



## VZPOSTAVITEV ZDRAVEGA DELOVNEGA MESTA V ČASU BOJA Z EPIDEMIJO COVID-19



Projekt POLET sofinancirata Republika Slovenija in Evropska unija iz Evropskega socialnega sklada.

Publikacija je izdana v okviru projekta »RAZVOJ CELOVITEGA POSLOVNEGA MODELA ZA DELODAJALCE ZA AKTIVNO IN ZDRAVO STARANJE ZAPOSLENIH (POLET)«

Naslov: Vzpostavitev zdravega delovnega mesta v času boja z epidemijo covid-19

Ljubljana, junij 2021

## Konzorcijski partnerji projekta

Združenje delodajalcev Slovenije



Štajerska gospodarska zbornica



Gospodarska zbornica Slovenije



Obrtna zbornica Slovenije



Za informacije v tem gradivu so odgovorni avtorji in avtorice publikacije in ni nujno, da odražajo stališča in mnenja Evropske komisije in Ministrstva za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti Republike Slovenije.

Pokrovitelj projekta je Janez Cigler Kralj, minister za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti.

Delodajalec ima po Zakonu o varnosti in zdravju pri delu - ZVZD-1 odgovornost in dolžnost, da zaposlenim zagotovi varnost in zdravje pri delu s ciljem, da sta varnost in zdravje v resnici tudi zagotovljena. Kot zelo pomembno se kaže, da delodajalec aktivno deluje v prepoznavanju nevarnosti in vpeljava vseh potrebnih ukrepov, ki bodo v konkretnih razmerah in okoliščinah zaposlene obvarovali pred vsemi nevarnostmi, ki lahko ogrozijo njegovo varnosti in zdravje v zvezi z delom. Vse to od delodajalca zahteva ustvarjanje varnega in zdravega delovnega okolja in spodbujanje kulture preventive. Vlaganje v preventivo pomeni investiranje v večjo produktivnost, boljše počutje zaposlenih in s tem višjo kvaliteto življenja. Z dobrim načrtovanjem, ki se mora pričeti že v najzgodnejši fazi, bo delodajalec lahko preprečil in omejil nevarnosti in škodljivosti na delovnem mestu. Prizadevanja delodajalca v zvezi z zagotavljanjem varnih in zdravih delovnih razmer morajo biti usmerjena k stalnemu postopnemu izboljševanju in povečevanju nivoja varnosti in zdravja zaposlenih.

V družbi se dogajajo številne spremembe, ki lahko prinašajo tudi potrebe po drugačnih ukrepih v delovnih okoljih. Današnji mladi zaposleni bodo nekoč starejši delavci, zato naj delodajalec pri načrtovanju in prilaganju delovnih mest upošteva vse generacije zaposlenih. Delodajalec ima odgovornost, da posebno

skrb namenja tudi ostalim ranljivim skupinam zaposlenih, predvsem pa nosečim delavkam, mladim zaposlenim, zaposlenim z zmanjšano delovno zmožnostjo in kot že omenjeno, tudi starejšim zaposlenim. Obveznosti v povezavi z ranljivimi skupinami zaposlenih so sicer določene tudi v številnih drugih predpisih.

Ena najpomembnejših nalog delodajalca na področju varnosti in zdravja pri delu je, da prepozna vse nevarnosti in tveganja, ki so jim ali bi jim lahko bili zaposleni pri opravljanju dela izpostavljeni. Z ustreznim ukrepanjem jih je dolžan zavarovati, da bodo lahko delo izvajali na varen način. Zato mora stalno izvajati ukrepe, ki so potrebni za zagotovitev varnosti in zdravja zaposlenih ter drugih oseb, ki so navzoče v delovnem procesu. To vključuje tudi preprečevanje, odpravljanje in obvladovanje nevarnosti pri delu, obveščanje in usposabljanje z ustrežno organiziranostjo in potrebnimi materialnimi sredstvi.

Vsak delodajalec je ne glede na število zaposlenih, ki jih zaposluje, dolžan sprejeti pisno izjavo o varnosti z oceno tveganja. Samozaposlenim osebam zakon nalaga obveznost izdelave ocene tveganja v primerih, ko pri opravljanju dela obstajajo nevarnosti za nastanek poškodb oz. poklicnih bolezni. Da bo ocena tveganja opredelila vse nevarnosti in tveganja določenega delovnega mesta ter primerne

