

PROMOCIJA PROSTOVOLJNE PRIVOLITVE PRI IZPOLNJEVANJU ZAHTEV NA PODROČJU VARNOSTI IN ZDRAVJA PRI DELU

mag. Vida Pucelj
S&V Pucelj, Svetovanje in varnost pri delu, Vida Pucelj s.p.
Irča vas 2a, 8000 Novo mesto

1 UVOD

Razvoj tehnologije, družbenih odnosov in posledično vsakega posameznika v odnosu tako do svojih najbližjih kot do drugih subjektov družbi, je vedno bolj dinamičen. Družbeni in osebni standard se v državah članicah EU, kot tudi zunaj nje, nenehno dviguje.

Za vedno daljšo življenjsko dobo je poleg dosežkov znanosti na področju medicine, farmaceutike, biotehnologije, agroživilstva itn. zagotovo v veliki meri zaslužna tudi mnogo višja zavest o varovanju zdravja tako v zasebnem življenju kot na delovnem mestu in seveda tudi mnogo višja zavest o zdravem bivalnem okolju.

Postindustrijska družba z različnimi pritiski preko zainteresirane javnosti pritiska na odgovorne osebe v državnih organih na sprejetje pravnih predpisov, ki od vseh vključenih v delovne procese zahtevajo bistveno višjo zaščito tako delavcev, kot delovnega okolja in ne nazadnje tudi okolja kot celote.

Države in skupnosti držav pripravljajo predpise namenjene tudi za zaščito tako tistih, ki dobrine proizvajajo oz. opravljajo storitve kot tistih, ki dobrine oz. storitve uporabljajo.

Priprava predpisov je dolgotrajen proces s katerim se definira določene postopke, načine dela, omejitve in tudi sankcije, kot posledica neizpolnjevanja obveznosti. Pri pripravi predpisov je vse več poudarka na pripravi predpisov, ki se nanašajo na varnost tako ali drugače (varovanje okolja, varnost izdelkov, varnost delavcev, varnost potrošnikov, varnost v prometu, varnost v proizvodnji in gradnji ipd). Ker je vse več poudarka na področju zagotavljanja varnosti v najširšem smislu, se pri tem dviguje zavedanje ljudi o pomenu zdravja za slehernega posameznika.

S tem pridemo do kontinuiranega procesa sistema zagotavljanja varnosti in zdravja pri delu za izvajalce v delovnem procesu, ki se nikakor ne sme zaključiti na državnem nivoju, niti ne na nivoju vodstev podjetij, pač pa mora proces potekati vse do nivoja rutinskih operacij v delovnem procesu.

Pri oblikovanju sistema varnosti na evropskem nivoju so še posebej aktivni odgovorni znotraj Evropske komisije, kjer je podaja usmeritev. Od članic EU pričakuje vgrajevanje usmeritev v nacionalno zakonodajo (implementacija). Vendar nikakor ni dovolj samo to, da je zahteva evropske unije vnesena v nacionalno zakonodajo, pričakuje se dejansko izvajanje zapisanih zahtev na vseh nivojih v državah članicah Unije in tudi v državah, ki želijo vstopiti v Unijo ali želijo izvažati svoje izdelke in storitve na trg EU.

Ko pripravljajo predpise na nivoju EU, se pričakuje najvišja stopnja zavedanja o pomenu zdravja zaposlenih in zdravega delovnega ter splošnega okolja, kar pa v vseh državah članicah EU in pridruženih članicah ni enako. Med posameznimi državami prihaja do zgodovinskih in kulturnih razlik in posledično tudi do različnih pristopov izvajanja predpisov v praksi. In prav

te razlike je potrebno pri pripravi nacionalne zakonodaje upoštevati in jih vgrajevati v okvirje zapisanih norm.

Družbene skupnosti oz. države, ki postopoma želimo doseči družbeni razvoj najrazvitejših držav Zahodne civilizacije, smo se zato politično in gospodarsko povezali v ta »elitni klub«. Vstop v EU pa je za vse tudi zaveza o spoštovanju pravil igre, ki jih ta skupnost zahteva od vseh svojih članic.

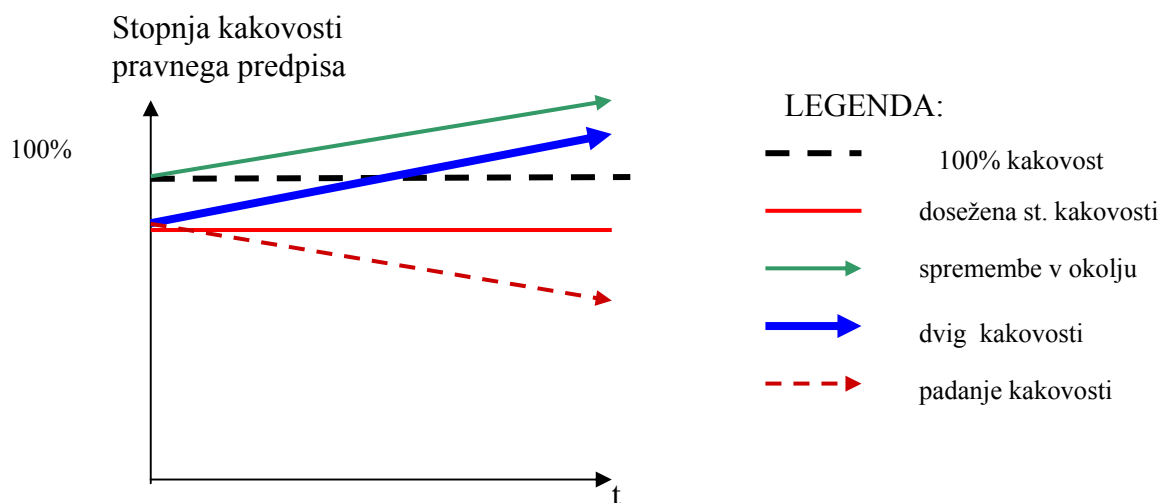
Smernice Komisije EU na področju varovanja zdravja in okolja so zahtevne tudi za mnoge stare članice, kaj šele za nove članice, ki izhajajo iz drugačnega družbenega okolja. Organizacijska kultura in posledično vsi elementi te kulture so na nižji stopnji zavedanja o pomenu varovanja zdravja in okolja, kar se izraža tako v nižjem standardu izvajanja nalog na obeh področjih kot v nižjem nivoju sankcioniranja neizvajanja nalog na tem področju tako delodajalcev kot zaposlenih.

Vse pre pogosto se namreč **varovanje zdravja in okolja sprejema kot strošek**, ki je za našo družbo zaenkrat še nedosegljiv in za mnoge luksuz, ki si ga (tako je mnenje) lahko privoščijo samo najbolj bogate države oz. družbene skupnosti.

