



REPUBLIKA SLOVENIJA
DRŽAVNI ZBOR

Raziskovalno-dokumentacijski sektor

PP - PRIMERJALNI PREGLED

**OBVEZNOSTI DELODAJALCEV NA
PODROČJU VARNOSTI IN
ZDRAVJA PRI DELU V EU**

Pripravila:
mag. Mojca Pristavec Đogić

Številka naročila : 11/2009
Descriptor/Geslo: Varnost pri delu/Job security, Zdravje pri delu/Occupation health
Datum: 17. 2. 2009

Gradivo ne predstavlja uradnega mnenja Državnega zbora

1 Uvod

Kako pomembno vlogo igra urejanje področja varnosti in zdravja pri delu, pove podatek Evropske agencije za varnost in zdravje pri delu, da v Evropski uniji vsake tri minute in pol zaradi vzrokov, povezanih z delom, umre ena oseba. To pomeni, da vsako leto v EU zaradi poklicnih bolezni umre 142.400 oseb in še dodatnih 8.900 zaradi delovnih nesreč. Večji delež nesreč se zgodi v majhnih in srednje velikih podjetjih, več v kmetijstvu in gradbeništvu, kot v drugih panogah in več v večizmenskem delu (ponoči se zgodijo tudi nesreče s hujšimi posledicami) (OSHA, spletna stran).

Našega naročnika je zanimalo predvsem, ali in kako države članice EU na tem področju diferencirajo obveznosti in odgovornosti delodajalcev glede na njihovo velikost oz. število zaposlenih. Prav tako ga je zanimala ocena stroškov, ki jih imajo delodajalci z izvajanjem predpisanih ukrepov na področju zagotavljanja varnosti in zdravja pri delu, glede na število zaposlenih.

Večino informacij smo črpali neposredno iz nacionalnih zakonodaj, glede ocene stroškov pa smo se obrnili neposredno na pristojne institucije (običajno nacionalne urade oz. agencije za varnost in zdravje pri delu). V nalogi predstavljamo urejanje obravnavanega področja glede na število zaposlenih v sedmih državah članicah EU (Avstriji, Danski, Estoniji, Grčiji, na Irskem, Litvi in na Švedskem).

2 Urejanje področja varnosti in zdravja pri delu na ravni EU

Vse države članice EU so zavezane nacionalne zakonodaje uskladiti z določili zakonodaje Skupnosti. Na področju zagotavljanja varnosti in zdravja pri delu predstavlja osnovni okvir predpisov Direktiva Sveta z dne 12. junija 1989 o uvajanju ukrepov za spodbujanje izboljšav varnosti in zdravja delavcev pri delu (89/391/EGS). Direktiva vsebuje splošna načela v zvezi s preprečevanjem poklicnih bolezni, zagotavljanjem varnosti in varovanjem zdravja, odpravo tveganj in vzrokov poškodb pri delu ter tudi navodila za izvajanje opredeljenih načel. Uporablja se tako za javne, kot tudi zasebne dejavnosti. Nacionalna zakonodaja lahko določa strožje ukrepe.

Direktiva od vseh delodajalcev zahteva izvajanje ukrepov na podlagi temeljnih načel: izogibanje tveganjem; ovrednotenje tveganj, katerim se ni mogoče izogniti; obvladovanje tveganj pri viru; prilagajanje dela posamezniku; prilagajanje tehničnemu napredku; zamenjava nevarnega z nenevarnim ali manj nevarnim; razvijanje skladne celovite preventivne politike; dajanje prednosti kolektivnim zaščitnim ukrepom pred individualnimi; dajanje ustreznih navodil delavcem.

Direktiva tudi določa, da delodajalec imenuje enega ali več delavcev za opravljanje dejavnosti, povezanih z zaščito in preprečevanjem poklicnih tveganj v organizaciji. Če pa zaščitnih in preventivnih ukrepov ni mogoče organizirati zaradi pomanjkanja strokovnega osebja v organizaciji, direktiva predvideva, da delodajalec vključi pristojne zunanje službe ali osebe. V vsakem primeru pa mora biti imenovanih delavcev in zunanjih služb ali oseb, s

katerimi se posvetuje, dovolj, da organizirajo zaščitne in preventivne ukrepe ob upoštevanju velikosti organizacije in/ali tveganji, ki so jim delavci izpostavljeni.

