

# **PREMIK NAPREJ: Od preventive k višji ravni kulture varnosti in zdravja pri delu**

**Strategija na področju varnosti in zdravja pri delu v Sloveniji**

Varianta 1 Zadovoljstvo in dobro počutje pri delu za zdravo starost

Varianta 2 : Varnost in zdravje ter zadovoljstvo delavcev pri delu

## Vsebina

PREDGOVOR.....	1
SEZNAM KRATIC.....	2
1. UVOD .....	3
2. VIZIJA.....	6
3. STRATEŠKI CILJI IN UKREPI ZA URESNIČITEV CILJEV .....	7
3.1. STRATEŠKI CILJI, USMERJENI V ZAGOTOVITEV VARNOSTI PRI DELU .....	7
3.2. STRATEŠKI CILJI, USMERJENI V ZAGOTOVITEV TELESNEGA IN DUŠEVNEGA ZDRAVJA PRI DELU .....	9
3.3. STRATEŠKI CILJI , USMERJENI V ZAGOTOVITEV TELESNEGA IN DUŠEVNEGA ZDRAVJA PRI DELU.....	11
3.4. STRATEŠKI CILJI , USMERJENI V ZAGOTOVITEV TELESNEGA IN DUŠEVNEGA ZDRAVJA PRI DELU .....	14
4. DELEŽNIKI IN KLJUČNI NOSILCI UKREPOV ZA URESNIČITEV CILJEV.....	16
5. SPREMLJANJE IZVAJANJA STRATEGIJE.....	19
5.1. SPREMLJANJE NA OSNOVI STATISTIČNIH PODATKOV .....	19
5.2. KVALITATIVNO OCENJEVANJE UČINKA.....	19
5.3. KAZALNIKI ZA MERJENJE USPEŠNOSTI IZVEDENIH UKREPOV .....	19
5.4. ANKETE IN VPRAŠALNIKI .....	19
6. ČASOVNO OBDOBJE STRATEGIJE .....	20

PRILOGA: Akcijski načrt za obdobje od leta 2017 do leta 2020

## **PREDGOVOR**

(ministrice za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti

ali

predsednika Ekonomsko – socialnega sveta)

## **SEZNAM KRATIC**

VZD - varnost in zdravje pri delu

IKT - Informacijsko- komunikacijske tehnologije

NPVZD - nacionalni program varnosti in zdravja pri delu

MDDSZ - Ministrstvo za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti

IRSD - Inšpektorat Republike Slovenije za delo

MZ - Ministrstvo za zdravje

MNZ - Ministrstvo za notranje zadeve

MF - Ministrstvo za finance

AVCP - Agencija za varnost cestnega prometa

ESS - Ekonomsko socialni svet

EU-OSHA - Evropska agencija za varnost in zdravje pri delu

Eurofound - Evropska fundacija za izboljšanje življenjskih in delovnih razmer

## 1. UVOD

Sodoben sistem VZD, ki temelji na spodbujanju kulture VZD in je naravnani v preprečevanje nezgod pri delu, poklicnih boleznih in boleznih povezanih z delom, je predpostavka vsakega učinkovitega gospodarstva. Dobro organiziran in na vseh ravneh uveljavljen sistem VZD, ki ga dopolnjujejo tudi programi promocije telesnega in duševnega zdravja pri delu, pripomore k zadovoljstvu delavcev pri delu. Spodbuja nastajanje novih delovnih mest, krepi zdravo tekmovalnost gospodarskih subjektov, pripomore k ekonomski učinkovitosti gospodarstva, ter nenazadnje pripomore k vzdržnosti socialnih blagajn.

Namen pričujoče strategije je povezati vse deležnike v sistemu VZD, da po svojih najboljših močeh in v skladu s svojim poslanstvom združijo svoje aktivnosti za uresničitev splošno sprejete vizije na področju VZD v Sloveniji. Namen strategije je ustvariti in vzdrževati tako delovno okolje, ki bo ohranjalo zdravje delavcev skozi celotno delovno dobo, da bodo lahko delali dlje in jim bo opravljeno delo v osebno zadovoljstvo.

Pri oblikovanju ciljev strategije je bilo treba upoštevati spremembe v družbi ter potrebe delodajalcev in delavcev, cilje pa načrtovati tako, da bodo uresničljivi, a vendarle ambiciozni in daljnosežni.

Strategija nadgrajuje Resolucijo o nacionalnem programu varnosti in zdravja pri delu (Uradni list RS, št. 126/03), ki predstavlja prvi strateški dokument na področju VZD v Sloveniji.