2 PROCES PRIPRAVE IN DOGRAJEVANJA PRAVNIH PREDPISOV

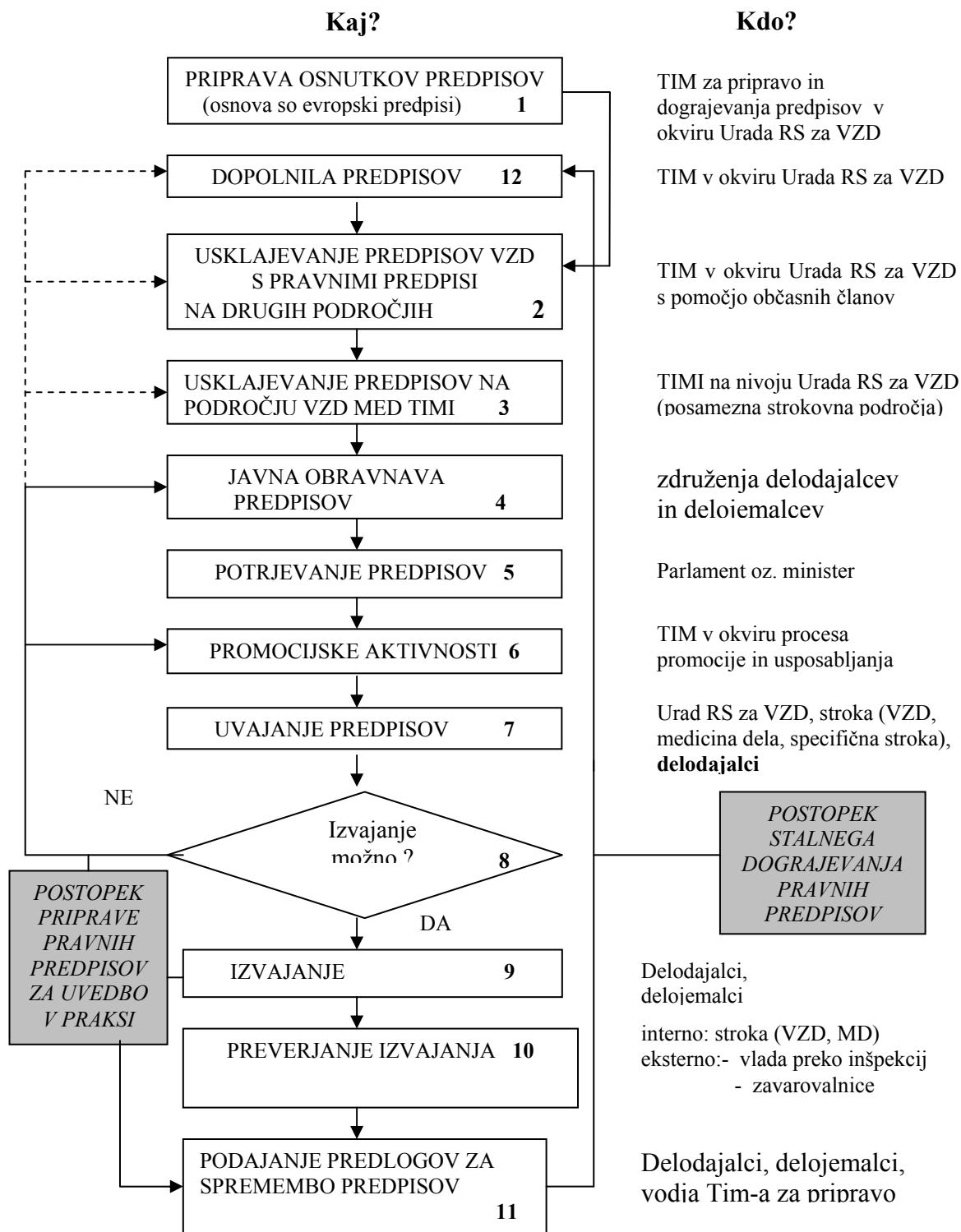
Vsak proces in prav tako tudi proces varnosti in zdravja pri delu, je potrebno voditi od priprave pravil (zakonodaje, pravnih predpisov) preko izvajanja v praksi do povratnih informacij, z namenom dograjevanja vzdrževanja sistema v gibanju in njegovega dograjevanja.

Pri tem je potrebno upoštevati nekaj pomembnih načel prikazanih na naslednjih shemah, ki so podrobneje opisani v razpravi objavljeni v reviji Organizacija - Proces priprave in dograjevanja pravnih predpisov (Pucelj et al 2002). Zelo pomembno je, da poskušamo dojeti principe, ki veljajo za proces priprave pravnih predpisov, njihove uvedbe v prakso ter procesa stalnega dograjevanja pravnih predpisov, kar je temeljni pogoj za evolucijski (postopni) pristop namesto revolucijskega pristopa, katerega se vse pre pogosto poslužujemo v naši vsakodnevni praksi.



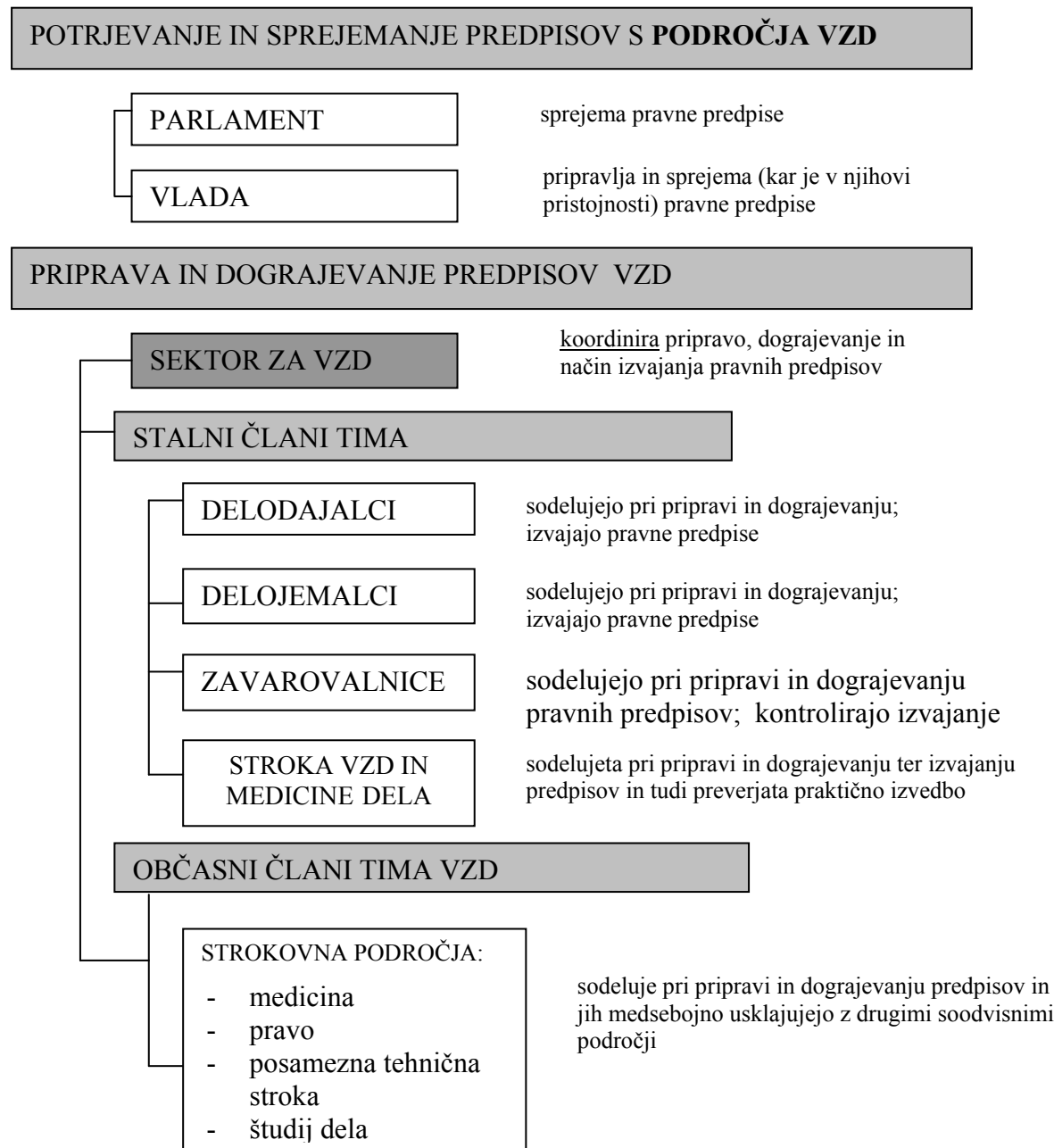
Slika 2/1 Nastanek razkoraka med zeleno stopnjo kakovosti pravnega predpisa in njegovo dejansko stopnjo kakovosti

Na naslednji shemi je prikazan organigram, kako se je potrebno lotiti priprave, implementacije in stalnega dograjevanja pravnih predpisov in kdo sodeluje in posledično predvsem kdo je odgovoren za posamezno fazo v procesu. Vsak TIM ima svojega skrbnika, ki ima dolžnost sprejemanja odločitev in posledično mora sprejeti odgovornost za sprejete odločitve (ali v primeru neaktivnosti Tima, za katerega delovanje je odgovoren, sprejetje sankcij)



Slika 2/2: Prikaz procesa priprave in implementacije pravnih predpisov s področja varnosti in zdravja od priprave do izvajanja

Na naslednji shemi so prikazani ključni izvajalci pri pripravi in potrjevanju pravnih predpisov in kakšna je njihova vloga v procesu izgradnje, implementaciji in dograjevanju pravnih predpisov.