Pri tem pa direktiva pušča proste roke državam članicam, da glede na naravo dejavnosti in velikost organizacij opredelijo kategorije podjetij, v katerih lahko delodajalec, če je usposobljen, sam prevzame odgovornost za ukrepe, predvidene v direktivi.

Sicer pa področje varnosti in zdravja pri delu natančneje ureja še vrsta drugih t. i. individualnih direktiv, ki so vezane na različne panoge (npr. 1993/103/EGS Direktiva Sveta glede na minimalne zahteve za varnost in zdravje pri delu na ribiških ladjah), vrste tveganj (npr. 2003/10/ES Direktiva Evropskega Parlamenta in Sveta o minimalnih zahtevah za izboljšanje varnosti in zdravja pri delu v zvezi z izpostavljenostjo delavcev fizikalnim škodljivostim (hrup), vrste zaposlitve (npr. 1991/383/EGS Direktiva Sveta s katero se dopolnjujejo ukrepi za spodbujanje izboljšav glede varnosti in zdravja pri delu za delavce z delovnim razmerjem za določen čas ali z začasnim delovnim razmerjem) ipd.

Evropska agencija za zdravje in varnost pri delu je junija lansko leto začela z dveletno evropsko informacijsko kampanjo za ocenjevanje tveganja z naslovom "Zdravo delovno okolje: Dobro za vas - dobro za posel" (*The Healthy Workplace: Good for you - Good for business*). Osnovno sporočilo je, da je večino nezgod in bolezni na delovnem mestu moč preprečiti. Pri tem je najpomembnejša učinkovita in pravočasna ocena tveganja. Cilj kampanje je zato spodbuditi organizacije k resnemu pristopu pri ocenjevanju tveganj, še zlasti v sektorjih z visokim deležem nesreč in poklicnih bolezni, kot so gradbeništvo, zdravstvo in kmetijstvo, ter opozoriti na potrebe malih in srednje velikih podjetij.

Agencija tudi izpostavlja, da velika podjetja veliko bolj skrbijo za svoj imidž in je od njih nekako tudi pričakovano, da izkazujejo vedno večje standarde pri vodenju. Velike organizacije v svoje poslovanje vključujejo korporativno socialno odgovornost (*corporate social responsibility*), kamor spada tudi skrb za zdravje in varnost pri delu. Očitna je namreč neposredna povezava med socialnim vedenjem organizacije in njenim ugledom, prodajo, znamko in celotno vrednostjo. Tudi manjša in srednja podjetja se vedno bolj zavedajo stroškov, ki jih prinaša slabo upoštevanje načel varnosti in zdravja pri delu. Pri manjših podjetjih pa je lahko povezava med slabim izvajanjem ukrepov za zagotavljanje ustreznih in varnih pogojev dela in njihovim poslovanjem še veliko bolj usodna, kot pri velikih organizacijah. Agencija navaja, da približno 60 % malih podjetij, katerih delovni proces je zaustavljen za več kot 9 dni (zaradi nesreče pri delu, požara, tožbe ipd.), propade (OSHA, spletna stran).

3 Urejanje področja varnosti in zdravja pri delu v nekaterih državah članicah EU

3.1 Avstrija

Avstrijski Zakon o zdravju in varnosti pri delu (*ArbeitnehmerInnenschutzgesetz*) je del delovne zakonodaje in se nanaša na vse zaposlene oz. na vse osebe, ki delajo v okviru zaposlitve ali usposabljanja. Za osebe, zaposlene pri zveznih, deželnih ali lokalnih organih, osebe zaposlene na področju kmetijstva ali gozdarstva ter osebe, ki delajo v zasebnih prostorih (tudi delo na domu), veljajo drugi predpisi.

Delodajalci morajo po določbah tega zakona v svoje organizacije implementirati naslednja splošna načela:

- izogibanje tveganjem,
- ocena neizogibnega tveganja,
- identifikacija in odstranjevanje tveganj pri njihovem izvoru,
- upoštevanje človeškega faktorja,
- upoštevanje narave dela,
- odstranjevanje ali vsaj zmanjševanje tveganj,
- načrtovanje preprečevanja tveganj,
- dajanje prednosti kolektivni varnosti pred individualno zaščito,
- upoštevanje in razvijanje sposobnosti delavca.

Določila zakona se glede na število zaposlenih razlikujejo le v delu, ki govori o predstavnikih za varnost. Kjer je zaposlenih več kot 10 oseb, mora delodajalec določiti ustrezno število predstavnikov za varnost, ki zagovarjajo interese delavcev v zadevah, povezanih z varnostjo in zdravjem pri delu.