Navedeni nacionalni program je nastajal v času obsežnih ekonomskih in družbenih sprememb ter je poskušal odgovoriti na potrebe po posodobitvi sistema VZD in njegovi prilagoditvi nastalim razmeram.

NPVZD je določal naslednje osnovne cilje VZD:

1. zmanjšanje števila in resnosti (teže) poškodb pri delu,
2. zmanjševanje števila vzrokov za poklicne bolezni in bolezni v zvezi z delom ter
3. krepitev zdravja delavcev.

Za doseganje teh ciljev je NPVZD usmerjal aktivnosti države v:

- obvladovanje tradicionalno pojavljajočih se tveganj;
- obvladovanje tveganj, izvirajočih iz novih nevarnosti;
- obvladovanje tveganj v izkustveno posebej tveganih dejavnostih;
- zagotavljanje varnosti in zdravja pri delu pri malih delodajalcih;
- obvladovanje tveganj pri posameznih kategorijah delavcev (npr. starejši delavci, mladi delavci, delavci, ki so v delovnem razmerju za določen čas).

NPVZD je sicer okvirno določal aktivnosti in ukrepe za doseganje v programu določenih ciljev, ne pa tudi nosilcev, rokov in potrebnih finančnih virov. Niso bili določeni indikatorji za spremljanje uspešnega izvajanja, prav tako NPVZD niso spremljali podrobnejši izvedbeni načrti ali akcijski programi.

Poleg Resolucije o NPVZD, ta strategija temelji tudi na Analizi izvajanja NPVZD, ki jo je Svet za varnost in zdravje pri delu prvič obravnaval na seji januarja 2016 ter posredoval pripombe. Strategija temelji tudi na 4. členu Zakona o varnosti in zdravju pri delu (Uradni list RS, št. 43/11). Upošteva oceno stanja in ugotovitve iz analize, kakor tudi predloge deležnikov.

Podlaga za strategijo so tudi podatki iz raziskav ESENER-1 (Prva evropska raziskava podjetij o novih in nastajajočih tveganjih, EU-OSHA 2009) in ESENER-2 (Druga evropska raziskava podjetij o novih in nastajajočih tveganjih, EU-OSHA 2014) ter EWCS-5 (Peta evropska raziskava o delovnih pogojih, Eurofound, 2010) in EWCS-6 (Šesta evropska raziskava o delovnih pogojih, Eurofound, 2015), predvsem pa še nekateri mednarodno pravni instrumenti, zlasti:

- Konvencija MOD št. 187 o promocijskem okviru za varnost in zdravje pri delu ter spremljajoče Priporočilo MOD št. 197 (C187 - Promotional Framework for Occupational Safety and Health Convention, 2006 (No. 187));
- Strateški okvir EU za zdravje in varnost pri delu 2014–2020 (EU Strategic Framework on Health and Safety at Work 2014-2020).

V slednjem so opredeljeni trije glavni izzivi glede VZD:

- izboljšati izvajanje obstoječih pravil v zvezi z zdravjem in varnostjo, zlasti s krepitvijo zmogljivosti mikro in malih podjetij, da vzpostavijo učinkovite in uspešne strategije za preprečevanje tveganj;
- izboljšati preprečevanje z delom povezanih bolezni z obravnavanjem novih in nastajajočih tveganj, ne da bi pri tem zanemarili obstoječa tveganja;
- upoštevati staranje delovne sile EU.

Med ukrepi za uresničevanje sedmih strateških ciljev dokument predvideva tudi nadaljnjo utrditev nacionalnih strategij za zdravje in varnost.

Visoka raven varnosti pri delu v Sloveniji ter dobro zdravje delavcev sta nujna za vzdržnost daljšega delovnega življenja ter aktivno in zdravo staranje. Slednje zahteva ustvarjanje varnega in zdravega delovnega okolja za vse delavce. Spodbujanje kulture preventive pa je ključnega pomena za doseg strateških ciljev.

Uspešno podaljševanje delovnega življenja je močno odvisno tudi od ustrezne prilagoditve delovnih mest in organizacije dela, vključno z delovnim časom, dostopnostjo delovnih mest in intervencijami na delovnih mestih, namenjenih starejšim delavcem. Uvajati bi bilo treba tudi vseživljenjsko zaposljivost, upoštevajoč razlike v delovnih zmožnostih, ki se s staranjem spreminjajo. Inovativni proizvodi in storitve IKT nudijo širok obseg možnosti za izboljšanje zaposljivosti.

Potrebni so nadalje tudi ukrepi za ponovno vključevanje in rehabilitacijo, ki bi omogočali hitro vrnitev na delo po nezgodi ali bolezni, kar bi preprečilo trajno izključitev delavcev s trga dela.

