost varnosti in zdravja pri delu v zdravstvenih domovih ustrezna, za kar se je odločilo prek 90 % vprašanih. Navedeno lahko utemeljimo s tem, da je v zdravstvenih domovih problematika varnosti in zdravja pri delu manjša kot v bolnišnicah, kar pomeni, da pacienti v zdravstveni dom pridejo in odidejo, niso hospitalizirani, opravljajo se bistveno manjši in manj zahtevni posegi, izvajajo se manj zahtevni postopki, manj je zaposlenih, kar se kaže na obravnavani problematiki. Naveden je tudi razlog, da inšpektorji opravljajo nadzore redkeje kot v bolnišnicah.

Grafikon 11.12 prikazuje, da je organiziranost varnosti in zdravja pri delu ustrezna tudi v bolnišnicah, za kar sta se odločili dobri dve tretjini vprašanih.

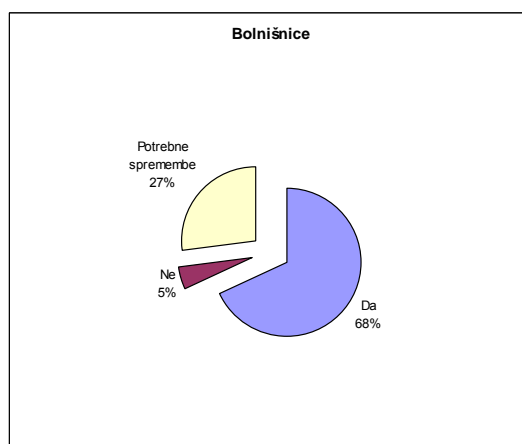
Grafikon 11.11: Ali mislite, da je organiziranost varnosti in zdravja pri delu v zdravstvenih domovih ustrezna?



n = 48

Vir: Anketa, marec 2009

Grafikon 11.12: Ali mislite, da je organiziranost varnosti in zdravja pri delu v bolnišnicah ustrezna?



n = 22

Vir: Anketa, november 2008

Anketno vprašanje: Ali mislite, da je področje varnosti in zdravja pri delu bistvenega pomena za nemoteno delovanje?

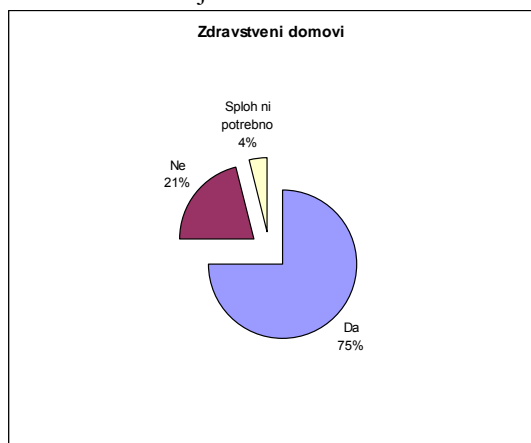
Grafikon 11.13 prikazuje, da sta varnost in zdravje pri delu bistvenega pomena za nemoteno delovanje zdravstvenih domov, saj tako mislijo tri četrtine vprašanih, to je nekaj manj kot pri bolnišnicah. Posebnost pri raziskavi je, da sta dva vprašana odgovorila, da to področje v zdravstvenih domovih sploh ni potrebno.

Grafikon 11.14 prikazuje, da sta varnost in zdravje pri delu bistvenega pomena za nemoteno delovanje bolnišnic. Odgovora sta si na primarni in sekundarni ravni precej blizu.

Zakonsko je točno določeno, kaj vse mora delodajalec urediti na tem področju, in sicer usposabljanje zaposlene za varno opravljanje dela, raziskovati poškodbe pri delu, pošiljati zaposlene na zdravstvene preglede, dodeljevati predpisano osebno varovalno opremo, voditi evidenco o nevarnih snoveh ter opravljati periodične meritve kemijskih, fizikalnih in bioloških škodljivosti. Nedvomno k poznavanju področja pripomore tudi nadzor inšpektorja za delo, saj je iz raziskave razvidno, da so nadzori kar pogosti.

Posebnost pri raziskavi je, da dva vprašana v zdravstvenih domovih pravita, da to področje v zdravstvenih domovih sploh ni potrebno, v bolnišnicah pa tako pravi en vprašani.

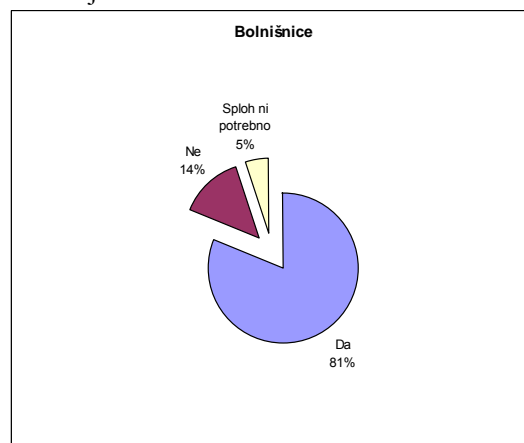
Grafikon 11.13: Ali mislite, da je področje varnosti in zdravja pri delu bistvenega pomena za nemoteno delovanje zdravstvenih domov?



n = 48

Vir: Anketa, marec 2009

Grafikon 11.14: Ali mislite, da je področje varnosti in zdravja pri delu bistvenega pomena za nemoteno delovanje bolnišnic?



n = 22

Vir: Anketa, november 2008

Anketno vprašanje: Ali ugotavljate, da je uveljavitev Zakona o varnosti in zdravju pri delu iz leta 1999 pripomogla k napredku na področju varnosti in zdravja pri delu?

Grafikon 11.15 prikazuje, da je stanje na področju varnosti in zdravja pri delu v zdravstvenih domovih po uveljavitvi novega zakona iz leta 1999 boljše kot prej, saj tako misli slabih 60 % vprašanih.

Grafikon 11. 16 prikazuje, da je stanje na področju varnosti in zdravja pri delu tudi v bolnišnicah po uveljavitvi zakona izboljšano, saj tako misli slabi dve tretjini vprašanih.

Na začetku leta 2001 je moral imeti vsak delodajalec izdelano Izjavo o varnosti z oceno tveganja. Od navedenega akta se je pričakovalo veliko, kar je verjetno posledica precej dobre kampanje ob sprejetju zakona leta 1999, saj se je celi dve leti, ko je bil čas za izdelavo Izjave o varnosti z oceno tveganja, na veliko govorilo o tem po radiu in televiziji, pisalo v časopisih, bilo je ogromno seminarjev in delavnic strokovnih služb, veliko pa je bilo podanih razlag Inšpektorata RS za delo, ki je nato zadevo tudi začel nadzirati. Skoraj vsak delodajalec je vedel, da mora imeti izdelano Izjavo o varnosti z oceno tveganja, saj v nasprotnem primeru sledi kazen nadzora – inšpektorja.

