

UNIVERZA V LJUBLJANI
EKONOMSKA FAKULTETA

DIPLOMSKO DELO

STROŠKI ZAGOTAVLJANJA VARNIH DELOVNIH RAZMER

Ljubljana, maj 2006

IRENA JAMNIK

IZJAVA

Študentka Irena Jamnik izjavljam, da sem avtorica tega diplomskega dela, ki sem ga napisala pod mentorstvom prof. dr. Borut Stražišarja in dovolim objavo diplomskega dela na fakultetnih spletnih straneh.

V Ljubljani, 8. 5. 2006

Podpis: _____

Kazalo

Uvod	1
1. Zakonodajni okvir na področju varnosti in zdravja pri delu	3
1.1. Okvir zakona	3
1.1.1. Obveznosti delodajalca	3
1.1.2. Pravice in dolžnosti delavca	5
1.2. Cilji zagotavljanja varnosti in zdravja pri delu	6
2. Organizacija dela	7
2.1. Oblikovanje dela po človeku	8
2.2. Upravljanje področja varnosti in zdravja pri delu	9
3. Izobraževanje na področju varnosti pri delu	10
3.1. Standard OHSAS 18001	11
4. Poškodbe v RS in EU	12
4.1. Poškodbe pri delu v Republiki Sloveniji	12
4.2. Poškodbe pri delu v EU	14
5. Ekonomski vidik varnih delovnih razmer	16
5.1. Ekonomski pomen zagotavljanja varnih delovnih razmer	19
5.2. Stroški varnih delovnih razmer in stroški nezgod	23
5.3. Analiza stroškov in koristi	27
5.4. Pet-stopenjski model ocenjevanja stroškov	29
6. Ocena celotnih stroškov zagotavljanja varnih delovnih razmer v Republiki Sloveniji	30
Sklep	33
Literatura	35
Viri	36

Uvod

Varnost in zdravje pri delu je človekova pravica. Med človekove pravice jo je uvrstila Mednarodna organizacija za delo, ki deluje v okviru Organizacije združenih narodov; to je organizacija, ki združuje vse države in narode tega planeta. Tudi za varnost in zdravje pri delu velja, kot za vse ostale človekove pravice, da ni dana sama po sebi, ampak se je za njeno uresničevanje potrebno boriti vsak dan zapored.

Varnost in zdravje pri delu določajo načela, pravila in dejavnosti, ki morajo posamezniku (delavcu) omogočati uspešno opravljanje svojega poklicnega dela s polnim delovnim učinkom, brez škode za njegovo zdravje od prvega delovnega dne pa do konca delovne dobe.

Pravica do varnih in zdravih delovnih pogojev je uvrščena med politične, državljske, ekonomske ter socialne pravice in je torej pravna ureditev varnega in zdravega dela sestavni del sistema socialne varnosti. Pojem varnosti in zdravja pri delu že po svojem namenu in vsebini 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 preprečujejo oziroma obvladujejo nevarnosti in škodljivosti pri delu, zagotavlja takšno raven varnosti in zdravja delovnih razmer, ki glede na naravo dela omogoča delavcu največjo možno mero zdravstvene in psihofizične varnosti. Tako je delodajalec dolžan prilagajati svoje ukrepe za zagotavljanje varnih in zdravih delovnih razmer, spremenljivim okoliščinam v podjetju ter stalno izboljševati obstoječe stanje oziroma stopnjo varnosti pri delu.

Zaposleni se vse bolj zavedajo pravice do zdravju neškodljivega in varnega delovnega okolja. Soupravljanje delavcev na področju varnosti in zdravja pri delu je v interesu tako države kot delodajalca, saj omogoča pravočasno ukrepanje za odpravljanje vzrokov okvar zdravja zaposlenih. Ta interes delodajalca se bo še okrepil zaradi diferencirane prispevne stopnje obveznega zdravstvenega in invalidskega zavarovanja za primer poškodbe in poklicne bolezni ter zaradi sodne prakse v zvezi z odškodninami delavcem, ki so se pri delu poškodovali ali poklicno oboleli.

Nesreče in poklicne bolezni pomenijo visoke stroške za podjetje. Za majhna podjetja lahko pomenijo velik finančni zalogaj. Zagotavljanje varnih delovnih razmer ima več koristi, kot pa samo zmanjševanje škode po nesreči. Preprečevanje delovnih nesreč, poklicnih bolezni in poškodb ne le zmanjšajo stroške podjetja, ampak prispevajo k izboljšanju poslovanja podjetja.

Prav zaradi vse večjega zavedanja in pomena zagotavljanja varnosti in zdravju pri delu, sem se odločila za diplomsko delo, kjer bom obravnavala tematiko stroškov zagotavljanja varnosti pri delu. Cilj moje diplomske naloge je, da predstavim stroške zagotavljanja varnih delovnih razmer ter predstaviti področje varnosti in zdravja pri delu z ekonomskega vidika. Varnost in zdravje pri delu sem predstavila še s pomočjo zakonov na tem področju, z vplivom organizacije dela na področje, z nacionalnim programom, pomembnostjo izobraževanja,...

Varnost in zdravje pri delu sem želela predstaviti kot ključni dejavnik oziroma pripomoček v rokah delodajalcev in delavcev, da bi lažje dosegli uresničevanje ciljev podjetja oziroma organizacije in kot pripomoček za preprečevanje poškodb pri delu in vse bolj pogostih zdravstvenih okvar ter zagotavljanje delovne zmožnosti polno delovno dobo.

Tako je v diplomski nalogi opisano, kako pomembno je zagotavljanje varnosti in zdravja pri delu, saj to pomembno vpliva tako na delavca kot na uspešnost podjetja in tudi na nacionalno gospodarstvo.

Pravna ureditev varnosti in zdravja pri delu, s katero se ureja t.i. splošno varnost in zdravje delavcev pri delu, je pomemben del sistema socialne varnosti in tako tudi zagotavljanja t.i. globalne varnosti. Tako je prvo poglavje namenjeno zakonodajnemu vidiku varnosti in zdravja pri delu. Opisane so zakonsko določene obveznosti delodajalca in pravice in dolžnosti delavca na tem področju ter cilji zagotavljanja varnih in zdravih delovnih razmer. Opisani so osnovni cilji in aktivnosti za doseg te ciljev.

Drugo poglavje je namenjeno organizaciji dela. Zelo pomembni za izboljšanje zdravja in varnosti pri delu so dejavniki, kot so: delovni čas, delovna obremenitev, oblikovanje dela po človeku in drugi. To so dejavniki, ki pomembno vplivajo na človekovo zmogljivost. Organizacija dela je tako postala eden ključnih področij. Veliko težav in poškodb pri delu pa je mogoče preprečiti z dobrim upravljanjem. Področje upravljanja je razloženo v zadnjem delu poglavja.

Tretje poglavje opisuje pomen izobraževanja in usposabljanja glede varnih in zdravih delovnih razmer. Predstavljen je tudi standard OHSAS 18001, ki je specifikacija za vzpostavljanje sistemov vodenja poklicnega zdravja in varnosti ter njegove koristi.

Četrto poglavje je namenjeno poškodbam pri delu v Republiki Sloveniji in Evropski uniji, saj so poškodbe in bolezni pri delu glavni vzrok za zagotavljanje varnih in zdravih delovnih razmer.

Peto poglavje je namenjeno ekonomskemu vidiku in stroškom zagotavljanja varnih delovnih razmer. Poleg stroškov za izvajanje ukrepov in aktivnosti za zagotavljanje zdravja in varnosti ter število izgubljenih delovnih ur zaradi poškodb pri delu in poklicnih bolezni, ti stroški ponavadi obsegajo še stroške za zdravljenje, za porabljeni sanitetni material in zdravila, za nadomestila v času odsotnosti z dela, razna zavarovanja, sodne in odškodninske zahteve ipd. Posledica nezgod pa so lahko izpad dohodka zaradi motene proizvodnje, stroški za raziskave nezgod, za nadomestitev bolnih ali poškodovanih delavcev, stroški za nadomestitev izpada dela, stroški, ki jih mora delodajalec plačevati tudi, če delavec ne dela, stroški za prispevke za socialno varnost oziroma za zdravstveno in pokojninsko in invalidsko zavarovanje. Predstavljeno je tudi, zakaj je tako pomembno zagotavljati varnost in zdravje pri delu. Opisane so koristi ukrepov za ohranjanje in krepitev zdravja zaposlenih, tri skupine, ki imajo interes do zagotavljanja varnih delovnih razmer ter pomen zagotavljanja varnih delovnih razmer preko zavarovanih in

nezavarovanih stroškov zagotavljanja varnih delovnih razmer. Predstavljen je še pet-stopenjski model ocenjevanja stroškov ter analiza stroškov in koristi.

Šesto poglavje vsebuje oceno celotnih stroškov varnosti v Republiki Sloveniji, ki je bila narejena leta 2000 v okviru projekta PhareProjekt: Razvoj slovenskega modela zdravja in varnosti pri delu.

1. Zakonodajni okvir na področju varnosti in zdravja pri delu

1.1. Okvir zakona

V sistemski ureditvi tega področja je temeljni državni pravni vir zagotovo Zakon o varnosti in zdravju pri delu (Zakon o varnosti in zdravju pri delu, 2001). Po tem zakonu mora delodajalec vsakomur, ki pri njem dela na kakršni koli pravni osnovi (torej tudi dijaki na praksi, študentje z napotnico, delo na podlagi še veljavne pogodbe o delu, itd.), zagotoviti varnost in zdravje v zvezi s tem delom. Zakon eksplicitno zahteva, da mora delodajalec ustrezno urediti svoj odnos do zdravega in varnega dela ter v ta namen zagotoviti tudi ustrezna finančna in materialna sredstva. Pravna ureditev varnosti in zdravja pri delu je pomemben del sistema socialne varnosti in tako tudi zagotavljanja širše varnosti. Zakon je zaradi upoštevanja Konvencije MOD št. 155 o varstvu pri delu, zdravstvenem varstvu in delovnem okolju ter Direktive št. 89/391 EEC o vpeljavi ukrepov za vzpodbudo izboljšav varnosti in zdravja pri delu, primerljiv s pravno ureditvijo tega področja v EU in drugih razvitih državah.

1.1.1. Obveznosti delodajalca

Delodajalec je dolžan zagotoviti varnost in zdravje delavcev v zvezi z delom. V ta namen mora delodajalec izvajati ukrepe, potrebne za zagotovitev varnosti in zdravja delavcev, vključno s preprečevanjem nevarnosti pri delu, obveščanjem in usposabljanjem delavcev, z ustrezno organiziranostjo ter potrebnimi materialnimi sredstvi. Delodajalec je dolžan izvajati take preventivne ukrepe in izbirati take delovne in proizvodne metode, ki bodo zagotavljale večjo stopnjo varnosti in zdravja pri delu, ter bodo vključene v vse aktivnosti delodajalca in na vseh organizacijskih ravneh (Zakon o varnosti in zdravju pri delu, 2001).

Glavne naloge delodajalca v zvezi z zagotavljanjem varnih in zdravih delovnih razmer, ki mu prinašajo stroške so (Zakon o varnosti in zdravju pri delu, 2001):

- usposabljanje delavcev za varno delo,
- za vsako delovno mesto mora pripraviti oceno tveganja,
- prilagajanje dela in pogojev dela posameznikom,
- prilagajanje tehničnim izboljšavam,

- razvijanje doslednega zagotavljanja varovanja,
- sprejeti ukrepe za zagotavljanje požarnega varstva v skladu s posebnimi predpisi,
- sprejeti ukrepe za zagotavljanje prve pomoči in evakuacije v primeru ogroženosti,
- sklenitev zavarovanja za odgovornost za primer nesreč pri delu,
- zagotavljanje sredstva in opremo za osebno varnost pri delu,
- zagotavljanje periodične preiskave delovnega okolja in periodične preglede in preizkuse delovne opreme,
- vsak delodajalec mora imeti pooblaščenega zdravnika, ki skrbi za aktivno zdravstveno varstvo zaposlenih,
- delo strokovnega delavca v zvezi z zagotavljanjem varnosti pri delu.

Tako ima delodajalec stroške z izpolnjevanjem osnovni obveznosti s področja varstva pri delu, ki so zakonsko predpisane predvsem z usposabljanjem delavcev in prilagajanjem dela posameznemu delavcu, posebno z ustreznim oblikovanjem delovnega mesta, z izbiro sredstev za delo, z izbiro delovnih in tehnoloških postopkov ter z odpravljanjem monotonosti dela, vsiljenega ritma in zmanjšanjem škodljivih vplivov na zdravje delavca. Delo mora prilagajati tehničnemu napredku in spoznavati stroko doma in v svetu. Zagotoviti mora varnost v delovnih prostorih tako, da izvede meritve elektroinstalacij, meritve mikroklimе in hrupa ter zagotoviti zračenje in ustrezno svetlobo v prostorih. Poleg tega mora zagotoviti požarno varnost ter imeti omarice za prvo pomoč. Zamenjati mora vse nevarne z nenevarnimi ali manj nevarnimi oziroma manj škodljivimi delovnimi (tehnološkimi) postopki, sredstvi za delo, materiali in energetskimi viri. Pregledati in preizkusiti mora vso delovno opremo in preiskati delovno okolje, za kar je potrebno plačati zunanje strokovne službe oziroma izvajalce, ki imajo pridobljeno dovoljenje za delo Ministrstva za delo, družino in socialne zadeve. Visoke stroške ima tudi z zdravstvenimi pregledi delavcev in z nezgodnim zavarovanjem. Delodajalec mora obveščati delavce o varnem delu tako, da izda pisna navodila in obvestila. Delodajalec mora zagotoviti dodatne zaščitne ukrepe za delavce, ki delajo na nevarnih delovnih mestih. Predvsem pa si mora prizadevati za zgraditev organizacijske kulture, ki povečuje zavzetost za varnost in zdravje pri delu. Precej visok strošek mu predstavljajo tudi odškodnine za delavce, ki so se poškodovali pri delu oziroma njihova bolezen izvira iz dela (Zakon o varnosti in zdravju pri delu, 2001).

Strošek varnih delovnih razmer delodajalcu predstavlja tudi izdelava izjave o varnosti z oceno tveganja. Seminar za potrebna opravila v zvezi z izjavo o varnosti z oceno tveganja ter usposabljanje varnosti in zdravju pri delu znašata pri Gospodarski zbornici Slovenije 15.000 tolarjev. Temelji na ugotovitvi možnih vrst nevarnosti in škodljivosti na delovnem mestu in v delovnem okolju ter oceni tveganja za nastanek poškodb in zdravstvenih okvar (Zakon o varnosti in zdravju pri delu, 2001). Izjava o varnosti z oceno tveganja, predvsem njena revizija, je namenjena tudi temu, da vsak delodajalec občasno opravi natančen pregled zagotavljanja varnosti in zdravja pri delu svojim delavcem.

Vloga delodajalcev je pri tem izrazito preventivna, saj so dolžni najprej uresničiti vse zahteve in ukrepe, predpisane z zakoni in ustreznimi podzakonskimi akti, s katerimi naj bi preprečili ali

zmanjšali na najnižjo možno stopnjo vsa tveganja v zvezi z delom, nato pa z izvedenim ocenjevanjem preostalih tveganj določiti še dodatne ukrepe, ki so potrebni za ustrezno zagotovitev varnosti in zdravja pri delu.