V pogojih staranja delovne sile in podaljševanja delovne dobe je pomembno uvesti celosten vseživljenjski pristop, tj. boljšo preventivo, ki vsem delavcem zagotavlja vzdržno delovno življenje in zdravo staranje. Ocenjevanje tveganja, pri katerem se upošteva raznolikost delavcev, naj bo podlaga za prilagajanje delovnega mesta potrebam posameznika. Potrebno je zagotoviti podporo mikro, malim in srednje velikim podjetjem, če želimo doseči izboljšanje VZD za starajočo se delovno silo.

Kljub temu, da se je v preteklih letih, vse od uveljavitve nove zakonodaje, predvsem pa od uveljavitve Zakona o varnosti in zdravju pri delu leta 2011 in podzakonskih predpisov, ki temeljijo na preprečevanju tveganj za VZD ter na vrhovni obveznosti delodajalcev, da zagotovijo varnost in zdravje svojih delavcev, raven VZD v Sloveniji, če jo merimo le po številu prijavljenih nezgod pri delu, nesporno dvignila, do nezgod pri delu še vedno prihaja v prevelikem številu. Zaradi njih trpijo posamezniki, ki v nezgodi utrpijo poškodbo, njihovi svojci, podjetje oziroma organizacija, kjer je do poškodbe prišlo, blagajne socialnega zavarovanja, gospodarstvo in družba nasploh. Škodi, ki jo povzročajo poškodbe pri delu se pridružuje škoda, ki jo utrpijo vsi našteti zaradi bolezni. Bolezni, ki so posledica dela ter težav v duševnem zdravju, so večinoma posledica slabe organizacije dela ali neprimernih načinov vodenja. Tudi glede slednjega, in v odnosu do demografskih sprememb, je treba sprejeti učinkovite strateške ukrepe.

Pričujoča strategija ni omejena na določeno časovno obdobje, ker že v izhodišču med drugim upošteva tudi projekcije na trgu dela in v delovnem okolju do leta 2026. Strategijo bodo spremljali triletni akcijski programi, ki bodo evalvirani vsakokrat po izteku triletnega obdobja, ko bodo socialni partnerji in strokovna javnost ocenili morebitne spremenjene razmere in druge okoliščine, ki bi lahko narekovale sprejem nove strategije.

## **2. VIZIJA**

Varno in zdravo delo, brez smrtnih nezgod pri delu ter urejeno in spodbudno delovno okolje, kjer delajo zadovoljni in motivirani delavci.



### 3. STRATEŠKI CILJI IN UKREPI ZA URESNIČITEV CILJEV

#### 3.1. STRATEŠKI CILJI, USMERJENI V ZAGOTOVITEV VARNOSTI PRI DELU

- 3.1.1. Zmanjšanje števila nezgod pri delu s smrtno poškodbo delavcev za 20% do konca veljavnosti prvega akcijskega načrta
- 3.1.2. Zmanjšanje nezgod pri delu, kjer je prišlo do težjih poškodb pri delu za 20% do konca veljavnosti prvega akcijskega načrta
- 3.1.3. Zagotovitev varne uporabe nevarnih kemičnih snovi v delovnem procesu
- 3.1.4. Zagotovitev kvalitetnega izvajanja strokovnih nalog varnosti pri delu

Strateški cilji, usmerjeni v zagotovitev varnosti pri delu temeljijo na razumevanju, da je **preprečevanje nezgod pri delu** ena glavnih nalog zagotavljanja varnosti pri delu.

Analiza izvajanja NPVZD in Letna poročila IRSD kažejo na dejstvo, da število prijavljenih delovnih nezgod od leta 2007 stalno upada. Vendar pa statistično upadanje števila nezgod vprašani deležniki povečini pripisujejo dejstvu, da so se v letu 2011 spremenile definicije poročevalskih kategorij, problemu podporočanja in ekonomski krizi, zaradi katere so bile zlasti v sektorju gradbeništva, ki je bil eden glavnih generatorjev nezgod, ekonomske aktivnosti v upadu. Nobena analiza ne napotuje na zaključek, da je do upada števila nezgod prišlo zaradi ukrepov, predvidenih in izvedenih na podlagi NPVZD in zaradi višje ravni kulture in obnašanja na področju varnosti in zdravja pri delu.

Tudi število **nezgod pri delu, ki so imele za posledico smrt delavcev**, je po letu 2007 in vse do leta 2010 stalno upadalo, vendar se je po letu 2010 trend obrnil, tako da je število smrtnih nezgod spet vsako leto višje.