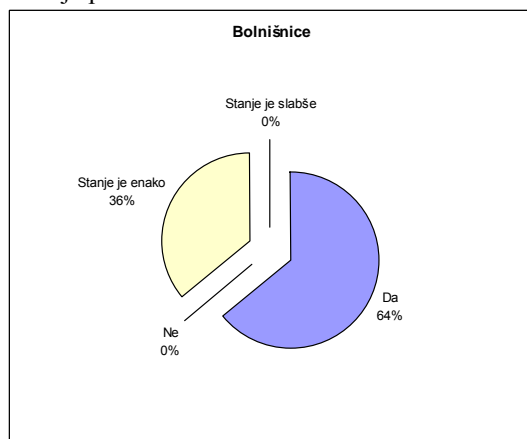
Grafikon 11.15: Ali ugotavljate, da je uveljavitev Zakona o varnosti in zdravju pri delu iz leta 1999 pripomogla k napredku na področju varnosti in zdravja pri delu v zdravstvenih domovih?



n = 48

Vir: Anketa, marec 2009

Grafikon 11.16: Ali ugotavljate, da je uveljavitev Zakona o varnosti in zdravju pri delu iz leta 1999 pripomogla k napredku na področju varnosti in zdravja pri delu v bolnišnicah?



n = 22

Vir: Anketa, november 2008

12 SKLEP IN VERIFIKACIJA TRDITEV

Raziskava je pokazala, da je področje varnosti in zdravja pri delu v zdravstveni dejavnosti na primarni in sekundarni ravni urejeno. Vsi vprašani so odgovorili, da imajo organizirano strokovno izvajanje nalog varnosti in zdravja pri delu v lastni režiji ali pa z zunanjo strokovno službo, kar pomeni, da zakonsko predpisane naloge izvajajo.

V kakšnem obsegu in kako kakovostno se izvajajo naloge varnosti in zdravja pri delu, je najprej odločitev delodajalca samega in tudi nadzornega organa, to je Inšpektorata RS za delo. Ugotovitve raziskave kažejo, da Inšpektorat RS za delo opravlja svoje delo v okviru svojih zmožnosti. Inšpektorat opravlja nadzor nad večino področij, vključno z zdravstveno dejavnostjo. Lahko bi rekli, da več pozornosti posveča dejavnostim, ki so posebej nevarne za poškodbe in zdravstvene okvare. V zdravstveni dejavnosti pri samem opravljanju dela nisem zasledil, da bi se kdaj zgodila poškodba pri delu s smrtnim izidom, kar je za nekatere druge dejavnosti (gradbeništvo, promet, gozdarstvo, kmetijstvo) skoraj običaj, saj se zgodi v povprečju letno 20 poškodb pri delu s smrtnim izidom. So pa v zdravstvu druge škodljivosti za zdravje, tako imenovani incidenti oz. bolnišnične okužbe. Sem sodijo okužba z virusom hepatitisa B in C ter z virusom HIV. Incidenti lahko nastanejo pri vbodu in politju s krvjo ali telesnimi tekočinami. Tveganje za okužbe je v zdravstveni dejavnosti 3 do 4 krat večje kot pri preostalem prebivalstvu.

12.1 PREVERITEV HIPOTEZ

V magistrskem delu sem raziskoval področje varnosti in zdravja pri delu v zdravstveni dejavnosti na primarni in sekundarni ravni ter vloga nadzora Inšpektorata RS za delo.

Na podlagi problema raziskovanja sem preverjal štiri hipoteze.

Prva hipoteza

- Uveljavitev Zakona o varnosti in zdravju pri delu iz leta 1999 je izboljšala stanje na področju varnosti in zdravja pri delu v zdravstveni dejavnosti.

Zakon o varnosti in zdravju pri delu, ki je bil sprejet leta 1999, predpisuje pravice in dolžnosti, ki zahtevajo določeno raven varnosti in zdravja pri delu za vse zaposlene.

Predpisal je številne novosti, ki so pomembno vplivale na spremembo mišljenja uporabnikov predpisa.

Glavna novost navedenega zakona je obveznost delodajalcev, da imajo izdelano Izjavo o varnosti z oceno tveganja. To je akt, ki je nadomestil prejšnji interni Pravilnik o varstvu pri delu. Zaradi približevanja Slovenije članstvu EU je bilo treba področje urediti na tak način. Na začetku leta 2002 je moral imeti vsak delodajalec izdelano Izjavo o varnosti z oceno tveganja. Od navedenega akta se je pričakovalo veliko, iz raziskave pa sledi, da so si ocene v bolnišnicah in zdravstvenih domovih zelo podobne, saj 64 % vprašanih v bolnišnicah pravi, da je stanje boljše kot prej, za 36 % vprašanih pa je stanje nespremenjeno. V zdravstvenih domovih pa jih 58 % pravi, da je stanje boljše, za 35 % vprašanih pa je enako kot prej. Navedeno je posledica precej dobre kampanje ob sprejetju zakona leta 1999, saj se je dve leti, tj. v času, ki je bil določen za izdelavo Izjave o varnosti z oceno tveganja, precej govorilo po radiu in televiziji, pisalo v časopisih, veliko je bilo organiziranih seminarjev in delavnic in tudi podanih razlag s strani Inšpektorata RS za delo, ki je nato zadevo tudi začel nadzirati. Skoraj vsak delodajalec je vedel, da mora imeti izdelano Izjavo o varnosti z oceno tveganja, saj v nasprotnem primeru sledi opozorilo in nato tudi kazen Inšpektorata RS za delo. Pri izdelavi Izjave o varnosti z oceno tveganja je bilo potrebno urediti določene stvari, ki jih delodajalci prej niso imeli, saj brez vseh potrebnih zakonsko predpisanih zahtev ni bilo mogoče kakovostno izdelati Izjave o varnosti z oceno tveganja.

Na podlagi rezultatov raziskave lahko trdim, da je uveljavitev Zakona o varnosti in zdravju pri delu iz leta 1999 izboljšala stanje na področju varnosti in zdravja pri delu v zdravstveni dejavnosti.

Druga hipoteza

- Nadzor Inšpektorata RS za delo pripomore k boljšemu stanju na področju varnosti in zdravja pri delu.

Inšpektorat RS za delo je nadzorni neodvisni organ, ki ga je postavila država, ki nadzira organiziranost varnosti in zdravja pri delu ter izvajanje nalog na tem področju. Ima kaznovalno moč, tako da se določene naloge in obveze delodajalcev hitreje oz. sploh uredijo, kar bi bilo brez njihove zahteve težje realizirati.

Na zastavljena vprašanja, ali nadzor Inšpektorata RS za delo pripomore k boljšemu stanju na področju varnosti in zdravja pri delu, je 54 % vprašanih iz bolnišnic odgovorilo z da, medtem ko v zdravstvenih domovih tako misli samo 25 % vprašanih. Pri navedenem vprašanju nastaja precejšnje odstopanje med bolnišnicami in zdravstvenimi domovi, kar je posledica precej manjšega nadzora v zdravstvenih domovih kot v bolnišnicah. Rezultat bi lahko bil drugačen, če bi inšpektorji opravljali nadzor enako pogosto kot v bolnišnicah.

Na zastavljeno vprašanje »kakor kdaj« so si ocene precej podobne, saj v bolnišnicah tako pravi 32 %, v zdravstvenih domovih pa 35 % vprašanih.

