

intervju

BESEDILO **Andrej Bedek**



/ Kristjan Vučak: »V kolikor bodo lastniki, direktorji in vodje, ko bodo zboleli, striktno ostajali doma, bo to tudi za delavce signal, da je bolje priti na delo le povsem zdrav.«

Zdravje delavca je odraz delovnega okolja

V pogovoru s Kristjanom Vučakom, diplomiranim varnostnim inženirjem in strokovnim sodelavcem podjetja s področja varstva pri delu in požarne varnosti Komplast, o varnosti pri delu in zdravju delavcev. Kaj je prinesla epidemija covid-19? Bodo bolni zaposleni še naprej brez strahu za službo odhajali na bolniške dopuste? Kaj je in zakaj je nevaren prezentizem? Kakšna je vloga dobrega vodje?

»Preobremenjenost se prepreči z dovolj velikim številom zaposlenih, seveda pa slednje pomeni višje stroške oziroma se mora kvota stroška porazdeliti, kar pomeni, da se plače znižajo. Potem pa se, kot pogosto, znajdemo v začaranem krogu.«

Številne raziskave so pokazale, da podjetja, ki delajo izračune ekonomske upravičenosti varnega in zdravega dela, ugotavljajo, da visoka stopnja varnega in zdravega dela prinaša večjo produktivnost podjetja in tudi bolj zadovoljne delavce. Pomena varnega in zdravega dela pa se bolj zavedajo v večjih podjetjih kot manjših.

Kako ocenjujete razmere, ko se je tudi življenje v gospodarstvu prav v mesecu maju, ki je močno zaznamovan s pravicami delavcev, vrnilo nazaj v svoje tirnice pred epidemijo? So delavci sprejeli ukrepe proti širjenju covid-19 in ali jih uporabljajo?

»Vse je odvisno od zavednosti v podjetjih. Nekatera podjetja, ki imajo visoke varnostne in higienske standarde, jih dosledno zahtevajo, upoštevajo in izvajajo. Drugi žal manj. V grobem pa lahko ocenim, da te ukrepe uporabljajo.«

Če smo še pred dvema mesecema z nejevoljo gledali na sodelavce, ki so zaradi prehlada ostali doma, bo poslej očitno zaradi koronavirusa v večini primerov strogo prepovedan prihod na delo do popolne ozdravitve. Vprašanje v luči podatka, da je marca zaradi epidemije doma na delo čakalo kar 285.000 delavcev. Si bo kdo sploh več upal iti na bolniški dopust zaradi manjših zdravstvenih težav povsem brez strahu, da ne bi po vrnitvi nazaj izgubil službe?

»V kolikor bodo lastniki, direktorji in vodje, ko bodo zboleli, striktno ostajali doma, bo to tudi za delavce signal, da je bolje priti na delo le povsem zdrav. Če torej v podjetju vlada zdravo delovno okolje in ugodna klima in zdrav razum, bodo zaposleni še naprej hodili na bolniške dopuste. Gotovo pa je marsikatero podjetje, ki se je znašlo v primežu epidemije, ugotovilo, da lahko določeni zapos-

leni učinkovito delajo tudi od doma. Upajmo, da bodo lastniki in direktorji iz tega potegnili tudi kaj dobrega.«

Kako na delavca vpliva odločitev delodajalca, da dobi dodatek za prisotnost na delovnem mestu ali podeljevanje nagrad zaposlenim, ki niso bili niti en dan v letu na bolniškem dopustu?

»To se pokaže v obliki prezentizma in posledično z negativnim odnosom do dela; to je z nizko storilnostjo, nezainteresiranostjo in nepazljivostjo med delom.«

Kaj je pravzaprav prezentizem? Pogosto ste v najinih srečanjih omenjali, da so bili delodajalci včasih jezni ali slabe volje, ko je delavec bil odsoten zaradi prehlada, zdaj pa se bo moral ta odnos zaradi novega virusa očitno spremeniti.

»Prezentizem je pojav, ki bi moral skrbeti kadrovske strokovnjake ter vodstvene in vodilne kadre v slovenskih organizacijah. Gre za pojav, ko bolni zaposleni ostajajo na delovnem mestu, ker se počutijo nenadomestljive ali pa nimajo zamenjave, ki bi lahko delo opravila namesto njih. To vodi v zmanjšano storilnost zaposlenih in povečano tveganje za prihodnjo daljšo odsotnost z dela. Posledice prezentizma se lahko kažejo v zmanjšanju produktivnosti v podjetju in poslabšanju zdravstvenega stanja prizadetega delavca in sodelavcev, kadar gre za nalezljive bolezni.«

Za obolelega zaposlenega ni značilna le znižana storilnost.