Navedeni podatki, ocene in ugotovitve napotujejo na zaključek, da s statističnim upadom števila nezgod pri delu ne moremo biti zadovoljni in je treba sprejeti številne ukrepe in ponuditi tudi spodbude delodajalcem. Navedeni ukrepi bodo pripeljali do dolgoročno vzdržnega števila nezgod pri delu, to je do stanja, ko bo zaradi višje ravni kulture varnosti v Sloveniji, incidenca nezgod pri delu manjša in realno neodvisna od dviga ali upada ekonomskih aktivnosti v državi ali v posameznih, posebej izpostavljenih gospodarskih panogah.

Med cilji, usmerjenimi v varnost pri delu je treba posebej izpostaviti zagotovitev **varne uporabe nevarnih kemičnih snovi v delovnem procesu**.

Kemikalije so postale sestavni del našega življenja, obkrožajo nas tako pri delu v delovnem okolju, kakor pri delu doma in pri prostočasnih aktivnostih v okolju, kjer živimo. Podpirajo številne naše aktivnosti, lajšajo in zdravijo bolezni in zdravstvene težave. V naše telo prehajajo z vdihavanjem, skozi kožo in oči ter z zaužitjem. Kljub dejstvu, da kemikalije podpirajo marsikatera naša prizadevanja pa ima njihova nepravilna uporaba lahko hude negativne kratkoročne ali dolgoročne učinke na zdravje ljudi. Ne glede na to, da je področje varne uporabe nevarnih kemikalij zelo dobro pokrito z obvezujočimi predpisi pa v Sloveniji

nimamo sistematičnega spremljanja, koliko in katere nevarne kemikalije se uporabljajo v delovnih procesih. IRSD v svojih letnih poročilih ugotavlja, da delodajalci pogostokrat ne vedo, da pri svojem delu uporabljajo nevarne kemikalije, še manj pa poznajo njihove dolgoročne škodljive učinke na zdravje delavcev. Ob odsotnosti vzpostavljenega sistema odkrivanja, potrjevanja in prijavljanja poklicnih bolezni ter bolezni povezanih z delom in ob odsotnosti pravega medicinskega nadzora nad zdravstvenim stanjem izpostavljenih delavcev, so sicer obvezujoče meritve koncentracij nevarnih kemikalij v delovnem okolju, brezpredmetne in brez realnega učinka oziroma posledic.

Glede na dejstvo, da na področju uporabe nevarnih kemikalij neprestano nastajajo enormne količine in vrste novih kemičnih snovi in njihovih spojin ali mešanic, o učinkih katerih se ve zelo malo ali nič, je treba skladno s spoznanji stroke, sproti spreminjati in dopolnjevati predpise, ki določajo dovoljene mejne vrednosti za poklicno izpostavljenost nevarnim kemikalijam. S posodobitvijo predpisov na področju uporabe nevarnih kemičnih snovi in s kampanjami ozaveščanja delodajalcev in delavcev, kakor tudi najširše javnosti, bo Slovenija prispevala k obvladovanju tega področja, ki ga izpostavlja tudi Strateški okvir EU na področju VZD.

Zaradi izjemne zahtevnosti, kompleksnosti in interdisciplinarnosti področja varnosti in zdravja pri delu je treba neprestano skrbeti za kar najboljše **raven strokovnih znanj in usposobljenosti strokovnih delavcev**, kakor tudi za moralo in etiko pri opravljanju storitev. Strokovni delavci morajo postati ambasadorji in promotorji kulture varnosti in zdravja pri delu. Slednje velja za vse strokovne delavce, tem bolj pa za tiste strokovne delavce ali organizacije, ki so si pridobile dovoljenja za opravljanje teh storitev. Naročniki njihovih storitev, ki odgovarjajo za izbiro in izvedbo ukrepov v kontekstu zagotovitve varnosti in zdravja pri delu, imajo pravico verjeti, da bo strokovni delavec ali služba, ki je šel čez postopke preverjanja izpolnjevanja pogojev, svoje delo opravil po pravilih stroke in v delodajalčevo, predvsem pa delavčevo največjo korist.