Na zagotavljanje varnosti pri delu ne vpliva le ekonomski interes, pač pa tudi moralna in etična odgovornost vodstva in ne nazadnje tudi kazenska odgovornost, povezana s poškodbami in zdravstvenimi okvarami delavcev. Pomembna je samo še izbira med formalno regulativo v podjetju, kot so pisana in jasno določena pravila ter zakoni, in med neformalnimi oblikami zagotavljanja varnosti pri delu, ki jih izvajajo strokovne službe ali s poučevanjem zaposlenih, kako se izogniti nevarnostim.

Če delodajalec ne zagotavlja delavcem sredstev in opreme za varnost, če ne zagotovi preiskave delovnega okolja ter ne opremi delovnih mest in sredstev za delo z znaki za obvestila in za nevarnost ter navodili za varno delo znaša kazen 100.000 tolarjev. 300.000 tolarjev kazni pa dobi delodajalec za triindvajset različnih kršitev zakona po 56. členu (Zakon o varnosti in zdravju pri delu, 2001).

Zaradi navedenih stroškov in hkrati za večje zadovoljstvo zaposlenih in boljšega delovnega vzdušja je bolje, da podjetje del denarja, ki ga nameni za saniranje posledic zdravstvenih izostankov in delovnih nezgod, nameni za preventivno dejavnost na področju varnosti in zdravja pri delu. Pri tem bi lahko še dodatno pomagala vlada z davčnimi olajšavami za delodajalce, ki bi se odločili za preventivne ukrepe varnega dela.

1.1.2. Pravice in dolžnosti delavca

Delavec ima pravico in dolžnost, da se seznanja z varnostnimi ukrepi in ukrepi zdravstvenega varstva ter da se usposablja za njihovo izvajanje. Ima pravico in dolžnost dajati predloge, pripombe in obvestila v zvezi z varnostjo in zdravjem pri delu. Delavec mora upoštevati predpisane varnostne ukrepe, uporabljati predpisana sredstva in opremo za osebno varnost pri delu ter obiskati zdravstvene preglede v skladu z zakoni in predpisi, ki urejajo področje varnosti in zdravja pri delu. Delavec ima v primeru neposredne in neizogibne nevarnosti za življenje ali zdravje pravico ustrezno ukrepati, skladno s svojim znanjem in tehničnimi sredstvi, ki jih ima na voljo, in zapustiti nevarno delovno mesto, delovni proces oziroma delovno okolje. Delavec lahko dela na delovnem mestu oziroma v razmerah, kjer obstajajo večje nevarnosti za poškodbe in zdravstvene okvare, pod pogoji, določenimi s posebnimi predpisi in na podlagi strokovne ocene pooblaščenega zdravnika, da je za to delo zmožen (Zakon o varnosti in zdravju pri delu, 2001).

Posvetovanje z zaposlenimi je nujno. Njihovo znanje omogoča odkrivanje nevarnosti in izvajanje učinkovitih ukrepov. Predstavniki delavcev imajo pomembno vlogo. Z delavci se je potrebno posvetovati o ukrepih varnosti in zdravja pri delu pred uvedbo novih tehnologij ali proizvodov. Če se vodstvo redno posvetuje z delavci, bodo ti tudi sami zavezani k izvajanju postopkov varnosti in zdravja pri delu ter k izvajanju varnih in neškodljivih postopkov.

1.2. Cilji zagotavljanja varnosti in zdravja pri delu

Osnovni cilji varnih delovnih razmer so (Rezolucija o nacionalnem programu varnosti in zdravja pri delu, 2003):

- zmanjšanje števila in resnosti poškodb pri delu,
- zmanjševanje števila vzrokov za poklicne bolezni in bolezni v zvezi z delom,
- krepitev zdravja delavcev.

Za dosego osnovnih ciljev ima posebno vlogo tudi vlada. Vse te naloge pa vladi povzročajo stroške zagotavljanja varnosti in zdravja pri delu. Naloge vlade morajo biti tako usmerjene v (Rezolucija o nacionalnem programu varnosti in zdravja pri delu, 2003):

- promocijo kulture preventive,
- nadaljnjo skrb za izvajanje Resolucije o nacionalnem programu varnosti in zdravja pri delu in sprotno prilagajanje direktivami EU na tem področju,
- zagotavljanje potrebnih raziskav,
- večjo osveščenost delodajalcev in delavcev za varno in zdravo delo, pripravo publikacij ter javnih kampanj o tveganjih za zdravje zaposlenih in vsakoletnim natečajem za izbor najboljšega primera dobre prakse varnosti in zdravja pri delu,
- učinkovito spremljanje stanja na področju varnosti in zdravja pri delu,
- skrb za dvig strokovnosti in kvalitete opravljanja strokovnih nalog varnosti pri delu z vzpodbujanjem in razvijanjem vseh oblik usposabljanja, z ustreznim nadzorom,
- izobraževanje in usposabljanje na tem področju,
- nadzor nad izvajanjem predpisov na področju varnosti in zdravja pri delu, pomoč in svetovanje z učinkovitim nadzorom nad odpravljanje pomanjkljivosti in ureditev sistema kaznovalne politike,
- obvladovanje tradicionalno pojavljajočih se tveganj,
- obvladovanje tveganj, izvirajočih iz novih nevarnosti,
- izkustveno posebej tvegane dejavnosti.

Delodajalci morajo upoštevati zahteve, ki izhajajo iz sprejetih predpisov na področju zdravja in varnosti pri delu ter si prizadevati za zagotavljanje zdravju prijaznega delovnega okolja ter s tem na dolgi rok prispevati k zmanjševanju obolelosti zaposlenih in k zmanjševanju neposrednih in posrednih stroškov zaradi poškodb pri delu. Seveda pa morajo za dosego teh ciljev poskrbeti tudi delavci sami.

2. Organizacija dela

Problematika varnosti in zdravja zadeva vsakega, ki sodeluje v organizaciji. Slaba varnost praviloma povzroča poškodbe in bolezni, s tem pa tudi visoke stroške. Večina varnostno-zdravstvenih težav je posledica človeškega dejavnika. Zato je smiselno urediti delovna mesta tako, da bo v vseh pogledih poskrbljeno za varnost in zdravje zaposlenih. Zdravstvenih težav na delovnem mestu ne povzročajo samo stvari, kot so oprema ali nevarne snovi. Zelo pomembni so tudi dejavniki, kot so delovni čas, tempo dela, ustreznost usposabljanja, obveščanja in drugi pogoji za delo. To so dejavniki, ki pomembno vplivajo na človekovo zmogljivost. Organizacija dela je tako postala eden ključnih področij za izboljšanje zdravja in varnosti pri delu.

Urejanje dela temelji na predpostavki, da sta delavec in delo v določenem medsebojnem odnosu, delavec mora s svojimi zmogljivostmi in odzivnostjo zadostiti vsem zahtevam delovnega mesta, sicer delo ni opravljeno, ali pa je slabo opravljeno. Enako se zgodi, če je delovno mesto oblikovano tako, da mu delavec s svojimi zmogljivostmi ne ustreza. Med delavčevimi zmogljivostmi in zahtevami delovnega mesta tako obstaja določeno razmerje. Razmerje se spremeni, če se spremenijo zahteve delovnega mesta, zmogljivosti delavca ali pa če so spremembe zunaj podjetja. Spremembe pa niso vedno ugodne; tako zaradi neugodnih sprememb pride do nesreč pri delu, slabih medsebojnih odnosov, bolezni, fluktuacije, apatičnosti in ostalih obrambnih reakcij (Lipičnik, 2002, str. 94).

Organizacijski ukrepi so (Vogel, 2005, str. 16):

- integracija varnosti in zdravja v splošno politiko podjetja,
- jasna opredelitev odgovornosti in pooblastil za izvajanje varnosti in zdravja pri delu,
- skrb za splošno kulturo varnosti in nadzor stanja,
- prizadevanja za stalno rast varnostne kulture in stanja varnosti,
- potek dela, da se delavec časovno ali krajevno ne sreča z nevarnostjo ali škodljivostjo,
- čim manjše število izpostavljenih delavcev nevarnosti ali škodljivosti,
- čim krajši čas izpostavljenosti delavcev nevarnosti ali škodljivosti.

Razporeditev delovnega časa v Sloveniji se v preteklosti ni v zadostni meri upoštevala kot element, ki vpliva na varnost in zdravje pri delu. In to kljub temu, da je utrujenost eden izmed najpogostejših vzrokov poškodb pri delu. Zakon zgolj določa pravice delavcev, ki jim v strokovnem mnenju pooblaščen zdravnik zaradi zdravstvenega stanja odsvetuje nočno in nadurno delo. Dolžina delovnega časa pa ni edini pomemben dejavnik v povezavi med delovnim časom in zdravjem. Pomembno je tudi, kako dobro se delovni čas prilagaja drugim dejavnostim posameznika, ki niso povezane z delom. Pomembni so tudi urniki dela, ki naj bi bili predvidljivi (Vogel, 2005, str. 16).

Delovna obremenitev je dejavnik, ki najbolj govori o zdravju delavcev. Le-ta je tesno povezana z nadzorom posameznikov nad tem, kako opravljajo svoje delo, oblikami sodelovanja s sodelavci,

podporo, ki se zagotavlja z izobraževanjem ter primernostjo delovne opreme. Delovna obremenitev zajema tako fizični kot intelektualni napor ter psihološko in čustveno vpletenost. Stopnjevanje intenzivnosti dela ima veliko negativnih posledic na zdravje, kot so večji stres in z njim povezane psihološke motnje, psihosomatske težave, povečanje kostno-mišičnih obolenj ter mnoge druge (TUTB Newsletter, 2002, str. 11-15).

2.1. Oblikovanje dela po človeku

Oblikovanje dela po človeku – ergonomija je jedro znanja o človeški zmožnosti, njegovih mejah in značilnostih, ki so primerne za načrt. Ergonomski načrt je uporaba tega znanja pri oblikovanju orodij, strojev, sistemov, opravil, del in okolij za varno, udobno in uspešno človeško rabo. Veliko delavcev je vsak dan pri delu stalno izpostavljenih nevarnostim ponavljajočih se gibov in nevarnostim poškodb, bolezni in posledično izgubi delovnega časa. Industrija je pozvana k oblikovanju strategije za zmanjšanje dejavnikov tveganja, da bi se poškodbe in poklicne bolezni zmanjšale sprejemljivem stroškovnem okviru. Mednarodni tehnični odbor ISO/TC 159 je izdelal že 60 standardov s področja ergonomije delovnega mesta, v katerih je obravnaval potencialne nevarnosti in ergonomske zahteve (Standards and Guidelines, 1999).

Ergonomske izboljšave, ki podjetju prinašajo velike stroške, vendar pa so ključne za zdravje delavcev, ponavadi vključujejo zmanjševanje hrupa pod predpisano raven, prilagoditve delovnega povišja glede na delavca, ki ga uporablja pri delu, uporabo vizualnih pomagala, kjer je najpomembnejša prilagojena strojna in programska oprema računalnikov ter uporaba svetovnega spleta, ki omogoča povezanost delavcev s svojim osnovnim delanim okoljem (Batič, 2002, str. 434).

Posledice neustrezne ergonomske ureditve se pokažejo šele v daljšem časovnem obdobju. Postale so ključne pri zmanjševanju števila nesreč pri delu saj ergonomija delo tehnično in družbeno prilagodi človeku. Tako je ergonomija razvila številna načela tako pri izvajanju dela na delovnem mestu, pri uporabi materiala in orodij, pri oblikovanju delovnega okolja, pri oblikovanju delovnih mest in strojev ter pri določanju časa (Standards and Guidelines, 1999). Moderne ergonomske izboljšave zahtevajo poleg nabave novih priprav tudi dodatno usposabljanje, ker je potrebno spremeniti način dela. Tako izvajanje teh načel podjetju predstavljajo velike stroške. Velikokrat mora podjetje povsem na novo urediti delovno okolje, kar pa za nekatera podjetja predstavlja prevelike stroške.

Pomembnost tako organizacije dela kot tudi ergonomije lahko pove tudi podatek glede porazdelitve poškodb pri delu po obliki nezgod. Statistika kaže, da se najpogosteje poškodbe pri poklicnem delu zgodijo pri hoji po predmetih, udarci ob predmete ali trčenje s predmeti (leta 2003 37,6%). Sledijo jim, s približno petino, padci oseb in z desetino padci predmetov. Omeniti je smiselno, da nastaja pri delu veliko poškodb z orodji, zelo malo pa z elektriko. Če ugotovljamo vzroke poškodb pri delu, so na prvem mestu razne naprave, sledi delovno okolje,

material, snovi in sevanja ter stroji, prevozna sredstva in sredstva za dviganje (Gspan, 2004, str. 3).

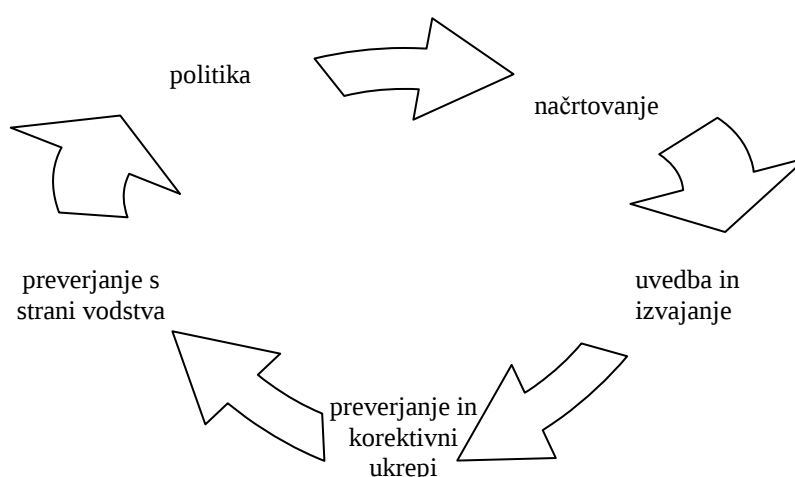
2.2. Upravljanje področja varnosti in zdravja pri delu

Zdravo delo je lahko le v varnem delovnem okolju. Tako morajo podjetja zagotoviti varnost in varovanje zdravja delavcev v vseh vidikih njihovega dela. V ta namen je potrebno zagotoviti nedvoumno odločitev vodstva, kulturne spremembe, aktivno vlogo delavcev in spremljanje učinkovitosti.

Vodstvo mora voditi politiko varnosti in zdravja pri delu z ciljem, da delo postane varno in zdravo. Vodstvo si lahko med vodenjem take politike pomaga z vprašanji in odgovori na vprašanja, kot so: ali so določene glavne nevarnosti pri delu v podjetju ter ukrepi za njihovo zmanjšanje ali odstranitev; ali so vsi v podjetju seznanjeni z zakonodajo na tem področju; ali se vzdrževanje delovne opreme opravlja ustrezno; ali imajo zaposleni primerno zaščitno opremo pri nevarnem delu; ali imajo zaposleni dovolj informacij o nevarnostih, varnem delu in ukrepih v primeru nevarnosti; ali so zaposleni seznanjeni z novimi delovnimi postopki, politiko podjetja in opremo; ali zaposleni prepoznajo nevarne delovne razmere; ali se pri nesrečah pri delu hitro in učinkovito ukrepa; ali se delovna mesta redno in natančno pregleduje (Accident prevention 2, 2003).