Na takšno odločitev je vplivalo število nadzorov Inšpektorata RS za delo. Iz raziskave je razvidno, da so inšpektorji izvajali nadzor v bolnišnicah v zadnjih petih letih vsaj enkrat ali večkrat, kar pomeni, da so po opravljenih nadzorih zahtevali tudi ureditev ugotovljenih nepravilnosti. V zdravstvenih domovih pa inšpektorji niso opravili nadzora v zadnjih petih letih v devetih zdravstvenih domovih, enkrat pa so nadzor opravili v trinajstih zdravstvenih domovih, v preostalih pa večkrat. Rezultati raziskave kažejo, da slaba polovica vprašanih pravi, da nadzor Inšpektorata RS za delo ne pripomore k boljšemu stanju na področju varnosti in zdravja pri delu.

Na podlagi rezultatov raziskave lahko trdim, da nadzor Inšpektorata RS za delo v bolnišnicah pripomore k boljšemu stanju, medtem ko v zdravstvenih domovih teze ne morem ne ovreči ne potrditi. Odgovori vprašanih tezo sicer ovržejo, vendar je bil nadzor Inšpektorata RS za delo premajhen, obstaja pa verjetnost, da bi bil odgovor drugačen, če bi bil nadzor pogostejši.

Tretja hipoteza

- Področje varnosti in zdravja pri delu je odločilnega pomena za nemoteno delo v zdravstveni dejavnosti

Rezultati raziskave so pokazali precejšno podobnost, saj 81 % vprašanih v bolnišnicah pravi, da sta varnost in zdravje pri delu bistvenega pomena za nemoteno delovanje, v zdravstvenih domovih pa se jih je tako odločilo 75 %. Zakonsko je povsem jasno, kaj

vse mora delodajalec urediti na tem področju, in sicer: usposabljati zaposlene za varno opravljanje dela, raziskovati poškodbe pri delu, pošiljati zaposlene na zdravstvene preglede, dodeljevati predpisano osebno varovalno opremo, voditi evidenco o nevarnih snoveh ter opravljati periodične meritve o kemijskih, fizikalnih in bioloških škodljivostih.

Na podlagi rezultatov raziskav lahko trdim, da je področje varnosti in zdravja pri delu bistvenega pomena za nemoteno delovanje bolnišnic in zdravstvenih domov.

Četrta hipoteza

- Organiziranost varnosti in zdravja pri delu v zdravstveni dejavnosti je ustrezna.

Rezultati raziskave pokažejo, da se je v bolnišnicah za ustrezno organiziranost varnosti in zdravja pri delu odločilo 68 % vprašanih, v zdravstvenih domovih pa kar 92 % vprašanih.

Rezultati raziskave kažejo, da več kot je zaposlenih, večja je verjetnost, da bo področje organizirano v lastni režiji, in sicer imajo vse tri bolnišnice z več kot 1.500 zaposlenimi področje organizirano v lastni režiji, izmed petih bolnišnic, ki imajo zaposlenih od 500 do 1.500 ljudi, pa imajo tri organizirano področje v lastni režiji. Je pa precejšnje število zunanjih izvajalcev področja varnosti in zdravja pri delu tudi zato, ker zakonsko nimamo omejitve glede števila zaposlenih in s tem organiziranosti navedenega področja.

Na podlagi rezultatov raziskave lahko trdim, da je področje varnosti in zdravja pri delu v zdravstvenem dejavnosti ustrezno organizirano.

13 PREDLOGI ZA IZBOLJŠAVO

Razvoj znanosti in stroke na področju varnosti in zdravja pri delu v svetu ter specifične posebnosti naše države na tem področju narekujejo izvajanje znanstvenoraziskovalnega dela, zato je treba omogočiti ustanovam in samostojnim raziskovalcem, ki se ukvarjajo s področjem varnosti in zdravja pri delu, finančno osnovo in druge možnosti za raziskovalno delo, ki jih zdaj pravzaprav sploh ni. Poleg obvezujočih zahtev, vsebovanih v zakonu in podzakonskih aktih, bo treba razviti tudi t. i. »mehko pravo«, sistem neobvezujočih navodil in priporočil, namenjenih delodajalcem in delavcem kot pripomoček za uveljavitev v obvezujočih predpisih določenih zahtev. Taki pripomočki so zlasti pomembni za delodajalce, ki imajo malo zaposlenih in si ne morejo zagotoviti strokovnega delavca ali zunanje strokovne službe, ki bi v imenu delodajalca skrbela za zagotavljanje varnosti in zdravja delavcev. Zakonsko urejanje je ključnega pomena za postavitev minimalnih standardov na področju varnosti in zdravja pri delu. Z minimalnimi zahtevami, vsebovanimi v obvezujočih predpisih, se izognemo nelojalni konkurenci na trgu. Pri oblikovanju novih zakonskih rešitev bo treba slediti spremembam na trgu delovne sile, poiskati mehanizme za obvladovanje novih vrst nevarnosti, spremljati razvoj tehnologije in splošen družbeni razvoj. Hkrati bo nova zakonodaja morala kljub imperativu usklajenosti s pravom EU upoštevati slovenske posebnosti in najti odgovore na slovenske razmere. Predpisi, ki posegajo v oblikovanje varnih in zdravih delovnih pogojev ter nalagajo delodajalcem v povezavi z zagotavljanjem teh pogojev določene aktivnosti, so številni in se med seboj prepletajo. Zaradi dolgoročnih posledic, ki jih prinašajo poškodbe pri delu, poklicne bolezni in bolezni, ki izhajajo iz nevarnih in nezdravih delovnih pogojev, je treba to področje še posebej skrbno urediti. Delodajalci morajo svojim zaposlenim nuditi največjo mogočo mero varnosti pred poškodbami in boleznimi. Zaradi nezadostno razvite kulture varnosti delodajalci težko sprejemajo dodatne stroške za zagotavljanje varnosti in boljših pogojev dela. Tudi višina prispevnih stopenj je določena enotno, ne glede na stopnjo varnosti in zdravja pri delu v panogi kot tudi ne glede na stopnjo varnosti, ki jo je z dodatnimi ukrepi zagotovil posamezni delodajalec.

Ukrepi za uveljavitev finančnih vzpodbud:

- razviti in objaviti je treba metodologijo za natančno identificiranje stroškov nezgod, zdravstvenih okvar ter preostalih stroškov zagotavljanja varnosti in zdravja pri delu;

- izobraziti oziroma poučiti je treba delodajalce in delavce, kako ugotoviti vse stroške, ki so povezani s poškodbo pri delu, in kaj to pomeni neposredno in posredno;
- stroške je treba zmanjšati z zmanjšanjem števila nezgod in zdravstvenih okvar;
- izvesti je treba raziskave v posameznih dejavnostih in ugotoviti, kolikšni so dejanski stroški v povezavi z nezgodami, zdravstvenimi okvarami ter preostali stroški zagotavljanja varnosti in zdravja pri delu in kaj ti stroški pomenijo za državo in delodajalca, pri katerem se je poškodba zgodila, in za delavca, ki je utrpel poškodbo oziroma zdravstveno okvaro.