Slika 3/1 Prikaz sodelovanja subjektov pri procesu priprave in izvajanja pravnih predpisov VZD na državnem nivoju

Pri pripravi, implementaciji in dograjevanju pravnih predpisov je zelo pomembno razumevanja širšega družbenega okvira (framework), ki v veliki meri zaznamuje prenos najboljše prakse iz enega kulturnega območja v drugo kulturno območje. V organizacijski teoriji se temu običajno reče specifična **organizacijska kultura**, v pravo pa se pogosto uporablja pojem **običajno pravo** značilno za posamezno okolje.

3 VARNOSTNA KULTURA SKOZI ČAS

V referatu »Odnos do področja varnosti in zdravja pri delu v odvisnosti od prevladujoče organizacijske kulture v družbi« (Pucelj et al 2005) je bilo opredeljen razvoj varnostne kulture skozi čas, ki pa je temelj za razumevanje **pristopa prostovoljne privolitve pri izpolnjevanju varnostnih zahtev**.

»Eno izmed najpomembnejših področij, ki opisuje »zrelost« posamezne družbene skupnosti, je ravno področje varnosti in zdravja pri delu. Le ta se tako kot drugi elementi, ki so bili predhodno naštet, skozi razvoj družbe spreminja. Z zrelostjo se družbena skupnost vedno bolj odgovorno obnaša do tega področja in to se vidi skozi več razvojnih faz:

1.faza: človek kot neomejen vir delovne sile, ki se po iztrošenosti zamenja z drugim

To je faza, ki se konča s prvimi zakonski omejitvami:

- najprej s prepovedjo otroškega dela (najprej pod 8 let, nato pod 12 itd.);
- postopno zmanjševanje delavnika (16 ur na dan ter postopno padanje) in tedenske obremenitve (prosta nedelja, nato sobota);
- prvimi predpisi na področju varovanja zdravja delavcev (sprejeta v Nemčiji za časa Bismarck-a - 1884).

V tej fazi je izboljšanje odnosa do varovanja zdravja predvsem posledica delavskega gibanja (sindikalni boj).

2.faza: človek kot pomemben in dragocen vir za ustvarjanje dobička v organizaciji

(zaznamuje ga klasični znanstveni menedžment – Taylor, Urwick, behavioristi (npr.: Mayo), Webber, Gantt ipd.).

Ključno za to obdobje je, da se menedžment zaveda, da delovna sila ni preprosto zamenljiva (zahtevana znanja in vložek vanje je prevelik) in mora zato poskrbeti, da se bo lahko čim dlje in čim bolj uspešno izkoriščala za dobrobit organizacije. To fazo zaznamuje vsaj:

- razvoj znanstvenih področij kot so fiziologija, ergonomija, delovna psihologija, delovna sociologija ipd.
- razvoj strokovnih področij kot so medicina dela ter varstvo in zdravje pri delu, ki sta se razvili v samostojni znanstveni področji;
- zakonski predpisi, ki zahtevajo od delodajalcev izpolnjevanje določenih minimalnih delovnih standardov;
- osebni pristop menedžmenta do tega področja, ki je odvisen predvsem od zavedanja in odnosa delodajalca do obravnavane problematike;
- sorazmerno medel nadzor s strani državnih inšpekcijskih organov;
- sodna praksa, ki vedno bolj ščiti delavce pred samovoljo menedžmenta ipd.

Le ta privede do tretje faze, ki področje varnosti in zdravja pri delu postavi na mesto ene izmed najpomembnejših vrednot organizacijske kulture.

3. faza: področje varnosti in zdravja pri delu kot eno izmed najpomembnejših elementov organizacijske kulture

Vedno bolj zahtevna tehnologija in vedno večji fond znanja zahteva od vsakega strokovnega oz. znanstvenega področja poglobljeni študij in sočasno poglobljeno specializacijo, ki ni več preprosto dostopna vsakomur. To zahteva od vsakega strokovnega področja povsem drugačen

pristop, ki bistveno odstopa od klasičnega. Prevzeti mora ključno odgovornost do zagotavljanja osveščenosti najširše javnosti o pomenu področja, s katerim se ukvarja.

Vse to velja tudi za področje varnosti in zdravja pri delu. Zato stroka s področja varnosti in zdravja pri delu v tej fazi prav tako prevzame ključno odgovornost za področje, kar zahteva od nje, da vzpostavi visoko stopnjo **strokovne avtonomije**, ki ji omogoči vzpostaviti naslednje ključne elemente sistema varnosti in zdravja pri delu v družbeni skupnosti:

- postavitev striktne zakonodaje, ki natančno predvideva ravnanje in odgovornost delodajalcev in delojemalcev na tem področju;
- vzpostavitev preciznih dostopnih standardov, katerim morajo slediti tako delodajalci kot delojemalci in vsi ostali, ki sodelujejo pri podpornem procesu s tega področja;
- določitev visoko strokovnih normativov na področju varnosti in zdravja pri delu za vsa področja dela, ki so namenjeni strokovnjakom s področja varnosti in zdravja pri delu ter medicini dela, da s tem omogoči delodajalcem jasne kriterije, katerim morajo zadovoljevati, da se strokovna podpora na obravnavanem področju lahko korektno izvaja;
- jasno umestitev stroke s tega področja v organizacijsko hierarhijo (neposredno pod "top menedžmentom"), kar omogoča stroki zadostna pooblastila za ustrezno zmožnost izvajanja nalog iz varstva in zdravja pri delu, ter medicine dela kot segmenta obravnavanega področja ipd.
- strikten inšpekcijski nadzor nad izvajanjem dogovorjenih pravil na tem področju in dosledno sankcioniranje neupoštevanja le teh;

Poleg tega se v tej fazi vzpostavi močna promocija področja varnosti in zdravja pri delu predvsem »mnenjski« javnosti in preko nje tudi ostali najširši splošni javnosti. Na ta način se področje varnosti in zdravja pri delu postopoma uveljavi kot eden izmed temeljnih civilizacijskih dosežkov razvite družbe. Izvajanje aktivnosti za visoko stopnjo varovanja in zaščito zdravja delavcev postane samo po sebi umevno in osveščena javnost izjemno neugodno sprejema kršitve na tem področju.

Organizacije (tako profitne kot neprofitne in javni sektor) izvajanje nalog na tem področju ne obravnavajo več kot strošek, ampak kot investicijo, ki jim po eni strani zagotavlja:

- mnogo višjo stopnjo pripadnosti zaposlenih svoji organizaciji in s tem bistveni dvig motiviranosti zaposlenih za kvalitetno izvajanje svojih nalog (občutek, da nekdo skrbi za tvoje zdravje, je eden izmed ključnih pozitivnih motivatorjev pri zaposlenih – občutek, da si nekaj vreden...) in
- po drugi strani dvig ugleda organizacije pri svojih poslovnih partnerjih in širši javnosti, ki na ta način mnogo bolj pozitivno sprejemajo njihove proizvode oz. storitve.