## **UKREPI ZA URESNIČITEV STRATEŠKIH CILJEV, USMERJENIH V ZAGOTOVITEV VARNOSTI PRI DELU**

- 3.1.1.1. Oblikovanje in izvedba programa kampanj ozaveščanja, organiziranih skupaj z AVCP in Policijo v zvezi z delovnopravnimi vidiki varnosti v cestnem prometu z usmerjenim nadzorom inšpekcijskih organov
- 3.1.1.2. Oblikovanje in izvedba programov kampanj ozaveščanja delodajalcev in delavcev v gradbeništvu za preprečevanje nezgod pri delu z akcijami usmerjenega nadzora IRSD
- 3.1.1.3. Oblikovanje in izvedba programa kampanj ozaveščanja delodajalcev in delavcev v kovinsko predelovalni industriji za preprečevanje nezgod pri delu z akcijami usmerjenega nadzora IRSD
- 3.1.1.4. Oblikovanje in izvedba programa kampanj ozaveščanja »malih delodajalcev« in delavcev za preprečevanje nezgod pri delu z akcijami usmerjenega nadzora IRSD

- 3.1.2.1. Vzpostavitev in uvedba diferencirane prispevne stopnje za zdravstveno ter pokojninsko in invalidsko zavarovanje ali vzpostavitev in uvedba posebnega zavarovanja za varnost in zdravje pri delu
- 3.1.2.2. Sprememba predpisov o javnem naročanju, ki bo spodbudno vplivala na delodajalce – izvajalce javnih naročil
- 3.1.2.3. Program izdelave praktičnih e-orođij za ocenjevanje tveganja, program njihove promocije in program vzdrževanja e-orođij
- 3.1.2.4. Uvedba priznanja za doseške delodajalcev pri zmanjšanju nezgod pri delu
- 3.1.2.5. Program akcij usmerjenega nadzora IRSD nad kakovostjo in ustreznostjo ocene tveganja
- 3.1.2.6. Oblikovanje in izvedba programa kampanj ozaveščanja glede tveganj za padec z višine in v globino
- 3.1.3.1. Revizija in priprava novega seznama obvezujočih mejnih vrednosti za izpostavljenost nevarnim kemikalijam
- 3.1.3.2. Program usmerjenega nadzora nad pravilno uporabo in izvajanjem predpisov s področja nevarnih snovi (kemične, rakotvorne, mutagene in teratogene, azbest)
- 3.1.3.3. Program kampanj za ozaveščanje najširše javnosti, delodajalcev in delavcev glede novih tveganj pri delu z nanomateriali in pri delu z endokrinimi motilci
- 3.1.3.4. Izdelava praktičnih smernic za ocenjevanje tveganja zaradi izpostavljenosti nevarnim kemičnim snovem
- 3.1.3.5. Program akcij poostrelega nadzora IRSD v zvezi s kakovostjo ocene tveganja zaradi izpostavljenosti nevarnim kemičnim snovem
- 3.1.4.1. Program akcij usmerjenega nadzora IRSD nad kakovostjo in ustreznostjo opravljanja strokovnih nalog varnosti pri delu pravnih oseb in samostojnih podjetnikov posameznikov z dovoljenji za opravljanje strokovnih nalog.

## **3.2. STRATEŠKI CILJI, USMERJENI V ZAGOTOVITEV TELESNEGA IN DUŠEVNEGA ZDRAVJA PRI DELU**

- 3.2.1. Ureditev in uveljavitev sistema ugotavljanja, potrjevanja in prijavljanja poklicnih bolezni in bolezni povezanih z delom
- 3.2.2. Promocija zdravega življenjskega sloga za preprečevanje kroničnih bolezni in ohranjanje sposobnosti za delo
- 3.2.3. Prilagoditev delovnih mest za preprečevanje kostno-mišičnih obolenj – zmanjšanje bolniških odsotnosti zaradi kostno-mišičnih obolenj za 5% v obdobju 10 let od sprejema strategije

**Preprečevanje nezgod pri delu, poklicnih bolezni ter bolezni, povezanih z delom** je temelj ureditve VZD. Poznavanje podatkov o pogostosti, številu in vrstah poklicnih bolezni pri različnih delih oziroma v različnih dejavnostih pa omogoča oblikovanje prioritet za preventivno delovanje tako na državni, politični ravni, kakor na ravni konkretnega delodajalca. Prijavljanje in zbiranje podatkov o poklicnih boleznih ter njihova statistična obdelava omogoča postavljanje merljivih ciljev, kar zadeva zmanjšanje incidence ter primerjanje stanja med državami članicami EU.

Evropska komisija je 22. maja 1990 sprejela Priporočilo št. 90/326/CEE o evropskem seznamu poklicnih bolezni. Priporočilo je bilo dopolnjeno in nadomeščeno z novim Priporočilom Komisije 2003/670/EC z dne 19. septembra 2003. Priporočilo napotuje države članice, da v svoje nacionalne predpise vključijo seznam poklicnih bolezni, vsebovan v Prilogi I in si prizadevajo za sprejem predpisov, ki bodo urejali pravico do odškodnine za osebe, ki so obbolele zlasti za boleznijo, ki je vsebovana v Prilogi II seznama in za katero je možno dokazati vzročno zvezo z delom.