Na delovnih mestih, kjer je zaposlenih do 50 delavcev, lahko delodajalci, namesto da sami zaposlijo strokovnjaka za varnost (ali najamejo zunanjega), kot alternativo brezplačno uporabijo strokovnjake za preventivo iz centrov za preventivo (*Präventionszentrum AUVA*), ki delujejo pod okriljem nezgodne zavarovalnice. Druga možnost pa je podjetniški model, ko delodajalci pod določenimi pogoji sami poskrbijo za zadeve, ki se tičejo varnosti in zdravja pri delu.

Če pa delodajalec zaposluje vsaj 100 delavcem, mora ustanoviti odbor za zdravje in varnost pri delu. V primeru, da je vsaj $\frac{3}{4}$ zaposlenih pisarniških delavcev ali delajo na podobnem delovnem mestu, se ta določba nanaša na organizacije z več kot 250 zaposlenimi.

Glede ocene stroškov, ki jih imajo delodajalci z zagotavljanjem varnih delovnih mest, smo se po podatke obrnili na pristojno ministrstvo, vendar odgovora do oddaje naloge nismo prejeli. Smo pa na spletni strani Eurofound zasledili analizo stroškov v gradbenem sektorju¹ v Avstriji v povezavi z uvedbo novega Zakona o zdravju in varnosti pri delu leta 1995. Analiza se je osredotočila na povezavo med delovnimi pogoji in stroški zdravja. Slednji so pred uvedbo zakona znašali med 4 % in 9 % gospodarskega doprinosu sektorja v avstrijski BDP. Od leta 1995 pa je število nesreč v gradbeništvu padlo iz 130 na 99 nesreč na 1.000 zaposlenih in s tem so se znižali tudi stroški.

3. 2 Danska

Prva danska zakonodaja na področju varnosti delavcev je stopila v veljavo že leta 1873. Takrat je bil ustanovljen tudi vladni Urad za delovno okolje (*Danish Working Environment Authority*), ki je nadziral skladnost delovanja delodajalcev z zakonom.

Trenutno veljavni zakon - Zakon o delovnem okolju (*Working Environment Act*) je bil sprejet leta 1999 in dopolnjen leta 2001, 2002, 2004, 2006 in 2007. Cilj zakona je preprečevanje nesreč in bolezni pri delu ter zaščita otrok in mladostnikov na trgu dela. Glavna področja zakona so: izvajanje dejavnosti, oblikovanje delovnega mesta, tehnična oprema, snovi in materiali, odmori in mlade osebe do 18. leta.

¹ V letu 2002 je bilo v gradbenem sektorju prijavljenih 2,3- krat več nesreč kot je znašalo avstrijsko povprečje. Poleg tega ima sektor tudi visok delež bolniških odsotnosti (20,5 dni na delavca na leto). Zgovoren je tudi podatek, da se več kot 60 % oseb iz tega sektorja upokoji zaradi slabega zdravja.

Dolžnost delodajalca je, da zagotovi vsestransko varne delovne pogoje. Zaposlenim mora podati ustrezna delovna navodila, ti pa morajo uporabljati zaščitna sredstva, ki jim jih zagotovi delodajalec. Dopolnitve zakona iz leta 2004 so uvedle posebne rdeče, rumene in zelene "smeškote" (*Smileys*). Z njimi Urad za delovno okolje na svoji spletni strani javnosti podaja informacije, kako posamezen delodajalec izpolnjuje pogoje varnosti in zdravja pri delu.²

Sicer pa določbe ne veljajo, če:

- se delo izvaja na domu delodajalca (razen določbe, ki se nanašajo na delo mladoletnih oseb),
- v primeru, da delo izvajajo člani istega gospodinjstva (razen določbe, ki se nanašajo na delo mladoletnih oseb),
- če delo izvajajo vojaške osebe (delo mora biti opredeljeno kot dejanska vojaška služba (*military service*)).

V primeru organizacij, ki zaposlujejo največ devet oseb, se aktivnosti povezane varnostjo in zdravjem izvajajo preko neposrednega stika med delodajalcem, nadzornikom (če ta obstaja) in ostalimi zaposlenimi, minister za delo pa lahko predpiše ustanovitev notranje enote za varnost (*Internal Safety Organization*),³ če se mu zdi to potrebno. Omenjena enota pa je obvezna za delodajalce z deset in več zaposlenimi. Za vsak posamezen oddelek ali področje dela predstavnik za varnost in nadzornik/vodja oblikujeta skupino za varnost (*Safety Group*). Predstavnik za varnost predstavlja zaposlene v posameznem oddelku v vseh zadevah, povezanih z varnostjo in zdravjem.