Strukturirano upravljanje varnosti in zdravja pri delu zagotavlja, da so vsa tveganja ocenjena in da so uporabljene varne metode dela. Z rednim preverjanjem zagotovimo ustreznost ukrepov. Slika 1 prikazuje tipičen model upravljanja področja varnosti in zdravja pri delu.

Slika 1: Model upravljanja področja varnosti in zdravja pri delu



Vir: Uspešno upravljanje za preprečevanje nezgod pri delu, 1998.

Politika določa jasne odgovornosti, cilje, pristojnosti in postopke za organizacijo. Načrtovanje opredeljuje in ocenjuje tveganja, ki izhajajo iz delovnih aktivnosti ter načine za njihovo obvladovanje. Aktivnosti v okviru načrtovanja vključujejo ocenjevanje tveganj, opredelitev preventivnih ukrepov, določitev vodstvenih ureditev in organiziranosti za izvajanje nadzora, ugotavljanje potreb po usposabljanju, zagotavljanje razpoložljivosti znanja ter ustrezne usposobljenosti in strokovnosti o varnosti in zdravju pri delu. Načrte pa je potrebno prenesti v prakso. Tako lahko uvedba in izvajanje pomenita spremembe glede organizacije in delovnih postopkov, delovnega okolja, opreme in proizvodov v rabi, lahko pa pomenita usposabljanje vodstva in zaposlenih ter izboljšanje komuniciranja. Uspešnost ukrepov je potrebno redno preverjati bodisi z reaktivnimi ukrepi, npr. z uporabo evidenc o nezgodah pri delu, ali pa s proaktivnimi ukrepi, npr. na podlagi povratnih informacij inšpekcij in revizij ter na podlagi anket med zaposlenimi. Preverjanje s strani vodstva omogoča preverjanje celovitega delovanja sistema za preprečevanje nezgod pri delu. Iz preučevanja nezgod pri delu se mora vodstvo čim več naučiti. S presojo se nato ugotavlja, ali politika, organizacija in sistemi dejansko dosegajo prave rezultate (Uspešno upravljanje za preprečevanje nezgod pri delu, 1998).

3. Izobraževanje na področju varnosti pri delu

Cilj izobraževanja na področju varnosti in zdravja pri delu je zagotovitev ustreznih znanj, ki so potrebna tako za strokovnjake na področju zdravja in varnosti pri delu, delodajalce, delavce, delavske zaupnike, pedagoge in širšo javnost. Izobraževanje in usposabljanje iz varnosti in zdravja pri delu mora potekati na različnih nivojih. Z osnovami varnosti pri delu je potrebno začeti že v šoli. Pomembnost izobraževanja in usposabljanja pa kaže tudi podatek, da 80 do 90% vseh nesreč pri delu povzroči človeški faktor. Tako lahko podjetje z vlaganjem v izobraževanje in usposabljanje svojih delavcev bistveno zniža število nesreč pri delu in s tem posledično tudi stroške, ki pri tem nastanejo.

Vsi zaposleni podjetja se morajo usposabljati in ozaveščati o varnih delovnih pogojih, da bi se tako čimbolj zmanjšalo tveganje, zaradi katerega lahko pride do poškodb in/ali bolezni. V tem primeru naj bi šlo za usposabljanje, prilagojeno vrsti proizvodnje v tovarni oziroma poslovanju v podjetju. Odločilno je, da se usposabljanje zagotovi tudi na najnižji, operativni ravni. Nadzor na tej ravni neposredno vpliva na uspeh ali neuspeh delovanja varnostnega sistema v podjetju.

Usposabljanje zaposlenih je eden glavnih dejavnikov, ki pripomore k varnemu delu, je pa tudi eden večjih stroškov za podjetje pri preventivi varnosti pri delu. Zaposlenim je potrebno omogočiti pravilno usposabljanje in jih poučiti, kako naj se zavarujejo pred škodljivimi ali nevarnimi vplivi na delovnem mestu. Zakon o varnosti in zdravju pri delu med drugim določa, da mora delodajalec zagotoviti in financirati ustrezne oblike usposabljanja članov sveta delavcev oziroma delavskega zaupnika za varnost in zdravje pri delu.

Usposabljanje izvoljenih delavskih predstavnikov ni enako usposabljanju za varno delo delavcev, ampak mora biti specifično za zagotovitev učinkovitosti kolektivnega zastopanja

interesov delavcev na področju varnosti in zdravja pri delu (Zakon o varnosti in zdravju pri delu, 2001).

Usposabljanje bi moralo biti osredotočeno na (Accident prevention 2, 2003):

- osnove varnosti in zdravja pri delu, na cilje katere se mora doseči in na odgovornost zaposlenih,
- nevarnosti, ki so značilne za posebne naloge, organizacijo, proizvode in delovno opremo,
- sposobnosti, katere so potrebne za izvedbo določene naloge,
- postopke, katere se morajo zaposleni držati, da ne pride do nesreče pri delu,
- preventivne ukrepe, ki se morajo izvajati pred, med in po delu,
- posebna navodila pri delu z tehnično opremo in nevarnimi proizvodi,
- ravnanje, če do nesreče pri delu pride,
- informacije o skupinski in individualni zaščiti.

3.1. Standard OHSAS 18001

OHSAS 18001 je specifikacija za vzpostavljanje sistemov vodenja poklicnega zdravja in varnosti. Sistematičen in preventiven pristop k upravljanju varnosti in zdravja, kakor ga podaja specifikacija OHSAS 18001, temelji na načelih nenehnega izboljševanja. Večji poudarek daje preprečevanju, manj pa popravljanju posledic nezaželenih dogodkov in nesreč. Standard OHSAS 18001 zahteva od organizacij izdelavo Izjave o tveganju za vsako delovno mesto v organizaciji in oblikovanje sistema varnosti in zdravja pri delu tako, da deluje preventivno za preprečevanje vsake možne nesreče pri delu in možnosti obolevanja zaposlenih za poklicnimi boleznimi (OHSAS 18001, 1999).

Specifikacijo OHSAS uporablja podjetje, ki želi izvajati, vzdrževati in nenehno izboljševati varnosti in zdravje pri delu. Podjetje tako odstrani ali zmanjša tveganje za zaposlene v zvezi z poklicnim zdravjem in varnostjo. Koristi, ki jih sistem prinaša so (Dulc, 2003, str. 54):

- zmanjšuje posredne in neposredne stroške,
- zmanjšuje izgubo posameznika in izgubo človeških virov zaradi nesreč in okvar zdravja,
- manjša verjetnost kazenskega pregona,
- izboljšuje profil podjetja,
- dviguje moralo delavcev in podjetja,
- izboljša stopnjo varnosti in zdravja s preventivnimi in korektivnimi ukrepi,
- uvede, vzdržuje in izboljšuje sistem upravljanja varnosti in zdravja.

Tečaj pri Slovenskem institutu za kakovost in meroslovje, kjer so podrobno predstavljene zahteve standarda OHSAS 18001 v povezavi z zakonsko regulativo, učinkovito izvajanje presoje sistema vodenja varnosti in zdravja pri delu ter kompetentno izvajanje kombinirane presoje

sistemov vodenja stane 307.200 tolarjev (Tečaj za sistem vodenja varnosti in zdravja pri delu OHSAS 18001, 24. 02. 2006).

4. Poškodbe v RS in EU

4.1. Poškodbe pri delu v Republiki Sloveniji

Podatki o zdravstvenem stanju delavcev kažejo, da so poškodbe pri delu najpomembnejši zdravstveni problem zaposlenih v Sloveniji, posebej moških. Na to kažejo podatki o bolniškem staležu in tudi o bolnišničnem zdravljenju in o specifični umrljivosti. Poškodbe so prvi razlog za smrti delavcev v Sloveniji. Zato je pomembno, da se na delovnem mestu storil vse, da se delavce obvaruje pred neizgodami.

Kazalniki za merjenje zdravstvenega stanja delavcev so (Hrašovec, 2001, str. 8):

- bolniški stalež,
- poškodbe pri delu,
- poklicne bolezni,
- invalidske upokojitve,
- umrljivost,
- fluktuacije,
- zadovoljstvo,
- utrujenost.

Evidenco števila in vrste poškodb pri delu vodi pri nas Inštitut za varovanje zdravja Republike Slovenije, na podlagi obrazca ER-8.

Stopnja umrljivosti zaradi smrtnih nezgod pri delu v Sloveniji (1,7/100.000) bistveno ne odstopa od povprečja EU (1,5/100.000) oziroma od posameznih držav EU; Nemčija 1,5/100.000, Avstrija 1,6/100.000 in Italija 2,5/100.000. Najnižjo stopnjo umrljivosti zaradi smrtnih nezgod pri delu imajo še vedno skandinavske države; Švedska 0,6/100.000 in Norveška 0,7/100.000 (Poročilo o delu za leto 2003, 2003).

Inšpektorji za delo še vedno ugotavljajo, da so razlogi za nastanek nezgod s hudimi in najhujšimi posledicami predvsem slaba organizacija dela in neustrezen nadzor, površnost in nedoslednost pri delu ter hiter in neustrezen način dela. Sledijo pa opustitev uporabe osebne varovalne opreme, neustrezna delovna oprema, nepazljivost in nezbranost pri delu, podcenjevanje in v manjši meri tudi nepoznavanje nevarnosti, slaba oziroma neustrezna usposobljenost delavcev za varno delo, slab ali nikakršen nadzor s strani nadrejenih odgovornih oseb (Poročilo o delu za leto 2004, 2004).

Iz leta v leto se nadaljuje trend zmanjševanja nezgod pri delu, ki so imele za posledico smrt delavca. V letu 2002 se je zgodilo 31 smrtnih nezgod pri delu, leta 2003 21, leta 2004 13, do vključno septembra 2005 pa 10 nezgod, ki so imele za posledico smrt delavca. V letu 2004 se je nadaljeval tudi trend zmanjševanja števila nezgod, ki so imele za posledico težjo poškodbo delavca. Skupno je bilo prijavljenih in raziskanih 323 težjih poškodb pri delu, kar je za 2 manj kot v letu 2003. V letu 2002 se le pripetilo 399 težjih poškodb pri delu. Vsako leto pa je ta številka še manjša, saj je mnogo poškodb izkaže, da dejansko niso težje (Poročilo o delu za leto 2004, 2004).

Trend zmanjševanja števila nesreč pri delu je posledica več dejavnikov. Prvi je vsekakor povečevanje odgovornosti delodajalcev in njihova višja motiviranost za zagotavljanje varnejših delovnih razmer. Delodajalci se zavedajo vse večjega pomena varnega in zdravega dela, saj le to pomembno vpliva na njihovo poslovanje. Do zagotavljanja varnejših delovnih razmer pa jih sili tudi vse bolj strožja zakonodaja, saj je morala Slovenija prilagoditi zahtevam za varnost in zdravje pri delu direktivam Evropske unije. Vse večje pa je število inšpekcijskih pregledov, kar delodajalce sili v preventivo varnega dela. Tudi izrečene kazni so motiv, da delodajalci zagotovijo varnejše delo. Tako je bilo leta 2004 opravljenih 8.162 inšpekcijskih pregledov ter izdanih 4303 odločb, prijav, ovadb in mandatnih kazni (Poročilo o delu za leto 2004, 2004). Do zmanjševanja števila nesreč prihaja tudi zaradi spremenjene narave dela, ker se veliko dejavnosti z težkimi delovnimi pogoji vse bolj opušča (rudniki).

Posebno pozornost zahtevajo zdravstvene okvare zaradi dela. Nastanejo po daljših preobremenitvah organizma oz. delovanju škodljivih dejavnikov. Izkušnje kažejo, da v zadnjem času narašča pogostost zdravstvenih okvar zaradi dela. Glavni vzroki so napačna organizacija ali način dela in neprilagojenost zahtev dela zmoglostim delavca. Med prva dva vzroka štejemo npr. po nepotrebnem stalno stoječe delo, nepravilno oz. vsiljeno držo pri delu, enostranske in trajno se ponavljajoče iste stereotipne gibe, npr. šivanje v konfekciji, vijačenje enakih delov pri tekočem traku, napačno držo in napačno delo pri računalniku ipd. Pomemben vzrok zdravstvenih okvar so nadalje preobremenitve delavcev zaradi zahtevanega večjega učinka dela, napačen način dviganja in prenašanja bremen, premeščanje pretežkih bremen brez ustreznih tehničnih pripomočkov in neupoštevanje sodobnih tehnoloških možnosti. Pogost vzrok za zdravstvene okvare je izpostavljenost škodljivim in rakotvornim snovem, npr. azbestu in drugim. Vzroki zdravstvenih okvar so tudi psihološki pritiski, zlasti časovni pritiski, odgovornosti, zahtevno delo z ljudmi, nefiziološki in nesocialni ritem ter socialna negotovost. Te zdravstvene okvare zaradi dela delavec čuti ter jih zdravi celo življenje. Zaradi tega je pomembna preventiva varnosti pri delu, saj se s tem bistveno znižajo stroški okvare zdravja (Gspan, 2004, str. 4).

Povprečno se v Sloveniji izgubi 17 koledarskih dni na vsakega zaposlenega zaradi bolniškega staleža in v povprečju je vsak dan v bolniškem staležu 37000 zaposlenih (Gspan, 2004, str. 7). Naslednji podatki kažejo, kako pomembno je za državo, da izvaja preventivo varnega in zdravega dela.

V Sloveniji smo zaradi začasne ne zmožnosti za delo iz bolezenskih razlogov leta 2004 izgubili skupno 11,100.727 delovnih dni, kar je 56.500 dni več kot v letu poprej, od tega več kot milijon zaradi poškodb pri delu. Število in delež izgubljenih delovnih dni v breme delodajalcev sta se zmanjšala (s 6,027.432 v letu 2003 na 5,912.883 dni leta 2004), delež izgubljenih delovnih dni v breme zavoda pa se je povečal. Leta 2004 je namreč zavod bremenilo 5,187.844 delovnih dni, to je približno 171 tisoč več kot v letu poprej. Za toliko več dni je moral delodajalec zagotoviti tudi nadomestila plač. Število izgubljenih delovnih dni je na primer v letu 2003 pomenilo 4,65 odstotka vseh delovnih dni v Sloveniji, kar je toliko, kot če vsak dan ne bi delalo okoli 35 tisoč delavcev. Odhodki zavoda za nadomestila so se nominalno povečali s 37,9 milijarde v letu 2003 na 41 milijard tolarjev v letu 2004. Zdravstveni absentizem se med posameznimi območji v Sloveniji vsa leta precej razlikuje. Najnižji je že vrsto let na območju Nove Gorice in Kopra, najvišji na območju Raven in Celja (Vugrinec, 2005, str. 4).