»Predvsem gre za večje tveganje za povzročitev (tudi pomembnih) napak. Poleg tega oboleli zaradi možnosti prenosa okužbe lahko predstavljajo tveganje za svoje sodelavce. Organizacija je zaradi prezentizma na dolgi rok oškodovana tudi finančno. Po eni izmed raziskav ima podjetje lahko kar 64 odstotkov neposrednih



FOTO: MARIJA JUHNOV

»Vsekakor so uspešnejša podjetja tista, ki varnosti namenijo več pozornosti. Najdemo jih v različnih panogah. Poznam podjetje, ki ima okoli 135 zaposlenih in nima poškodb pri delu že vsaj dve leti. Podjetje pa je v zadnjih osmih letih na področje varnosti in zdravja pri delu vložilo približno 40 tisoč evrov.«

»Vedeti pa moramo, da zakon ni zapisan zaradi inšpektorjev. V ozadju so še zavarovalnice z regresnimi zahtevki. V kolikor se dokaže, da delodajalec ni zadostil zakonskim zahtevam in je zdravljenje poškodovanega delavca dolgotrajno, lahko govorimo o zneskih, visokih več 10 tisoč evrov.«



FOTO: NATAŠA BEJNOVA

stroškov zaradi posledic prezentizma pri zaposlenem, medtem ko je teh stroškov pri zdravljenju delavčevih zdravstvenih težav 24 odstotkov. Stroški prezentizma so tako visoki, ker prezentizem pri zaposlenih v prvi vrsti spodbuja in vzdržuje kronične težave z anksioznostjo, paničnostjo, depresijo in drugimi čustvenimi tegobami. Tem sledijo težave z dihanjem in migrene. Naštete zdravstvene težave povzročijo občuten upad produktivnosti, hkrati pa povečajo tveganje za daljšo bolniško odsotnost zaposlenega. Raziskava je še pokazala, da za vsak dejavnik tveganja zdravja pri zaposlenem, kot so visok nivo stresa, nezadovoljstvo s službo ali z življenjem, telesna neaktivnost, prekomerna teža ali visok krvni tlak, delavčeva produktivnost upade za dva odstotka.«

Pri katerih delavcih je prezentizem pogostejši?

»Prezentizem je pogostejši med zaposlenimi z majhnimi otroki, slabo plačanimi delavci in delavci s kroničnimi boleznimi ali slabšim zdravstvenim stanjem.«

Kakšni su ukrepi za zmanjšanje prezentizma?

»Osveščanje delodajalcev o problemu, vplivih, stroških in razlogih za ukrepanje v smeri zniževanja prezentizma. Analiza zdravstvenih stanj, ki so relevantna v okviru posameznega podjetja in njegovih zaposlenih. Preventivni ukrepi, osveščanje in edukacija delavcev o preprečevanju poškodb, varnem delu, pomenu pravočasnega ukrepanja v primeru bolezni, ustreznem režimu zdravljenja, zdravem načinu življenja, obvladovanja stresa in tehnikah sproščanja. V mojih izkušnjah se s prezentizmom v

podjetjih zelo malo ukvarjajo oziroma skoraj nič.«

Zdravo okolje v podjetju je...

»Praviloma je dobro zdravstveno stanje delavca odraz zdravega delovnega okolja.«

Eden izmed bistvenih dejavnikov za zmanjšanje prezentizma je torej izboljšanje zadovoljstva zaposlenih?

»Gre za več različnih pristopov, ki so doseženi v konsenzu z zaposlenimi. Vsekakor je pomemben odnos med nadrejenimi in podrejenimi ter odnos med sodelavci. Izboljševanje delovne klime je v obliki promocije zdravja opredeljeno z zakonom o varnosti in zdravju pri delu. Koliko podjetja vložijo v promocijo, pa je odvisno od vodilnega kadra in ustrezne motivacije zaposlenih.«

Dober in usposobljen vodja je prav tako nujen, da v podjetju vlada dobra klima.

»Glede odnosov se žal velikokrat pripeti, da nadrejeni v podjetju nimajo ustreznega znanja, kako voditi podrejene in kako skrbeti za pozitivne odnose med podrejenimi. Stroški za izobraževanje kadrov pa so jim v veliki meri nesprejemljivi. Sicer opažam, da se predvsem podjetja v tuji lasti ter tudi naša uspešna ali večja podjetja s temi stvarmi že dalj časa ukvarjajo in imajo za take primere plačane usposobljene kadre, ki izvajajo promocijo zdravja.«

Se v tujini bolj zavedajo, da s primerno varnostjo pri delu prihranijo podjetju dodatne stroške?

»Spet je odvisno od zavednosti odgovornih oseb v podjetju. Praviloma se večja podjetja oziroma podjetja, ki so del nekega tujega koncerna,

tega zelo dobro zavedajo. S prezentizmom in vzroki zanj se namreč že dalj časa načrtno ukvarjajo in pri tem vidijo pozitivne učinke. Ugotavljajo, da ima varnost in zdravje pri delu pomembno vlogo pri uresničevanju družbene odgovornosti gospodarske družbe. Prav tako jim je družbeni in okoljski vpliv čedalje bolj aktualen. Najbolj pomembno je vključevati varnost in zdravje pri delu v širše pobude upravljanja gospodarskih družb in zagotavljati, da podjetja ustrezno obravnavajo tveganja na področju varnosti in zdravja pri delu.«

V zadnjih dveh odgovorih govorite predvsem o velikih podjetjih. Kako pa je z zdravim in varnim delovnim okoljem v drugih podjetjih?