Izkušnje kažejo, da bolj kot kazni pospešijo uresničevanje ukrepov za varnost in zdravje pri delu različni ukrepi motivacije in ekonomske stimulacije, kot so:

- znižanje prispevkov za poškodbe pri delu in poklicne bolezni delodajalcem, ki imajo podpovprečno število poškodb pri delu;
- pomoč države delodajalcem pri pridobitvi ugodnih (domačih in tujih) kreditov, potrebnih za vlaganja v zamenjavo tehnologije in proizvodnje, s katero je pričakovati izboljšanje varnosti in zdravja pri delu;
- v okviru davčne zakonodaje proučitev možnosti, ki pomenijo ugodno davčno okolje, ki deluje spodbudno na delodajalce, da so motivirani za vlaganja, in druge aktivnosti, ki prispevajo k izboljšani varnosti in zdravju pri delu;
- pomoč delodajalcem pri njihovem nastopu na trgu s podeljevanjem priznanj, certifikatov in nagrad delodajalcem, ki dosegajo najboljše rezultate na področju varnosti in zdravja pri delu.

Sodoben koncept varnosti pri delu razširja pojem varnosti pri delu na varnost in ohranitev zdravja ter zadovoljstva pri delu kakor tudi aktivnosti za izboljšanje zdravja, kot so: zdrava prehrana, rekreacija, aktivni oddih, učenje zdravega načina življenja pri delu in med prostim časom. Klasični prijemi za zagotavljanje varnosti pri delu niso več dovolj učinkoviti. Število poškodb pri delu je namreč vse manjše zaradi visoke ravni tehnične varnosti, toda vse bolj so očitne druge zdravstvene posledice dela. Obvladovanje vzrokov takšnih zdravstvenih okvar pa zahteva razvoj stroke varnosti in zdravja pri delu na nova področja. Cilj je ohranitev delavčeve delovne zmožnosti med celotno in vedno daljšo delovno dobo. V prihodnjem obdobju bo morala stroka zato več pozornosti posvetiti vplivu organizacije dela in obvladovanju psihosocialnih dejavnikov tveganja na delovnem mestu. Značilnost sodobne organizacije proizvodnega in

delovnega procesa so namreč številne spremembe tehnologije in organizacije dela. Občutek varnosti oziroma občutek zmožnosti obvladovanja samega sebe se v sodobni družbi izgublja zaradi neprestanih sprememb, ki jim mora biti posameznik pri delu kos. Obvladati pa bo treba tudi stres na delovnem mestu, ki nastane zaradi organizacije dela, ki ne upošteva razkoraka med delovnimi obveznostmi in zmožnostmi ter zmogljivostmi delavca, kot so: monotono delo, nevdržni časovni roki za opravljanje dela, nesorazmerje med odgovornostjo za opravljeno delo in vplivom na pogoje za opravljanje dela, nejasna navodila za delo, neuskkljenost delovnih in družinskih obveznosti itd. Tudi narava dela se spreminja. Vse več ljudi dela v pogodbenih in začasnih oblikah dela namesto tradicionalnega delovnega razmerja za nedoločen čas. Določiti bo treba tudi ustrezne oblike inšpekcijskega nadzora. Tudi daljšanje delovne dobe bo kot posledica pokojninske reforme vplivalo na višjo starostno strukturo zaposlenih. S staranjem se namreč zmanjšujejo funkcionalne sposobnosti organskih sistemov oziroma organizma v celoti. Organizacija in tehnologija dela se bosta morali prilagoditi spremenjenim lastnostim populacije zaposlenih zaradi starosti.

Za obvladovanje stroškov zdravljenja, rehabilitacije obolelih in poškodovanih delavcev ter visokih denarnih nadomestil zaradi dolgotrajnih izostankov z dela bo treba razviti postopke za vrnitev delavca na njegovo delovno mesto v optimalnem času. Za poškodovanega delavca ali invalida bo treba prilagoditi ergonomske pogoje na delovnem mestu, kar bo morala postati vsakodnevna praksa. Optimalni čas bo mogoče doseči, če bodo te aktivnosti tekle že med samim zdravljenjem in rehabilitacijo poškodovanega ali obolelega delavca.

Dvig ravni ter izboljšanje varnosti in zdravja pri delu lahko dosežemo tudi:

- s povezovanjem državnih organov in ustanov, ki v sistemu varnosti in zdravja pri delu nekaj pomenijo; to so: Ministrstvo RS za delo, družino in socialne zadeve, Državni zbor RS, Državni svet RS, Vlada RS in druge ustanove na tem področju;
- z zakonodajnim urejanjem, in sicer s spremembo zakonodaje, ki bo te vrste povezav omogočala z neposrednim prenosom predpisov, ugotovitev in spoznanj držav članic EU v pravni red RS; ob tem pa bi morala zakonodaja slediti zahtevam EU in pri tem upoštevati vse posebnosti zdravstvenega področja;
- z doslednim izvajanjem nalog, ki jih je Zakon o varnosti in zdravju pri delu predpisal nacionalnim ustanovam, kot sta:

- Svet za varnost in zdravje pri delu in
- Zbornica varnosti in zdravja pri delu.

Svet za varnost in zdravje pri delu je strokovno posvetovalno telo pri Vladi RS; njegove naloge so zakonsko predpisane, in sicer obravnava in sprejema stališča in priporočila o nacionalnem programu varnosti in zdravja pri delu, o stanju, strategiji in o izvajanju enotne politike preprečevanja poškodb pri delu, poklicnih obolenj in drugih bolezni, ki so posledica dela ali so z delom povezane, o strokovnih podlagah za zakone in druge predpise ter o aktih mednarodnih organizacij, ki se nanašajo na zdravje in varnost pri delu.

Zbornica varnosti in zdravja pri delu je prostovoljno združenje, katerega člani so strokovnjaki s področja varnosti in zdravja pri delu. Naloge so zakonsko predpisane, in sicer spremlja in opravlja nadzor nad delom svojih članov, sprejema kodeks poklicne etike, vodi evidenco članov, poleg tega pa skrbi še za dvigovanje ravni stroke in sodeluje pri pripravi predpisov s področja varnosti in zdravja pri delu. Organizira in izvaja strokovne seminarje, strokovna srečanja in druge oblike strokovnega izpopolnjevanja. S svojim delom si prizadeva pridobiti ustrezno zaupanje države in postopen prevzem javnih pooblastil s področja delovanja stroke varnosti in zdravja pri delu. Članstvo v zbornici je prostovoljno.

Navedeni ustanovi bi se morali bolj sistemsko ukvarjati z varnostjo in zdravjem pri delu, to je s pripravo predpisov, z izvajanjem različnih akcij, kot je akcija krepitev zdravja na delovnem mestu, z vzpostavitvijo socialnega dialoga na področju varnosti in zdravja pri delu, s prenovo izobraževalnih programov in programov usposabljanja, z razvojem stroke ter s pridobitvijo in z udeležbo vrhunskih strokovnjakov za razvijanje znanstvenoraziskovalnega dela.

Z uvajanjem standarda BS OHSAS 18001: 2007, ki bolj poudarja zdravje, natančneje povzema strukturo standarda ISO 14001: 2004 in omogoča lažjo integracijo različnih vidikov vodenja v enovit sistem. Sistem vodenja varnosti in zdravja pri delu je strukturiran proces za obvladovanje tveganj. Navedeni standard je najpogosteje uporabljeno orodje za vzpostavitev vzdrževanja in izboljševanje sistema vodenja varnosti in zdravja pri delu. Prvič je bil izdan leta 1999. Ta specifikacija določa zahteve

za sistem vodenja poklicnega zdravja in varnosti, ki omogoča delodajalcu, da nadzira tveganja in izboljša delovanje.