Vsak dan je v Sloveniji na bolniški v povprečju 35.000 zaposlenih, čeprav jih po statistiki Zavoda za zdravstveno zavarovanje Slovenije dobra desetina bolezen le hlini. Bolniška v povprečju traja skoraj 14 dni, kar nas uvršča na spodnji del lestvice evropskih držav. Na Nizozemskem bolniška v povprečju traja le 5,5 dneva, na Hrvaškem 11,6, v Avstriji pa 12,6 dneva. Ker smo poleg Švedske edina evropska država, kjer pravica do bolniškega dopusta ni omejena, so nekateri na bolniški tudi po deset let in več. Hkrati smo edina evropska država, ki pravico do bolniške odsotnosti priznava brezposelnim - ti so bili samo lani na bolniški kar 187.000 delovnih dni. Prvih trideset dni jim je bolniški dopust plačal državni proračun, pozneje pa javna zdravstvena blagajna. Za neposredno plačilo bolniškega dopusta gre iz zdravstvene blagajne dobra desetina vseh sredstev oziroma 41 milijard tolarjev, nekaj več pa za nadomestila do trideset dni bolniškega dopusta vsako leto plačajo delodajalci. Bolniška odsotnost tako na leto zahteva kar okoli šest odstotkov bruto domačega proizvoda (Matos, 2005, str. 12).

4.2. Poškodbe pri delu v EU

Vsako leto v državah članicah EU petnajsterice zabeležijo okoli 4,8 milijonov nezgod neposredno pri delu, ki zahtevajo odsotnost z dela več kot tri dni. Skupno število nesreč pri delu letno je okoli 7,4 milijona. Smrtno se vsako leto ponesreči približno 5.500 delavcev. Oba pojava sta značilna pretežno za male delodajalce, ki zaposlujejo 65% delovne sile EU. 17% vseh odsotnosti z dela je povezanih z nesrečami pri delu, na leto pa se zaradi tega izgubi 210 milijonov delovnih dni. Ti podatki povedo, da se tako v EU vsakih pet sekund pripeti ena nesreča pri delu, vsake dve ure pa en zaposleni umre zaradi nesreče pri delu. V EU zavarovalniški stroški zaradi posledic nezgod znašajo 20 milijard Evrov na leto. Podjetja vsako leto izgubijo za približno 1,8 milijarde prihodka, zaradi nesreč pri delu. V Veliki Britaniji ter na Nizozemskem ocenjujejo, da 1,5% BDP teh dveh držav odpade na odpravljanje posledic nezgod (Accident prevention 1, 2003).

V Evropi petnajsterice je leta 2003 60% zaposlenih menilo, da njihovo delo vpliva na njihovo zdravje, 1,3% jih je menilo, da delo izboljšuje njihovo zdravje. Najpogostejše bolečine leta 2003

so bile splošne bolečine, katerim je bilo izpostavljenih pri delu 41% delavcev, bolečine v hrbtu (34%), stres (28%), bolečine v mišicah ramen in vratu (23%), bolečine v mišicah spodnjih okončin (22%) in zgornjih okončin (20%) (Delovne razmere v državah pristopnicah in kandidatkah, 2002).

Preventivni, na varno delo usmerjeni ukrepi, odpravljajo z delom povezane vzroke bolezni – zmanjšujejo delovno obremenitev (varstvo in zdravje pri delu – varnejši stroji, boljša klima, rotacija in organizacija dela ipd.). Najmanj uporabljajo te ukrepe podjetja na Irskem in v južni Evropi (razen Italije). Ti se v južni Evropi bolj nanašajo na klasično varnost in zdravje pri delu, v severni pa na izboljševanje zdravja in delovnih pogojev ter okolja (izboljšanje organizacije dela in participacije, rotacija nalog ipd.). Na Norveškem morajo delodajalci po zakonu analizirati in poročati o zdravju zaposlenih, delovnem okolju in varnosti ter skladnosti stanja s predpisi. Morajo se zavarovati za primere nesreč pri delu in poklicnih bolezni, da lahko zaposlenim v teh primerih izplačajo polno nadomestilo. V EU je bil prvotno poudarek na preprečevanju nesreč pri delu in poklicnih bolezni, sedaj pa se uveljavlja strategija promocije zdravja na delovnem mestu za vzdrževanje dobrega splošnega zdravstvenega stanja zaposlenih - njihove kapacitete. Tu so vodilne države severne Evrope, kjer zajemajo preventivni, na osebo usmerjeni ukrepi, razen izobraževanja zaposlenih o zdravju in varnosti pri delu še izobraževanje o zdravem načinu življenja (zdrava prehrana, gibanje, škodljivost kajenja in uživanja alkohola, tečaji sposobnosti komuniciranja ipd.) (Juvan, 2005, str. 32).

Evropska ustanova za izboljšanje življenjskih in delovnih razmer je leta 2003 izvedla obsežno raziskavo o delovnih razmerah, v takrat še državah kandidatkah za vstop v Evropsko unijo. Primerjava s takratno Evropsko unijo petnajsterice je pokazala veliko razlik. Ene glavnih so bile: več delavcev je menilo, da je njihovo zdravje ogroženo v državah kandidatkah, zdravstvene težave v teh državah so večje, delovni čas je bil daljši in polovičen delovni čas je bil manj običajen kot v takratni EU, manjše število delavcev se je usposabljal in delo v državah kandidatkah ni nudilo veliko možnosti za učenje. V državah kandidatkah so bili delavci bolj izpostavljeni fizičnim faktorjem tveganja, višji pa je bil delež delavcev zaposlenih v kmetijstvu in države kandidatke so imele manj višje kvalificiranih delavcev. Skrb za varnost in zdravje pri delu je v novih članicah EU na precej nižjem nivoju kot v starih članicah. Število poškodb pri delu s smrtnim izidom je trikrat višje v novih članicah. Podobno je tudi pri odsotnosti z dela zaradi poškodb, ki je daljše od treh dni. Slovenija se tukaj uvršča malo pod povprečje EU (Hurley, 2002, str. 1).

Razlog za slabe razmere glede varnosti in zdravja pri delu v novih članicah EU je razvitost teh držav. Države imajo mnogo slabši standard kot ostale, tako da podjetjem za varnost pri delu zmanjka denarja oziroma denar raje porabijo za kaj drugega. Ta podjetja že tako bijejo boj za obstanek na trgu, tako da so jim stroški za zagotavljanje varnosti pri delu odveč oziroma si jih sploh ne morejo privoščiti. Vse to pa se pozna pri številu poškodb in bolezni zaradi dela. Delavci so pripravljeni delati na zelo nevarnih in zdravju škodljivih delovnih mestih, saj vedo, da za njihovo delovno mesto čaka veliko nadomestnih delavcev, ki so pripravljeni delati za manj denarja.

Nova strategija za varnost in zdravje pri delu v EU, ki bo veljala od leta 2007 do 2012, bo poudarjala, da se „preprečevanje izplača“, saj manj nezgod in bolezni zaradi dela pomeni večjo produktivnost, omeji stroške, poveča kakovost dela in tako ovrednoti evropski človeški kapital. Strategija bo upoštevala nove vrste tveganj na delovnem mestu, zagotavljala ustrezno uporabo obstoječih standardov na področju varnosti in zdravja ter skušala ohraniti najnižjo mejno raven zaščite na delovnem mestu in zaščito delavcev, ki niso ustrezno zavarovani. Posebno pozornost bo namenila kakovosti preventivnih služb, zdravstvenemu in varnostnemu usposabljanju ter drugim sredstvom za doseg boljšega izvajanja standardov zdravja in varnosti. Komisija evropskih skupnosti pa bo še naprej nadzirala prenos in izvajanje zakonodaje, saj je kakovost izvajanja ključnega pomena. Poleg tega morajo biti za učinkovito izvajanje vse zadevne strani zmožne prevzeti odgovornost. Evropski socialni sklad bo igral ključno vlogo pri povečanju zmogljivosti uprave in socialnih partnerjev (Socialna agenda 2005-2010, 2005).

5. Ekonomski vidik varnih delovnih razmer

Varnost pri delu vpliva na gospodarjenje podjetja in na narodno ekonomijo. Zato je varnost pri delu tudi ekonomska kategorija. Ekonomski vidik varstva pri delu je poleg etičnega, tehničnega, zdravstvenega, socialnega, psihološkega in pravnega vidika za uveljavljanje varstva brez dvoma med najpomembnejšimi. Ekonomski vidik je namreč tisti mehanizem, ki v praksi sam po sebi in ne glede na različne deklaracije, predpise in nadzor najboljše in samodejno uravnava do katere stopnje se v praksi uveljavi varstvo. Ekonomski vidik namreč vzpodbuja varstvo toliko časa, dokler je ekonomski učinek varstva večji, kot so stroški za varstvo (Gspan, Jug, 1993, str. 9).

V ozadju varnih in zdravih delovnih razmer je čista ekonomska logika: zdrav delavec je manjši strošek za bolniška nadomestila, manjša je verjetnost za izplačilo odškodnin za bolezni pridobljene na delovnem mestu, večje je zadovoljstvo zaposlenih in višja storilnost zaradi splošne boljše kondicije delavcev.

Stabilno delovanje podjetja zagotavlja predvideno ekonomsko učinkovitost. Upad v učinkovitosti povzroča izpad dohodka zaradi izpada proizvodnje, dodatne stroške odprave motnje, dodatne stroške dela, lahko tudi izgubo trga ipd. Tako je interes vodstva vsakega podjetja zagotavljanje stabilne ravni delovanja podjetja. V delovanju vsakega podjetja predstavljajo pomemben strošek tudi stroški zagotavljanja varnosti in zdravja pri delu (Batič, 2002, str. 400):

- kompenzacija za ogrožanje varnosti delavcev lahko pomeni pomembne dodatne stroške,
- izjemno visok strošek pomenijo kompenzacije, kadar je ogrožena varnost okolja,
- vsi pomembnejše stroške postajajo nadomestila za ogrožanje varnosti posameznika.

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

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

Interes za varstvo je lahko z ekonomskega vidika zagotovljen sam po sebi, če sta izpolnjena dva pogoja (Gspan, Jug, 1993, str. 12):

- stroški za zagotavljanje varstva ne smejo biti večji, kot je škoda zaradi slabega varstva, torej nezgod
- cena poškodbe in zdravstvene okvare mora biti ocenjena dovolj visoko.

Cena delavca oziroma njegove poškodbe je odvisna od razvitosti gospodarstva ter od tega, ali so v škodo všteti le neposredni stroški nezgode, ali tudi vsi posredni stroški, ki jih utrpí podjetje ali družba zaradi poškodbe ali zdravstvene okvare. V razvitem in urejenem gospodarstvu, kjer so delavec in njegove pravice visoko zavarovane, je cena poškodbe oziroma zdravstvene okvare velika. V manj razvitih gospodarstvih na delovno mesto, ki postane prosto zaradi poškodbe ali bolezni delavca, čaka veliko število nadomestnih delavcev, ki je pripravljeno delati na zelo nevarnih delovnih mestih. Tu je cena delavca oziroma njegove poškodbe majhna.

Ocenjuje se, da je v povprečju škoda v podjetju 3 do 5-krat višja od bruto osebnega dohodka poškodovanega ali zbolelega odsotnega delavca. Škoda na ravni države je neprimerno večja in je razen neposrednega izpada vrednosti družbenega proizvoda še škoda zaradi vseh drugih posrednih posledic, kot so dodatne obremenitve zdravstvenega in invalidskega zavarovanja, dodatne potrebne kapacitet zdravstvenega osebja in bolnišničnih zmogljivosti in stroškov, usposabljanje dodatnega kadra za intervencije in zdravljenje, stroški raziskav nezgod, sodstva in številni drugi posredni stroški. Leta 1997 je bilo ocenjeno, da je bila v Sloveniji posledična družbena škoda zaradi poškodb pri delu 125,4 mrd SIT ali 4,3 % BDP oziroma 15 % letnega proračuna Slovenije (Gspan, 2004, str. 7).

Izkušnje evropskih držav kažejo, da lahko bolj kot kazni pospešijo uresničevanje ukrepov za varnost in zdravje pri delu razni ukrepi motivacije in ekonomske stimulacije. Ti ukrepi, ki so možni pri nas, so (Resolucija o nacionalnem programu varnosti in zdravja pri delu, 2003):

- znižanje prispevkov za poškodbe pri delu in poklicne bolezni delodajalcem, ki imajo podpovprečno število poškodb pri delu in poklicnih bolezni. To je uvedba bonusov, kot ekonomskega stimulatívne vzvoda za delodajalce. Takšen ukrep bo možen šele ko bo takšno obvezno zavarovanje uvedeno,

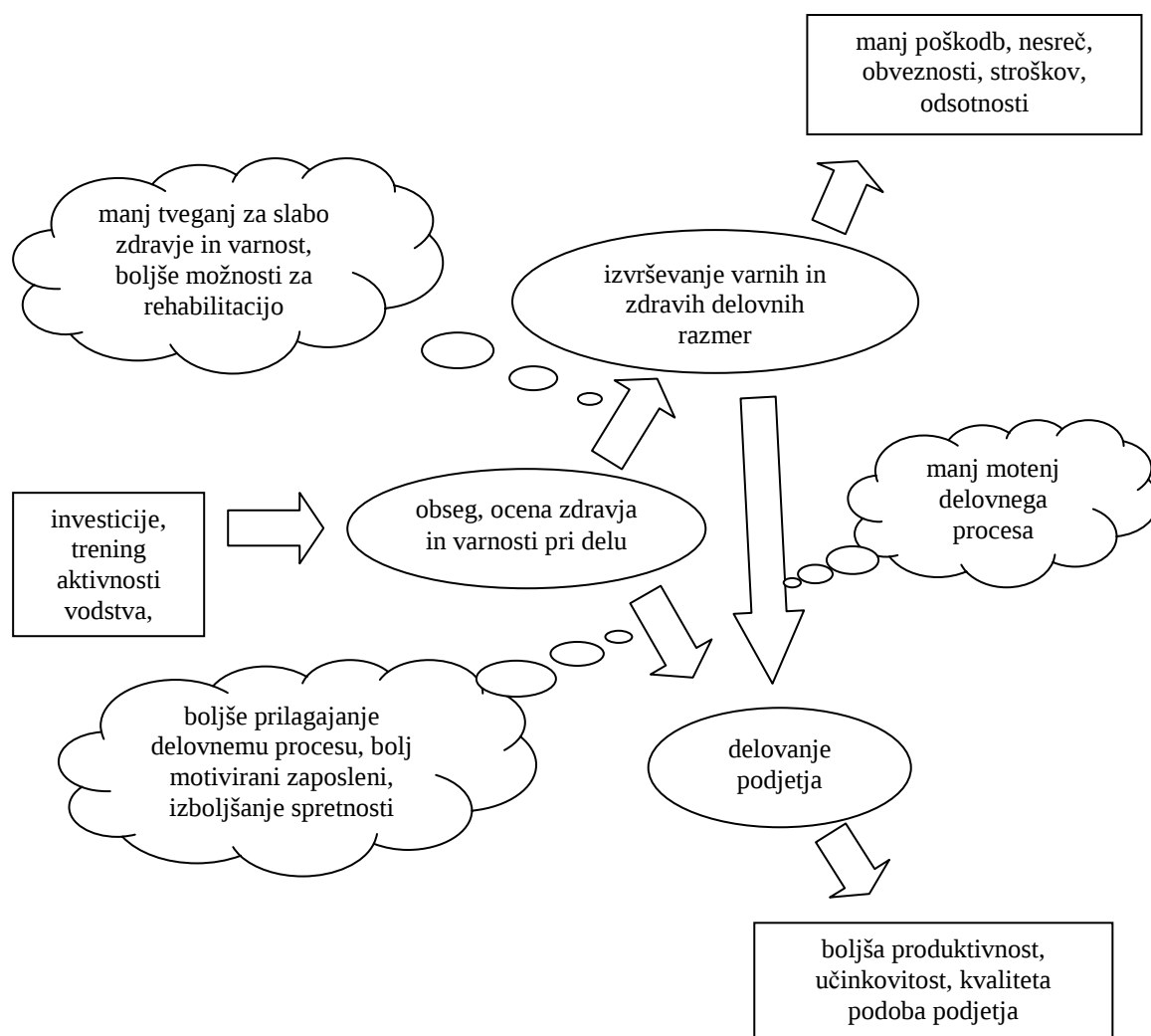
- pomoč države delodajalcem pri pridobitvi ugodnih (domačih in tujih) kreditov, potrebnih za vlaganja v oziroma zamenjavo tehnologije in proizvodnje, s katero je pričakovati izboljšanje varnosti in zdravja pri delu. Pri tem ni osnovni cilj investiranje, ampak vlaganje v področja, kjer so v ospredju pričakovana izboljšanja varnosti in zdravja pri delu pri delodajalcih,
- 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 priznaj, certifikatov in nagrad delodajalcem, ki dosegajo najboljše rezultate na področju varnosti in zdravja pri delu.