preventivne ukrepe, mora biti izvedena načrtno in po vnaprej zastavljenih korakih. Za ustrezno oceno tveganja je potrebna dobra pripravljenost ocenjevalca. Kako naj se delodajalec loti ocenjevanja tveganja v delovnem okolju? Prvi korak bo vsekakor identifikacija nevarnosti in ugotovitev komu od zaposlenih ali morda tudi drugim osebam, udeleženi v delovnem procesu, grozi ta nevarnost. Naslednji korak bo ocena tveganja, kjer se ugotavlja verjetnost nastanka nezgode, oziroma poklicne bolezni ali bolezni v povezavi z delom. Temu bo sledila presoja resnosti posledic. Nadaljnji postopek vključuje sprejem odločitve o sprejemljivosti tveganja. V kolikor se ugotovi nesprejemljivo tveganje, pa je delodajalec dolžan sprejeti tudi odločitev o uvedbi ustreznih ukrepov za zmanjšanje tveganja. Dokument ocene tveganja mora biti izdelan v pisni obliki. To ni dokument, ki ga organizacija izdela in nikoli več ne pogleda, ampak je potrebno skrbeti za aktualnost in ažurnost. To zahteva zakon, ki pravi, da je potrebno oceno tveganja popraviti in dopolniti v primerih, ko sprejeti ukrepi ne zadostujejo ali ustrezajo, ko se menjajo podatki na katerih je ocena tveganja temeljila in so možne izpopolnitve oziroma dopolnitve. Pomembno vlogo igrajo spremembe v procesu dela, ki lahko vplivajo na varnost in zdravje zaposlenih in v obstoječi dokumenta-

ciji niso bile upoštevane in posledično zanje niso bili sprejeti ustrezni ukrepi za njihovo obvladovanje in novim okoliščinam prilagojeni ukrepi. To je lahko uvedba nove tehnologije, nakup novega stroja, uporaba novih nevarnih snovi, selitve na druge lokacije, do ekstremnih vremenskih razmer ali uvedbe nočnega dela in celo pomemben dvig povprečne starosti zaposlenih pri delodajalcu.

Korektno izdelan dokument Izjave o varnosti z oceno tveganja vsebuje tudi načrt ukrepanja, postopke za ukrepanje v primerih neposredne nevarnosti, opredeljuje odgovornosti odgovornih oseb delodajalca in delavcev v zvezi z varnostjo in zdravjem pri delu.

Včasih se v praksi pozablja na prav tako pomemben del ocene tveganja, to je opredelitev posebnih zdravstvenih zahtev, ki jih morajo zaposleni izpolnjevati za določeno delo ali za uporabo določenih delovnih sredstev. To strokovno nalogo pri delodajalcih izvajajo izvajalci medicine dela.

Izredno pomembno je, da so zaposleni obveščeni in seznanjeni z oceno tveganja in jim je delodajalec omogočil sodelovanje pri njenem nastajanju. Zato se ne sme pozabljati na dolžnost delodajalca, da k pisni oceni tveganja priloži zapisnik o posvetovanju z zaposlenimi

oziroma njihovimi predstavniki, kot dokaz, da so zaposleni pri tem delu sodelovali oziroma bili ustrezno vključeni. Praksa žal še vedno kaže, da se na sodelovanje pozabi.

Ker smo priča številnim tehnološkim spremembam in novostim, je pomembno, da delodajalec vzpostavi postopke, s katerimi bo prepoznaval in bo pozoren tudi na novonastale nevarnosti, ocenjeval tveganja in se odlo-

čal o potrebnih nadaljnjih korakih. Z ocenjevanjem tveganja, ki je podlaga za prilagajanje delovnega mesta posameznikovim zmožnostim, spretnostim in njegovemu zdravstvenemu stanju bo stalno sledil spremembam in možnostim za izboljšavo. Ena sprememb v delovnih okoljih, ki smo jim priča v zadnjem letu in pol, so biološki dejavniki, ki jih v preteklosti praviloma nismo obravnavali, z izjemo specifičnih delovnih okolij.

## 1. DOPOLNITEV OCENE TVEGANJA IN DRUGE DOKUMENTACIJE V POVEZAVI Z BIOLOŠKIMI DEJAVNIKI

Pandemija COVID-19 v svetu sicer počasi pojenja, tudi v Sloveniji in njeni soseščini, kljub pa še beležimo pojave okužb, zato je potrebno tudi v nadaljevanju izvajati in upoštevati veljavne ukrepe v delovnem okolju. S 3. junijem 2020 je bil virus SARS-CoV-2 uvrščen v seznam bioloških dejavnikov v Direktivi o varovanju delavcev pred tveganji zaradi izpostavljenosti biološkim dejavnikom pri delu (človeški patogen iz rizične skupine 3), za katere je znano, da okužijo ljudi. V mesecu novembru 2020 je direktivi sledil še nacionalni Pravilnik o varovanju delavcev pred tveganji zaradi izpostavljenosti biološ-

kim dejavnikom pri delu, ki določa minimalne zahteve za zagotavljanje varnosti in zdravja delavcev pred tveganji, ki so posledica ali so lahko posledica vpliva bioloških dejavnikov pri delu, kakor tudi ukrepe za preprečevanje takšnih tveganj.