Ne glede na našo veliko željo biti najboljši na vseh področjih, lahko hitro povzamemo, da naša stvarnost na obravnavanem področju kaže, da se nahajamo nekje na prehodu iz prve v drugo fazo.«

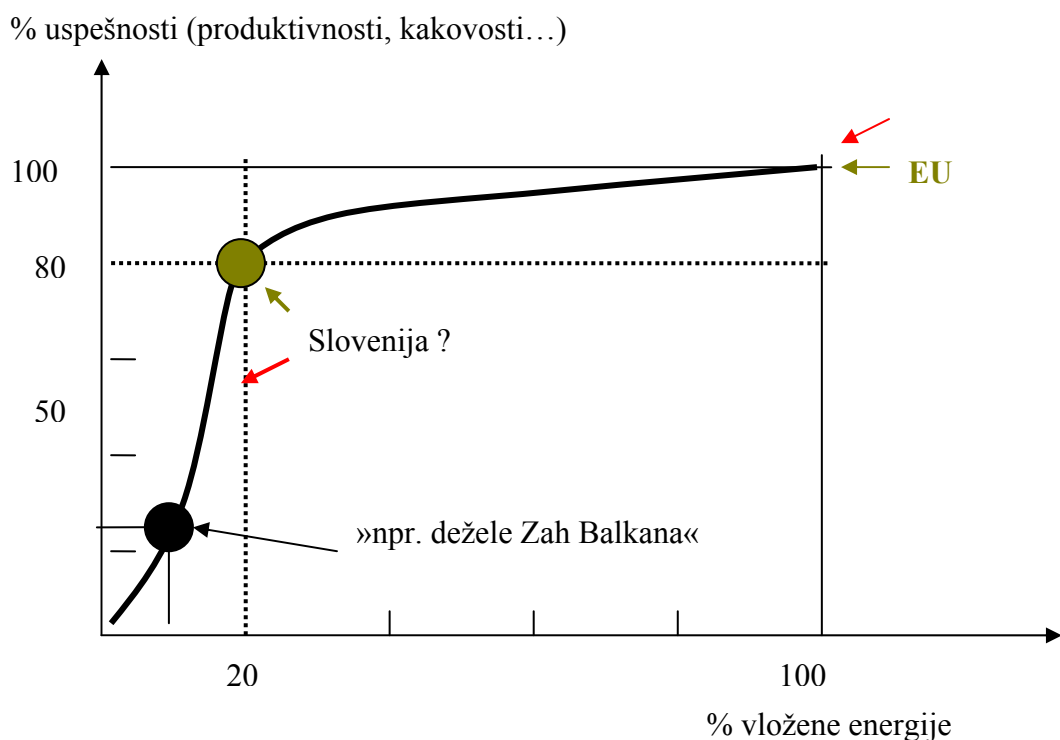
Kaj je temu vzrok ni možno najti samo v področju varnosti in zdravja pri delu, temveč je potrebno iskati širše. Zelo pomembno je spoznanje, da se naša družba ne more brez težav prebiti iz enega kulturnega okolja v drugo kulturno okolje. Ne smemo pozabiti, da je razvoj demokracije v Zahodni Evropi in Severni Ameriki trajal zadnji dve stoletje medtem, ko smo se mi komajda izvili iz avtokratskega nedemokratskega sistema. Pred tem smo samo nekaj desetletij začetnih faz demokracije okusili v AvstroOgrski monarhiji in delno demokracijo tudi v Jugoslaviji med obema vojnama. Sedaj se še vedno nahajamo v nekakšni konstantni tranzicijski družbi.

4 VZROKI ZA STANJE VARNOSTNE KULTURE V SLOVENIJI

Ta temeljni demokratični primanjkljaj se kaže tudi v našem odnosu do načina izvajanja nalog na vseh področjih. V referatu (Pucelj et al 2007) je bilo podano, kako se različno lotevamo izvajanja nalog v tki. razviti Evropi in v tranzicijskih deželah.

“razvita” Evropa	tranzicijske dežele
Organizacijska kultura preventivnih aktivnosti	Organizacijska kultura kurativnih aktivnosti
Odločanje s konsenzom	Individualno odločanje
Osebna odgovornost	Nedefinirana odgovornost
Timski pristop k izvajanju nalog	Individualni pristop k izvajanju nalog
Procesni pristop k izvajanju nalog	Funkcijski pristop (sindrom MI-ONI)
Proces stalnih izboljšav (evolucija sistema)	Reorganizacije (permanentna revolucija)
Preventivno delovanje (promocija – zavedanje)	Kurativno delovanje (nadziranje – izogibanje)
Poenostavitve in natančnost	Kompliciranje (podvajanje...) in površnost
Celovit pristop k razreševanju problemov	Parcialni pristop k razreševanju problemov

Tabela 4/1: bistvene razlike v organizacijski kulturi med tki. razvito Evropo in med tranzicijskimi deželami



Slika 4/1 Shema prikaza razmerja med količino vložene energije (truda) in stopnjo doseže kakovosti izvajanja nalog

Nič nam ne pomaga, če smo prepričani, da ne spadamo v tki. tranzicijsko Evropo. Treba je pač priznati, da bo potrebno vložiti še mnogo truda, da bomo prešli iz načina izvajanja nalog v

tranzicijskih deželah v način, ki je značilen za tki. razvito Evropo.¹ Pri tem je predvsem potrebno biti sposoben videti kvaliteto izvajanja nalog najboljših, ne pa videti posamezne slabosti. Vendar dvig kakovosti izvajanja nalog ni preprosta linearna premica, ki nam za dvakrat večji trud da dvakrat boljše izvajanje, temveč gre za model 20/80 in 80/20². To pomeni 20% »truda« nam omogoči 80% kakovost, za nadaljnjih 20% kakovosti pa je potrebno vložiti 80% energije³.

Že v uvodu je omenjeno, da je v naši družbeni skupnosti prenizka stopnja zavedanja o pomenu ustreznega načina izvajanja nalog na področju VZD. To se izraža tako v preventivnih aktivnostih na področju VZD kot v spremljanju in nadziranju aktivnosti na tem področju.

Prenizek nivo izvajanja preventivnih aktivnosti na področju VZD, je posledica več faktorjev, med drugimi vsaj v naslednjem:

- praviloma se v organizacijah zaznava prevladujoča organizacijska kultura, v kateri:
 - vodilni v organizacijah v skladu s preteklo prakso odgovornost za varnost in zdravje pri delu ne prevzemajo na svoja pleča, temveč ga prelagajo na zaposlene in strokovnjake s tega področja;
 - stroka na obravnavanem področju aktivnostim pristopa izrazito kurativno (gašenje posledic), nesistematično in z nizko stopnjo zavedanja o pomembnosti svojega dela (»zato, ker to zakon zahteva«)
 - zaposleni na vseh nivojih, ne prepoznavajo pomena varovanja zdravja in zdravega tako delovnega kot splošnega okolja, dokler jih ne doleti nesreča, poklicna bolezen ali hude ekološke nesreče,
- pasivnosti vseh ključnih elementov v družbi, ki namesto aktivnega pristopa čakajo na to, kaj bodo drugi naredili na posameznem področju,
- funkcijske organiziranosti tako družbe kot posameznih organizacij, ki je posledica nizke stopnje prenosa znanj s področja sodobne organizacije, menedžmenta in vodenja ter ustrezno nizke stopnje usposobljenosti vodilnih na vseh nivojih, kar se na zunaj kaže v sindromu MI-ONI (mi smo svoje že naredili, sedaj pa naj še oni svoje...) in nizke učinkovitosti izvajanja nalog vseh ključnih akterjev (državni organi, stroka, sodna veja ipd.) na obravnavanem področju ipd.

Po drugi strani se kaže tudi v neustreznem odnosu ključnih javnih služb, ki s svojim pasivnim pristopom do kaznovanja neizvajanja ustreznih aktivnosti na področju VZD in odnosu do okolja ne vzbujajo vtisa, da se nespoštovanje dogovorjenih pravil dolgoročno ne izplača. Kaznovalna politika na tem področju je preblaga, premalo strokovna in bistveno premalo je povezovanja med različnimi organi, ki so zadolženi za spremljanje načina izvajanja aktivnosti na področju VZD in varovanja okolja, kar kršiteljem omogoča izogibanju zasluženi kazni.

¹ Pri tem je predvsem potrebno biti sposoben videti kvaliteto izvajanja nalog najboljših, ne pa videti posamezne slabosti in na osnovi tega sklepati, da tu vse delajo slabše od nas, kar naša pogosta praksa.

² Metodologija je privzeta iz informacijske tehnologije, kjer se na ta način vrednostijo potrebna sredstva za kakovost izvedbe projektov izdelave informacijske podpore (informacijskega sistema).