Varnosti in zdravja pri delu se v delovnem okolju ne da ustvariti, če v ta proces niso vključeni zaposleni. Za njihovo vključitev je potrebno veliko naporov vodstva podjetja ter službe varstva pri delu, če naj delavce motivirata, da poleg dela skrbijo tudi za svoje zdravje. Namen je dosežen, ko ti priporočila začnejo upoštevati tako na delovnem mestu kot tudi doma. Če se to posreči, je delodajalec zmanjšal stroške, delavci pa so bolj zdravi in po upokojitvi, ne boleajo zaradi poklicne bolezni.

Zdravje delavcev ima ekonomsko komponento, kajti slabšanje zdravja delavcev povzroča nižjo učinkovitost in s tem nižji dohodek. Strošek pomeni izpad dohodka delavcu in delodajalcu. Vsak izpad učinkovitosti in slabšanje zdravja delavcev je tako možno ekonomsko ovrednotiti. Prav tako je možno ekonomsko ovrednotiti tudi ukrepe, ki so usmerjeni v ustvarjanje ugodnejšega delovnega okolja, v oblikovanje dela, ki bo zdravju manj škodljivo in manj nevarno za delavce. Ukrepi intervencij se imenujejo humanizacijski ukrepi, ki povzročajo stroške podjetju. Ti ukrepi so ergonomске, tehnološke, organizacijske in kadrovske izboljšave. Ti ukrepi dolgoročno pomenijo varčevanje denarja, saj zmanjšajo poškodbe pri delu, obolevnost in smrtnost zaradi dela (Batič, 2002, str. 401).

Zagotavljanje varnih delovnih razmer, preprečevanje delovnih poškodb in bolezni ne le zniža stroške, ampak pripomore k delovanju in zgledu podjetja. Tako je za vsako podjetje bolje preprečevati nesreče, kot pa zmanjševati škodo, ki nastane zaradi nesreč. Zdravi delavci so bolj produktivni in lahko delajo bolj kvalitetne izdelke ali storitve. Kako podjetje deluje dobro in kako je to povezano z varnimi delovnimi razmerami, prikazuje Slika 2 na strani 19.

Slika 2: Povezava med zagotavljanjem varnih in zdravih delovnih razmer in delovanjem podjetja



Vir: Economic appraisal of preventing work accidents at company level, 1998.

5.1. Ekonomski pomen zagotavljanja varnih delovnih razmer

Ko proučujemo pomen varnih delovnih razmer, se moramo zavedati vpliva varnosti na posameznika, kot tudi vpliva na delovanje organizacije. Delavci lahko upravičeno pričakujejo, da jim bo zagotovljeno zdravju neškodljivo delovno okolje in da bodo dobili socialno varnost za primer začasne ali trajne nezmožnosti za delo. Skrb za njihovo varno delo ima tudi visok psihološki učinek, saj povečuje njihovo prepričanje, da so za podjetje pomembni. S tem se povečuje motivacija pri zaposlenih. Delodajalci si želijo visoko produktivne in zdrave delavce, s katerimi bi želeli imeti čim manj direktnih in indirektnih stroškov zaradi njihove zmanjšane delovne zmožnosti. Nacionalno gospodarstvo je odvisno od razpoložljive delovne sile in od tega, koliko stroškov ima z zdravljenjem obolelih delavcev in zavarovalniškimi zahtevki.

Veliko organizacij v finančnih težavah skuša prav na račun izdatkov za varnost pri delu izboljšati svojo trenutno situacijo. Predvsem v tistih, ki si prizadevajo za doseganje dobička pa predpise kršijo. Taka podjetja uporabljajo zastarele in zdravju pogosto škodljive tehnološke postopke in ne upoštevajo njihovih vplivov na zdravje delavcev in vplivov na okolje. Tako ravnanje je kratkovidno in nevarno. Podcenjevanje varnosti pri delu ne ogroža le delavcev, pač pa zmanjšuje učinkovitost celotne organizacije. Delavci so dokazano uspešnejši, če delajo v boljših in varnejših razmerah (Svetic, 1998, str. 377).

Varne delovne razmere je potrebno zastaviti ne samo zaradi zmanjševanja izpostavljenosti delavcev škodljivim dejavnikom, temveč tudi zato, da povečamo sodelovanje zaposlenih in vodstva pri pospeševanju bolj varnega in bolj zdravega delovnega okolja. Potrebno je spodbujati timsko delo in odkrite razprave, saj oboje vodi do boljših medsebojnih odnosov pri delu in prispeva k večji zavzetosti pri delu in večji produktivnosti.

Vlaganje v varnost pri delu ima pomemben vpliv na zdravje in dolgotrajno produktivnost. Stresno delo, negotovost zaposlitve povzročajo znatne, čeprav skrite stroške, tako delodajalcem, kot tudi zaposlenim. Če bi te vključili v ekonomska predvidevanja, bi le ta predstavljala veliko bolj realno sliko. Potrebno je storiti vse za promocijo bolj zdravega delovnega okolja in sicer preko zakonodaje, standardov in tudi mehanizmov prisile. Podjetja bi morala sprejeti koncept zdravih podjetij, ki temelji na treh elementih: promocija zdravja za osebje, proizvod mora biti čimbolj zdrav in podpora različnim programom za varovanje in izboljšanje zdravja.

Pri obravnavanju ekonomskih učinkov varnosti in zdravja pri delu se je potrebno vprašati, kdo je subjekt, ki nosi breme posledic nezgod in zdravstvenih okvar, da bi ugotovili, kdo je za varnost in zdravje pri delu sploh najbolj zainteresiran. Tako lahko razberemo, da ostajajo tri ravni, ki imajo interes do varnega in zdravega dela (Gspan, Jug, 1993, str. 14, 15):

- *raven države*: nezgode zmanjšujejo splošno blaginjo države, zmanjšujejo bruto domači proizvod, večajo neposredne stroške za zdravljenje, posredno večajo stroške zdravstvenega zavarovanja, ker so za poškodovane ali obolele potrebne dodatne bolnišnične zmogljivosti, potreben je dodaten zdravstveni kader, potrebna so večja sredstva za zdravstveno in invalidsko zavarovanje, zmanjša se potrošnja in trg zaradi zmanjšanje potrošnje obolelih,...
- *raven podjetja*: podjetju poškodbe in zdravstvene okvare večajo režijske stroške, stroške zavarovanja, podjetje potrebuje dodatno število nadomestnih delavcev, nezgode motijo in prekinjajo proizvodnjo, poškodbe večajo stroške zaradi raziskav nezgod, nastajajo stroški zaradi civilnih tožb, zmanjša se ugled in posledično konkurenčnost podjetja zaradi neizpolnjevanja pogodbenih terminskih obveznosti, slabša konkurenčnost znižuje dohodke delavcev in povzroča odliv strokovnjakov,...
- *raven delavca*: pri obravnavanju posledic poškodbe in zdravstvene okvare moramo ločiti dve ravni in sicer: poškodovanega oz. obolelega in ostale, nepoškodovane delavce.

Poškodovani oz. oboleli je oškodovan pri dohodku v času zdravljenja, pri začasnem ali trajnem zmanjšanju delazmožnosti se mu zmanjša možnost zaposlitve na delih z večjim dohodkom in na delih, za katera je bil najboljše usposobljen, zmanjša se mu kakovost življenja zaradi okvar, ki jih je doživel, zmanjša se kakovost življenja družinskih članov. Delavec, ki se sicer ni poškodoval, pa se lahko sam prepriča o stroških, ki jih mora plačevati za solidarnostno pokrivanje slabega varstva pri delu, če si na plačilni listi ogleda pri svoji kosmati plači obvezne dajatve za zdravstvo, invalidsko in pokojninsko zavarovanje, ipd. oz. si podrobneje ogleda strukturo dajatev za dopolnilno zavarovanje.

Pri poklicnem tveganju je posebno pomembno dvojje dejstev (Batič, 2002, str. 400):

- če je tehnična raven varnosti razmeroma velika, pričenjajo prevladovati poškodbe zaradi napačnega ravnanja delavcev iz nevednosti ali nepazljivosti,
- vedno bolj postajajo pomembne zdravstvene okvare zaradi fizičnih, psihičnih ali senzornih preobremenitev pri delu ali napačno oblikovanega dela. Zato se namenja posebna pozornost večanju varnostne kulture zaposlenih in zdravemu oblikovanju dela - ergonomiji.

V večini primerov se vodstva za programe, s katerimi ohranjajo in krepijo zdravje svojih delavcev, odločajo na podlagi dobro pretehtanih odločitev, vendar natančnejše odgovore o tem, kdaj in koliko vlagati v zdravje zaposlenih, lahko daje le ekonomska analiza. Tako je ameriška družba Adolph Coors Company in Golden v Coloradu ugotovila, da z zdravstvenim programom, ki ga je razvila za svoje delavce in njihove zakonske partnerje, letno privarčuje 1,9 milijona dolarjev. Izračunali so, da vsak dolar, porabljen po predvidenem programu, prinese zaradi prihranka pri stroških bolezni, zdravljenja, zmanjšanju stresa pri delu in povečani storilnosti 6,15 dolarja prihranka podjetju (Carrell et al., 1995, str. 597).

Z ukrepi za ohranjanje in krepitev zdravja delavcev se tako izboljšuje fiziološko stanje zaposlenih, vpliva se na boljši delovni učinek delavcev in tudi na celotni rezultat organizacije. Tabela 1 na strani 22, prikazuje koristi ukrepov za ohranjanje in krepitev zdravja zaposlenih.

Tabela 1: Koristi ukrepov za ohranjanje in krepitev zdravja zaposlenih

Izboljšanje fiziološkega stanja delavcev	Boljši delovni učinek zaposlenih	Koristi za organizacijo
• zmanjšanje telesne teže in izboljšano delovanje vitalnih organov • boljše splošno zdravstveno stanje • odpravljanje in preprečevanje razvad in zasvojenosti • manjše število stresnih stanj • boljša delovna usposobljenost	• manj odsotnosti z dela • manj nesreč pri delu zaradi utrujenosti • večji delovni učinek • večja zavzetost za delo	• manjši stroški za zdravstveno varstvo • večja delovna zmožnost delavcev • večja delovna morala in storilnost • manjši izdatki za delo preko dogovorjenega delovnega časa ali za nadomeščanje med odsotnostjo z dela • manj motenj delovnega procesa

Vir: Carrell et al., 1995, str. 597.

Stroški nesreč pri delu in bolezni zaradi dela, ki jih mora kriti podjetje, so odvisni od števila zaposlenih v podjetju, števila nesreč pri delu, narave dela in vrednosti materiala, proizvodov oziroma storitev. Kakšen vpliv imajo ti stroški v podjetju je odvisno predvsem od poslovanja podjetja. Tako so izgube zaradi nesreč in bolezni v podjetjih, ki imajo slabo sliko poslovanja, lahko usodne. Izguba usposobljenih in spretnih delavcev ima lahko večji pomen kot pa direktni stroški sploh lahko prikažejo. V Veliki Britaniji tako 60% podjetji propade, potem ko se jim je zgodila prekinitev poslovanja za več kot devet dni. Veliko podjetji misli, da je večina stroškov nesreč krita s strani zavarovalnice, realnost pa je ponavadi drugačna, saj zavarovalne police ne krijejo vseh stroškov. Tako ponavadi zavarovalnice povrnejo stroške resnih nesreč oziroma škode, je pa to kritje odvisno od individualne zavarovalne police in njenih pogojev. Nezavarovani stroški nesreč pri delu ponavadi vključujejo stroške izgubljenega časa, popravilo opreme oziroma obrata, dodatne plače za nadomestne delavce in za nadure, bolniške, odložitve in izgubo proizvodnje, stroške preiskav nesreče, kazni, izgubo pogodb z drugimi podjetji, izgubo ugleda. Nezavarovani stroški nesreč so ponavadi višji od zavarovanih, kar se lahko primerja z ledeno goro v morju. Stroški povrnjeni od zavarovalnice so vidni, toda pod površino so nevidni oz. nezavarovani stroški. Tako kot ledena gora tudi večina stroškov nesreč ni takoj vidnih. Angleške raziskave v več podjetjih so pokazale različna razmerja med temi stroški. V večini podjetji kjer je manj nevarno okolje, znaša razmerje med zavarovanimi in nezavarovanimi stroški 1:3,3. To pomeni, da za vsak funt povrnjen od zavarovalnice, podjetje iz lastnih virov plača še 3,3 funta za stroške nesreč. Raziskave vladnega organa za varnost in zdravje pri delu v Angliji (HSE) so pokazale razmerje med zavarovalnimi premijami in nezavarovanimi izgubami,

in sicer 1:8 do 1:36. To pomeni za vsak funt plačan za zavarovalno premijo, podjetje plača 8 do 36 funtov za izgube zaradi nesreče pri delu (The costs of accidents and ill-health at work, 12.01.2006).

5.2. Stroški varnih delovnih razmer in stroški nezgod

Danes na trgu ni lahko dobiti sposobnih, dobrih in zvestih delavcev, zato se v podjetjih zavedajo, da morajo zagotoviti zdravje in varnost svojih zaposlenih če želijo, da bodo še dolgo uspešno delali. Ker pa so podjetja po drugi strani zelo previdna pri stroških, je seveda vsaka odločitev za ukrepe na področju varnosti in zdravja zaposlenih zelo težka. Podjetjem je težko ostati konkurenčen na trgu ob vseh večjih stroških poslovanja, zato je vsaka odločitev o dodatnih stroških skrbno načrtovana in pretehtana.