V organizacijah z 20 ali več zaposlenimi je potrebno ustanoviti odbor za varnost (*Safety Committee*), ki ga sestavljajo člani skupin za varnost in direktor organizacije. Če je skupin za varnost več kot dve, potem predstavniki za varnost in nadzorniki med seboj izvolijo dva predstavnika za odbor.

Po podatkih Urada za delovno okolje se stroški zagotavljanja varnosti in zdravja pri delu zelo razlikujejo od delodajalca do delodajalca, zato jih je nemogoče oceniti.

3. 3 Estonija

V Estoniji je za področje varnosti in zdravja pristojno Ministrstvo za socialne zadeve. Leta 1997 je bil ustanovljen Oddelek za delovno okolje, ki se je po reorganizaciji preoblikoval v Enoto za delovno okolje pri Oddelku za delo.

Estonski Zakon o zdravju in varstvu pri delu iz leta 1999 (z več dopolnitvami) vsebuje zahteve, ki se nanašajo na delo, ki se opravlja na podlagi pogodbe o zaposlitvi, in na javne uslužbenke. Zakon določa obveznosti delodajalcev in zaposlenih za zagotavljanje varnega

² Zeleni smeško pomeni, da Urad na delodajalca nima pripomb. Rumeni smeško pomeni, da je delodajalec od Urada prejel poziv za takojšnje ali časovno omejeno izboljšanje pogojev (*a notice with a time limit, or an immediate improvement notice*). Rdeči smeško pomeni, da je delodajalec prejel poziv za izboljšanje pogojev ali odločbo o prepovedi. Smeško s krono pa pomeni, da je delodajalec pridobil poseben certifikat o zdravju in varnosti, ki ga je mogoče prejeti le, če se izkaže, da delodajalec izvaja nadpovprečne ukrepe za zagotavljanje visoke stopnje zdravja in varnosti pri delu.

³ Minister lahko predpiše pravila glede izvajanja in organizacije aktivnosti na področju varnosti in zdravja, vključno s pravili o izvolitvi predstavnikov za varnost, skupin za varnost ali odborov za varnost ter njihove pravice in dolžnosti. Poleg tega lahko minister predpiše navodila o usposabljanju.

delovnega okolja, ukrepe za doseganje zdravja in varstva v organizacijah in na ravni države ter odgovornosti in kazni za kršitelje.

Obstajajo le majhne razlike v obveznostih delodajalcev glede zagotavljanja varnosti in zdravja pri delu, ki bi bile vezane na število zaposlenih. V organizaciji z več kot desetimi zaposlenimi morajo slednji izmed sebe izvoliti enega predstavnika za delovno okolje (*Working Environment Representative*). Predstavnika za delovno okolje mora nadzirati izvajanje ukrepov za varnost in zdravje pri delu, sodelovati v preiskavah v primeru delovnih nesreč ali bolezni, opozarjati na morebitne nepravilnosti ali nevarnosti, poznati mora relevantno zakonodajo ter zagotoviti, da so delavci deležni ustreznega izobraževanja na obravnavanem področju. V organizaciji z manj kot desetimi zaposlenimi se mora delodajalec o tej problematiki posvetovati s svojimi delavci.

V organizaciji z več kot petdesetimi zaposlenimi je treba ustanoviti Svet za delovno okolje (*Working Environment Council*). Sestavljen mora biti iz enakega števila predstavnikov, ki jih določi delodajalec, in izvoljenih predstavnikov delavcev. Vseh članov mora biti najmanj štiri. Njihov mandat traja do štiri leta.

Stroške, ki jih imajo delodajalci z zagotavljanjem zdravja in varnosti pri delu, pa je težko oceniti, saj so odvisni od števila delavcev v podjetju in od tega, koliko je posamezno podjetje pripravljeno investirati v to področje (iz informacije Enote za delovno okolje pri estonskem Ministrstvu za socialne zadeve).

