

PRISTOP K IZPOLNJEVANJU VARNOSTNIH ZAHTEV

Vida PUCELJ
SIQ Tržaška c.2
1000 Ljubljana, Slovenija
E-pošta: vida.pucelj@siq.si
in
Mitja PUCELJ
E-pošta: mitja.pucelj@siol.net

POVZETEK:

Vsaka družbena skupnost skozi zgodovino izoblikuje organizacijsko kulturo, ki odraža stanje v katerem se nahaja. Na oblikovanje organizacijske kulture prav tako vplivajo pravila in vrednote, ki jih ima določena družbena skupnost. Na slovensko organizacijsko kulturo vplivata tako zahteve organizacijske kulture EU kot dediščina preteklosti, kar se odraža v tranzicijskih težavah pri izvajanju zahtevanih nalog. Izpolnjevanje varnostnih zahtev je dandanes v osnovi predvsem zakonska obveza, toda način izpolnjevanja in vrednotenja izvedenih ukrepov mora biti del varnostne kulture, ki se mora oblikovati v najvišji možni meri sledeč najvišjim standardom postavljenih s strani komisije EU tako v naši celotni družbeni skupnosti kot posledično v posameznih organizacijah (profitnih, javnih in neprofitnih).

Ključne besede: organizacijsko okolje, pravni predpisi, varnostna kultura, izpolnjevanje varnostnih zahtev, motivacija

1 Uvod v tematiko - organizacijsko okolje, v katerem se nahajamo

Področje varnosti in zdravja pri delu je samo eno izmed mnogih področij, ki opredeljujejo splošno organizacijsko okolje oz. splošno kulturo, v kateri se nahaja posamezna družbena skupnost. Zato je za razumevanje posameznega področja nujno razumevanje ogrodje (framework) celotne organizacijske kulture.

Slovenijo je država oz. družbena skupnost, ki jo po eni strani zaznamuje hipoteka socialistične totalitarne preteklosti in po drugi strani sodobni tokovi in valovi demokracije, ki k nam pljuskajo od konca 80. let prejšnjega stoletja ter še posebej dandanes, ko smo z vstopom v Evroatlanske povezave nekatere našemu razmišljanju tuje standarde začeli postopoma dejansko in ne samo deklarativno prevzemati v našo vsakdanjo prakso.

Ta dva ključna vpliva si medsebojno pogosto nasprotujeta in izničujeta prizadevanja posameznikov tako k ohranjanju statusa quo (ohranjanja kontinuitete v načinu razmišljanja povezana z dosedanjo prakso) kot prizadevanja k spreminjanju načina razmišljanja v bolj sodobne vzorce izvajanja nalog na vseh področjih in tako tudi na področju varnosti in zdravja pri delu.

In kaj je značilno za vsakega od obeh vplivov? Zgodovinsko lahko zelo hitro ugotovimo drugačen razvoj demokratičnih vrednot med demokratičnimi deželami Zahodne Evrope in med deželami tki. tranzicije, kamor (želeli ali ne) spadamo tudi mi:

- **V Evropi (načeloma):**
 - do moderne dobe - avtokracija (diktat večine nad manjšino)
 - od II. sv. vojne do padca berlinskega zidu – demokracija klasičnega tipa (diktat večine nad manjšino)
 - od padca berlinskega zidu naprej – demokracija konsenza (individualna iniciativa in odgovornost “cepljena” z japonsko kulturo konsenzualnega odločanja)

- **V deželah tranzicije (tudi pri nas):**
 - do padca berlinskega zidu – avtokracija
 - od takrat dalje – pogosto anarhija (od avtokracije do demokracije vodi pot preko situacije, ko odločajo posamezniki, odgovarjajo pa vsi !!!!)

- **Posledica :**
 - Popolnoma različno dojetje istih zahtev (standardov za izvajanje aktivnosti, pravnih predpisov, posameznih pomembnih pojmov ipd.)

Na osnovi tega se je tudi uveljavila specifična organizacijska kultura v posamezni družbeni skupnosti. V tabeli 1.1 so podane bistvene razlike v organizacijski kulturi med tki. razvito Evropo in med tranzicijskimi deželami.