V Sloveniji je problematika visokih stroškov vezana na stroške nezgod in bolniške odsotnosti. Z Zakonom o varnosti in zdravju pri delu so predpisane tudi denarne kazni in zagrožene globe ter odškodninski zahtevki iz naslova poškodb in zdravstvenih okvar. Tukaj se pokažejo koristi vlaganja sredstev podjetja v varnost, saj so ti stroški ponavadi nižji kot stroški, ki jih ima podjetje zaradi slabe varnosti.

Z vidika delodajalca je možno stroške zagotavljanja varnosti in zdravja pri delu ocenjevati po naslednjih postavkah (Resolucija o nacionalnem programu varnosti in zdravja pri delu, 2003):

- interni stroški delodajalca;
- eksterni stroški delodajalca (plačilo prispevkov za kritje stroškov prenesenih na širšo solidarnost v zdravstveno in invalidsko zavarovanje) in
- izguba dohodka zaradi prezgodnje invalidnosti ali smrti, ki jo je možno presojati tako z vidika delodajalcev kot tudi z nacionalnega vidika.

Stroške varstva in stroške nezgod prištevamo med t.i. eksterne ali zunanje učinke, za katere velja, da se pojavljajo med aktivnostjo proizvodnih faktorjev, a jih ti ne upoštevajo pri kalkulacijah.

Ločiti je potrebno dve vrsti stroškov, ki so povezani z varnostjo in nezgodo, in sicer (Gspan, Jug, 1993, str. 24, 25):

- eksplicitni stroški. Eksplicitne (ali očitne) stroške nekateri imenujejo krajše kar stroški. Stroške imenujmo vse knjigovodske dokumentirane izdatke, ki so povezani z:
 - o zagotavljanjem varstva
 - o z nezgodami.

Izdatki za zagotavljanje varstva so stalni izdatki, ki niso povezani z določeno konkretno nezgodo, npr. izdatki za osebne dohodke varnostnega inženirja, za osebna varovalna sredstva, sredstva za zaščitno prehrano in rekreacijo, za prehodne in periodične preglede, preskuse in

preiskave, izdatke izobraževanja in strokovne literature, preskusov znanja, za vzdrževanja sredstev za prvo pomoč in reševanje, zavarovalne premije ipd.

Izdatki, ki so povezani z nezgodo, so vsi izdatki, ki so fakturirani v zvezi z določeno nezgodo, npr. nadomestilo osebnih dohodkov delavcev v času zdravljenja, izdatki za obisk zdravnika, nudenje prve pomoči, prevoz v bolnišnico, zdravljenje, rehabilitacijo, izdatki za porabljeni material za prvo pomoč, izdatki za nadomestilo uničenega materiala, poškodovanih sredstev za delo, penale, pomoč poškodovanim in družinam, stroški za nadomestilo poškodovanega orodja ipd.

- implicitni stroški. Implicitni stroški so skriti stroški. Nekateri jih imenujejo skrajšano izgube. Izgube imenujemo v nadaljnjem vrednost tistih »skritih stroškov« podjetja ali družbe, ko so v zvezi s poškodbo, vendar jih ni mogoče neposredno evidentirati npr. s konkretnimi računi ali s knjigovodskimi vknjižbami oz. podatki. Med izgube štejemo tako največkrat: vrednost zmanjšanega učinka dela ali proizvodnosti zaradi nezgode, manjšo moralo delavcev, vrednost raziskav nezgode, vrednost škode zaradi neizpolnjenih pogodbenih obveznosti in posledično zmanjšanje ugleda podjetja, izpad pri bodočih natečajih, vrednost cene za nadomestne ali rezervne delavce, za usposabljanje ali uvajanje nadomestnih delavcev v delo poškodovanega, cena prerazporeditve delavcev, vrednost manjše proizvodnosti novega, neusposobljenega delavca v času uvajanja, zmanjšana produktivnost v času usposabljanja poškodovanega za drugo delo, udeležba predstavnika na invalidskih komisijah ali pri sodnih obravnavah, priprave za obravnavo ipd. Med izgube moramo šteti tudi že omenjeno celotno družbeno režijo.

Cena poškodbe niso samo direktni, knjigovodsko dokumentirani izdatki, posebej pa še ne samo vrednost osebnega dohodka za čas odsotnosti poškodovanega. Dejanska škoda v resnici daleč presega samo stroške osebnega dohodka in druge knjigovodsko dokumentirane ali direktne izdatke, ampak zajema tudi druge izgube, torej vsebuje tudi posredne ekonomske posledice nezgode ali zdravstvene okvare, ki jih za vsak primer v celoti težko izračunamo ali ocenimo, ker niso neposredno razvidni iz faktur. Tako velja podjetje s slabo varnostjo za nezdravo podjetje, ker je to očiten znak, da s podjetjem nekaj ni v redu. Tako podjetje nima tržne cene. Zato je zagotavljanje varnosti in zdravja pri delu delavcev eden prvih kriterijev za ugled podjetja. V dobrih podjetjih torej velja pravilo, da je najpomembnejša naloga skrb za zdravje in varnost delavcev, šele nato pa je skrb za uspešnost podjetja. Kajti delavci, ki se čutijo pomembne za podjetje so bolj motivirani za delo in tudi bolj produktivni.

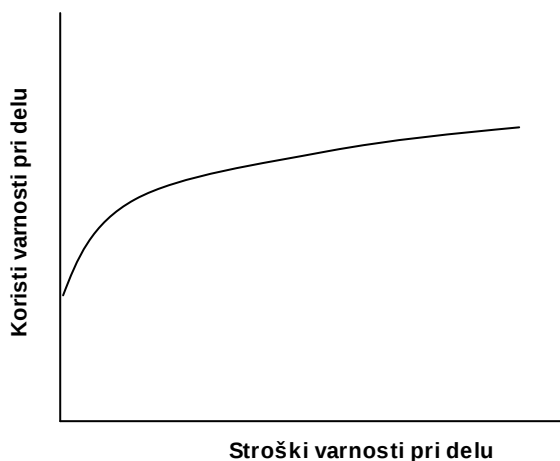
Pomembnejši stroški zdravja so (Batič, 2002, str. 401):

- stroški odsotnosti zaradi bolezni. Odsotnost zaradi bolezni je strošek, ki prizadane delodajalca, delavca in tudi širšo skupnost,
- stroški absentizma. Nepredvidene odsotnosti in umik iz delovne situacije so delodajalčevi stroški,

- stroški fluktuacije. Visoka stopnja fluktuacije zahteva vedno nova kadrovanja, usposabljanja in uvajanja delavcev, kar povzroča tudi visoke stroške delodajalca,
- stroški nadomestil zaradi pojavljanja poklicnih bolezni. Negotovi vplivi delovnega okolja in preobremenjenost lahko povzročijo pojavljanje poklicnih bolezni. Glede na veljavno zakonodajo ima delavec pravico do nadomestila za izgubo zdravja. To predstavlja strošek delodajalcu,
- stroški invalidizacije. Poškodbe pri delu lahko povzročijo okvaro posameznega organskega sistema, zmanjšajo delazmožnost in povzročijo invalidnost. Vse to je dodaten strošek, ki se kaže v kompenzacijah za nižjo učinkovitost ali nadomestilih za stopnjo invalidnosti,
- stroški odškodnin zaradi umrljivosti. Umrljivost zaradi vplivov dela povzroča velik strošek delodajalcu, indirektno pa širši skupnosti. Smrt zaradi neugodnih vplivov dela in delovnih razmer lahko pomeni zelo visoko odškodnino, ki pa jo mora plačati delodajalec.

Vodstvo najpogosteje zanima, do kdaj vlagati v varnost pri delu. Brez ekonomske analize je odgovor netočen. Če vodstvo ne pozna podatka o razmerju med stroški in stopnjo varnosti, se težko odloča za nadaljnje ukrepe. Slika 3 prikazuje, da je vlaganje v varnost pri delu smotrno povečevati, dokler so koristi dodatnih vlaganj v varnost večje od dodatnih stroškov teh vlaganj.

Slika 3: Stroški in koristi varnosti pri delu



Vir: Svetic, 1998, str. 381.

Pri majhni stopnji varnosti pri delu so stroški za učinkovito povečanje varnosti razmeroma majhni, ali drugače povedano, učinek varstvenih ukrepov je razmeroma velik glede na vložena sredstva za povečanje varnosti. Pri veliki stopnji varnosti pri delu lahko varnost povečamo le z zelo velikimi stroški, zato je učinek vlaganja v povečevanje varstva majhen in ekonomsko ni vedno upravičen. Pri visoki stopnji varnosti postane ekonomski interes za povečanje varnosti majhen in je varnost mogoče povečevati le z uvedbo kakovostnih sprememb, kot npr.

sprememba tehnološkega postopka, proizvoda, proizvodnje, načina dela (Gspan, Jug, 1993, str. 14).

S spremembo tehnologije se lahko brez dodatnega vlaganja v varnost pri delu doseže večjo varnost. Pomembno je vedeti, da čim višji so stroški povezani s poškodbami in zdravstvenimi okvarami, tem večja varnost je ekonomsko upravičena. Dodatne naložbe v varno delo morajo pri visoki stopnji varnosti prinesiti še druge koristi, kot npr. povečanje storilnosti, zmanjšanje fluktuacije,... (Svetic, 1998, str. 382).

Stroški zagotavljanja varnih delovnih razmer so za veliko podjetji hudo finančno breme. Ti stroški največkrat presegajo njihovo ekonomsko sposobnost, kajti največji del stroškov predstavlja zamenjava stare tehnologije, namestitve dodatne opreme, preureditev postopkov in delovnih mest, zamenjava kemičnih snovi, izboljšanje varovalne opreme, dodatno usposabljanje in informiranje, povečani stroški zavarovanja,... Tako delo v večini podjetij ne ustreza niti zagotavljanju minimalne varnosti in zdravja pri delu. V takih podjetjih se dogajajo hude nesreče pri delu, katerih stroški so ponavadi veliko večji kot pa tisti, ki bi jih namenili preventivi.

Podjetje lahko ob pomanjkanju finančnih sredstev za preventivne ukrepe na področju zdravstvenega varstva poskrbi za zdravje delavcev že z majhnimi ukrepi, kot so (Cascio, 1991, str. 115):

- seznanjanje zaposlenih s posledicami nezdravega življenja,
- opozarjanje na dejavnike tveganja, ki lahko ogrožajo zdravje delavcev (prah, dim, hlapi) in odstranjevanje njihovega negativnega vpliva,
- spodbujanje, da zaposleni sami spoznajo dejavnike tveganja na svojem delovnem mestu in jih odpravijo,
- spodbujanje, da se zaposleni udeležujejo preventivnih zdravstvenih programov (proti visokemu pritisku, debelosti, odvisnosti od alkohola in droge).

Tudi v ostalih državah EU se srečujejo z visokimi finančnimi stroški, ki so posledica številnih problemov na področju varnosti in zdravja pri delu. Vsako leto se zgodi skoraj 5 milijonov nezgod pri delu, katerih rezultat so izgubljeni delovni dnevi, kar znaša okoli 146 milijonov, stroški zdravljenja in drugi s tem povezani stroški. Slabe ali nevarne delovne razmere tako gospodarstvo EU stanejo letno okoli 4% BPD-ja. Zaradi tako visokih stroškov se je Evropska agencija za varnost in zdravje pri delu leta 2002 in 2003 odločila za finančno pomoč okoli 700.000 majhnih in srednje velikih gospodarskih družb v Evropi. Shema, ki je bila zasnovana na principu konkurenčnosti in jo je agencija izvajala v imenu Evropskega parlamenta v obdobju od leta 2001 do 2004, je zagotavljala inovativnim organizacijam posojila v višini do 200.000 evrov. Namen posojil je bil izboljšati standarde varnosti in zdravja pri delu v 19 milijonih majhnih in srednje velikih gospodarskih družb v Evropi. Projekti so obsegali vse, od delavnic in izobraževalnih tečajev do čezmejnih reklamnih kampanj in širjenja primerov dobre prakse. Ocene so pokazale zelo dobre rezultate (Krepitev pomena varnosti in zdravja pri delu v Evropski uniji, 2005).

5.3. Analiza stroškov in koristi

Analiza stroškov in koristi je postopek za odločanje na dolgi rok. Pravilen postopek izdelave je primerjava sedanje vrednosti stroškov s sedanjo vrednostjo koristi. Odločitve se sprejmejo, če sedanja vrednost koristi presega sedanjo vrednost stroškov.

Poleg analize stroškov in koristi zagotavljanja varnih delovnih razmer v mnogih podjetjih uporabljajo tudi t.i. »pay-back« metodo. Pri tej metodi se enostavno izračuna, koliko časa je potrebno, da koristi pokrijejo stroške investicije za zagotavljanje varnosti pri delu. Za čas povrnitve stroška investicije je potrebno deliti strošek investicije s prihranki oziroma koristmi na leto (Teronen, 2001, str. 7).

Analiza stroškov in koristi zagotavljanja varnih delovnih razmer vsebuje tri korake (Economic appraisal of preventing work accidents at company level, 1998):

- pregled stroškov povezanih z investicijami za preventivo delovnih nesreč. Ustreznost teh stroškov je vedno mogoče preveriti in če so stroški ustrezni, je možna izvedba ocene.
- pregled možnih koristi, povzetek letnih koristi ali prihrankov. Razvidno mora biti, da so koristi neposredno povezane z investicijami. Vključeni morajo biti tudi letni ponavljajoči se stroški (npr. stroški vzdrževanja).
- tabela toka denarja, ki prikazuje porabo in prihodke za nekaj let.

V prvem koraku je potrebno zajeti investicije oziroma začetno porabo. Sem spadajo planiranje (stroški posvetovanja, tehnike ter notranjih aktivnosti), investicije (stroški za stroje, zgradbe, transportna sredstva, delovni prostor, teste), odstranitev oziroma premestitev (opreme, transport), osebje (stroški odpuščanja, usposabljanja), priprave (izguba kvalitete, dodatne plače in operacije, organizacijske aktivnosti, izguba produktivnosti) ter dohodek (prodaja odvečne opreme).

V drugem delu je potrebno zajeti letne stroške, prihranke ter dodatne stroške. Ta del obsega pet kategorij: produktivnost (število proizvodov, stroški neuravnoteženih izgub), stroški osebja (stroški varnosti in zdravja pri delu, stroški začasne zamenjave, stroški usposabljanja, zmanjšanje stroškov povezanih z bolniško odsotnostjo), vzdrževanje (stroški sprememb), pripomočki in poraba materiala (stroški sprememb porabe lastnine, ogrevanja, osvetlitve, sprememb pri porabi materiala, prezračevanja), kvaliteta (spremembe v količini ponovnega dela, izguba produkcije, spremembe cen zaradi kakovosti).