3. 4 Grčija

Grški predpisi⁴ glede odgovornosti delodajalcev za zagotavljanje ustreznih in varnih delovnih pogojev ne poznajo ločitve glede na število zaposlenih. Vse stroške, povezane z izpolnjevanjem določil področnega zakona (npr. stroški varnostnega inženirja, zdravnika medicine dela, osebnih zaščitnih sredstev), nosi delodajalec. Ti stroški variirajo glede na število zaposlenih in niso specificirani (npr. različni stroški za varnostnega inženirja, ki lahko zaradi prostega trga sam določi svojo ceno) (podatki grškega Inštituta za zdravje in varnost pri delu).

V zakonu iz leta 1985 je podobno določilo kot v drugih obravnavanih državah, ki določa, da imajo delavci v organizacijah z več kot 50 zaposlenimi pravico ustanoviti odbor za zdravje in varnost. V organizacijah z od 20 do 50 zaposlenimi pa izvolijo svojega predstavnika, odgovornega za zdravje in varnost pri delu (2. člen). Zakon je določal, da v organizacijah z od 51 do 100 zaposlenimi odbor sestavljata dva predstavnika, v organizacijah z od 101 do 300 zaposlenimi trije predstavniki, štirje predstavniki v primeru od 301 do 601 zaposlenih, pet za od 601 do 1000 zaposlenih, šest za od 1001 do 2000 zaposlenih in sedem v primeru več kot 2000 zaposlenih.

Delodajalec, ki zaposluje več kot 50 zaposlenih, je dolžan zaposliti tudi varnostnega inženirja in zdravnika medicine dela (4. člen).

3. 5 Irska

⁴ Trenutno veljavna zakonodaja s področja zdravja in varnosti pri delu je na voljo le v grščini (pridobili smo le angleški prevod Zakona o zdravju in varnosti delavcev iz leta 1985).

Sedanji Zakon o varnosti, zdravju in zaščiti pri delu - v nadaljevanju Zakon (*Safety, Health and Welfare at Work Act*) je stopil v veljavo leta 2005 in je nadomestil zakon iz leta 1989. Zakon velja za vse delodajalce, samozaposlene in zaposlene, ne glede na kraj dela. Obveznosti nalaga tudi oblikovalcem, dobaviteljem, proizvajalcem ipd., torej vsem, ki so kakorkoli povezani z delovnimi aktivnostmi.

Pod splošne dolžnosti delodajalca spada zagotavljanje varnosti, zdravja in zaščite pri delu za vse zaposlene. Med dolžnosti spada tudi obveznost delodajalca, da zaposlene na primeren in razumljiv način seznanji z možnimi tveganji ter ukrepi za njihovo ublažitev ali izogib (delodajalec mora predhodno identificirati vse potencialne vire tveganj ter nevarnosti in to navesti v Izjavi o varnosti (*Safety Statement*)). V izjavi mora biti navedeno tudi, kako bo delodajalec kljub možnim tveganjem poskrbel za varnost in zdravje zaposlenih, vsebovati mora načrt za ravnanje v izrednih razmerah, ravnanje delavcev v izrednih razmerah in imena oseb, ki so zadolžena za varnost. Izjava se mora delavcem predložiti vsaj enkrat letno (oz. v primeru kakršnihkoli sprememb).

Zaposleni mora biti deležen posebnega usposabljanja o zdravju in varstvu pri delu, ko nastopi z delom, ob premestitvi ali v primeru spremembe delovnih nalog in/oz. delovnih sredstev/tehnologije. Poleg tega mora delodajalec izdelati načrt ravnanja in ukrepov v primeru nevarnosti.

V smislu preventivnih in zaščitnih ukrepov pa mora delodajalec zadolžiti primerno število oseb, ki bodo izvajali dejavnosti, povezane z zaščito zaposlenih in sodelovali s predstavnikom za varnost (*Safety Representative*). Glede na naravo dela zakon delodajalcu narekuje tudi izvedbo obdobjnih zdravstvenih pregledov za zaposlene (HSA, spletna stran).

Irska zakonodaja ne pozna posebnega razlikovanja glede obveznosti in odgovornosti delodajalcev glede na število zaposlenih delavcev. Razlike v obveznostih delodajalca, glede na število zaposlenih, se pojavijo le v povezavi z Izjavo o varnosti, kjer Zakon določa, da za delodajalce s tremi ali manj zaposlenimi velja, da zadostijo določilom člena o izjavi o varnosti, če se držijo področnega poslovnega kodeksa (če ta obstaja) v delu, ki se nanaša na varnost pri delu. Na Irskem to velja za gradbeništvo (*Construction Safety Code of Practice for Contractors with Three or Less Employees*). Nemogoče pa se ji zdi oceniti stroške, ki jih ima posamezen delodajalec z izpolnjevanjem predpisanih obveznosti (iz odgovora Urada za zdravje in varnost).