“razvita” Evropa	tranzicijske dežele
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 1/1: bistvene razlike v organizacijski kulturi med tki. razvito Evropo in med tranzicijskimi deželami

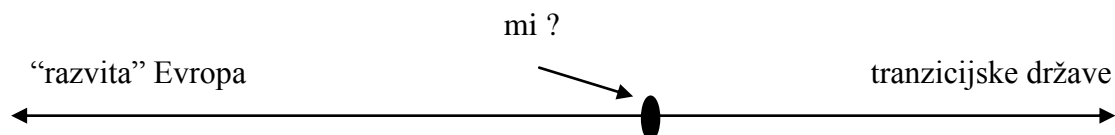
Pomembno je tudi dojeti pravni okvir oz. principe dojetja pravnih predpisov (norm obnašanja) v obravnavanih med seboj precej različnih skupnostih. V tabeli 1/2 so prikazani temeljni pravni okviri oz. izvor odnosa do prava in posledično principi izvajanja norm oz. ravnanje.

	“razvita” Evropa	tranzicijske dežele
Temeljni »zgodovinski« pravni okvir	- Rimsko upravno pravo – različne kulture, pravila veljajo enotno za vse - Reformacija – osebna odgovornost - Razsvetljenstvo – zaščita posameznika pred samovoljo države	- Grško pravo – pravila igre veljajo za posamezen polis (klan, družino, stranko...) - Kolektivna odgovornost (zloraba inštituta spovedi in odveze...)
Principi izvajanja pravnih norm	Pravila igre so za vse enaka, posameznik je močno zaščiten, strogo kaznovanje v primeru zlorabe	“Po pravilih službe, če se drugače ne odredi” (različno tolmačenje pravil igre), posameznik slabo zaščiten pred

	(zaščita "poštenih" pred "nepoštenimi") ipd.	samovoljo države (državnih uradnikov) ipd.
--	--	--

Tabela 1/2: temeljni pravni okviri oz. izvor odnosa do prava in posledično principi izvajanja norm oz. ravnanje.

Na osnovi tega lahko tudi ocenimo, kje se ta trenutek med tema dvema skrajnima opisoma nahaja posamezna država oz. družbena skupnost. Na sliki 1/1 je poskus prikaza, kje se nahaja naša družbena skupnost.



Slika 1/1: poskus prikaza, kje se nahaja naša družbena skupnost (Slovenija) v primerjavi z razvito Evropo in med klasičnimi tranzicijskimi (vzhodno in jugovzhodno evropskimi) državami

Vsi ti (in še mnogi drugi) temeljni principi zaznamujejo našo organizacijsko kulturo. Temu primeren je tudi odnos oz. sposobnost izvajanja predpisanih standardov izvajanja nalog na vseh področjih in tako tudi na področju varnosti in zdravja pri delu.

Potrebno je razumeti naslednje značilnosti za izvajanje nalog na vseh področjih, ki obsegajo vsaj naslednje:

- pravila igre (**standarde** načina izvajanja nalog) postavlja Bruselj za vse članice, ki morajo zaradi tega temu prilagoditi način izvajanja aktivnosti
- posamezne članice so na to različno pripravljene, vendar tega mnoge v njihovo škodo ne priznajo, kajti če svoje slabosti ne priznaš (ali celo ne prepoznaš) imaš majhno možnost, da se izboljšaš

Za lažjo ponazoritev, kakšne so razlike v načinu izvajanja nalog, ki so sicer s konsenzom sprejeti standardi v okviru komisije EU, je v naslednji tabeli 1/3 izvedena primerjava s šolsko izobrazbo.