Priporočilo med drugim priporoča državam članicam, da naj pospešeno uvedejo statistično spremljanje na podlagi Priloge I seznama, uvedejo merljive cilje ter spodbude za preventivo pred poklicnimi boleznimi v nacionalnih zdravstvenih sistemih, predvsem z ozaveščanjem zdravstvenega osebja ter posodabljanjem njihovega znanja glede diagnostike poklicnih bolezni. Mednarodna organizacija dela je na zasedanju 25. marca 2010 sprejela nov seznam poklicnih bolezni, ki naj državam članicam pomaga pri prevenciji, ugotavljanju in prijavljanju poklicnih bolezni, kakor tudi pri urejanju odškodninskih upravičenj, kjer je to mogoče. Posebnost tega, zadnjega seznama je, da so vanj prvič vključene tudi nekatere psihične in vedenjske težave oziroma okvare.

Vezava postopka ugotavljanja in priznavanja poklicnih bolezni na postopek pred invalidskimi in izvedeniškimi organi Zavoda za pokojninsko in invalidsko zavarovanje Slovenije, kot to določajo veljavni predpisi, ni ustrezna, saj invalidske komisije vodijo samo postopke za ugotavljanje invalidnosti, kar pa v vsakem primeru ugotovljene poklicne bolezni ni nujna posledica (npr. alergije, ipd.). Pripraviti je potrebno nov predpis, ki bo uredil poklicne bolezni (seznam), dela, na katerih se pojavljajo, pogoje, ob katerih se štejejo za poklicne bolezni in postopek določanja poklicne bolezni.

**Življenjski slog** je za posameznika značilen način življenja, ki ga opredeljuje skupina izrazitih obnašanj v določenem časovnem obdobju. Oblikuje se pod vplivom izkušenj in življenjskih razmer, od otroštva naprej. Elementi življenjskega sloga, kot so na primer prehrana, telesna dejavnost, razvade in obvladovanje stresa, močno vplivajo na zdravje ljudi.

Z bolj zdravim načinom življenja lahko preprečimo nastanek bolezni oziroma ublažimo njihov potek. Zdrav življenjski slog zajema uravnoteženo, zdravo prehrano, omejitev soli, omejitev uživanja alkoholnih pijač, opustitev kajenja, zmanjšanje čezmerne telesne teže in redno telesno aktivnost.

S podaljševanjem delovne dobe in staranjem delovne sile je tudi v aktivni populaciji čedalje več delavcev, ki trpijo za kroničnimi boleznimi, ki so posledica nezdravega življenjskega sloga (npr. sladkorna bolezen, srčno-žilne bolezni). Ukrepi za promocijo zdravega življenjskega sloga pripomorejo k ohranjanju zdravja in delovne sposobnosti delavcev ter k zdravju in blaginji celotnega prebivalstva.

Poleg izvajanja obveznosti, ki jih delodajalcem nalagajo predpisi s področja VZD, so za sistematičen pristop pri preprečevanju **kostno-mišičnih obolenj** tudi tehtni ekonomski razlogi. Kostno-mišična obolenja in okvare namreč tudi v Sloveniji predstavljajo enega glavnih razlogov za odsotnost z dela.

Kostno-mišična obolenja so obolenja, ki vplivajo na mišično-skeletni sistem in se lahko pojavijo v kitah, mišicah, sklepih, žilah in živcih okončin, ter v križu. Simptomi se lahko kažejo v obliki bolečin, nelagodja, odrevenelosti in mravljinčenja. Bolečine se razlikujejo v jakosti od blagih do zelo hudih, težave pa lahko privedejo do kroničnih in izčrpavajočih bolezni. Vzrokov za nastanek kostno-mišičnih obolenj je več, prevladujejo pa ergonomski in organizacijski.

Zaradi ponavljajočih se in velikokrat dolgotrajnih bolniških odsotnosti delavcev, ki trpijo za tovrstnimi okvarami, nastajajo delodajalcem in gospodarstvu veliki stroški. S sistematičnimi ukrepi, usmerjenimi v preprečevanje vzrokov za nastanek kostno-mišičnih obolenj bomo lahko uresničili strateški cilj glede zmanjšanja bolniških odsotnosti zaradi tovrstnih obolenj za 5 % v naslednjih 10 letih.