3. 6 Litva

V Litvi področje varnosti in zdravja pri delu urejata delovna zakonodaja in Zakon o varnosti in zdravju pri delu. Določbe veljajo za vse delodajalce ne glede na organizacijsko strukturo. Ustrezni delovni pogoji morajo biti zagotovljeni za vse delavce, ne glede na naravo dela, vrsto zaposlitve, delovno okolje, število zaposlenih, uspešnost poslovanja, trajanje delovnega časa, državljanstvo, raso, nacionalnost, spol, spolno usmerjenost, starost, socialni položaj, politična ali verska prepričanja (3. člen Zakona o varnosti in zdravju pri delu). Obstaja nekaj izjem, za katere določila tega zakona ne veljajo. Na primer: vojaško osebje, uslužbenci nacionalne varnosti (National defence), uslužbenci carine ipd.

Postopke za organizacijo aktivnosti in ukrepov za zagotavljanje varnosti in zdravja pri delu (tudi zahteve glede znanja in glede organizacijske oblike) določa Uredba o službi za varnost in zdravje pri delu, ki sta jo izdala Ministrstvo za socialno varnost in delo ter Ministrstvo za zdravje. V določbah je upoštevano poklicno tveganje in število delavcev.

Kljub navedenemu pa Zakon o varnosti in zdravju pri delu določa, da morajo organizacije z več kot 50 zaposlenimi imeti posebno organizacijsko enoto - odbor za varnost in zdravje, (*Safety and Health Committee*). Odbor je lahko na pobudo delodajalca ali zaposlenih ustanovljen tudi v organizaciji z manj kot 50 zaposlenimi (13. člen, drugi odstavek)⁵ in je sestavljen iz enakega deleža oseb, ki jih določi delodajalec in oseb, ki jih izmed sebe izvolijo delavci.

Zakon o zaposlovanju pa v 260. členu določa, da morajo biti vsakemu delavcu zagotovljeni ustrezni in varni delovni pogoji, ki ne predstavljajo nevarnosti za zdravje. Zagotavljanje teh pogojev v celoti financira delodajalec. Vendar pa, po navedbah predstavnice litvanskega ministrstva za socialno varnost in delo, podatki o stroških niso na voljo, saj jih je nemogoče oceniti za posameznega delodajalca.

3. 7 Švedska

Za področje varnosti in zdravja pri delu je na Švedskem pristojen Urad za delovno okolje, ki je nastal leta 2001 z združitvijo Nacionalnega sveta za varnost in zdravje pri delu in Delovnega inšpektorata.

Zakon o delovnem okolju, katerega namen je preprečevanje bolezni in nesreč pri delu ter doseganje dobrega delovnega okolja, zajema vse delovne aktivnosti, kjer zaposleni delajo za delodajalca. Upoštevati ga morajo tako v zasebnem, kot tudi javnem sektorju, ne glede na velikost organizacije. Le deloma pa se določila nanašajo tudi na samozaposlene in družinska podjetja. Urejanje delovnega okolja za delo, ki se opravlja na domu delodajalca, ureja poseben zakon (*Domestic Employment Act*).⁶

Urad za delovno okolje je na podlagi določila Zakona o delovnem okolju leta 2001 izdal poseben predpis (*Provisions of the Swedish Work Environment Authority on Systematic Work Environment Management*), ki uvaja pojem "upravljanje z delovnim okoljem". Sistematično upravljanje z delovnim okoljem po tem predpisu pomeni vse aktivnosti delodajalca, katerih namen je preprečitev poklicnih bolezni in nezgod ter oblikovanje zadovoljivega delovnega okolja. V tem predpisu pa najdemo določeno ločevanje obveznosti glede na velikost organizacije (najmanj 10 zaposlenih), vendar le v delih, ki se nanašajo na pisno dokumentiranje treh ukrepov:

- pravila in postopki v delovnem okolju (za preprečevanje nesreč in bolezni);
- razporeditev nalog (med zaposlene) za preprečevanje tveganj na delovnem mestu;
- vsakoletno preverjanje izvajanja "upravljanja z delovnim okoljem", oz. uspešnosti aktivnosti za preprečevanje poklicnih bolezni in poškodb.