Stopnja izobrazbe	Zahtevnost	Kdo dosega ?
Magisterij	Postavljeni standardi izvajanja nalog s strani EU - konsenz	Najboljši na nekaterih področjih (težnja za dosego)
Fakulteta	Klasična demokracija – večina diktira pravila igre, ki jih morajo vsi spoštovati	Večina starih člani EU z dolgo demokratično tradicijo
Visoka šola	Klasična demokracija – večina diktira pravila igre, ki jih morajo vsi spoštovati	Večina starih člani EU s krajšo demokratično tradicijo
Srednja šola	“nedokončana tranzicija” – občutek, da veš “za kaj gre”.....	Tu spadamo tudi mi (mogoče Češka republika, Madžarska....
Poklicna šola	Začeta tranzicija z močnim vplivom starega načina razmišljanja, brez resnega razumevanja »za kaj gre«	Dežele, ki so skupaj z nami vstopile v EU, zadnji pristopnici v EU, Hrvaška....

Skrajšani program	Avtokracija z navidezno demokracijo	Vzhodno od raja....
-------------------	-------------------------------------	---------------------

Tabela 1/3: sposobnost izvajanja standardov predpisanih s strani EU in primerjava s šolsko izobrazbo.

Na osnovi teh izhodišč je podana naša obravnavana tematika v nadaljnjih poglavjih.

2 Zakonodajni okvirji na področju zagotavljanja varnega dela

Izhodišče za regulatorno urejanja področja varnosti in zdravja pri delu na nacionalnem nivoju je v direktivi Evropske skupnosti (Direktiva sveta o uvajanju ukrepov za spodbujanje izboljšav varnosti in zdravja delavcev pri delu 89/391/EGS). Cilj direktive je vpeljati ukrepe za spodbujanje izboljšav na področju varnosti in zdravja pri delu. V ta namen so oblikovana splošna načela zagotavljanja varnosti in zdravja delavcev na delovnih mestih.

Vsebino direktive povzema in jo implementira na nacionalni nivo Zakon o varnosti in zdravju pri delu (Ur.l.RS št. 56/99 in 64/01). Zakon je krovni dokument, ki v svoji vsebini predvideva tudi sankcije zaradi neizpolnjevanja zapisanih zakonskih obvez. Z zakonom so opredeljene tako obveznosti delodajalcev do izpolnjevanja varnostnih zahtev, kot tudi delavcev.

Nadzor nad izpolnjevanjem zahtev pa ima v končni fazi nadzorni organ - inšpekcija, kar pa ni njena primarna naloga in **ne sme biti gonilo sistema varnosti v praksi.**

Mehanizmi za izboljšanje varnosti morajo biti vgrajeni sistemsko v pravno ureditev in se morajo odražati v kulturi varnosti. Akterji v takem sistemu so zavezani k prostovoljnemu izpolnjevanju zahtev varnosti in še več, postavljajo si vedno nove cilje – doseganje višje stopnje varnosti iz enostavnega razloga – finančna učinkovitost.

Strokovni delavci so v tem procesu le kot strokovno podpora za doseganje višjih ciljev, nikakor pa ne smejo biti cokla v še tako zahtevni visoki tehnologiji. Da pa lahko sledijo stroki, potrebujejo kakovostno osnovno usposabljanje, kot tudi redno kakovostno dopolnjevanje znanja.

3 Implementacija zakonodajnih okvirjev v praksi

Da bi zakonsko zapisane okvirje lažje in enostavneje implementirali v prakso, smo na nacionalnem nivoju sprejeli predpise za posamezno področje. V zadnjem obdobju je bilo na tem področju ogromno novosti tako novih aplikativnih predpisov kot tudi dopolnila že uveljavljenih. Pri tem pa je že nastal problem pri sami implementaciji. Zakaj?

Delovno mesto se prične oblikovati pri načrtovanju zgradbe, tehnološkega procesa, pri opremljanju prostorov, pri definiranju tehnološkega procesa. Tukaj je tudi prva stopnja pripravljenosti upoštevanja varnostnih zahtev. A tu je delodajalec le še kot investitor in projektant je tisti, ki mora biti sposoben vključevati varnost v osnovni proces dela.

To je povsem razumljivo – toda v praksi se vse prevečkrat pojavlja problem, ko je delovno mesto oblikovano, na izgled zelo estetsko, toda iz uporabnega vidika zelo slabo funkcionalno. Pri tem je velikokrat pozabljeno na človeka, kot osnovnega elementa delovnega procesa. Na

lepo estetsko urejenem delovnem mestu, le ta predvsem vse prevečkrat odraža potrebe tehnologije.

