Datum: 23. 4. 2014

**SVETOVNI DAN VARNOSTI IN ZDRAVJA PRI DELU**

**novinarska konferenca MDDSZ**

**UGOTOVITVE IRSD GLEDE STANJA NA PODROČJU**

**PSIHOSOCIALNIH DEJAVNIKOV TVEGANJA V SLOVENIJI**

1. **Novo nastajajoča tveganja na področju VZD**

Spremembe, ki so se zgodile v svetu zaposlovanja v zadnjih desetletjih, so privedle do **novo nastajajočih tveganj na področju varnosti in zdravja pri delu**. Poleg fizičnih, bioloških in kemičnih tveganj smo zdaj priče tudi psihosocialnim tveganjem. **Z delom povezana psihosocialna tveganja,** kot so nespoštovanje delovnopravne zakonodaje, težave v medsebojni komunikaciji, posledice delovanja klasičnih dejavnikov tveganja (slabi ergonomski pogoji, hrup, vibracije,…), so opredeljena kot eden najpoglavitnejših sodobnih izzivov varnosti in zdravja, saj so povezana s številnimi težavami, kot so stres v zvezi z delom, nadlegovanje in ustrahovanje na delovnem mestu, diskriminacijo in drugimi. Ti dejavniki se v svoji široki paleti odražajo na vseh ravneh življenja delavca in delodajalca, zato jim Inšpektorat RS za delo (IRSD) v zadnjem obdobju namenja posebno pozornost.

Nizka medsebojna komunikacija na ravni delavec-delodajalec, časovna obremenitev, monotono delo, raznolika pričakovanja glede delovne uspešnosti so samo nekateri primeri psihosocialnih tveganj, ki jih ugotavljajo inšpektorji. Ti imajo posledice tako za delodajalca kot tudi za delavca (motnje v proizvodnji, težave pri sodelovanju, pogosta prehajanja zaposlenih in povečano število nezgod pri delu; psihološke težave, stres, pojav psihosomatskih bolezni, pogosta odsotnost z dela in podobno).

1. **Zadovoljstvo delavcev na delovnem mestu**

**Direktiva 89/391/ EGS o uvedbi ukrepov za spodbujanje izboljšav za varnost in zdravje delavcev pri delu** (okvirna direktiva) daje minimalno skupno pravno osnovo glede varnosti in zdravja delavcev. Direktiva v 5. členu navaja, da »je delodajalec dolžan v vseh pogledih zagotoviti varnost in zdravje delavcev v zvezi z delom. Skladno s 6. členom okvirne direktive mora delodajalec opraviti »ovrednotenje tveganj, ki se jim ni mogoče izogniti«.

Odbor višjih inšpektorjev za delo (SLIC) se je skupaj s predstavniki vseh držav članic Evropske unije (EU) dogovoril, da bodo v letu 2012 izvedli kampanjo nadzora – **Psihosocialni dejavniki 2012**. Cilj kampanje je bil z nadzorom nameniti posebno pozornost psihosocialnim tveganjem pri delu, s tem pa doseči boljšo kakovost pri presoji psihosocialnih tveganj.

Rezultati SLIC kampanje kažejo, da je treba k tej problematiki pristopati na dveh nivojih: tako na nivoju podjetja kot tudi na nivoju posameznika. Na nivoju podjetja so to različni posegi v organizacijo dela, predvsem pa naravnanost vodstva na vseh ravneh v prepoznavanje te problematike in v aktivno sodelovanje pri njenem reševanju. Pogoj za kakovostno intervencijo je izvedba vprašalnika o zadovoljstvu delavcev na delovnem mestu.

Prav na tem področju **inšpektorat ni zadovoljen s slovenskimi rezultati kampanje**. Večina delodajalcev je opredelila ukrepe na področju preprečevanja psihosocialnih dejavnikov, ne da bi prej opravila anketo. Zato ponovno poudarjamo, da je izvedba ankete osnovni pogoj za analizo stanja in predlaganje ustreznih ukrepov na področju preprečevanja psihosocialnih dejavnikov na delovnem mestu.