Ukrepi, ki jih delodajalci zagotavljajo na podlagi obstoječe ocene tveganja praviloma ne zadostujejo. Zato je potrebno sprejeti in izvajati dodatne ukrepe, s katerimi delodajalci v največji možni meri zagotavljajo varno in zdravo delo zaposlenim tudi v danih okoliščinah. Virus SARS-CoV-2,

ki predstavlja biološko tveganja, je v delovna okolja prinesel nove izzive v povezavi z zdravjem in varnostjo zaposlenih. Biološkim tveganjem so še posebej izpostavljeni zaposleni, ki delajo z ljudmi. Stroka opozarja na ustrezno predhodno načrtovanje in ustrezno pripravljenost, še posebej na delovnem mestu. Delodajalec je dolžan ugotoviti kje so zaposleni lahko izpostavljeni, kje se lahko okužijo (npr. ob stiku s strankami, sodelavci), kako lahko poteka prenos med zaposlenimi ter kakšni so morebiti

njihovi individualni dejavniki tveganja (npr. starost, kronične bolezni, ...). Ukrepi morajo vključevati aktivnosti za preprečevanje širjenja okužbe med zaposlenimi, priporoča se, da delodajalci že vnaprej izdelajo načrt ukrepov. Pri izdelavi načrta je potrebno upoštevati aktualno zakonodajo in priporočila Nacionalnega inštituta za javno zdravje (NIJZ). Delodajalcem svetujemo, da preverijo svoje akte s področja varstva pri delu in jih, če tega še niso opravili, uskladijo z veljavno zakonodajo.

## 2. KAKO DOPOLNITI DOKUMENTACIJO, KDO TO LAHKO NAREDI

V reviziji ocene tveganja se upošteva nova tveganja na delovnem mestu (identifikacija delovnih mest s povečanim tveganjem za okužbo, definicija drugih morebitnih kritičnih točk v podjetju ...). Za dopolnitev ocene tveganja vezano na biološke dejavnike naj se delodajalci obrnejo na strokovne delavce za varnost pri delu, izvajalca medicine dela oz. na zunanje izvajalce, ki so jim poverili opravljanje strokovnih nalog s področja varnosti pri delu. Delodajalec lahko sam opravi potrebno dopolnitev v primeru, da izpolnjuje pogoje kot jih določa ZVZD-1 (ima opravljeno prilagojeno usposabljanje za delodajalce ali splošni del strokovnega izpita). Samozaposlena oseba lahko dopolnitev ocene tveganja pripravi sama, pri čemer so ji lahko v pomoč strokovna gradiva, ki so dostopna na spletnih straneh NIJZ, Združenja za medicino dela in spletnega orodja za ocenjevanje tveganja OiRa. OiRa je pripravila novo brezplačno spletno orodje za ocenjevanje tveganja OiRA – COVID-19. Omenjeno orodje pomaga prepoznavati, ocenjevati in obvladovati tveganje v zvezi z boleznijo

COVID-19. Zajema najrazličnejša vprašanja, vključno s tem, kaj storiti, če zaposleni kaže znake okužbe s koronavirusom SARS-CoV-2, kako organizirati omejevanje socialnih stikov na delovnem mestu, kako organizirati dostave, katere vidike dela na daljavo je treba upoštevati, kako urediti sodelovanje s podizvajalci, kako organizirati sestanke z zunanjimi obiskovalci, kako načrtovati poslovne poti itd. Dostopno je na spletnih straneh Ministrstva za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti.

V dopolnitvi dokumentacije je potrebno izvesti naslednje korake:

- identificirati nevarnosti v zvezi s SARS CoV-2, ki so prisotne pri izvajanju del,
- oceniti nevarnosti za okužbo s SARS CoV-2 in širjenje okužbe,
- sprejeti odločitev ali je tveganje za okužbo s SARS CoV-2 in za širjenje okužbe sprejemljivo,
- sprejeti odločitev glede uvedbe ukrepov za zmanjšanje nesprejemljivega tveganja za okužbo in za širjenje okužbe.