³ Zelo preprost primer iz vsakodnevne prakse: če želimo pospraviti stanovanje »da nekako zgleda«, ni potrebno veliko truda, če pa želimo stanovanje popolnoma pospraviti (»v piko« kot znajo nekateri reči) pa je potrebno vložiti mnogo več truda, čeprav ni videti bistvene razlike.

Drug primer: za to, da smo uspeli »pospraviti« okolico naših cest smo rabili leta pa čeprav na videz med cestami pri nas in v drugih delih bivše skupne države za prebivalce teh dežel ni bistvene razlike, tako kot mi ne vidimo bistveno razliko med našimi prometnicami in prometnicami v Avstriji ali Italiji, ki pa imajo za razliko od nas povsod posebno kolesarsko stezo oz rezerviran pas na cesti za kolesarje (za to bomo verjetno porabili nadaljnjih 20 let....).

5 RAZISKAVA O DELOVNIH RAZMERAH – STANJE (vir int. 1,)

Datum objave 10.09.2007. Delovni pogoji: 80 % evropskih delavcev je zadovoljnih.

Evropejci se na delovnem mestu počutijo dobro, čeprav je delo vedno bolj stresno in je časovnih rokov več. **To so izsledki četrte evropske raziskave o delovnih pogojih**, ki jo je **izvedla Evropska fundacija za izboljšanje življenjskih in delovnih pogojev iz Dublina**. Raziskava je zajela 30 000 delavcev iz 27 držav EU, pa tudi iz Turčije, Hrvaške, Švice in Norveške (obdobje petih let od leta 2000 do 2005)

Mnenja se razlikujejo glede na državo, področje dejavnosti, spol in starost, vendar so na splošno ugodna: 80 % anketirancev je zadovoljnih s svojimi delovnimi pogoji in z ravnotežjem med družinskim in poklicnim življenjem. Njihovo delo se jim zdi zanimivo.

– vir int 2. - nacionalni podatki za Slovenijo

V raziskavi so obravnavana naslednja področja zadovoljstva delavcev:

- delovno mesto in delovna organizacija
- vsebina dela in usposabljanje
- nasilje, nadlegovanje in diskriminacija
- fizični dejavniki pri delu (hrup, visoke tem., škodljive snovi, okuženi materiali ipd)
- informacije in komunikacije
- delovno in družinsko življenje
- zadovoljstvo pri delu
- delovni čas
- **zdravje**

Iz podatkov lahko razberemo, da smo povsem primerljivi v vseh delih raziskave z državami članicami v EU, razen na področju – zdravja, kjer je opazno vidno odstopanje. Čeprav veliko govorimo o varovanju zdravja v procesu varnosti in **zdravja** pri delu, smo še vedno pod evropskim povprečjem glede varovanja zdravja delavcev na delovnih mestih. Varovanje zdravja zaposlenih je ena izmed bistvenih nalog stroke varnosti in zdravja pri delu. Kot je bilo že omenjeno, na vseh področjih razen področja zdravja Slovenija nič bistveno ne odstopa od povprečja članic EU. Toda na področju zdravja je odklon zelo velik.

kriterij	EU 27 v %	SI v %	odklon v %
Meni, da sta zdravje in varnost ogrožena zaradi dela	28,6	45,6	159,4
Delo vpliva na zdravje	35,4	62,3	176,0
težave s sluhom	7,2	17,5	243,1
težave z vidom	7,8	24,0	307,7
težave s kožo	6,6	14,6	221,2
bolečine v hrbtu	24,7	45,9	185,8
glavoboli	15,5	25,7	165,8
bolečine v trebuhu	5,8	7,1	122,4
bolečine v mišicah	22,8	38,2	167,5
težave z dihanjem	4,7	9,5	202,1
obolenja srca	2,4	5,8	241,7
poškodba/e	9,7	21,3	219,6

stres	22,3	37,7	169,1
vsesplošna utrujenost	22,5	41,4	184,0
težave s spanjem	8,7	18,9	217,2
alergije	4,0	9,0	225,0
anksioznost	7,8	9,3	119,2
razdražljivost	10,5	24,3	231,4
zmožen opravljati enako delo pri 60. letih	58,2	33,7	57,9
odsoten zaradi zdravstvenih težav v preteklem letu	22,9	28,3	123,6

Tabela 5/1 Podatki iz 4. raziskave o delovnih razmerah – analiza za Slovenijo v primerjavi z EU 27 – področje zdravja

V Sloveniji je bila v letu 2000 v naše pravne predpise že sprejeta tudi večina evropske zakonodaje, tako da bistvenih razlik v zakonski osnovi ni. Zelo očitno pa še vedno vpliva varnostna kultura o kateri je bilo govora v predhodnem poglavju.

Tako pridemo na problematiko izpolnjevanja zapisanih varnostnih zahtev tako:

- na strateškem nivoju – priprava usmeritev in strateških planov za dvig varnostne kulture
- kot na taktičnem nivoju – razporejanje resursov in priprava taktičnih planov za izvedbene aktivnosti po posameznih sektorjih v organizacijah
- kot na operativnem nivoju – priprava operativnih planov za dvig kakovosti na področju VZD
- na nivoju rutinskih operacij – neposredno izvajanje aktivnosti s področja VZD

V praksi se pooblaščenim delavci s področja VZD soočamo z različnimi situacijami, ki sledijo kulturnim obrazcem (stopnji organizacijske kulture) opisanim v predhodnem poglavju in to ne glede na nivo v organizaciji. Tako lahko pri nas najdemo vse tri možne nivoje odnosa do varnostne kulture:

1. **predpisi zaposlenim sploh niso poznani**, zato jih tudi ne upoštevajo
2. **zaposleni poznajo predpise**, toda ravnajo se v nasprotju s predpisi z izgovori:
 - da so neživljenjski,
 - da ne bi opravili dela, če bi moral vse upoštevati,
 - da zaposleni to dela tako že vrsto let,
 - da bi bila proizvodnja predraga,
 - da potem v proizvodnji enostavno ne bi nič delali,
 - da nimajo možnosti ipd.
 - še veliko se najde lahko izgovorov, zakaj na ne bi⁴.
3. **predpise poznajo in se ravnajo v skladu z njimi** – varnostna kultura na visokem nivoju in zavedanje odgovornosti – mnenjski vodje se zavedajo, da so vzgled pri upoštevanju predpisov⁵.

⁴ še veliko se najde lahko izgovorov, zakaj na nebi. (primer – delavka za PC točno pozna kako je potrebno delovno mesto urediti – dela pa povsem v nasprotju) - v tej točki je zavedanje zaposlenih in odgovornih na preniknem nivoju in varnostna kultura je na nizkem nivoju.

⁵ Primer – učiteljica, ki je otroke v šoli učila, da smejo cesto prečkati le na prehodu za pešce, mora tudi ona to storiti enako. V primeru, da bi otroci učiteljico videli, da popoldne ravna povsem drugače, kot je dopoldne učila – izgubi avtoriteto in tudi pravilo ni pri tistem, ki ga mora izpolnjevati več tako, da bi ga moral tudi on upoštevati. Tako pridemo do dvojnih meril, do varnostne kulture, kjer so predpisi eno in praksa drugo in velik vzgled pri tem dajo mnenjski vodje in vodje na različnih nivojih.

6 KLJUČNI VZROKI ZA NASTALO STANJE

Ključni vzroki za stanje, ko se večina naših organizacij nahaja nekje na drugem nivoju (poznamo predpise, vendar jih zaradi različnih vzrokov ne izvajamo) so bili podani v glavnem že v predhodnem tekstu. Pa vendarle je potrebno na nekatere vidike dodatno opozoriti.

Za obstoječe stanje so vedno tako objektivni kot subjektivni vzroki. Splošna organizacijska kultura je zagotovo objektivni razlog, ki pa ga je potrebno pri upravljanju s tveganji zelo resno upoštevati in se ne izgovarjati s klasičnimi izgovori kot so:

- tako pač je,
- saj vsi tako delajo,
- tako smo navajeni,
- ni denarja,
- zakaj komplicirani, ko ni za to nobene potrebe,
- saj inšpektorja že dolgo ni bilo,
- še nihče ni bil za to kaznovan ipd.