Standard je uporaben povsod tam, kjer želijo vzpostaviti sistem vodenja varnosti in zdravja pri delu, da se odstrani ali zmanjša tveganje za zaposlene. Organizacija mora vzpostaviti in vzdrževati postopke za nenehno prepoznavanje nevarnosti, oceno tveganj in uvajanje potrebnih ukrepov.

Skrb za duševno zdravje: omogoča zaposlenemu udeleževanje njegovih umskih in čustvenih zmožnosti ter mu omogoča, da najde in izpolni svojo vlogo tudi v poklicnem življenju. Dvig ravni je mogoč z vzpostavitvijo oz. izboljšanjem sodelovanja med zdravstvenimi in drugimi delavci na primarni, sekundarni in na terciarni ravni. Duševno zdravje se oblikuje tudi v delovnem okolju, saj večina odraslih preživi v delovnem okolju vsaj tretjino svojega časa oz. življenja.

Težave z zdravjem pri delu vključujejo poškodbe pri delu, izpostavljenost hrupu in kemijskim škodljivostim, ergonomske težave, negativne posledice stresa in trpinčenja v delovnem okolju. Vsestransko vlaganje v boljše delovne razmere vodi k boljšemu zdravju zaposlenih in s tem tudi k večji produktivnosti (Health 21).

V izjavo o varnosti z oceno tveganja je treba vnesti več opredelitev tveganja, ki so posledica slabih delovnih postopkov, slabe organizacije, neustreznih medsebojnih odnosov, neusklajenosti zahtev dela in zmožnosti delavcev, časovnih pritiskov in neustrezne usposobljenosti. Za zagotavljanje promocije in varovanja duševnega zdravja v delovnem okolju je treba posvetiti zadostno pozornost izdelavi uporabnih ocen tveganja in oblikovanju varnostne kulture. Ta je še prepogosto povezana le s preprečevanjem fizičnih poškodb in pojavljanjem neizgodb. Vse preredko se povezuje s preprečevanjem pojavljanja stresa, zato je treba začeti načrtno razvijati varnostno kulturo, ki omogoča človeka vredno delovno okolje, podpira, varuje in tudi pripomore k promociji njegovega duševnega zdravja. Za aktivno prebivalstvo skrbijo po Zakonu o varnosti in zdravju pri delu pooblaščenih zdravnikov, pooblaščenih strokovnih delavcih, psihologi dela, kadrovske službe v podjetjih in ustanovah ter svetovalci za promocijo zdravja pri delu. Za izvajanje ukrepov varovanja zdravja in zagotavljanja varnosti po Zakonu o varnosti in zdravju pri delu skrbi od 900 do 1.000 strokovnih delavcev – varnostnih inženirjev.

Promocija zdravja na delovnem mestu: (Čili za delo) je strategija posredovanja med ljudmi in njihovim okoljem za zdravje. Je proces, ki omogoča, da ljudje oz. skupnosti povečajo nadzor nad dejavniki, ki vplivajo na njihovo zdravje, in na tej podlagi svoje zdravje izboljšajo.

V okviru koncepta promocije zdravja se zdravje pojmuje kot sposobnost uresničevanja posameznikovih možnosti in kot pozitiven odziv na izzive okolja. Pojmuje se tudi kot vzpostavljanje dinamičnega ravnotežja med človekom in njegovim okoljem, kot sposobnost izrabe posameznikovih potencialov in za pozitivne odzive na izzive okolja.

Upravljanje zdravja na delovnem mestu obsega optimizacijo organizacije dela in okolja, promocijo dejavnega sodelovanja vseh vpletenih in podporo za razvoj osebja. Usmerjeno je v zdravo oblikovanje poteka dela in spodbude za z zdravjem povezano odgovorno vedenje delavcev.

14 LITERATURA

1. Avstrijsko zvezno ministrstvo za delo, socialne zadeve in varstvo potrošnikov. Dostopno prek: <http://www.bmask.gv.at> (7. julij 2009).
2. Bauer, Martin in Horvat Jože. 1999. Neučinkovitost inšpekcijskega nadzora kot posledica prekrivanj področij. Mednarodni seminar. *Zbornik referatov*, 145–154. Ljubljana: Zveza društev varnostnih inženirjev Slovenije.
3. Bilban, Marjan. 1999. *Medicina dela*, Ljubljana: Zavod za varstvo pri delu.
4. --- 2005. Etični kodeks strokovnjakov varnosti in zdravja pri delu, Ljubljana. *Delo in varnost* 50(3): 31–40. Zavod za varstvo pri delu.
5. Brejc, Miha. 1997. Slovenska javna uprava ob koncu tisočletja. *Zbornik referatov*, 37–50. IV. dnevi slovenske javne uprave. Portorož, Ljubljana: Visoka upravna šola.
6. Brezovar, Borut. 2001. *Nova razdelitev pravic ter obveznosti na področju varnosti in zdravja pri delu*, 3–12. Dnevi kadrovske delavcev. Ljubljana: Zveza društev varnostnih inženirjev Slovenije.
7. --- 2002. *Zakon o varnosti in zdravju pri delu z uvodnimi pojasnili in podzakonskimi akti*. Ljubljana: Bonex založba.
8. --- 2004. *Inšpekcija za delo na slovenskem*. Magistrska naloga. Ljubljana: Pravna fakulteta.
9. Brezovšek, Marjan. 1996. Teoretični pojem uprave. *Teorija in praksa* 33 (6): 997–1008.
10. --- 2000. Kako do zanesljive uprave. *Teorija in praksa* 37 (2): 264–278.
11. Brezovšek, Marjan in Miro, Haček. 2003. *Globalizacija in državna uprava*. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.
12. --- 2004. *Upravna kultura*. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.
13. --- 2005. *Lokalna demokracija II*. Uresničevanje lokalne samouprave v Sloveniji. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.
14. Bučar, France. 1969. *Uvod v javno upravo*. Ljubljana: Časopisni zavod Uradni list SRS.
15. --- 1981. *Upravljanje*. Ljubljana: Cankarjeva založba.
16. *Čili za delo*. Dostopno prek: <http://www.cilizadelo.si/> (10. september 2009).
17. Danisch Working Enviroment Authority. Dostopno prek: <http://www.at.dk/sw40641.asp> (07.julij 2009).