⁵ Omenjena uredba Ministrstva za socialno varnost in delo ter Ministrstva za zdravje tudi določa organizacije, ki morajo kljub temu, da zaposlujejo manj kot 50 delavcev, zaradi narave dela ustanoviti odbor za varnost in zdravje oz. določa organizacije/panoge, kjer je to zaželeno.

⁶ Razen, če so udeleženi tudi zaposleni, mlajši od 18 let.

4 Zaključek

Na področju zagotavljanja varnosti in zdravja pri delu predstavlja osnovni okvir predpisov Direktiva Sveta z dne 12. junija 1989 o uvajanju ukrepov za spodbujanje izboljšav varnosti in zdravja delavcev pri delu (89/391/EGS). Direktiva od vseh delodajalcev zahteva izvajanje ukrepov, med katerimi pa je predvsem izpostavljena ocena tveganj kot osnovno preventivno orodje.

Direktiva tudi določa, da delodajalec imenuje enega ali več delavcev kot predstavnike za področje varnosti in zdravja pri delu v organizaciji. Če ukrepov zaradi pomanjkanja strokovnega osebja v organizaciji sami ni mogoče organizirati, pa direktiva predvideva, da delodajalec vključi pristojne zunanje službe ali osebe. Direktiva nalaga državam članicam, da glede na naravo dejavnosti in velikost organizacij opredelijo kategorije podjetij, v katerih lahko delodajalec, če je usposobljen, sam prevzame odgovornost za ukrepe, predvidene v direktivi.

Iz pregleda opisanih držav članic je razvidno, da vse nacionalne zakonodaje na obravnavanem področju sledijo določilom omenjene direktive. Tako povzemajo osnovna načela in ukrepe ter odgovornosti delodajalcev, ki jih le-ti imajo, pri zagotavljanju ustreznih in varnih delovnih mest svojim zaposlenim. Pri tem običajno določila nacionalnih predpisov, ki se nanašajo na izvajanje preventivnih in varnostnih ukrepov, veljajo za vse delodajalce (z nekaj izjemami - običajno za vojaško osebje ali delo na domu), le pri določitih, ki govorijo o imenovanju predstavnikov oz. posebnih enot za varnost in zdravje pri delu v organizaciji, večina držav članic dejansko uporabi pravico, ki jim jo podeljuje omenjena direktiva in pri tem upošteva velikost organizacije oz. število zaposlenih. Tako za izvajanje ukrepov za zagotavljanje varnosti in zdravja pri delu lahko skrbijo sami delodajalci (v manjših podjetjih), predstavniki za varnost in zdravje pri delu (v srednjih podjetjih), organi za varnost in zdravje pri delu (v velikih podjetjih) ali pa zunanji sodelavci ali posebne službe (v majhnih in srednjih podjetjih).

Glede ocene stroškov, ki jih imajo delodajalci pri izvajanju ukrepov, ki jim jih narekuje zakonodaja in z namenom ustvarjanja ustreznih in varnih delovnih mest, smo iz pristojnih služb v nalogo vključenih držav dobili podobne odgovore: oceno stroškov je praktično nemogoče podati, saj se ti razlikujejo glede na panogo, število zaposlenih, interes delodajalca, da so pogoji dela čim boljši ipd.

Ob iskanju informacij smo pa smo vendarle naleteli na raziskavo, ki je analizirala prav stroške preventive v podjetjih. Gre za raziskavo, ki jo je leta 1994 pri Ekonomskem inštitutu naročilo nizozemsko Ministrstvo za socialne zadeve in zaposlovanje. Raziskava se je osredotočila na zaposlene, ki pri delu dvigujejo težja bremena. Raziskovalci so prišli do končne ocene strokov na približno 310 EUR na osebo, vendar pa so opozorili, da se dejanski stroški razlikujejo glede na panogo, velikost podjetja in način reševanja problematike. Za "najdražje" so se izkazale panoge, kot so rudarstvo, naftna in kemijska industrija, prav tako pa tudi trgovina ne veliko in kmetijstvo. Rešitve za gradbeništvo se niso izkazale za zelo drage, predvsem zaradi tega, ker se lahko nanašajo na več oseb hkrati. Izpostavili so tudi, da so lahko stroški na osebo v podjetjih z manj kot 10 zaposlenimi tudi 2 do 3-krat višji od stroškov na osebo v organizacijah s 100 ali več zaposlenimi (OSHA1, spletna stran).