Projektanti so sicer po projektantskem kodeksu zavezani upoštevati veljavne predpise – **toda kdo skrbi, da se projektanti in arhitekti usposabljaajo na področju varnostnih zahtev.** Naročniku je tako velikokrat predano delovno mesto na katerem mora že pred samo uporabo, delati izboljšave, da zadosti osnovne varnostne zahteve.

To pa stane in taka dodatna dela vzbujajo pri delodajalcu nezadovoljstvo »kaj ste zopet spomnili sedaj, ko je že vse narejeno?« Ne, takih dodatnih del pa ne moremo odobriti – to mora pokriti izvajalec in potem začne žogica poskakovati, dokler se ne poišče nek kompromis. Vse prevečkrat se tako prične spraševati na koncu po varnosti in jo vgrajevati v delovni proces. **Ali je to v korist stroki varnosti pri delu?** Vsekakor bi morala biti stroka varnosti pri delu podpora že na samem začetku projektiranja tako tehnoloških postopkov kot delovnih mest.

Delovno mesto je oblikovano in v uporabi. Na delovnem mestu so predpisani postopki za varno delo – saj mora delodajalec zagotoviti varnost prti delu. Predpisani so postopki toda ali se postopki resnično izvajajo na predpisan način? **Na kateri stopnji je naša varnostna kultura?**

4 Delodajalec in ekonomika pri upoštevanju varnostnih zahtev

Varnost pri delu vpliva na gospodarjenje podjetja in na narodno ekonomijo. Zato je varnost pri delu 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 večji, kot so stroški za varstvo (Gaspan, Jug 1993, str.9)

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

- zagotavlja polno delavno 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 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.

Veliko organizacij v finančnih težavah skuša prav na račun izdatkov za varnost pri delu izboljšati svojo trenutno situacijo. Predvsem 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).

V večini primerov se vodstva za programe, s katerimi ohranjajo in krepijo zdravje svojih delavcev, odločajo na podlagi dobro pretehtanih odločitev, vendar natančneje 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 (Carrell et.al., 1995 str.597)

Ali pri nas spremljamo ekonomsko učinkovitost ukrepov, ki jih izvajamo za izboljšane stanja varnosti pri delu in zdravje zaposlenih. **Imamo razvita orodja za spremljanje** ekonomske učinkovitosti naši vlaganj v varnost in zdravje pri delu? Vsekakor je prav ekonomska upravičenost prvi pravi motivator za delodajalca - ali bo vlagal v varnost ali ne.

V praksi se vse prevečkrat kaže preveliko zadovoljstvo nad izpolnjevanjem varnostnih zahtev na deklarativni ravni »pomembno je, da imamo papirno urejeno«. Toda tako vodenje varnosti in zdravje pri delu vodi velikokrat v veliko stagnacijo in zaposlenim dejansko ni omogočeno varno in zdravo delo. **Posledično tudi delavci ne spoštujejo pravil**, saj je kultura v podjetju pač taka, da mora biti le vse zapisano in podpisano (ni pa odraz dejanskega stanja).

Velikokrat se taka nevarnost pojavi prav pri uvajanju sistemov vodenja varnosti in zdravja pri delu. Vpeljava sistema varnosti OHSAS 18000 še ni zagotovilo, da imamo dejansko zdrave in varne delovne pogoje v praksi. Je pa to sistem, ki omogoča izboljševanja stanja varnosti pri delu le v primeru, ko je prisotno zavedanje o pomenu varnosti in zdravja pri delu pri vseh zaposlenih, še predvsem pa vodstva, v delu, ko govorimo o doseganju zastavljenih ciljev in nenehni spremljavi le teh.

V primeru, da pričnemo vpeljavo sistema OHSAS 18000 površno in na deklarativni ravni, potem to ni orodje, ki bi pripomoglo k dvigu ravni varnosti in zdravja, potem je to velikokrat le kup dodatnega papirja za zelo majhen doprinos.