18. *Department of health*, Velika Britanija. Dostopno prek: <http://www.dh.gov.uk/en/index.htm> (05.december 2008).
19. *Direktiva sveta EU 89/391/EEC o izvajanju ukrepov za poboljšanje varnosti in zaščito zdravja delavcev pri delu*. Ur. l. EU L183/1 (29. junij 1989).
20. *Direktiva sveta EU 89/392/EEC o zbliževanju zakonov držav članic, ki se nanašajo na stroje*. Ur. l. EU L183/9, L189/16 (19. julij 1993).
21. *Direktiva Sveta EU 89/654/EEC o minimalnih zahtevah varnosti in zdravja za delovna mesta*. Ur. l. EU I. 393/1 (30. december 1989).
22. Djurić, Uroš. 1986. *Poškodbe pri delu s komentarjem*. Ljubljana. Zavod za varstvo pri delu.
23. Drusany, Vladimir. 1979. *Priročnik za varnostne tehnike*. Ljubljana. Zavod za varstvo pri delu.
24. Dujić, Slobodan. 1997. Preobrazba sistema javne uprave v Sloveniji, izhodišča, cilji in nekateri pričakovani problemi. *Javna uprava* 34 (2): 211–230.
25. *Estonia occupational Health and Safety Act*. Dostopno prek: <http://www.ti.ee/index.php?page=216&> (10. september 2009).
26. European Agency for Safety and Health at Work. Dostopno prek: <http://osha.eu.int> (27. februar 2009).
27. European Foundation for the improvement of Living and Working Conditions, *The European health and safety database* Office for Official Publications of the European Communities: Luxemburg (1995).
28. *Evropska socialna listina*. Ur. l. RS 24/1999 – MP 7/99 (10. april 1999).
29. *Evropska unija*. Dostopno prek: <http://europa.eu.int> (10. december 2008).
30. Ferfila, Bogomil, ur. 2002. *Ekonomski vidiki javne uprave*. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.
31. Grad, Franc in Pogorelec, Janez. 2002. *Državna ureditev*. Skripta MNZ, Ljubljana.
32. Gspan, Primož in Jug, Aleš. 1993. Ekonomski učinki varstva pri delu. *Knjižica III*. Ljubljana: Zavod za varstvo pri delu.
33. Haček, Miro. 2001. *Sistem javnih uslužbencev*. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.
34. --- 2006. *The relationship between civil servants and politicians in a post communist country a case of Slovenia*, 165–184: Public administration, Blackwell 84 (1).
35. Haček, Miro in Bačlija, Irena. 2007. *Sodobni uslužbenski sistemi*. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.

36. *Health 21*. Dostopno prek: <http://www.najdi.si/search.jsp?q=Health+21+&hpage=web> (9. september 2009).
37. Hočevar, Dušan. 2004. *Raziskava varnosti in zdravja pri delu v javnem sektorju*. Specialistično delo. Ljubljana: Fakulteta za upravo.
38. Inšpektorat za delo Republike Avstrije. Dostopno prek: www.arbeitsinspektion.gv.at (7. julij 2009).
39. Inšpektorat za delo Kraljevine Danske. Dostopno prek: <http://synkron.at.dk/sw12159.asp> (7. julij 2009).
40. Inšpektorat za delo Republike Estonije. Dostopno prek: <http://www.ti.ee/> (7. julij 2009).
41. Inšpektorat za delo Republike Hrvaške. Dostopno prek: <http://www.inspektorat.hr/DirhWeb/Pages/RadZastitaNaRadu/ZastitaNaRadu.aspx> (20. julij 2009).
42. Inšpektorat za delo Republike Poljske. Dostopno prek: <http://www.pip.gov.pl/html/en/html/index.htm> (9. januar 2009).
43. Inšpektorat za delo Republike Slovenije. Dostopno prek: http://www.id.gov.si/si/o_inspektoratu/ (13. maj 2010).
44. Inšpektorat za delo Kraljevine Švedske. Dostopno prek: <http://www.av.se/inenglish/inspection/> (7. julij 2009).
45. Jensen, John PL, 2001a. Delovno okolje in tehnološki razvoj: Danska. Izkušnje. *Človeški dejavniki in Ergonomija v proizvodnji*. 11, št. 2.
46. *Kazenski zakonik RS*. Ur.l. RS 55/08, 66/08, 39/09 (25. maj 2008).
47. Kerševan, Erik. 1998. Primerjalni pregled sistemov javnih uslužbencev in posameznih institutov, ki urejajo njihov položaj. *Javna uprava* 34 (4): 655–676.
48. Kickert, Walter, ur. 1997. *Public Management and Administrative Reform in Western Europe*. London: Cheltenham, Edward Elgar Limited.
49. Knapp, Blaise. 1993. State Administration. *Javna uprava* 29 (1–2): 55–59.
50. *Konvencija MOD 81* o inšpekciji dela v industriji in trgovini. Ur. l. RS–MP 15/92 (1992).
51. --- *119* o zaščiti strojev. Ur. l. RS–MP 15/92 (1992).
52. --- *122* o politiki zaposlovanja. Ur. l. RS–MP 15/92 (1992).
53. --- *139* o poklicnih rakastih obolenjih. Ur. l. RS–MP 15/92 (1992).
54. --- *148* o delovnem okolju. Ur. l. RS–MP 15/92 (1992).

55. --- 155 o varstvu pri delu. Ur. l. RS–MP 15/92 (1992).
56. --- 161 o medicini dela. Ur. l. RS–MP 15/92 (1992).
57. Korun, Vladimir. 1986. *Varstvo pri delu, novi predpisi s komentarjem*. ČGP Delo, TOZD Gospodarski vestnik.
58. Koselj, Viktor. 2002. *Priročnik za zdravo in varno delo*. Ljubljana. Tehniška založba Slovenije.
59. Kovač, Polonca. 2000. *Podjetniška načela v upravljanju slovenskega javnega sektorja*, v Ferfila, Bogomil in Kovač, Polonca. Javne politike in javna ekonomika. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.
60. Kranjec, Marko. 2003. *Slovenski zdravstveni sistem in javni sektor*. Fakulteta za upravo.
61. *Letno poročilo inšpekcijskega sveta za leto 2008*. Ljubljana. Generalni sekretariat vlade.
62. Long, E. Norton. 1992. *Power and Administration*. Stilmann, Richard J, ur. Public Administration. Concepts and Cases. Fifth Edition. Boston: Houghton Mifflin Company.
63. Markič, Mirko. 2001. *Perspektive razvoja varnosti in zdravja pri delu v RS*, 57–66. Portorož. Ljubljana: Fakulteta za kemijo in kemijsko tehnologijo. Oddelek za tehniško varnost.
64. Mesner, Andolšek, Dana. 1995. *Organizacijska kultura*. Ljubljana: Gospodarski vestnik. (December 2008).
65. *Ministrstvo za zdravje*. Pogosta vprašanja in koristne informacije. Dostopno prek: <http://www.sigov.si/mz> (14. marec 2009).
66. Mužina, Aleksej. 2002. Javne službe. *Pravni vidiki koncesij negospodarskih javnih služb*. Pravna praksa, št. 18. GV Ljubljana.
67. Nacionalna uprava za poklicno varnost in zdravje Kraljevine Švedske. Dostopno prek: <http://www.av.se/inenglish/lawandjustice/workact/chapter03.aspx> (14. marec 2009).
68. *Nacionalni program duševnega zdravja* (delovno gradivo za koalicijsko usklajevanje) Dostopno prek: <http://www.sigov.si/mz> (10. september 2009).
69. *Najpogostejše nezgode*. Dostopno prek: <http://fides.fe.uni-lj.si/zdravje/zivljenje/nezgode.html> (14. marec 2009).
70. Ninčević, Alen. 2006. Ocena praktične rabe Zakona o varnosti in zdravju pri delu. Ljubljana. *Delo in varnost* 51 (2): 38–43. Zavod za varstvo pri delu.