### **UKREPI ZA URESNIČITEV STRATEŠKIH CILJEV, USMERJENIH V ZAGOTOVITEV TELESNEGA IN DUŠEVNEGA ZDRAVJA PRI DELU**

- 3.2.1.1. Priprava, sprejem in uveljavitev predpisov, ki bodo uredili ugotavljanje, potrjevanje in prijavljanje poklicnih bolezni in bolezni povezanih z delom
- 3.2.1.2. Priprava, sprejem in uveljavitev predpisa, ki bo opredelil vsebino zdravstvenega nadzora
- 3.2.1.3. Revizija predpisa o preventivnih zdravstvenih pregledih
- 3.2.1.4. Priprava, sprejem in uveljavitev predpisa o obveznostih in načinu izvajanja biološkega monitoringa v zvezi z izpostavljenostjo delavcev nevarnim kemičnim snovem
- 3.2.2.1. Priprava in izvedba programov usposabljanja delavcev in delodajalcev za zdrav življenjski slog
- 3.2.2.2. Usposabljanje delodajalcev za prepoznavanje delovno pravnih in zdravstvenih posledic kroničnih bolezni na delovnih mestih ter za urejanje delovnih mest
- 3.2.3.1. Sklenitev sporazuma socialnih partnerjev za preprečevanje stresa pri delu
- 3.2.3.2. Priprava in izvedba kampanje za prepoznavanje, odkrivanje in pomoč pri preprečevanju izgorelosti delavcev
- 3.2.3.3. Program usmerjenih akcij nadzora IRSD nad pravilno uporabo in izvajanjem predpisov s področja preprečevanja kostno-mišičnih obolenj in kakovostnim ocenjevanjem tveganja

### **3.3. STRATEŠKI CILJI , USMERJENI V ZAGOTOVITEV SPODBUDNEGA DELOVNEGA OKOLJA**

- 3.3.1. Vzpostavitev mehanizmov za zgodnje odkrivanje in pomoč v primeru z delom povezanih duševnih obremenitev
- 3.3.2. Vzpostavitev mehanizmov za pomoč pri vračanju delavcev na delo po dolgotrajni bolniški odsotnosti
- 3.3.3. Promocija kulture VZD ter promocija kulture socialnega dialoga na delovnem mestu

**Spodbujanje in ohranjanje duševnega zdravja delavcev** je bistvenega pomena za produktivno delo in uspeh na poslovnem področju. Samo zdrav delavec je zadovoljen in

produktiven delavec. Zato bi moralo biti zgodnje prepoznavanje dejavnikov tveganja za duševno zdravje delavcev skrb tako delodajalcev, kakor tudi delavcev.

Med dejavnike tveganja za okvaro duševnega zdravja v prvi vrsti sodi stres, ki so mu delavci izpostavljeni na delovnem mestu .

Iz podatkov o invalidskih upokojitvah je razvidno, da so bile prvi razlog invalidskih upokojitev prve kategorije duševne in vedenjske motnje, ki so predstavljale 25% vseh razlogov za upokojitev. Med temi razlogi jih je bilo največ zaradi organskih sprememb v možganih, na drugem mestu pa so bile invalidske upokojitve zaradi uživanja psihoaktivnih snovi, med katerimi prevladuje sindrom alkoholne odvisnosti.

Analize bolniške odsotnosti z dela pokažejo, da je pri delavkah odsotnost z dela zaradi duševnih in vedenjskih motenj izrazito narasla v zadnjih petnajstih letih, med diagnozami pa so bile na prvem mestu reakcije na stres. Pri moških je prva diagnoza med duševnimi in vedenjskimi motnjami sindrom alkoholne odvisnosti

Največkrat so težave v duševnem zdravju na delovnih mestih posledica problemov pri organizaciji dela, predvsem pa:

- slabih delovnih pogojev,
- preobremenjenosti delavcev in izpostavljenosti stresu,
- slabih medsebojnih odnosov, zlasti pa slabih odnosov na ravni uprava-delavci,
- monotonega dela,
- slabega nadzora nad delom.

Iz navedenega lahko zaključimo, da bo delodajalec uspešno obvladal problem odsotnosti zaradi težav v duševnem zdravju, če bo izboljšal delovno okolje, kar vključuje:

- poudarek na vlogi posameznika v kolektivu,
- prost dostop do informacij in prost pretok idej,
- skrb za spodbudno delo in vzdušje,
- nadzor nad delom,
- jasni cilji in odgovornosti.