Zelo pomemben objektivni razlog je tudi pre nizko zavedanje odgovornosti do varnosti pri posameznih partnerjih, ki se nahajajo v procesu zagotavljanja VZD tudi zaradi pomanjkanja informacij oz. znanja:

- državni uradniki in funkcionarji na vseh nivojih in to predvsem:
 - o pri sodobnem pristopu izvajanja nalog v hitro se spreminjajočem zunanjem in notranjem okolju, ki ga pogojuje tako tehnološki razvoj kot razvoj družbenih odnosov in zahteve najrazvitejše javnosti predvsem v razvitem svetu, kamor želimo tudi mi pristopiti (ali celo mislimo, da smo že pristopili)
 - o pri razumevanju sodobnega pristopa na področju VZD, kjer se še vse prepogosto pristopa na način, da je VZD strošek
- stroka na tem področju, ki potrebuje vedno nove informacije in znanja tako s samega strokovnega področja kot s področja pristopa k izvajanju nalog.
- odgovorni v organizacijah na vseh nivojih še posebej pa na strateškem vrhu, ker je večina med njimi prepričanih, da je vlaganje v varnost pri delu nepotreben strošek, ki je za poslovni rezultat nepotreben, čeprav je v razvitem svetu že dolgo poznano, da je vlaganje v dvig varnostne kulture predvsem investicija v:
 - o zaposlene, kar v prihodnosti prinese komparativne prednosti v obliki:
 - manjših stroškov zaradi bolniških, poškodb pri delu ipd.,
 - zadovoljstva zaposlenih in njihova višja stopnja pripadnosti in s tem večji prispevek k produktivnosti
 - manjši fluktuaciji in s tem zmanjšanja stroškov za temeljna usposabljanja za delo ipd.
 - o image podjetja, ker dandanes imajo podjetja z visoko stopnjo odnosa do varstva okolja in VZD komparativno prednost pri osveščenih potrošnikih (tisti, ki imajo zadosti denarja, ti pa so v visoko razvitih družbah Severne Amerike, Evrope in Vzhodne Azije (tki. tigri...) in so daleč najpomembnejši potrošniki imajo večino svetovne kupne moči);
- zaposleni, ki nimajo ustreznega znanja, oz. niso ustrezno vzgojeni za ustrezen nivo odnosa do svojega zdravja in varovanja svojega znanja tako na delovnem mestu, kot na poti na delovno mesto in v svojem privatnem življenju (popoldansko domače delo, pri hobijih, ukvarjanje s športom ipd.);
- zavarovalnce, ki še zdaleč ne delujejo po principih tržnega gospodarstva, temveč bolj po principu nekakšnega solidarnostnega servisa in ne poslujejo po principih bonus-malus;

- izobraževalni sistem, kjer je v času šolanja posvečeno bistveno premalo pozornosti varnosti pri delu in to tako:
 - o pri samem pouku (npr. pri izvedbi vaj pri posameznih predmetih npr. pri naravoslovju, kemiji, biologiji, fiziki, telesni vzgoji), še posebej pa pri vajah na visokošolskem področju (to so bodoči strokovnjaki, ki morajo temu posvetiti največjo pozornost in so zato vzgled vsem drugim)
 - o kot v vsebinah pri posameznih predmetih oz. za to predviden predmet (problem posodabljanja učnih programov)
 - o posodabljanju specialnega študija za področje VZD, ki bi moral vsebovati mnogo več vsebin s področja sodobnega pristopa k organizaciji, menežmentu in vodenju
- ključni mnenjski vodje v družbi (vrhunski politiki, estradne zvezde, vrhunski športniki), ki ne posedujejo znanja o pomenu ustreznega odnosa do varovanja zdravja in ga zato seveda ne zmorejo ustrezno promovirati v javnosti.

Ključni subjektivni faktor pa je prenizek nivo zavedanja o pomenu področja VZD za narodno gospodarstvo in to na vseh nivojih po vseh v objektivnem delu naštetih subjektih. Poleg tega je pri nas vseh zelo razširjen sindrom MI-ONI (to ni naše, to je naloga nekoga drugega), kar je klasičen sindrom organizacijske kulture temelječe na funkcijah in ne na procesih. Bežanje od odgovornosti je danes problem v vseh družbah, toda v družbah, ki se nahajajo v fazi razgradnje avtoritarne režima in gradnje demokratičnih družbenih odnosov, se pogosto pojavi praznina, katere posledica je lahko huda anarhija.

7 KAKO IZBOLJŠATI OBSTOJEČE STANJE ?

Ključno je pristopiti k aktivnostim po principih promocije prostovoljne privolitve in upravljanja s tveganji. V razvitem svetu je že dolgo znano, da se samo s kurativnimi aktivnostmi (»gašenje« v primeru težav in grožnje s sankcioniranjem) nikakor ni možno spopasti z vedno bolj kompleksnim okoljem. Zato se aktivnosti lotevajo predvsem s preventivnimi aktivnostmi.

Oba principa, promocija prostovoljne privolitve in upravljanje s tveganji, sta dandanes ključna principa za dvig načina izvajanja nalog. Za lažje razumevanje je potrebno oba principa malce bolje predstaviti.

Promocija prostovoljne privolitve pomeni, da pri ljudeh dosežemo čim višjo stopnjo osebne zavzetosti k izvajanju od njih pričakovanih aktivnosti. Tako npr.:

- na področju varnega dela pričakujemo, da zaposleni delajo varno zaradi sebe in ne zaradi vodje ali varnostnega inženirja
- na področju davkov pričakujemo visoko stopnjo samoobdavčitve (brez zatajevanja davčnih obveznosti) – zavedni davkoplačevalci
- na področju zdravstvenega varstva pričakujemo visoko skrb za lastno zdravje z maksimalnim izogibanjem rizičnih navad (tobak, alkohol, debelost) in izvajanje aktivnosti za dvig osebnega zdravja (telesna aktivnost, zadostna količina spanja, redna preventivna skrb za svoje zdravje) ipd.
- na področju spoštovanja prometnih predpisov se od vseh sodelujočih pričakuje visoka stopnja pripravljenosti spoštovanja prometnih predpisov
- kodeksi etike so značilni primeri tako za posamezna strokovna združenja (zdravniki, odvetniki, državni uradniki, učitelji, inženirji ipd.) ali v posameznih organizacijah (korporacijah, ustanovah ipd.) privolitve v visoko etično izvajanje nalog ipd.

Kako izvajati promocijo prostovoljne privolitve je seveda drugo vprašanje. Tesno je povezano z upravljanji s tveganji in ravno pri analiziranju možnih tveganj in za njihovo odpravljanje (ali odstranjevanje možnih motenj), je potrebno izvajati promocijo prostovoljne privolitve oz. pripraviti aktivnosti, ki bodo bistveno povečala zavezanost k izvajanju aktivnosti na pravilen način.

Prvi napačni stereotip

Zelo napačno je prepričanje, da so te aktivnosti povezane samo z motiviranjem, ki temelji na prepričevanju, na vzbujanju pozitivnih motivov ipd. V veliko primerih se to doseže tudi s pomočjo negativne motivacije oz. s striktnim izvajanjem sankcioniranja neustreznega izvajanja aktivnosti.

Jasno postavljena pravila igre, ki so ustrezno in zadosti pogosto ter skozi prave kanale komunicirana javnosti (komuniciranje vedno pomeni dvosmerni pretok informacij oz. vsebuje povratno informacijo, o tem kaj kako je bila neka informacija sprejeta med sprejemniki informacije...) s striktnim kaznovanjem nespoštovanja dogovorjenih pravil igre so ključni elementi promocije prostovoljne privolitve v izvajanju aktivnosti.