71. *Occupational Health and Safety Act of Estonia*. Dostopno prek: <http://www.ti.ee/index.php?page=216&> (10. september 2009).
72. *Occupational Safety and Health Administration*. Dostopno prek: <http://www.osha.gov/Publications/OSHA3152/3152-hospitals.pdf> (12. januar 2009).
73. Ostrom, Elinor, Ostrom, Vincent. 1994. *Public Choice. A Different Approach to the Study of Public Administration*. Rosenbloom, David H. et al, ur. *Contemporary Public Administration*. New York: McGraw Hill Inc.
74. Perry, L. James. 1989. *Handbook of Public Administration*. San Francisco: Jossey-Bass Publishers.
75. Peters, B. Guy, Pierre, Jon. 2005. *Handbook of public administration* (reprinted). New Delhi in London: Thousand Oaks in Sage Publications.
76. Petriček, Tatjana. 2004. *Resolucija o nacionalnem programu varnosti in zdravja pri delu v luči strategije skupnosti na področju varnosti in zdravja pri delu 2002–2006*. Bled. Ljubljana: Zveza društev varnostnih inženirjev Slovenije in Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve, (CD–izvod).
77. --- 2004a. *Varnost in zdravje pri delu ob vstopu v Evropsko unijo*. Portorož. Ljubljana: Fakulteta za kemijo in kemijsko tehnologijo. Oddelek za tehniško varnost, (CD).
78. Polland Health and Safety Executive. Dostopno prek: <http://www.hse.gov.uk/contact/index.htm> (14. maj 2010).
79. *Poročilo o delu za leto 2006, 2007, 2008*. Inšpektorat RS za delo. Dostopno prek: http://www.id.gov.si/si/javne_objave/letna_porocila/ (14. maj 2010).
80. *Pravilnik o načinu izdelave izjave o varnosti z oceno tveganja*. Ur.l. RS 30/00 (6. april 2000).
81. *Pravilnik o opravljanju strokovnega izpita iz varnosti in zdravja pri delu*. Ur. l. RS 35/2004 (9. april 2004).
82. *Pravilnik o osebni varovalni opremi, ki jo delavci uporabljajo pri delu*. Ur. l. RS 89/1999, 39/05 (04. november 1999).
83. *Pravilnik o pogojih za pridobitev dovoljenja za delo za opravljanje strokovnih nalog varnosti pri delu*. Ur. l. RS 42/2003 (9. maj 2003).
84. *Pravilnik o preventivnih zdravstvenih pregledih delavcev*. Ur. l. RS 87/2002, 29/2003, 124/2006 (17. oktober 2002).
85. *Pravilnik o seznamu poklicnih bolezni*. Ur. l. RS 85/2003 (29. avgust 2003).
86. *Pravilnik o varnosti in zdravju pri uporabi delovne opreme*. Ur. l. RS 101/2004 (17. september 2004).

87. *Pravilnik o zagotavljanju varnosti in zdravju pri ročnem premeščanju bremen*. Ur. l. RS 73/2005 (01. avgust 2005).
88. *Pravilnik o varnostnih znakih*. Ur. l. RS 89/99, 39/05, 24/2010 (04. november 1999).
89. Pristojnosti inšpektorata RS za delo. Dostopno prek: http://www.id.gov.si/si/o_inspektoratu/pristojnosti_inspektorata_rs_za_delo/ (13. maj 2010).
90. Pusič, Eugen. 1985. *Upravni sistemi I*. Grafički zavod Republike Hrvatske. Zagreb: Pravni fakultet.
91. --- 1985a. *Upravni sistemi II*. Grafički zavod Republike Hrvatske. Zagreb: Pravni fakultet.
92. --- 1986. *Nauka o upravi*. Zagreb: Pravni fakultet.
93. Rakočević, Slobodan. 1994. *Državna uprava vloga, položaj, organizacija, delovanja*. Ljubljana: Časopisni zavod Uradni list Republike Slovenije.
94. *Resolucija o nacionalnem programu varnosti in zdravja pri delu*. Ur. l. RS 126/2003 (18. december 2003).
95. Ridley, F. F. 1996. Politična nevtralnost in javne službe. *Javna uprava* 32 (1): 24–32.
96. Rman, Milan. 2004. Javna uprava in organizacijska kultura, v Brezovšek, Marjan in Haček, Miro, ur. *Upravna kultura*: 197–253.
97. Rogelj, Aljaž. 2008. *Ureditev koncesije na lokalni ravni na področju zdravstva*. Magistrsko delo. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.
98. *Samoupravni sporazum o seznamu telesnih okvar*. Ur. l. SFRJ 38/83 (22. julij 1983).
99. *Skrb za duševno zdravje*. Dostopno prek: <http://med.over.net/forum5/list.php?50> (13. maj 2010).
100. Sladič, Viktor. 2006. *Varnost in zdravje pri delu v obrambnem sistemu*. Magistrsko delo. Brdo pri Kranju: Fakulteta za podiplomske državne in evropske študije.
101. *Slovenska tiskovna agencija*. Dostopno prek: <http://www.sta.si> (14. marec 2009).
102. Srna, Milan. 1998. *Spremembe izvršilnih predpisov s področja varnosti in zdravja pri delu v okviru implementacije smernic EU*, Gradivo strokovnega seminarja o varnosti in zdravju pri delu. B1–B9 Ljubljana: Urad za varnost in zdravje pri delu.
103. Swedish Work Environment Authority. Dostopno prek: <http://www.av.se> (15. julij 2009).

104. Škornik, Silvo. 2005. *Pravica delavcev do varnega in zdravega dela kot temeljna človekova pravica*. Magistrsko delo. Brdo pri Kranju: Fakulteta za podiplomske državne in evropske študije.
105. Šmidovnik, Janez. 1985. *Dejavnosti posebnega družbenega pomena*. Zbornik razprav. Ljubljana: Inštitut za javno upravo pri Pravni fakulteti.
106. --- 1998. Slovenska javna uprava v socializmu in tranzicijskem obdobju parlamentarne demokracije. *Gospodarski vestnik. Podjetje in delo* 6/7: 1070–1081.
107. Toš, Niko in Hafner, Fink, Mitja. 1998. *Metode družboslovnega raziskovanja*. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.
108. Toš, Niko in Malnar, Brina. 2002. Stališča o zdravju in zdravstvu: analiza rezultatov raziskav iz obdobja 199–2001. *Družbeni vidiki zdravja*. Fakulteta za družbene vede.
109. Trpin, Gorazd. 1996. Nekateri poskusi reorganizacije državne uprave ter uvajanja lokalne samouprave v Sloveniji. *Javna uprava* 32 (1/2): 15–40.
110. --- 1996a. Sistem javnih uslužbencev in institucije za razvoj javne uprave. *Javna uprava* 32 (3): 397–398.
111. --- 1997. *Strateški vidik reforme slovenske javne uprave*. Zbornik referatov, 2–18. Portorož. Ljubljana: Višja upravna šola.
112. --- 1998. *Reforma javne uprave v Sloveniji, stanje in perspektive*. Zbornik referatov. Portorož. Ljubljana: Višja upravna šola.
113. *Ustava Republike Slovenije*. Ur. l. RS 33/1991, 42/1997, 66/2000, 24/2003, 69/2004, 68/2006 (23. december 1991).
114. *Ustavni zakon za izvedbo temeljne Ustavne listine o samostojnosti in neodvisnosti RS*. Ur. l. 6/91 (25. junij 1991).
115. Vakselj, Marko. 2000. *Zakon o varnosti in zdravju pri delu ter njegovi podzakonski predpisi s komentarjem*. Založniška hiša Primath. Ljubljana.
116. Virant, Grega. 1996. *Nadzor nad delovanjem javne uprave*, 1–17. Izbrano študijsko gradivo. Ljubljana: Višja upravna šola.
117. --- 2003. *Usmerjenost k uporabniku kot načelo delovanja javne uprave*. Ljubljana: Fakulteta za upravo.
118. --- 2004. *Pravna ureditev javne uprave*. Drugi ponatis. Ljubljana: Fakulteta za upravo.
119. Vlaj, Stane. 1998. *Lokalna samouprava*. Občine in pokrajine. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.
120. Vlaj, Stane, ur. 2006. *Teorija javne uprave*. Ljubljana: Fakulteta za upravo.