Na podlagi ocene tveganja in nevarnosti je mogoče ugotoviti, katera tveganja so največja. Nekaterim tveganjem se je mogoče izogniti z ukrepi, ki jih sprejme delodajalec. Drugim tveganjem se je težko izogniti, vendar bi bilo mogoče vplivati na stopnjo tveganja (verjetnost) in resnost (učinka). Med preventivne ukrepe sodijo: jasne smernice, uravnotežena porazdelitev delovnih nalog, vplivanje na ljudi, informacije, jasni rutinski postopki in navodila, pa tudi odgovornost v povezavi z močjo.

Obvladovanje je pomemben del celotnega premagovanja stresa. Drugi koncepti, prilagoditve ali omilitveni ukrepi lahko pomagajo ublažiti breme. Ti so namenjeni delavcem kot posameznikom, in sicer kadar preventivni ukrepi ne vodijo do želenega rezultata. Posamezniki premagujejo stresne situacije na različne načine in z različno stopnjo uspešnosti. Skupno stališče pa je, da oseba običajno uporablja tako strategije obvladovanja dela kot tudi strategije premagovanja svojih čustev.

Rezultati anket delodajalcev, ki so naredili analizo stanja zadovoljstva delavcev kažejo, da so v slovenskem delovnem prostoru v ospredju naslednji psihosocialni dejavniki tveganja:

* pomanjkljiva opredelitev organizacijskih ciljev,
* slaba komunikacija oziroma slab odnos z nadrejenimi,
* negotovost delovnega mesta,
* majhna udeležba pri postopkih odločanja,
* pomanjkanje podpore pri reševanju problemov in profesionalnem razvoju ter
* visoka delovna obremenitev.

V letu 2009 je tudi Inšpektorat RS za delo pričel izvajati aktivnosti na področju psihosocialnih obremenitev in je opravil raziskavo o psihosocialnih dejavnikih na delovnem mestu. Pripravljen vprašalnik IRSD je SLIC sprejel kot priporočeni vprašalnik za delodajalce za ugotavljanje zadovoljstva delavcev na delovnem mestu.

1. **Zakonodajna ureditev**

Slovenija je ena redkih držav, ki ima področje psihosocialnih dejavnikov opredeljeno v delovni zakonodaji. Žal pri nadzorih kljub temu ugotavljamo, da za mnoge delodajalce še vedno velja rek: »Kaj koristijo zakoni, če ni navad.«. **Delodajalci sicer sprejmejo predpisane splošne akte, konkretnih ukrepov**, ki bi prispevali k preprečevanju slabega zdravja delavcev in skrbeli za izboljšanje dobrega počutja na delu, **pa skoraj ne izvajajo**.

Področje psihosocialnih dejavnikov tveganja v Sloveniji opredeljujeta:

* **Zakon o delovnih razmerjih** (ZDR-1; Uradni list RS, št. 21/2013 (78/2013-popr.)):
  + 6. člen: prepoved diskriminacije in povračilnih ukrepov
  + 7. člen: prepoved spolnega in drugega nadlegovanja ter trpinčenja in
  + 47. člen: sprejetje ukrepov za preprečevanje dejavnikov iz 7. člena
* **Zakon o varnosti in zdravju pri delu** (ZVDZ-1; Uradni list RS, št. 43/2011):
  + 24. člen: sprejetje ukrepov za preprečevanje, odpravljanje in obvladovanje primerov nasilja, trpinčenja, nadlegovanja in drugih oblik psihosocialnega tveganja na delovnih mestih, ki lahko ogrozijo zdravje delavcev (širši vidik; promocija zdravja)

Novi Zakon o delovnih razmerjih (ZDR-1) je pri tem prinesel nekaj sprememb, in sicer mora po novem delodajalec o sprejetih ukrepih za zaščito delavcev pred spolnim in drugim nadlegovanjem ali pred trpinčenjem na delovnem mestu pisno obvestiti delavce na pri delodajalcu običajen način (na primer na določenem oglasnem mestu v poslovnih prostorih delodajalca ali z uporabo informacijske tehnologije).

Glede določb o prepovedi spolnega in drugega nadlegovanja ter trpinčenja na delovnem mestu pa je bila v zakon vključena določba, na podlagi katere delavec, ki je žrtev trpinčenja, ne sme biti izpostavljen neugodnim posledicam zaradi ukrepanja, ki ima za cilj uveljavitev prepovedi trpinčenja na delovnem mestu.

Spremenjene so bile tudi kazenske določbe zakona, in sicer je novi 7. člen ZDR-1 tudi sankcioniran. Inšpektor za delo lahko tako v prekrškovnem postopku ukrepa tudi, če delodajalec krši prepoved trpinčenja na delovnem mestu.