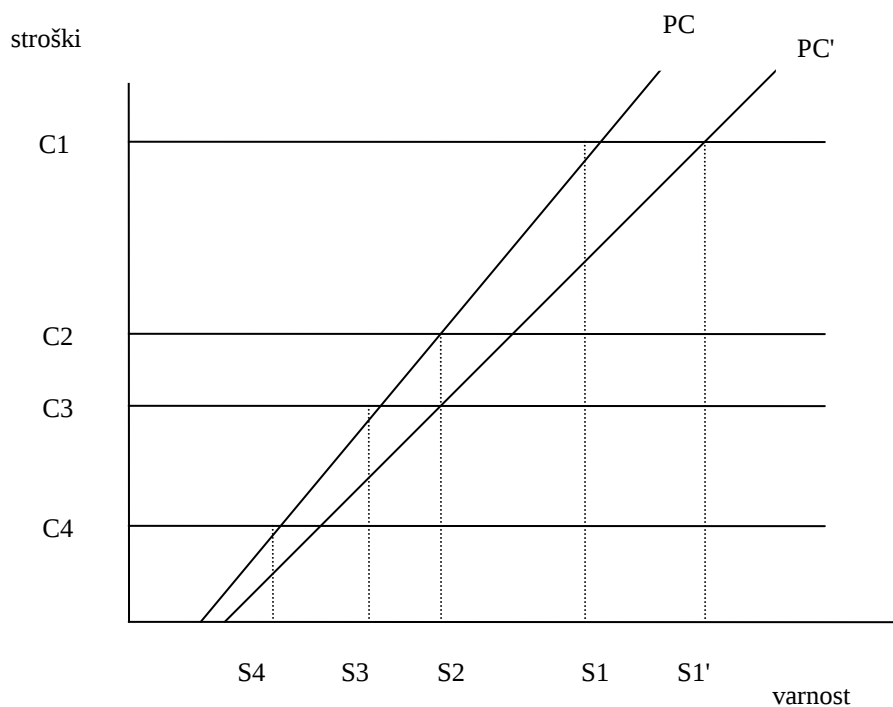
Tretji del je denarni tok, kjer se sešteje oba dela ter se tako ocenjuje velikost stroškov glede na koristi zagotavljanja varnih delovnih razmer za nekaj let.

Že veliko raziskav je pokazalo pozitivno povezavo med varnimi delovnimi razmerami in poslovnim uspehom. Raziskave kažejo, da ko podjetje poskrbi za dobre in varne delovne razmere, varnost ohranitve delovnega mesta, dobre odnose med delavci in vodstvom, pošteno

plačilo in motivacijo se lahko le-to osredotoči na izboljševanje produktivnosti in delovne učinkovitosti. Vse to pa vodi do poslovne uspešnosti podjetja. Tako varne in zdrave delovne razmere prinašajo koristi za podjetje. Te koristi so ponavadi povečana produktivnost, možnost pridobitve novih delavcev, zmanjšanje obratovalnih stroškov, zmanjšanje odsotnosti z dela, boljša finančna podoba, povečana pripadnost delavcev podjetju ... Koristi zagotavljanja varnih in zdravih delovnih razmer za podjetje se pokažejo, ko se zaradi nesreč in bolezni zaradi dela zmanjša produktivnost, večajo se organizacijski napor in stroški za zagotovitev nemotenega delovnega procesa. Posledice slabe varnosti pri delu so vidne tudi v kakovosti izdelka ali storitve in navsezadnje tudi v izgubi trga. Varovanje zdravja zaposlenih občutno vpliva na ceno delovne sile pri posameznem delodajalcu in na ceno njegovih proizvodov, s tem pa tudi na njegovo konkurenčno sposobnost (Teronen, 2001, str. 3-5).

Na ravni podjetja se lahko ekonomski vidik stroškov in koristi opiše s pomočjo Slike 4.

Slika 4: Stroški nevarnosti in preprečevanje nevarnosti



Vir: Dorman, 2000, str. 25.

C1, iz Slike 4, predstavlja povprečne stroške nesreče oziroma bolezni. Predpostavlja se, da so ti mejni stroški konstantni ne glede na stopnjo varnosti oz nevarnosti. C1 je zato ravna, horizontalna črta. Višina stroškov C1 meri vse pomembne ekonomske stroške, ne glede na to, kdo jih prevzame. To so lahko prekinitev v proizvodnji, zdravstveni stroški, izgubljen delovni čas, posledice za družino delavca in zmanjšanje kariernih priložnosti, ki jih lahko utrpi delavec. Tako je razvidno, da niso vsi stroški breme podjetja. Nižji stroški, C2, ponazarjajo del vseh stroškov, ki jih plača podjetje. To so stroški izgubljenega delovnega časa, poškodbe delovnih sredstev in možnost negativnih posledic na moralo in delovni ritem. Čeprav so ti stroški visoki,

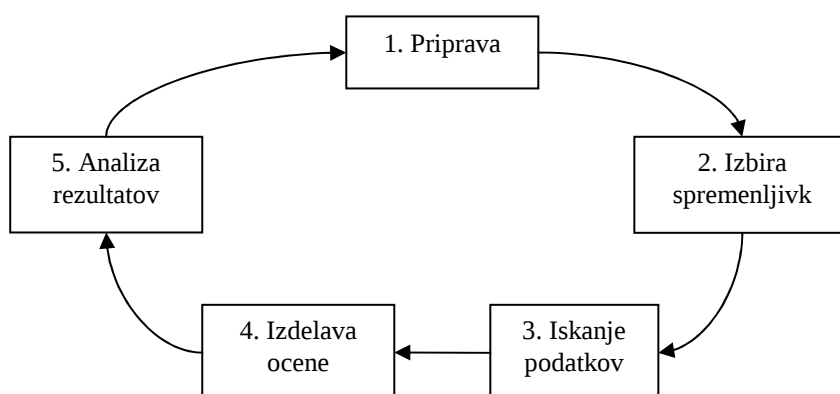
so nujno nižji od celotnih stroškov. Razlika med C1 in C2 predstavlja obseg zunanjih stroškov. Zunanji stroški so konstantni, ne glede na stopnjo varnosti. Notranji stroški podjetja so delno variabilni, delno fiksni. Vendar so za podjetje pomembni le variabilni stroški, na sliki so to C3. Tako razlika med C2 in C3 predstavlja fiksne stroške. C4 predstavljajo direktne, variabilne in notranje stroške nesreč oziroma bolezni zaradi dela podjetja. Razlika med C3 in C4 predstavlja indirektno stroške podjetja; to so stroški slabega zdravja delavcev, ki jih podjetje uporablja v svojih kalkulacijah stroškov in koristi (Dorman, 2000, str. 24-26).

Krivulja PC predstavlja stroške preprečevanja nevarnosti na delovnem mestu. Ti stroški se povečajo, če se poveča varnost delovnega mesta. Krivulja je naraščajoča zaradi naraščajočih mejnih stroškov. Inovacije v proizvodnih metodah lahko to krivuljo pomaknejo v PC' in s tem premaknejo nivo varnosti na S1'. Če teh inovacij v podjetju ni, je varnost pri delu v podjetju na stopnji S1. Tako analiza stroškov in koristi predvideva S1 kot idealno stopnjo varnosti pri delu, kjer so stroški nezgod in bolezni enaki stroškom preprečevanja nezgod in bolezni. V najboljših pogojih podjetje privzame nižjo stopnjo varnosti S2. Ker pa podjetje vseh stroškov ne more natančno razdeliti na aktivnosti, katere so jih povzročile, pade stopnja varnosti na S3. In ker podjetje zanimajo samo direktni stroški, pade varnost na S4 (Dorman, 2000, str. 24-26).

Tako je zaželeno stopnja varnosti pri delu v podjetju v točki S1 oziroma desno od te točke, tako da obstaja ekonomski interes vgraditi poleg predpisane še dodatno varnost pri delu. Takšno stanje bi bilo smiselno preučevati v prihodnje, ko se bodo še bolj pokazali učinki Zakona o varnosti in zdravje pri delu, saj je bila z njegovo uvedbo predvidena resnejša in temeljitejša obravnava varstva in zdravja pri delu s strani delodajalcev ter spoznanje, da lahko investicije v to področje ter zavedanje pomena varnega delovnega okolja ohranijo oziroma povečajo konkurenčnost podjetja.

5.4. Pet-stopenjski model ocenjevanja stroškov

Slika 5: Pet-stopenjski model ocenjevanja stroškov povezanih z varnimi delovnimi razmerami



Vir Economic appraisal of preventing work accidents at company level, 1998.

Pri pripravi moramo določiti namen ekonomske ocene, cilj projekta, želene rezultate, potreben čas za oceno ter ljudi, ki sodelujejo ali se zanimajo za to oceno. Izbrati je potrebno primerno tehniko.

Spremenljivke je potrebno izbrati glede na namen ocene. To so spremenljivke, ki so direktno vezane na stroške poškodb pri delu, bolezni zaradi dela na ravni podjetja. Spremenljivke delimo na posledice poškodb, ki jih ne moremo direktno denarno izraziti ter tiste, ki jih lahko direktno denarno izrazimo.

Pri iskanju podatkov se lahko uporabijo razpoložljivi podatki podjetja, podatki razpoložljivi izven podjetja, ocene raznih študij ali pa je potrebno pridobiti nove podatke. Pri izbiri podatkov se je potrebno osredotočiti na podatke povezane z nesrečami pri delu. Pri zadnji fazi iskanja podatkov moramo količinsko oceniti posledice (npr. poškodbe, bolezni ali intervencije). To lahko naredimo s podatki o podobnih dogodkih ali s kalkulacijo možnih scenarijev.

Izdelava ocene oziroma kalkulacija obsega denarno opredelitev količinsko določenih podatkov. Potrebno je narediti smiselno predstavitev rezultatov, na primer s pomočjo tabel (stroški poškodbe, analiza stroškov in koristi), grafov ali primerjave z drugimi podjetji (benchmarking).

Analiza ocene mora oceniti posledice ocene glede na rezultate kalkulacij. Na koncu ekonomske ocene stroškov se je potrebno odločiti o nadaljnjih postopkih.

V praksi se tako pojavljata dve oceni stroškov, ki sta omenjeni že v prejšnji točki (Economic appraisal of preventing work accidents at company level, 1998):

- ocena stroškov posamezne nezgode ali ocena vseh nezgod podjetja v določenem času ter
- ocena ekonomskih posledic aktivnosti za zaščito pred poškodbami - analiza stroškov in koristi aktivnosti zagotavljanja varnih delovnih razmer. Ta vrsta ocene se ponavadi uporablja za oceno možnosti investicij za varnejše delovne razmere ali za izbiro med investicijami.

Priprava obeh naj ne bi bila prezahtevna in mora slediti cilju ocene. Za najboljše rezultate ekonomske ocene morajo združiti mnenja in aktivnosti delavci, finančniki, strokovni delavci ter management.

6. Ocena celotnih stroškov zagotavljanja varnih delovnih razmer v Republiki Sloveniji

V Sloveniji ni opredeljena ločena stopnja prispevkov za kritje stroškov ukrepov za zagotavljanje varnosti in zdravja pri delu. Tudi ni natančne razmejitve stroškov za pravice zaposlenih iz tega področja. Zato stroške lahko ocenjujemo le na podlagi statističnih podatkov o pogostosti in

obsegu posameznih pravic in ocene vrednosti posameznih vrst pravic na podlagi odhodkov obeh skladov. Glede internih stroškov delodajalcev za te ukrepe tudi ni statističnih podatkov in so tudi ocene zelo grobe (Resolucija o nacionalnem programu varnosti in zdravja pri delu, 2003).

Stroške za kritje ukrepov v zvezi zagotavljanjem varnosti in zdravja pri delu ter za zdravljenje poškodb pri delu ter poklicnih bolezni predstavljajo (Resolucija o nacionalnem programu varnosti in zdravja pri delu, 2003):

- sredstva Zavoda za pokojninsko in invalidsko zavarovanje Slovenije;
- sredstva Zavoda za zdravstveno zavarovanje Slovenije;
- sredstva delodajalcev.

V zdravstvenem zavarovanju imamo sicer posebno prispevno stopnjo za poškodbe na delu in poklicne bolezni, v invalidskem zavarovanju pa imamo enotno stopnjo za pokojninsko in invalidsko zavarovanje, s katero se krijejo tudi tveganja povezana s poškodbami na delu in poklicnimi boleznimi. Vendar ne zdravstveno in ne invalidsko zavarovanje ne vodita ločeno prihodkov in stroškov tega zavarovanja, prav tako ni predvideno posebno upravljanje z njimi. Tako se sredstva za zavarovanje tveganj v zvezi s poškodbami na delu in poklicnimi boleznimi prelivajo in mešajo z drugimi sredstvi in potrebami obeh zavarovanj. Zaradi tega stroški posledic poškodb na delu in poklicnih bolezni niso transparentni in ne morejo vzpodbujati k večji skrbi in odgovornosti za doseganje čim višje ravni varnosti in zdravja pri delu. Iz teh razlogov določen del stroškov, ki nastajajo v teh zavarovanjih in so posledica poškodb na delu in poklicnih bolezni, nosijo vsi plačevalci prispevkov, čeprav jih ne povzročajo, niti nimajo nanje nikakršnega vpliva. Za zavarovanje za primer poklicne bolezni se plačuje poseben prispevek, ki ga plačujejo po enotni stopnji 0,53% delodajalci (Povzetek 3. konference Inšpektorata RS za delo, 2005).

Edina analiza oziroma ocena internih stroškov delodajalcev je bila v Sloveniji opravljena leta 2000 v okviru projekta PhareProjekt: Razvoj slovenskega modela zdravja in varnosti pri delu. V okviru te raziskave je bila opravljena anketa, ki je zajela 1,75% vseh zaposlenih v naši državi. Delodajalci so poročali o stroških za vlaganje v varnost pri delu, posredovali so podatke o plačah zadolženim za varnost, informiranju sodelavcev o nevarnostih in škodljivostih, usposabljanju zaposlenih, varovalni opremi, za zdravstvene analize delovnih mest in ocene tveganja, o preiskavah in meritvah delovnega okolja, zdravstveni vzgoji, ekonomskih izboljšavah, rekreaciji zaposlenih, pregledih in preizkusih delovne opreme, organizaciji prve pomoči, preventivnih zdravstvenih pregledov, za zdravstveni nadzor delovnega okolja ter zavarovanje za poškodbe pri delu, o odškodninah, ki jih ne krije zavarovanje, nadomeščanju delavcev in škodi na delovnih sredstvih in materialu (Resolucija o nacionalnem programu varnosti in zdravja pri delu, 2003).