### 3. UKREPI V DELOVNEM OKOLJU IN PRAKTIČNI PRIMERI UKREPOV

V delovnih okoljih se izvaja številne ukrepe, s pomočjo katerih se preprečuje in obvladuje širjenje okužb med zaposlenimi. Na tem mestu izpostavimo predvsem tehnične in organizacijske ukrepe ter uporabo osebne varovalne opreme. Med tehničnimi ukrepi posebej opozarjamo na ukrep prezračevanja, za katerega številni strokovnjaki menijo, da smo ga popolnoma zanemarili oziroma nanj pozabili. K uspešnemu obvladovanju širjenja bolezni COVID-19 naj bi odločilno pripomoglo učinkovito prezračevanje notranjih prostorov, seveda pa ne gre pozabiti na to, da se v zaprtih prostorih zadržujemo čim krajši čas. Če smo v pričetku epidemije mislili, da se virus SARS CoV-2 širi predvsem kapljično, s tesnimi stiki in preko okuženih površin, se je kasneje z razvojem epidemije in s študijami pokazalo, da se virus zelo hitro širi tudi z aerosolom, to je z zelo drobnimi kapljicami. V neprezračenih prostorih se torej okužimo tudi brez stika z okuženo osebo. Pri širjenju z aerosolom je značilno, da gre za zelo drobne kapljice, ki lahko lebdiijo v zraku tudi več ur. V mesecu novembru 2020 so na spletni strani NIJZ objavi-

li natančna navodila za prezračevanje prostorov, vendar se zdi, da so ta navodila ob številnih drugih informacijah ostala precej neopažena. Med ključnimi priporočili NIJZ tako najdemo priporočilo o stalnem zračenju z dovajanjem zunanjega svežega zraka, z največjim možnim pretokom zraka, nastavitvi prezračevalnega sistema na način, da zrak v prostorih ne kroži ter izogibanje prezračevanju s prepihom, kadar je v prostoru prisotnih več ljudi. NIJZ med dodatnimi priporočili navedja uporabo čistilcev zraka ali dezinfekcijskih naprav, ki morajo biti dokazano učinkovite proti virusu SARS-CoV-2 in varne za uporabnike prostorov ter filtracijo zraka s filtri razreda vsaj MERV 13 ali več.

Sistemsko prezračevanje z napravami, ki dopuščajo mešanje notranjega in zunanjega zraka ni dovoljeno, zaradi možnosti, da bi to povečalo raznos virusa. Žal se je marsikje zgodilo, da so preprosto izklopili naprave, namesto, da bi preverili možnosti vgradnje posebnih filtrov oz. poiskali druge tehnične rešitve. Tako je ponekod prišlo do situacije, ko prostori enostavno

niso prezračevani. V stavbah brez mehanskega prezračevalnega sistema NIJZ priporoča namestitve senzorjev CO<sub>2</sub>, kajti visoke vrednosti CO<sub>2</sub> so pokazatelj slabše kakovosti zraka v zaprtih prostorih, zlasti tam, kjer se zadržuje večja skupina ljudi. Stroka pri zračenju preko odprtih oken priporoča, da le ta odpremo na stežaj zjutraj za 20 minut in nato za deset minut vsako uro dneva, ne glede na toplotno neudobje, ki pri tem nastaja. Pri zračenju prostorov brez oken pa si lahko pomagamo s prenosnimi čistilci zraka s primernimi filtri, ki bodo lahko odstranili viruse.

### 4. OBLIKE DELA V ČASU EPIDEMIJE IN OBVEZNOSTI

Pred sprejetjem odločitve o opravljanju dela na domu mora delodajalec razrešiti vprašanje, katera so tista delovna mesta, ki jih je sploh mogoče opravljati na domu. Zaposleni lahko na domu opravlja le delo, ki sodi v dejavnost delodajalca ali, ki je potrebno za opravljanje dejavnosti delodajalca. Na domu se ne sme opravljati del, ki so škodljiva ali obstaja nevarnost, da postane škodljivo za zaposlene, ki delajo na domu, ali za življenjsko in delovno okolje, kjer se delo opravlja, ter v primerih, ko to prepoveduje poseben zakon ali drug predpis.

Med drugimi tehničnimi ukrepi najdemo predvsem namestitve pregrad (npr. na blagajnah), zlasti veliko ukrepov pa sodi med tako imenovane organizacijske ukrepe, kamor sodi uvedba dela od doma, razdalje med zaposlenimi, uvedba hitrih testov in drugi ukrepi. Ne glede na razglasitev konca epidemije je še vedno potrebno upoštevati ukrep nošenja zaščitnih mask v zaprtih javnih prostorih in na prostem, ko ni mogoče zagotoviti medosebne razdalje 1,5 metra.