5 Motivacija – ali je res potrebna pri delodajalcih?

5.1 Motivacija splošno

Motivacija je tisto, zaradi česar ljudje ob določenih sposobnostih in znanju delajo. Brez motivacije človek ne more storiti nobene aktivnosti, ne more zadovoljevati potreb. Posebej je pomembna motivacija za delo, ki mu pomaga, da uresniči svoje cilje in cilje organizacije, v kateri je zaposlen. **Motivacijo uporabljajo menedžerji kot orodje za krmiljenje človekove aktivnosti v želeno smer.** (Lipičnik, Možina et al. 1994, 517).

Različni avtorji so v motivacijskih teorijah različno klasificirali potrebe. Vsekakor je v prvem odstavku jasno nakazano kaj je motivacija in čemu je namenjena. V primeru, da želimo vzpostaviti varne in zdrave pogoje na delovnih mestih, je potrebno poiskati, kateri so elementi, ki bistveno zadovoljijo ljudi v tej smeri. Za uvod pa si pogledjmo potrebe iz različnih motivacijskih teorij.

Iz vsake teorije veje potreba po varnosti tako ali drugače. Le zdrav delavec bo sposoben za opravljanje dela in bo lahko uresničeval še tako zahtevne potrebe. Različni avtorji različno razporejajo posamezni motivacijske faktorje kot ključne potrebe za zadovoljevanje svojih zahtev in pri tem tudi vidijo različno število ključnih potreb. V tabeli 2/1 so po posameznih

izbranih avtorjih določena ključna področja potreb, pri čemer avtorji navajajo različno število ključnih potreb (klasifikacija potreb).

MASLOW (5)	HAIRE (3)	LIKERT (4)	MAIER (4)	LIPICNIK (3)
samopo-trjevanje	egoistične potrebe	izkušnje & ustvarjalnost	potreba po uspešnem delovanju	človekovo vedenje
ugled	družabne potrebe	egoistični motivi	družbene potrebe	primarno socialne potrebe
Pripadnost				
varnost	fizične potrebe	varnostni motivi	pridobljene potrebe	primarne biološke potrebe
fiziološke potrebe		ekonomski motivi	prirojene potrebe	

Tabela 2/1: Povezava klasifikacij potreb po različnih avtorjih

Vir: Lipičnik, 1998, str. 156; Lipovec, 1987, str. 111; Rozman, 1993, str. 238.

5.2 Motivatorji za varnost

5.2.1 Zaposleni:

Če želi zaposleni zadovoljevati svoje potrebe, je v sebi motiviran za opravljanje dela. Da jih bo lahko potrebe zadovoljeval čim dalj, pa mora delati v zdravih in varnih delovnih pogojih. In urejeno delovno mesto stimulatивно deluje na zaposlenega – in tako je delavec pripravljen tudi spoštovati zapisana pravila pri svojem delu, če so ta pravila jasna in komunicirana vsem, ki jih morajo upoštevati. Komunicirana pomeni to, da ima delodajalec tudi povratno informacijo, da so bila razumljena.

V primeru, da je neurejeno delovno okolje, delavec tudi nima motivacije za varno delo in velikokrat v takem okolju tudi pogosteje prihaja do kršenja pravil varnega dela.

Če predolgo opravljamo isto delo, postane kljub dobri plači rutinsko in nezanimivo, manjka nam izzivov in posledično nam drastično upade tudi motivacija. Do neke mere lahko upad motivacije sicer nadomestimo z voljo ali prisilo, če ne zaradi drugega, iz finančnih razlogov, a tudi moč volje, ki jo sicer tako kot moč mišic lahko krepimo, oslabi, če jo preveč uporabljamo. Poleg tega je nevarnost, da »pregorimo« in popolnoma izgubimo voljo do dela ali celo do življenja. Poleg zunanjih oblik motivacije so pomembne tudi notranje. V splošnem ločimo tri tipe: **radovednost, potreba po kompetentnosti in učinkovitosti in potreba po dosežkih** (M. Iršič, Kako se spet spraviti k delu, članek).