Projektna skupina je na podlagi ankete ocenila, da znašajo ocenjeni interni stroški delodajalcev za Slovenijo približno 47,4 milijarde SIT za leto 1998, kar preračunano v odstotek bruto domačega proizvoda za to leto pomeni 1,46 odstotka. Stroški delodajalcev za nadomestila plač za časa zadržanosti z dela do 30 dni, zaradi zdravljenja poškodb pri delu in poklicnih bolezni so

bili ocenjeni na podlagi števila izgubljenih delovnih dni in povprečnega nadomestilo na dan v višini, kot jo je zagotavljal Zavod za zdravstveno zavarovanje Slovenije. Izdatki za nadomestila plač v breme delodajalcev za leto 1998 so bili ocenjeni v skupni višini 2,166 milijarde SIT (ali 0,07 odstotka bruto domačega proizvoda). Tako so vsi ocenjeni interni stroški delodajalcev v Sloveniji v zvezi z varnostjo in zdravjem pri delu v letu 1998 izraženo v deležu bruto družbenega proizvoda znašali 1,53 odstotka. Zavod za pokojninsko in invalidsko zavarovanje Slovenije ne evidentira ločeno izdatkov za pravice, ki se direktno nanašajo na poškodbe pri delu in na poklicne bolezni. Zato so bili tudi ti izdatki ocenjeni. Iz podatka o številu invalidsko upokojenih oseb zaradi poškodb pri delu in poklicnih bolezni (okrog 15% vseh invalidskih upokojitev) in povprečnega zneska invalidske pokojnine ter zneskov za druge pravice (dodatki za pomoč in postrežbo, invalidnina, varstveni dodatek itd.) so bili ocenjeni izdatki Zavoda za pokojninsko in invalidsko zavarovanje (leta 1998) na 4,713 milijarde SIT. To je pomenilo 0,15% bruto domačega proizvoda (Resolucija o nacionalnem programu varnosti in zdravja pri delu, 2003).

K navedenim stroškom bi morali dodati še oceno izgube dohodka zaradi prezgodnje invalidnosti in smrti delavcev, ki so bile posledica poškodb pri delu in poklicnih bolezni. To je teoretično možno pripraviti po metodi človeškega kapitala, ki temelji na povprečni letni bruto plači na delavca in številu prezgodnjih upokojitev oziroma smrti zaradi poškodbe pri delu ali poklicne bolezni in izgub in po metodi ocene znižanja ali neustvarjenega domačega bruto proizvoda zaradi predčasnih upokojitev, prezgodnjih smrti in bolniških odsotnosti. Po metodi vrednotenja človeškega kapitala naj bi v letu 1998 zaradi prezgodnjih invalidnosti in smrti (v povprečju so umrli 10 let "prezgodaj") izgubili nekaj več kot 2 milijardi SIT (ali 0,06% BDP) (Resolucija o nacionalnem programu varnosti in zdravja pri delu, 2003).

Iz navedenih ocen sledi, da so za izdatke za kritje pravic, ki so posledica poškodb pri delu in poklicnih bolezni, socialna zavarovanja namenila sredstva v višini 0,15%, delodajalci pa okrog 1,53% bruto domačega proizvoda. Seveda to niso vsi stroški in škoda. Če bi hoteli objektivno oceniti celotno škodo, ki jo povzročajo poklicne bolezni in poškodbe pri delu delodajalcem in slovenskemu gospodarstvu, bi k navedenim dejanskim oziroma ocenjenim izdatkom za nadomestila plač v času zadržanosti z dela ter internih stroškov delodajalcev, morali prišteti še vrsto drugih stroškov, o katerih ni podatkov ali jih niti ni mogoče ovrednotiti (Resolucija o nacionalnem programu varnosti in zdravja pri delu, 2003).

Sklep

Sodoben koncept varnosti in zdravja pri delu je razširil področje delovanja od dolžnosti zagotoviti varnost delavcev pri delu tudi na varovanje in ohranitev zdravja pri delu. Razlogi za uspešnost poslovanja podjetja zahtevajo poleg kakovosti, varnosti, ohranitve zdravja in delovne zmožnosti še zadovoljstvo pri delu, ki zagotavlja optimalno produktivnost in motiviranost za delo. Z dejavnostmi za uveljavljanje varnosti pri delu pa organizacija pridobiva konkurenčne prednosti, ki privabljajo delavce, dvigujejo njen ugled in kakovost dela. Vse to se kaže na uspešnosti poslovanja. Družba kot celota se bo lahko razvijala in napredovala le v tesni odvisnosti od produktivnosti gospodarstva.

Zelo pomembno je usposabljanje delavcev, da do nesreč ne pride. Vsa podjetja bi morala zagotoviti stroške na usposabljanje svojih delavcev glede varnosti in zdravja pri delu. Usposabljanje bi moralo podati znanje o tem kje in kaj so nevarnosti, kako se jim izogniti in kako ukrepati v primeru nevarnosti oziroma nesreče pri delu.

Klasični prijemi pri sodobnem konceptu varnosti in zdravja 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 (bolezni v zvezi z delom, mišično-kostne bolezni zaradi tehnologije, ki ne upošteva ergonomskih načel, monotonija, delovni stres in splošna utrujenost, staranje delovne populacije, nevarne snovi s mutagenimi in kancerogenimi učinki na zdravje ljudi itd.). Obvladovanje vzrokov takšnih zdravstvenih okvar zahteva razvoj stroke varnosti in zdravja pri delu na nova področja. Cilj je ohranitev delavčeve delovne zmožnosti med celo (vedno daljšo) delovno dobo.

Pri nas je dandanes še vedno prisotna miselnost v podjetjih, po kateri je zagotavljanje varnih delovnih razmer za boljše zdravje zaposlenih in poslovanje podjetja sekundarnega pomena. Primarna skrb še vedno ostaja ekonomsko preživetje in razvoj podjetja. Tako se pogosto dogaja, da podjetja oziroma delodajalci za dvig konkurenčnosti podjetja znižujejo materialne stroške in stroške dela tudi na račun zagotavljanja večje varnosti in zdravja pri delu. Ravno to pa povečuje kvaliteto delovnega življenja in ugodnejše zdravje in počutje delavcev. Zanemarjanje socialnih, fizičnih in psihičnih pogojev dela in neustrezno preventivno delovanje podjetji na področju zagotavljanja varnih in zdravih delovnih razmer na račun izpolnjevanja ekonomskih ciljev pa pomeni večjo stopnjo absentizma v podjetju in tako posledično povečane stroške dela ter zmanjšano konkurenčnost podjetja. Tako na daljši rok zaradi slabe varnosti in zdravja pri delu slabita tako delovna sposobnost kot produktivnost delovne sile, stroški dela se zaradi stroškov zdravljenja zaposlenih in stroškov povečanih bolniških izostankov povečajo.

Dejstvo je, da delodajalec z vsemi ukrepi, ki jih ima na voljo, ne more v celoti odpraviti posledic bolezenskih odsotnosti z dela. Slabi poslovni rezultati podjetji se kažejo tudi v počasnejši rasti bruto domačega proizvoda in s tem v gospodarski moči države in njenih razvojnih možnosti.

To vpliva tudi na stroške delovne sile in konkurenčno sposobnost gospodarstva doma in v tujini v negativni smeri. Zato so spremembe v sedanji ureditvi področja nujno potrebne, saj je razvidno kakšne posledice imajo lahko delovne razmere, ki ogrožajo varnost in zdravje zaposlenih.

Država bi morala razviti načine, da bi podjetja spodbudila k večjemu zavedanju varnih delovnih razmer. Preko sistematičnega ozaveščanja bi morala spodbujati sodelovanje podjetji v socialnem dialogu ter zagotoviti finančne vzpodbude kot motivacijski dejavnik delodajalcem za zagotavljanje varnih delovnih razmer. Uvedba posebnega zavarovanja za varnost in zdravje pri delu, ki ga financirajo delodajalci, bi vzpostavila določene mehanizme ekonomskih stimulacij delodajalcev za uspešnejše in doslednejše izvajanje ukrepov varnosti in zdravja pri delu.

Dokler država ne bo razvila dobrega sistema finančnih vzpodbud bo edino sredstvo, s pomočjo katerega bo skušala zmanjševati delež poškodb in bolezni zaradi dela, vse strožja zakonska ureditev. Sam Zakon o varnosti in zdravju pri delu je sicer sodoben in upošteva določila direktive Evropske unije na tem področju, vendar dober zakon še ne pomeni rešitve, ampak daje okvir za nadaljnje delovanje. Prav implementacija zakona in zavzetost vseh odgovornih, sta ključ do uspeha, ki bi zmanjšal število poškodb in bolezni zaradi dela ter s tem povezano ekonomsko škodo.

Literatura

1. Batič Martin: Priročnik za varno in zdravo delo. Ljubljana : Tehniška založba Slovenije, 2002. 504 str.
2. Cascio Wayne F.: Costing Human Resources: The Financial Impact of Behavior in Organizations. Boston : PWS – Kent Publishing Company, 1991. 320 str.
3. Carrell MR et al: Human Resource Management, Global Strategies for Managing a Diverse Work Force. 5. ed. New York : Prentice hall, Englewood Cliffs, 1995. 625 str.
4. Dorman Peter: The economics of Safety, Health and Well-Being at work: An Overview, Geneva : ILO-Safe work program, 2000. 44 str.
5. Dulc Janez: Vodenje podjetij. Novo Mesto : Šolski center Novo Mesto, 2003. 82 str.
6. Gašperšič Matej: Nacionalni program varnosti in zdravja pri delu. V središču, Ljubljana, junij-julij 2002, str. 2.
7. Gspan Primož, Jug Aleš: Ekonomski učinki varstva pri delu. Ljubljana : Zavod Republike Slovenije za varnost pri delu, 1993. 124 str.
8. Gspan Primož: Najpogostejše nezgode. Ljubljana : Sindikat zdravnikov in zobozdravnikov Slovenije. [URL: <http://fides.fe.uni-lj.si/zdravje/zivljenje/nezgode.html>], 2004.
9. Hrašovec Bogomil: Medicinski vidik ocene delovnega mesta. Šmarješke toplice : Inštitut za sanitarni inženirstvo, 2001. 10 str.
10. Hurley John: Delovne razmere v državah kandidatkah in v Evropski uniji. Dublin : Evropska ustanova za izboljšanje življenjskih in delovnih pogojev. 8 str. [URL: <http://eurofond.eu.int/publications/files/EF0246SL.pdf>], 2002.
11. Juvan Žorž Evridika: Možnosti za preprečevanje zdravstvenih izostankov z dela. Specialistično delo. Ljubljana : Ekonomska Fakulteta, 2005. 70 str.
12. Lipičnik Bogdan: Organizacija podjetja. Ljubljana : Ekonomska fakulteta, 2002. 242 str.
13. Matos Urša: Bručanov manever. Ljubljana : Tednik Mladina, št. 21, str. 12 [URL : http://www.mladina.si/tednik/200521/clanek/slo--zdravstvo-ursa_matos], 2005.
14. Svetic Aleša: Socialna varnost, zdravstveno varstvo ter varnost pri delu. Možina Stane, urednik, Management kadrovskih virov. Ljubljana : Fakulteta za družbene vede, 1998, str. 355-388
15. Stres na delovnem mestu. TUTB Newsletter. Bruselj: september 2002, posebna izdaja, št. 19-21. str. 11-15.
16. Teronen Arto et al.: The Economics of Health, Safety and Well-being, Barefoot Economics, Assessing the economic value of developing an healthy work environment. Helsinki : Ministry of social affairs and health, department for occupational safety and health in ILO-Safe work program, 2001. 28 str.
17. Vogel Laurent: Zdravje pri delu - Osem prednostnih področji za politiko Skupnosti. Bruselj : European Trade Union Technical Buereau for Health and Safety, 2005. 32 str.
18. Vugrinec Miša: Nič več "razsipništva" pri bolniških dopustih. Ljubljana : Časopis Večer, št. 14/05. str. 4 [URL : <http://www.vecer.si/vecer2006/default.asp?kaj=6&id=2005041102683601>], 2005.

Viri

1. The costs of accidents and ill-health at work. London : Angleško vladni organ za zdravje in varnost pri delu HSE. [URL : <http://www.hse.gov.uk/costs/costsoverview/costsoverview.asp>], 12.01.2006.
2. Resolucija o nacionalnem programu varnosti in zdravja pri delu. Ljubljana : Državni zbor Republike Slovenije. [URL : http://www2.gov.si/zak/Akt_vel.nsf/0/c12565e2005e8311c1256deb00339e90?OpenDocument], 2003.
3. Standards and Guidelines. Midway, USA : Ergoweb, the Trusted Source for Ergonomics. [URL : <http://www.ergoweb.com/resources/faq/concepts.cfm>], 1999.
4. Krepitev pomena varnosti in zdravja pri delu v Evropski uniji. Bilbao : Evropska agencija za varnost in zdravje pri delu. 6 str. [URL : http://agency.osha.eu.int/publications/annualreport/2004/summary_ar04_sl.pdf], 2005.
5. Uspešno upravljanje za preprečevanje nezgod pri delu. Bilbao : Evropska agencija za varnost in zdravje pri delu. 2 str. [URL : http://agency.osha.eu.int/publications/factsheets/13/fact13_sl.pdf], 1998.
6. Economic appraisal of preventing work accidents at company level. Bilbao : Evropska agencija za varnost in zdravje pri delu. 4 str. [URL : <http://agency.osha.eu.int/publications/factsheets/28/factsheets28en.pdf>], 1998.
7. Accident prevention 1. Bilbao : Evropska agencija za varnost in zdravje pri delu. [URL : http://agency.osha.eu.int/good_practice/risk/accident_prevention/intro1.php], 2003.
8. Accident prevention 2. Bilbao : Evropska agencija za varnost in zdravje pri delu. [URL : http://agency.osha.eu.int/good_practice/risk/accident_prevention/intro2.php], 2003.
9. Delovne razmere v državah pristopnicah in kandidatkah. Dublin : Evropska ustanova za izboljšanje življenjskih in delovnih pogojev. 129 str.[URL : <http://eurofond.eu.int/publications/files/EF0306Sl.pdf>], 2002.
10. Poročilo o delu za leto 2003. Ljubljana : Ministrstvo za delo, družino in socialne razmere. Inšpektorat Republike Slovenije za delo. 234 str. [URL : <http://www.id.gov.si/fileadmin/id.gov.si/pageuploads/Splosno/porocilo2003.pdf>], 24. 02. 2006.
11. Poročilo o delu za leto 2004. Ljubljana : Ministrstvo za delo, družino in socialne razmere. Inšpektorat Republike Slovenije za delo. 269 str. [URL : <http://www.id.gov.si/fileadmin/id.gov.si/pageuploads/Splosno/porocilo2004.pdf>], 24. 02. 2006.
12. Povzetek 3. konference Inšpektorata RS za delo. Ljubljana : Ministrstvo za delo, družino in socialne razmere. Inšpektorat Republike Slovenije za delo. [URL : <http://www.id.gov.si/index.php?id=2835>], 2005.
13. OHSAS 18001: Occupational Health and Safety Management Systems – Specification. London : British Standards institute – BSI, 1999.
14. Socialna agenda 2005-2010, Socialna Evropa v svetovnem gospodarstvu, zaposlitev in priložnost za vsakogar. Bruselj : Evropska komisija. Generalni direktorat za zaposlovanje, socialne zadeve in enake možnosti. 36 str. [URL : http://europa.eu.int/comm/employment_social/publications/2005/ke6605062_sl.pdf], 2005.

15. Tečaj za sistem vodenja varnosti in zdravja pri delu OHSAS 18001. Ljubljana : Slovenski institut za kakovost in meroslovje. [URL : <http://www.siq.si/index.php?id=925&command=SINGLE&sid=57>], 24.02.2006.
16. Zakon o varnosti in zdravju pri delu (Uradni list RS, št. 64/01).