121. *World Health Organization*. Dostopno prek:
http://www.who.int/quantifying_ehimpacts/en/ (14. marec 2009).
122. *Zakon o delovnih razmerjih*. Ur. l. RS 42/2002, 103/2007 (15. maj 2002).
123. *Zakon o dostopu do informacij javnega značaja*. Ur. l. RS 51/2006 (18. maj 2006).
124. *Zakon o državni upravi*. Ur. l. RS 113/2005, 48/2009 (16. december 2005).
125. *Zakon o gospodarskih javnih službah*. Ur. l. RS 32/1993 (2. junij 1993).
126. *Zakon o inšpekciji dela*. Ur. l. RS 38/1994, 32/1997, 36/2000 (30. junij 1994).
127. *Zakon o inšpekcijskem nadzoru*. Ur. l. RS 43/2007 (18. maj 2007).
128. *Zakon o javnih uslužbencih*. Ur. l. RS 63/2007, 65/2008 (13. julij 2007).
129. *Zakon o nacionalni zdravstveni službi iz leta 1997* (Velika Britanija) National Health Service (Primary Care) Act 1997 dostopno prek:
<http://www.opsi.gov.uk/acts/acts1997/1997046.htm> (27. februar 2009).
130. *Zakon o nalezljivih boleznih*. Ur. l. RS 33/2006 (12. januar 2006).
131. *Zakon o pokojninskem in invalidskem zavarovanju*. Ur. l. RS 109/2006 (23. oktober 2006).
132. *Zakon o prekrških*. Ur. l. RS 03/2007 (12. januar 2007).
133. *Zakon o socialnem varstvu*. Ur. l. RS 03/2007, 23/2007, 41/2007 (12. januar 2007).
134. *Zakon o sodelovanju delavcev pri upravljanju*. Ur. l. RS 42/2007 (15. maj 2007).
135. *Zakon o splošnem upravnem postopku*. Ur. l. RS 24/06 (7. marec 2006).
136. *Zakon o varnosti in zdravju pri delu*. Ur. l. RS 56/1999, 64/2001 (13. julij 1999).
137. *Zakon o varnosti in zdravju pri delu s komentarjem*. 1999. Gospodarski vestnik, Inštitut za delovna razmerja.
138. *Zakon o varstvu osebnih podatkov*. Ur. l. RS 94/2007 (16. oktober 2007).
139. *Zakon o varstvu pri delu*. Ur. l. SRS 32/1974, 16/80, 47/86 (25. oktober 1974).
140. *Zakon o zavodih*. Ur. l. RS 12/1991, 08/1996 (12. februar 1991).
141. *Zakon o zdravniški službi*. Ur. l. RS 72/2006, 28/2008 (11. julij 2006).
142. *Zakon o zdravstvenem varstvu in zdravstvenem zavarovanju*. Ur. l. RS 72/2006, 91/2007, 76/2008 (11. julij 2006).

143. *Zakon o zdravstveni dejavnosti*. Ur. l. RS 23/2005, 32/2008 (10. marec 2005).
144. *Zaštita na radu*. Dostopno prek:
<http://www.inspektorat.hr/DirhWeb/Pages/RadZastitaNaRadu/ZastitaNaRadu.aspx>
(14. marec 2009).
145. *Zdravniška zbornica Slovenije*. Dostopno prek:
<http://www.zdravniskazbornica.si/zdravnikiinzobozdravniki.asp?FolderId=250> (14. marec 2009).
146. Žurga, Gordana. 2000. Spremljanje delovanja organizacij v javni upravi. *Teorija in praksa* 37(2): 330–347.

ANKETNI VPRAŠALNIK

Varnost in zdravje pri delu v zdravstveni dejavnosti

Spoštovani!

Moje ime je Zvonko HLADE. Sem univerzitetni diplomirani organizator, zaposlen na Onkološkem inštitutu v Ljubljani. Končujem podiplomski študij na Fakulteti za družbene vede, kjer mi med vsemi študijskimi obveznostmi manjka le še magistrsko delo, ki se nanaša na raziskavo varnosti in zdravja pri delu v zdravstvenih domovih in bolnišnicah. Moj mentor jeizr. prof. dr. Marjan BREZOVŠEK.

Anketa je anonimna, podatki, zbrani na podlagi te ankete bodo uporabljeni zgolj v študijske in raziskovalne namene.

V kolikor mislite, da ne razpolagate z vsemi podatki, Vas prosim, da to anketo posredujete pooblaščenim osebam za izvajanje varnosti in zdravja pri delu v Vaši bolnišnici.

Za sodelovanje se Vam iskreno zahvaljujem in Vas lepo pozdravljam.

1. Število zaposlenih v Vaši bolnišnici:

- a) do 200 b) od 200 do 500 c) od 500 do 1500 d) nad 1500

2. Organiziranost varnosti in zdravja pri delu v Vaši bolnišnici:

- a) v lastni režiji
b) zunanja pooblaščenca institucija
c) zadeve trenutno še nimamo urejene

3. V primeru, da imate organizirano področje varnosti in zdravja pri delu v lastni režiji, v okviru katere službe deluje?

- a) samostojno b) kadrovska služba c) vzdrževanje

drugo:-----

4. V primeru, da imate organizirano področje varnosti in zdravja pri delu v lastni režiji, koliko oseb je zaposlenih na tem področju?

- a) 1 b) 2 c) več kot 2

5. Ali ureja področje ionizirajočega sevanja in rentgenske diagnostike tudi oseba za varnost in zdravje pri delu ali imate za to področje določeno drugo osebo?

- a) ista oseba b) druga oseba c) zunanja institucija

6. Kolikokrat ste imeli nadzor Inšpektorata RS za delo v Vaši bolnišnici v zadnjih petih letih?

- a) nikoli b) enkrat c) večkrat

7. Ali nadzor Inšpektorata RS za delo v Vaši bolnišnici pripomore k boljšemu stanju na področju varnosti in zdravja pri delu?

- a) da b) ne c) kakor kdaj

8. Ali so bile odločbe Inšpektorata RS za delo v Vaši bolnišnici povezane z večjimi finančnimi sredstvi?

- a) ne b) delno c) da

9. Ali mislite, da je organiziranost varnosti in zdravja pri delu v Vaši bolnišnici ustrezna?

- a) da b) ne c) potrebne so spremembe

drugo: _____

10. Ali mislite, da je področje varnosti in zdravja pri delu bistvenega pomena za nemoteno delovanje Vaše bolnišnice?

- a) da b) ne c) sploh ni potrebno

11. Ali ugotavljate, da je uveljavitev novega Zakona o varnosti in zdravju pri delu v letu 1999 (10 let nazaj) pripomogla k napredku na področju varnosti in zdravja pri delu v Vaši ustanovi?

- a) da b) ne c) stanje je enako d) stanje je slabše