Z drugimi besedami povedano, gre pri promociji prostovoljne privolitve za nekakšno vzgojo tistih, katerim je ta promocija namenjena. Tako kot se pri vzgoji otrok permisivni pristop, ki temelji pogosto na pozitivni motivaciji (objekt vzgoje se sam odloča, kako bo prišel do zastavljenega cilja vzgoje seveda ob stalnem vodenju do tega cilja) ni obnesel, tako se ne obnese tudi nikjer drugje.

S kombinirano metodo negativne motivacije (bonus-malus, oz. nagrada-kazen sistemom) in stalnim komuniciranjem, čemu je nekaj potrebno delati na ta način, se pri objektu vzgoje postopoma doseže samo po sebi umevno sprejemanje dogovorjenih pravil igre. Na ta način se postopoma ustvari ustrezna organizacijska kultura, v kateri je ravnanje, ki je bilo nekoč samo po sebi umevno (npr. neizvajanje ukrepov varnosti in zdravja pri delu) družbeno povsem nesprijemljivo.

Drugi napačni stereotip

Zelo je tudi zgrešeno pogosto razmišljanje, da je promocija prostovoljne pridobitve nekakšen PR in da je to zato stvar službe za stike z javnostmi. Seveda mora tudi ta služba nekaj narediti na tem področju, vendar pa to še zdaleč ni vse. Promocija prostovoljne privolitve ni propaganda, temveč del organizacijske kulture oz. eden izmed temeljnih principov izvajanja nalog vseh, ki so odgovorni za posamezno področje.

Tu torej ne govorimo o ustanovitvi oddelka za promocijo prostovoljne privolitve, temveč o družbi, v kateri se zaposleni npr.:

- v zdravstvenih ustanovah s svojim zgledom in dejanji postavljajo za vzgled drugim sodržavljanom (zdravniki ne pijejo prekomernih količin alkohola, ne kadijo, se redno telesno gibljejo, skrbijo za svojo telesno težo ipd.) in so prvi pri aktivnostih, ki promovirajo zdravo življenje (npr. akcija Za srce, Oživljanje ipd.)
- v policiji s svojim zgledom in dejanji vsi zaposleni so po eni strani zgled spoštovanja predpisov in po drugi vsak zaposleni s svojim delovanjem krepi zavest med državljani o pomembnosti spoštovanja predpisov (tudi s striktnim sankcioniranjem nespoštovanja

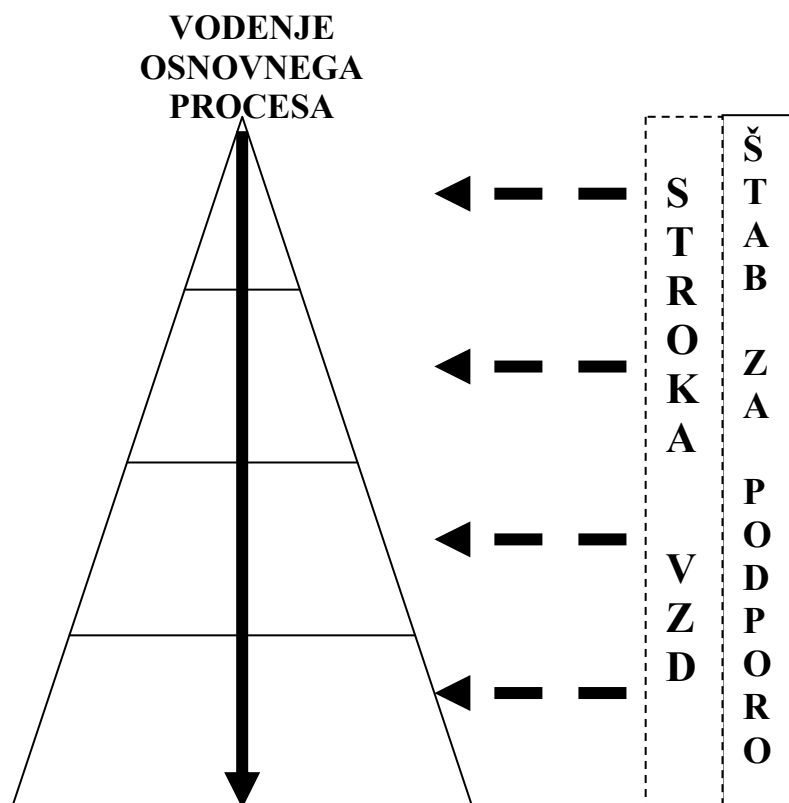
predpisov – hujša je kršitev, bolj striktno mora biti sankcioniranje, da ne pride do občutka, da so samo mali prekrškarji kaznovani, veliki so pa »partnerji«)

- odvetniki so prvi, ki morajo spoštovati pravne norme, zdravniki so prvi, ki morajo spoštovati »svetost življenja«, inženirji so prvi, ki morajo spoštovati predpise z njihovega strokovnega področja (npr.: gradbeniki lokacijsko dokumentacijo, zahteve o varni gradnji, strojniki predpise s področja strojništva ipd.) ipd.

Razlika med propagandnim oddelkom in promocijo prostovoljne privolitve je takšna kot je razlika med oddelkom za kontrolo kakovosti in celovitim upravljanjem kakovosti. Kdor razume to slednje, ta bo razumel tudi razliko med propagando in promocijo prostovoljne privolitve. Enako velja tudi za naslednji pojem – upravljanje tveganj.

Promocijske aktivnosti so seveda neposredno povezane in običajno posledica aktivnostim s področja upravljanja tveganj. Tudi za upravljanje tveganj se ne odpira poseben oddelek, temveč je to način izvajanja nalog. S promocijo prostovoljne privolitve odpravljamo možna tveganje, ki jih odkrivamo pri analiziranju možnih tveganj, ki se nam lahko pojavijo kot motnje pri doseganju zastavljenih ciljev.

Proces upravljanja tveganj in promocija prostovoljne privolitve se vedno vodita na osnovnem procesu in to od zgoraj navzdol, pri čemer se strokovnjaki za posamezno področje pri tem pojavljajo kot podpora na vseh nivojih. Že tu pa se takoj vidi, da to ni možno izvajati drugače kot procesno. Funkcijski pristop omogoča samo klasično propagando, službo za kontrolo kakovosti ali službo za analizo tveganj....



Slika 7/1 Vpetost štaba za podporo in strokovnjaka za VZD za podporo osnovnemu procesu za upravljanje tveganj in promocijo prostovoljne privolitve na področju VZD in VPP (povzeto po Pucelj et al 2004, str. 110)

Če smo že na nek način definirali kdo vse sodeluje v procesu upravljanja s tveganji in posledično kot enega izmed temeljev upravljanj s tveganji promocijo prostovoljne privolitve, se tukaj pojavlja še klasično vprašanje: kdo je odgovoren za izvajanje aktivnosti tako pri upravljanju s tveganji kot pri promociji prostovoljne privolitve? Odgovor je zelo preprost: vsi, ki sodelujejo v tem procesu. Ključna pri tem je stopnja odgovornosti, ki se povečuje po hierarhiji navzgor. Tako kot je za državo najbolj odgovoren državni vrh, tako je v organizaciji vodstvo organizacije.