Že vse od meseca marca 2020 delo na daljavo oz. od doma opravljajo številni zaposleni, in kot kaže, bo ta ukrep v marsikaterem podjetju lahko trajal še nekaj časa, ponekod pa bo to ostala celo praksa.

Za delo na domu se skladno z navodili resornega ministrstva šteje delo, ki ga delavec opravlja na svojem domu ali v prostorih po svoji izbiri, ki so izven delovnih prostorov delodajalca ter delo na daljavo, ki ga zaposleni opravlja z uporabo informacijske



tehnologije. Poleg pravnih obveznosti delodajalci ne smejo pozabiti na obveščanje inšpektorata RS za delo preko portala SPOT (eVEM, s 4. decembra 2020 je bil spremenjen način obveščanja) in obveznost delodajalca za zagotovitev varnosti in zdravja pri tej obliki dela. Delodajalec ima odgovornost za zagotavljanje varnosti in zdravja pri delu za zaposlenih, ki delajo v njegovih prostorih, kot tudi za zaposlene, ki delajo na domu ali drugi lokaciji izven lokacije delodajalca. Zakonodaja v zvezi z delom na domu ne glede na njegove specifične ne predvideva nobenih izjem. Delodajalec mora biti pozoren predvsem na delovno okolje, delovno opremo, stres in duševno počutje, dejstvo, da zaposleni dela sam in druga možna tveganja na delovnih mestih na domu (možnost zdrsa in padca, ročno premeščanje bremen, nevarnost električnega toka itd.). Na domu se sme opravljati samo delo, ki ni zdravju škodljivo, najpogosteje gre za delo z računalniškimi zasloni. Načina ugotavljanja ustreznosti zagotavljanja varnega in zdravju neškodljivega dela na domu zakonodaja s področja varnosti in zdravja pri delu izrecno ne predpisuje. Možni so različni načini preverjanja ustreznosti delovnih po-

gojev z vidika varnosti in zdravja pri delu, kot so ogled delovnega mesta, fotografije delovnega mesta na domu, vprašalniki, ki jih zaposleni izpolni po navodilih delodajalca in podobno. Odločitev o tem, kako bo delodajalec ugotavljal ustreznost delovnih pogojev dela na domu, je torej prepuščena delodajalcu samemu, ki se bo pri tem odločal na podlagi vrste delovnih nalog, ki jih bo ta zaposleni izvajal na svojem domu. V vsakem primeru pa mora delodajalec narediti vse, kar je v njegovi moči, da zagotovi varnost in zdravje zaposlenega pri delu na domu. Delodajalcem zato svetujemo, da z enim ali več načinov preverijo ali ima zaposleni ustrezne pogoje, da bo opravljal delo od doma in se tako izognejo morebitnim težavam v prihodnje. Delodajalcem tudi svetujemo, da se na podlagi pridobljenih povratnih informacij posvetujejo s strokovnim delavcem za varnost pri delu glede ustreznosti in zadostnosti pridobljenih podatkov za potrebe ocenitve tveganja in sprejetje morebitnih ukrepov oziroma o potrebi po neposrednem ogledu delovnega mesta na kraju opravljanja dela. V primeru, da zaposleni nima ustreznih pogojev, svetujemo, da se v takih situacijah delo od doma ne odobri.

## 5. SEZNANITEV ZAPOSLENIH IN DRUGIH KLJUČNIH OSEB Z UKREPI

Delodajalec mora delavce obveščati o varnem in zdravem delu tako, da izda pisna obvestila in navodila. V izjemnih primerih, kadar jim grozi neposredna nevarnost za življenje in zdravje, so obvestila in navodila lahko tudi ustna. V povezavi z ukrepi vezanimi na obvladovanje in preprečevanje okužb z

virusom SARS CoV-2 priporočamo, da se zaposlene o ukrepih obvešča pisno, kar lahko izvajamo na različne načine (infografike, pisna obvestila, navodila NIJZ, ipd.). Ob tem naj se ne pozabi na obveščanje drugih oseb, ki so prav tako lahko prisotne v delovnih okoljih.

ZAKLJUČEK

### ZAKLJUČEK

Brez dobre varnosti in zdravja podjetje na dolgi rok ne more biti uspešno. Kot velja pri drugih dejavnostih tveganja, je enako pomembno, da v delovnem okolju zmanjšujemo in izvajamo nadzor tudi nad biološkimi tveganji, če želimo zaposlenim zagotoviti varno in zdravo delovno okolje.



»Izobrazba je tisto, kar nekomu ostane, ko pozabi vse, kar se je naučil v šoli«  
Albert Einstein