Inšpektorji za delo so v letu 2013 zabeležili **95 kršitev**, ko delodajalec ni zagotovil varstva pred spolnim in drugim nadlegovanjem ali trpinčenjem (v letu 2012 **60 kršitev)**.

Skladno z drugim odstavkom 47. člena ZDR-1 mora delodajalec o sprejetih ukrepih iz prejšnjega odstavka tudi pisno obvestiti delavce na pri delodajalcu običajen način (npr. na določenem oglasnem mestu v poslovnih prostorih delodajalca ali z uporabo informacijske tehnologije). Tudi za kršitve te določbe je v ZDR-1 predpisana globa. V letu 2013 smo ugotovili **27 kršitev** te določbe.

Inšpektorji torej relativno pogosto ugotovijo kršitve ZDR glede preventivnega ukrepanja delodajalca, da do trpinčenja ne bi prišlo, kršitve prepovedi trpinčenja kot takšnega pa ugotovijo v redkih, posamičnih primerih. Razlogov za to je več: strah pred »povračilnimi ukrepi« delodajalca, prijave so pogosto anonimne ali vsebujejo premalo podatkov, da bi inšpektor lahko ugotovil kršitev, gre za kršitve, glede katerih pogosto ni materialnih dokazov, na katere bi se inšpektorji pri ugotavljanju kršitve lahko oprli.

Delodajalec se kaznuje z globo od 3000 do 20.000 eurov, če krši prepoved spolnega in drugega nadlegovanja ter trpinčenja na delovnem mestu, prav tako, če ne zagotavlja varstva pred spolnim in drugim nadlegovanjem ali trpinčenjem. Če delavcev ne obvesti o sprejetih ukrepih za zaščito delavcev pred spolnim in drugim nadlegovanjem ali pred trpinčenjem na delovnem mestu, se kaznuje z globo od 1500 do 4000 eurov.

Zakon o varnosti in zdravju pri delu (ZVZD-1) določa, da mora delodajalec sprejeti ukrepe za preprečevanje, odpravljanje in obvladovanje primerov nasilja, trpinčenja, nadlegovanja in drugih oblik psihosocialnega tveganja na delovnih mestih, ki lahko ogrozijo zdravje delavcev (24. člen ZVZD-1). V letu 2012 smo zabeležili **354 kršitev** te določbe, v letu 2013 pa **459**. Ob tem se delodajalec, ki ne sprejme teh ukrepov, kaznuje z globo od 2000 do 40.000 evrov.

1. **Preventivno delovanje**

Kljub navedenemu ostaja na tem področju v ospredju preventivno delovanje inšpektorata, tako v okviru nadzorov kot sicer v svojem splošnem delovanju. Temu področju je IRSD namenil že več svojih letnih konferenc, tudi na spletišču imamo posebno rubriko namenjeno temu področju:

<http://www.id.gov.si/si/o_inspektoratu/organizacija_inspektorata_rs_za_delo/inspekcija_nadzora_varnosti_in_zdravja_pri_delu/sluzba_nadzora_zdravja_pri_delu/analize_projekti/psihosocialni_dejavniki_tveganja_na_delovnem_mestu/>.

Z vidika delodajalca pa preventivno delovanje predstavlja tudi promocija zdravja na delovnem mestu. Gre za prizadevanja delodajalcev, delavcev in družbe za izboljšanje zdravja in dobrega počutja na delovnem mestu. To je mogoče preprosto doseči s kombinacijo izboljšanja organizacije dela in delovnega okolja, s spodbujanjem delavcev, da se udeležujejo zdravih dejavnosti oziroma izberejo zdrav način življenja. Promocije zdravja na delovnem mestu delodajalci ne smejo obravnavati kot strošek, ampak kot pomembno naložbo za boljšo prihodnost in višjo kakovost življenja delavcev. Delodajalec mora izvajati in organom nadzora tudi dokazati, da izvaja program promocije zdravja na delovnem mestu oziroma nudi dobre osnove za varno in zdravo vedenje delavcev v svojem okolju. Tudi na tem področju inšpektorat deluje predvsem preventivno, in sicer izdaja ureditvene odločbe ter delodajalcem svetuje v smislu 4. člena Zakona o inšpekciji dela.