»Številna mala in srednje velika podjetja pri nas prav tako začenjajo spoznavati stroške pomanjkljive varnosti in zdravja pri delu. To je najbolj opazno pri poslovanju z velikimi gospodarskimi družbami. Nizka raven varnosti in zdravja lahko vodi do nezmožnosti izpolnjevanja zahtev poslovnih strank in v končni fazi celo do izgube posla. Z vlaganjem v varnost in zdravje pri delu se lahko doseže donosnost v razmerju 1 : 12. En evro naložbe v varnost lahko pomeni 12 evrov dobička.«

Pogosto opozarjamo, kako sta varnost in zdravje pri delu pomembna, obenem pa na drugi strani enako pogosto opozarjamo na preobremenjenost zaposlenih.

»Preobremenjenost se prepriči z dovolj velikim številom zaposlenih, seveda pa slednje pomeni višje stroške oziroma se mora kvota stroška porazdeliti, kar pomeni, da se plače znižajo. Potem pa se, kot pogosto, znajdemo v začaranem krogu.«

»Prezentizem je pojav, ki bi moral skrbeti kadrovske strokovnjake ter vodstvene in vodilne kadre v slovenskih organizacijah. Gre za pojav, ko bolni zaposleni ostajajo na delovnem mestu, ker se počutijo nenadomestljive ali pa nimajo zamenjave, ki bi lahko delo opravila namesto njih.«

Ali po vaših izkušnjah obstaja razlika med zakonskimi zahtevami in prakso na področju varstva pri delu?

»Seveda obstajajo razlike. Ena podjetja se trudijo zgolj izpolniti minimalne zakonske zahteve, druge pa svojim zaposlenim ponujajo več. Spet je to odvisno od odgovornih oseb. Nekateri se trudijo vzdrževati minimum, drugi se trudijo več. Spet tretji zavzemajo stališče – bomo uredili, ko pride inšpekcija.«

Da delodajalci morda ne preračunavajo? Če je podjetij toliko, inšpektorjev pa je toliko – kakšna je verjetnost, da bodo izbrali ravno moje podjetje?

»Tudi do tega prihaja, da se ocenjuje to tveganje, in sicer predvsem pri manjših podjetjih. Zgodi se tudi, da podjetje ne opravi minimalnih zakonskih obvez in čaka na inšpektorja v upanju, da jim bo odredil rok za odpravo nepravilnosti. Vedeti pa moramo, da zakon ni zapisan zaradi inšpektorjev. V ozadju so še zavarovalnice z regresnimi zahtevki. V kolikor se dokaže, da delodajalec ni zadostil zakonskim zahtevam in je zdravljenje poškodovanega delavca dolgotrajno, lahko govorimo o zneskih, visokih več 10 tisoč evrov.«

Katere dejavnosti oziroma katera podjetja v posameznih dejavnostih varstvu pri delu praviloma namenijo največ pozornosti?

»Vsekakor so uspešnejša podjetja tista, ki varnosti namenijo več pozornosti. Najdemo jih v različnih panogah. Poznam podjetje, ki ima okoli 135 zaposlenih in nima poškodb pri delu že vsaj dve leti. Podjetje pa je v zadnjih osmih letih na področje varnosti in zdravja pri delu vložilo približno 40 tisoč evrov.«

Ali se na splošno razmere na področju varstva pri delu izboljšujejo ali poslabšujejo?

»Različno. Ponekod se izboljšuje, drugod se ohranja obstoječe razmere. Obstajajo pa prav tako podjetja, kjer se raven teh razmer niha. Veliko podjetij, ko pride do slabšega finančnega stanja, najprej naredi rez na področju vlaganja v varnost in zdravje pri delu.«

A se upoštevanje pravil s področja varnosti in zdravja pri delu iz delovnega okolja lahko prenese tudi v naše bivalno okolje?

»Seveda se lahko in prav je, da se, saj tako že otroke učimo o varnosti in odgovornem delu. Velikokrat vidim, kako na primer odrasli majhne otroke vozijo na sprednjih sedežih v vozilih ali pa na motornih kolesih, kar jih seveda ne bi smeli. Otrokom tako kažejo, da pravil ni treba upoštevati. Marsikatera nezgoda se namreč zgodi, ko se med vožnjo ne uporablja zaščitni čelad. Prav tako velikokrat na usposabljanju slišim: 'Če v službi naprava ni ustreznna, jo bom pa doma uporabljal, ker me tam nihče ne kontrolira.' Kaj mislite, kako tak vzgled vpliva na učenje naših otrok? Varnostno kulturo v podjetjih in med zaposlenimi bomo dvignili le na način, da že otroke učimo pravilnega ravnanja.«