5.2.2 Motivatorji za delodajalce (faktorji ki vplivajo na delodajalce)

Da bi lažje vplivali na izpolnjevanje varnostnih zahtev, je potrebna podrobnejša analiza, kateri so tisti vplivni faktorji, ki delodajalce motivirajo, da zagotavljajo varnost v delovnem in da izpolnjujejo vsaj osnovni zakonodajni okvir.

- **Rezultat ekonomske učinkovitosti ukrepov:**

Za spremljanje ekonomske učinkovitosti varnostnih ukrepov je potrebno imeti na **razpolago ustrezno orodje**, ki si ga mora posamezna organizacija sama oblikovati. Marsikatero podjetje je orodje že razvilo za spremljanje učinkovitosti ukrepov – toda ali ima prava orodja. Ali ima podjetje aktivno merjenje učinkovitosti ukrepov (nove tehnologije in znižanje nivoja hrupa, nižje koncentracije škodljivih snovi v zraku, zamenjava škodljive kemikalije ipd.) ali le reaktivno spremlja stanje varnosti in zdravja pri delu (število poškodb pri delu, bolniški izostanki, ipd.).

Kot je razbrati iz letnih poročil večjih slovenskih podjetij, le ta predvsem reaktivno spremljajo stanje varnosti in zdravja pri delu. V nekaterih letnih poročil, pa je možno razbrati predvsem pasivni odnos do varnosti in zdravja pri delu – saj imajo v podjetju službo, ki skrbi za varnost. Tako je skrb za varnost in zdravje v podjetju prenesena na tretjo osebo, ki pa nima moči odločanja. Ker ni razvitih ustreznih ekonomskih kazalcev učinkovitosti, je največkrat izvajanje ukrepov na osnovi ocene nujnosti posameznika (ocena odvisna od posameznika, ki ima moč odločanja).

Za pojasnitev prilagam izsek iz letnega poročila večjega slovenskega podjetja za leto 2005 »Skrb za varnost in zdravje pri delu zaposlenih Za spremljanje varnosti in zdravja pri delu ter požarne varnosti imamo na ravni družbe organizirano Službo varstva pri delu. Le-ta skrbi za opravljanje rednih pregledov delovnih sredstev, za izvajanje ustreznih meritev v delovnem okolju in redno usposabljanje zaposlenih s področja varstva in zdravja pri delu ter požarne varnosti. Prav tako Interna služba varstva pri delu neprestano spremlja delovno okolje in delovne pogoje, ter posledično poskrbi za odpravo kakršnekoli slabosti oz. pomanjkljivosti. Z zamenjavo starih tehnologij in strojne opreme z novimi so se tam izboljšali tudi pogoji dela«

Zakaj toliko govorimo o učinkovitosti ukrepov pri informacijskih tveganj, učinkovitosti ukrepov pri zagotavljanju varnosti (varovanje premoženja), pa tako malo o učinkovitosti izvajanj ukrepov varnosti in zdravja pri delu?

- **Ocena tveganja:**

Ocena tveganja bi lahko bila dober motivator za izboljšanje razmer na področju varnosti pri delu v primeru, da se stalno uporablja in dograjuje. V bistvu je ocena tveganje orodje, s pomočjo katerega podjetje razvije varnostno kulturo. Ocena tveganja, ki se vzame v obnovo le na predpisan termin, sicer pa je zaprta, ne služi kot motivator. Ocena tveganja mora biti zasnovana tako, da je najvišje vodstvo zavzeto za izvajanje varnostnih ukrepov, služba za varnost pri delu pa le strokovno podpora, ki mora predstaviti nevarnosti na razumljiv in jasen način. Le v tem primeru deluje kot motivator, saj je prav vodstvo zavzeto za izboljšanje varnosti pri delu.