Pripravila:
mag. Mojca Pristavec Đogić

Viri:

Avstrija: ArbeitnehmerInnenschutzgesetz: <http://www.bmwfj.gv.at/NR/rdonlyres/B887D721-4E75-484D-9575-A109B442836D/14558/Healthandsafetyatworkactgeneralconspectus.pdf>
(zajeto 3. 2. 2009).

Avstrija: BWFJ: Bundesministerium für Wirtschaft, Familie und Jugend,
<http://www.bmwfj.gv.at/BMWA/Schwerpunkte/Unternehmen/BerufLehrling/RechtPublikation/default.htm> (zajeto februar 2009).

Avstrija: Eurofound: <http://www.eurofound.europa.eu/ewco/2005/03/AT0503NU03.htm>
(zajeto 13. 2. 2009).

Danska: AT: Danish Working Environment Authority: Report on future working environment 2010: <http://www.at.dk/graphics/at/Engelsk-pdf/Andre-informationsmateriale/Future-working-environment.pdf> (zajeto 30. 1. 2009).

Danska: Odgovor predstavnika Urada za delovno okolje (Danish Working Environment Authority - Arbejdstilsynets) z dne 30. 1. 2009.

Danska: The working environment legislation: <http://www.at.dk/sw12173.asp> (zajeto 30. 1. 2009).

Estonija: Odgovor predstavnice estonskega Ministrstva za socialne zadeve, Enota za delovno okolje, z dne 2. 2. 2009).

Estonija: Zakon o zdravju in varnosti pri delu:

<http://www.legaltext.ee/et/andmebaas/tekst.asp?loc=text&dok=X30078K6&keel=en&pg=1&ptyyp=RT&tyyp=X&query=t%F6%F6terv> (zajeto 30. 1. 2009).

EU: Direktiva Sveta o uvajanju ukrepov za spodbujanje izboljšav varnosti in zdravja delavcev pri delu (89/391/EGS):

http://www.mddsz.gov.si/fileadmin/mddsz.gov.si/pageuploads/dokumenti_pdf/word/31989L0391-SL.doc (zajeto 12. 2. 2009).

Grčija: Hellenic Institute for Occupational Health and Safety:

<http://www.elinyae.gr/en/index.jsp> (zajeto 3. 2. 2009).

Grčija: Odgovor predstavnika Inštituta za zdravje in varnost pri delu z dne 10. 2. 2009).

Grčija: Zakon o zdravju in varnosti pri delu; Law No 1568 on Health and Safety at Work, Journal of the Government of the Hellenic Republic, 18. October 1985.

Irška: HSA: The Health and Safety Authority: Safety, Health and Welfare at Work Act 2005:

http://www.hsa.ie/eng/FAQs/Safety_Health_and_Welfare_at_Work_Act_2005/ (zajeto 30. 1. 2009)

Irška: Odgovor predstavnice Urada za zdravje in varnost: HSA (Health and Safety Authority) z dne 2. 2. 2009.

Litva: Law on safety and health at work:

http://www3.lrs.lt/pls/inter3/dokpaieska.showdoc_l?p_id=230356 (zajeto 2. 2. 2009).

Litva: Odgovor predstavnice litvanskega ministrstva za socialno varnost in delo z dne 4. 2. 2009.

Nemčija: Arbeitsschutzgesetz:

http://de.osha.europa.eu/docs/legislation/arbeitschutzgesetz_englisch.pdf (zajeto 3. 2. 2009).

Nemčija: Arbeitssicherheitsgesetz:

http://de.osha.europa.eu/docs/legislation/arbeitssicherheitsgesetz_englisch.pdf (zajeto 3. 2. 2009).

OSHA: European Agency for Safety and Health at Work: <http://osha.europa.eu/en/legislation> (zajeto 30. 1. 2009).

OSHA1: Health and safety at work - A question of costs and benefits?:

<http://osha.europa.eu/en/publications/magazine/1> (zajeto 13. 2. 2009).

Slovenija: Zakon o varnosti in zdravju pri delu: <http://www.uradni-list.si/1/objava.jsp?urlid=199956&stevilka=2652> (zajeto 11. 2. 2009).

Švedska: Swedish Work Environment Authority: Systematic Work Environment Management Provisions of the Swedish Work Environment Authority on Systematic Work Environment Management, together with General Recommendations on the implementation of the Provisions, 2001.

Švedska: Zakon o delovnem okolju: Work Environment Act: <http://www.av.se/inenglish/lawandjustice/workact/> (zajeto 3. 2. 2009).

Švedska: Odgovor predstavnice švedskega Urada za delovno okolje z dne 3. 2. 2009.