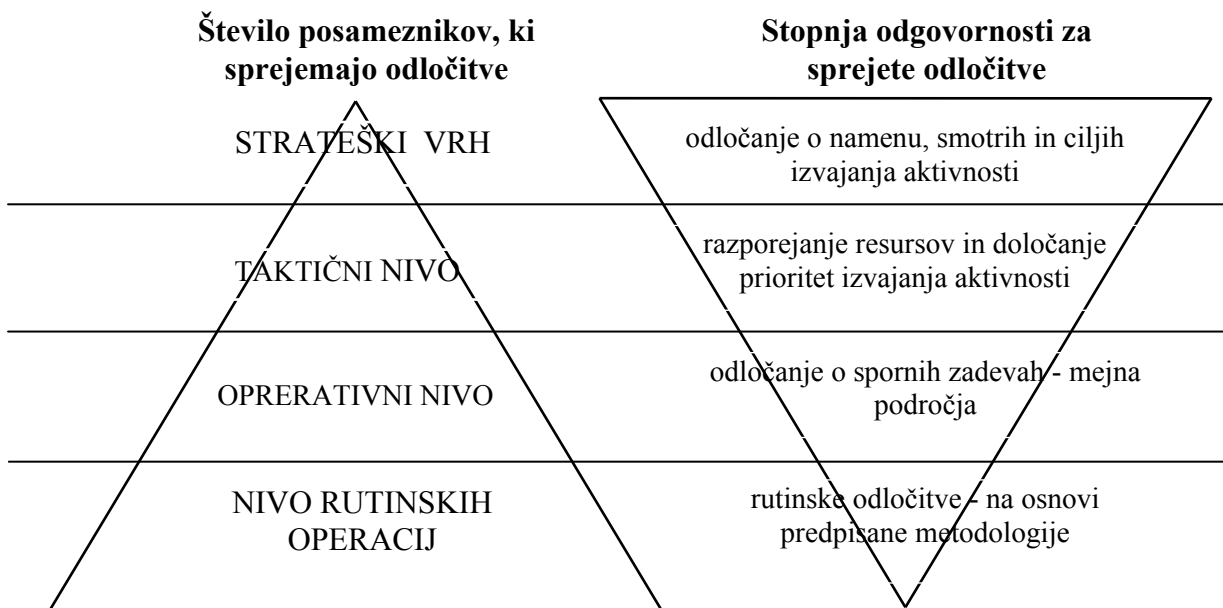
Vsakdo mora na svojem nivoju prevzeti svoj nivo odgovornosti in ga ne prenašati niti navzdol niti navzgor. Zelo enostavno lahko aktivnosti in posledično odgovornost za te aktivnosti po nivojih razporedimo na način prikazan v tabeli 7/1. ž

Potrebno je opozoriti, da načeloma v organizaciji, ki je orientirana na procese, obstaja največ štirje nivoji hierarhije, kar pa ne pomeni, da jih ne sme biti manj. V enostavni organizaciji (po Mintzbergu, Vila, A., 1994 str.: 208), kot je npr. malo zasebno podjetje sta pač samo dva nivoja: strateški vrh (lastnik) in nivo rutinskih operacij (operativno jedro) in ni nikakršnega srednjega menedžmenta....

Nivo	Aktivnosti	Državni nivo	Posamezna organizacija
Strateški vrh	Postavitev usmeritev in priprava strateškega plana	Vlada preko resornega ministrstva MDDSZ	Uprava
Taktični nivo	Definiranje resursov za izvedbo aktivnosti in priprava taktičnih planov	Direktorat za delovna razmerja in pravice iz njega – sektor za varnost in zdravje pri delu	Vodstva sektorjev
Operativni nivo	Priprava operativnih planov z razporeditvijo operativnih resursov	Inšpektorat za delo, sektor za varnost in zdravje pri delu, Strokovna združenja za področje VZD in VPP	Vodstvo posameznih operativnih oddelkov
Nivo rutinskih operacij	Neposredno izvajanje nalog	Inšpektorji, strokovnjaki za VZD in VPP ipd	Neposredni vodje, vsi zaposleni (izgradnja in prenos znanja med sodelavci) strokovni delavci

Tabela 7/1 Razporeditev nalog in s tem odgovornosti za upravljanje s tveganji in promocijo prostovoljne privolitve na državni ravni in na ravni organizacije

Če smo že definirali za kaj nekdo odgovarja, je potrebno še definirati stopnjo njegove odgovornosti, ki je v obratnem sorazmerju s številom sprejetih odločitev



Slika 7/2 Razmerje med številom posameznikov, ki sprejemajo odločitve in posledično številom ugotovitev ter stopnjo odgovornosti (Pucelj et al 2004, 1, str.: str. 53)

8 ZAKLJUČEK

Namesto zaključka bo podana misel guruja sodobne organizacijske znanosti, Henry-a Mintzberga. Ko so ga vprašali, kaj mora organizacija storiti za zagotovitev uspeha v naslednjih desetih letih, je odgovoril: » *Zgraditi morajo močno jedro ljudi, ki jih resnično skrbi položaj (v katerem se nahaja organizacija) in kateri imajo ideje. Te ideje morajo leteti svobodno in enostavno skozi organizacijo.*

Ni vprašanje o jezdenju skupaj z novim velikim izvršnim šefom na velikem belem konju, ker slej ko prej ta oseba razjaše in vsa stvar propade, če ni nikogar, ki dela naprej. Torej je to vprašanje o izgradnji močne inštitucije, ne pa kreiranje herojskih liderjev. Herojski liderji gredo skupaj z močno inštitucijo.« (vključeno v Bernhut, 2000, str.: 23)

Močna inštitucija ima mnogo vodij na vseh nivojih. Ti, ki so na položaju vodje nad vodji, ti vedo, da je kultiviranje voditeljstva v drugih, ti se zavedajo, da je njihovo delo več kot samo načrtovanje njihovega osebnega uspeha – v primeru, da »vodijo naravnost«, jih bo organizacija prerasla (sčasoma se jih bo znebila).

Ključni prispevek vodenja je v razvoju vodij v organizaciji, kateri bodo zmogli voditi organizacijo tudi tedaj, ko jo boste vi (govor je o izvršnih direktorjih) zapustili (glej Lewin & Regine, 2000, str.: 220). (Povzeto iz Fullan, M.; 2001).

Misel velja za vse dejavnosti neodvisno od branže, stroke, organizacije zavoda... Skrb za to, da se v sistemu »znajde« čim več ljudi, ki jim ni vseeno kaj se dogaja in ki aktivno pristopajo k razreševanju problematike in ki so se sposobni izogniti sindroma MI-ONI je ključnega pomena za izboljševanja vsakega področja in to seveda velja tudi za področje VZD in VPP.

Ti »vodje«, o katerih govori Mintzberg, morajo biti tako v državnem sistemu na področju VZD, kjer morajo prevzeti svojo vlogo glede na svoj položaj in s tem aktivno oblikovati

varnostno kulturo v celotni državi, kot tudi »vodje« v posameznih organizacijah, katerim pa morajo aktivno in močno zavzeto pomagati predvsem strokovnjaki s področja VZD.

Pri tem je pomembno, da predvsem stroka globoko verjame v pomembnost in strokovno utemeljenost dela ki ga opravlja, ker le če bo stroka kazala ustrezen žar pri izvajanju aktivnosti, mu bo sledila tudi »laična« javnost oz. sodelavci. Če pa stroka ni prepričana v pomen svojega dela, nikakor ne more pričakovati, da bodo v to verjeli drugi.

Viri:

1. Bernhut S., (2000, Sept.-Oct.). Henry Mintzberg in Conversation. Ivery Business Journal, pp. 19-23
2. Fullan M., (2001) Leading in Culture of Change, Jossey – Bass, San Francisco
3. Lewin, R., & Regine. B., (2000). The Soul at Work. New York: Simon & Schuster.
4. Pucelj M., Pucelj v.: (2002), Razprava v reviji Organizacija, letnik 35, številka 10, str.: 626-634
5. Pucelj V., Pucelj M., (2004) Odnos do področja varnosti in zdravja pri delu v odvisnosti od prevladujoče organizacijske kulture v družbi, Konferenca z mednarodno udeležbo,
6. Pucelj V., Pucelj M., (2007) Pristop k izpolnjevanju varnostnih zahtev, Konferenca z mednarodno udeležbo, Portorož 2007
7. Pucelj, M., Pucelj, V., (2004) Organizacija in logistika poslovanja, učbenik za interno uporabo, B2 d.o.o. Ljubljana
8. Pucelj, M., Pucelj, V., (2004,1) Poslovođenje, učbenik za interno uporabo, B2 d.o.o. Ljubljana
9. Vila, A., (1994) Organizacija in organiziranje, MO Kranj

Internetni viri:

1. http://ec.europa.eu/news/employment/071009_2_sl.htm
2. <http://www.zsss.si/images/stories/PDF%20socialna%20varnost/CetrtaRaziskavaODElovnih%20razmerah.pdf>