- **Zadovoljna stranka:**

Kot naslednji vplivni faktor na motivacijo za delodajalca je zadovoljna stranka. Delodajalca ne moti neurejeno delovno okolje ali enostavni dolgotrajni in enolični postopki. Delodajalca motijo napake pri delu, izostanki, slabo opravljeno delo ipd. Tako delodajalca motivira kakovostna proizvodnja, dostava blaga na dogovorjeni rok kar ima za posledico – zadovoljno stranko. Da bo delodajalec dosegel kakovostno proizvodnjo, **mora poskrbeti tudi za varne in zdrave delovne** pogoje, da bodo zaposleni na delovnih mestih zadovoljni, da ne bo ogroženo njihovo zdravje in njihova eksistenca, le v tem primeru je dosežena tudi višja kakovost proizvodov.

- **Zavarovalna premija:**
Motivator za delodajalca iz ekonomskega vidika je tudi zavarovalna premija. V primeru, da delodajalec vlaga sredstva v zagotavljanje višje ravni varnosti in se to odraža na tudi na posledicah (manj nezgod, zdravstvenih okvar, strojelomov ipd) in naj bi se na nižji zavarovalni premiji, ki jo delodajalec plačuje.
- **Varna in funkcionalna zasnova delovnih mest in tehnologij**
Vodeni projekti z vgrajenimi varnostnimi zahtevami na samem začetku (brez dodatnih del) – kar pomeni posledično nižji stroški za bolj varne in zdrave delovne pogoje – bolj zadovoljni zaposleni – manj napak – učinkovitejša proizvodnja – dobra kakovost izdelka – zadovoljna stranka

Skratka vsi zgoraj navedeni vplivni faktorji na motivacijo delodajalcev za varno delo in še nekateri so med sabo močno prepleteni in vsem je skupni imenovalec ekonomska učinkovitost, kar pa je tudi osnovni kriterij za spremljanje učinkovitosti varnostnih ukrepov za delodajalca. Ekonomski učinek je pri delodajalcih pomemben faktor motivacije za izvajanje varnostnih ukrepov pri uresničevanju zastavljenega poslanstva.

6 Zaključek

Vsekakor bo v prihodnje še veliko dela na področju oblikovanja varnostne kulture v najširšem pomenu besede. Varnostno kulturo v najširšem pomenu besede pa najbolj učinkovito oblikujejo država s postavljanjem pravil in mediji pri ozaveščanju najširše populacije. In ko se začne dvigovati zavedanje pomena varnosti in zdravja pri delu v najširšem pomenu besede, se bo varnostna kultura lažje in enostavneje oblikovala znotraj posamezne organizacije.

Za spremljanje učinkovitosti ukrepov, ki se izvajajo na področju varnosti pri delu, pa bo potrebno razviti orodja in pripomočke oz. delodajalce usposobiti, kako spremljati učinkovitost. Vsekakor naj bi pri oblikovanju kazalcev učinkovitosti ukrepov sodelovale različne stroke (tehnična, ekonomska, varnostna stroka ipd).

Literatura:

1. Lipičnik, B., Možina, S., 1993, Psihologija v podjetjih. Ljubljana: Državna založba Slovenije,.
2. Lipičnik, B.; 1998, Ravnanje z ljudmi pri delu. Ljubljana: Gospodarski vestnik,
3. Ložar, B; 1999, Motivacija: "to zmoresš". Manager, Ljubljana,
4. Lipovec, F., 1987, Razvita teorija organizacije. Maribor: Založba Obzorja Maribor,
5. Rozman, R.; 1993, Management. Ljubljana; Gospodarski vestnik,
6. Torp, S, Moen, B.E.; The effects of occupational health and safety management on work
7. Fullan M., 2001, Leading in culture of change, Jossey-Bass, San Francisco
8. Pucelj, M., Pucelj V, 2006, Organizacija poslovanja (učbenik za interno uporabo)
9. Iršič M., 2003, Družina 37, letnik 52;
10. Environment and health: A prospective study; Applied Ergonomics 37 (2006) 775–783;
11. B. Pomfret; Occupational Health and Safety Management System Auditing, Safety Projects International Inc.;Kanata, Ontario, Canada,
12. http://www.drogakolinska.si/sl/vlagatelj/letna_porocila/
13. http://www.cek.ef.uni-lj.si/u_diplome/mis353.pdf