Ocenjujemo, da bo v Sloveniji treba v prihodnje nekoliko več pozornosti nameniti osveščanju delodajalcev o pomembnosti preprečevanja takih razmer, ki privedejo do izpostavljenosti delavcev **stresu** pa tudi drugim oblikam **psihosocialnih tveganj** pri delu, kot so vse oblike trpinčenja in nadlegovanja ter psihičnega in fizičnega nasilja na delovnem mestu. Značilnost sodobne organizacije proizvodnega in delovnega procesa so namreč številne spremembe tehnologije in organizacije dela. Občutek varnosti oziroma občutek zmožnosti obvladovanja lastne usode, se v sodobni družbi izgublja zaradi neprestanih sprememb, ki jim mora biti posameznik pri delu kos. Obvladati pa bo treba tudi stres na delovnem mestu, ki nastane zaradi organizacije dela, ki ne upošteva razkoraka med delovnimi obveznostmi ter zmožnostmi in zmogljivostmi delavca (monotono delo, nevzdržni časovni roki za opravljanje dela, nesorazmerje med odgovornostjo za opravljeno delo in vplivom na pogoje za opravljanje dela, nejasna navodila za delo, neuskkljenost delovnih in družinskih obveznosti delavca itd.).

**Dolgotrajna odsotnost z dela zaradi bolezni** lahko povzroči težave v duševnem zdravju, socialno izključenost in predčasen odhod zaposlenega s trga dela. Uspešno vračanje obolelega delavca na delo je velikega pomena tudi za delodajalca, saj se zmanjša število izgubljenih delovnih dni in s tem povezani stroški, delodajalec pa ohrani bogato znanje in izkušnje, ki ga ima odsotni delavec. Pri presoji posledic dolgotrajno z dela odsotnih delavcev, se pogosto popolnoma zanemari negativni psihološki učinek dolgotrajne bolniške odsotnosti delavca na sodelavce. Učinkoviti mehanizmi na tem področju imajo tudi širšo družbeno vrednost, če želimo ustvariti trajnostno delovno silo za dinamično gospodarstvo, ki podpira vse bolj starajoče se prebivalstvo.

Urejanje vračanja delavca na delo po zaključeni bolniški odsotnosti je zahtevna in zelo kompleksna naloga in predstavlja strokoven izziv za vse vpletene, saj je treba poiskati občutljivo ravnovesje med težnjo delodajalca po visoko produktivnih delovnih mestih in neodtujljivo pravico delavca do dela, enakopravne obravnave in do dostojanstva na delovnem mestu.

Ob spremenjenih demografskih razmerah, zlasti pa ob naglo starajoči se delovni sili, je postalo ključnega pomena, da obstajajo mehanizmi za lažjo in hitrejšo vrnitev obolelega delavca na delo, kar pa zahteva celosten pristop strokovnjakov in vseh vpletenih (tudi delovodij in managerjev).

**Varnostna kultura** je širok pristop k upravljanju varnosti, sprejet na ravni organizacije oz. delodajalca. Varnostna kultura je rezultat individualnih in skupinskih prizadevanj glede splošno sprejetih vrednot, stališč, ciljev in strokovnosti na področju VZD.

Pozitivno varnostno kulturo opredeljujejo trije ključni elementi:

- delovni postopki in pravila za učinkovito obvladovanje nevarnosti,
- pozitiven odnos do upravljanja s tveganji in do postopkov nadzora ter
- sposobnost za učenje iz nezgod, nevarnih pojavov in kazalnikov uspešnosti.

Predpogoj za pozitivno varnostno kulturo je učinkovit pretok informacij ter pripravljenost vseh da sodelujejo in poročajo o svojih napakah in nezgodah ter nevarnih pojavih.

Dobra varnostna kultura zahteva tudi in predvsem predanost vodstva, ki mora sporočati in dokazovati svojo zavezanost na dnevni osnovi, s svojimi dejanji, besedami in zagotavljanjem finančnih, kadrovskih in drugih potrebnih virov.

Visoka varnostna kultura in sodelovanje delavcev pri upravljanju na področju VZD pri delodajalcu se odraža v:

- odpravi, zmanjšanju in izboljšanju obvladovanja zdravstvenih in varnostnih tveganj,
- zmanjšanju števila nezgod pri delu in nevarnih pojavov,
- zmanjšanju števila in dni bolniške odsotnosti,
- zmanjšanju proizvodnih stroškov in povečanju produktivnosti,
- občutku "lastništva" nad sprejetimi ukrepi, kar vodi k večjemu zadovoljstvu delavcev pri delu in večji motivaciji,

- bolj prijetnem delovnem okolju,
- izboljšanju siceršnjega vključevanja delavcev v podjetju,
- ugledu delodajalca, kar omogoča lažje zaposlovanje delavcev in pridobivanje novih naročil.

Programi skupnega usposabljanja menedžerjev in delavskih predstavnikov za VZD pripomorejo k vzpostavitvi enotnega pogleda na področje VZD ter sodelovanju obeh pri raziskovanju delovnih nezgod in pri ocenjevanju tveganja. Sodelovanje delavcev pri upravljanju VZD je v korist vseh vpletenih, tako delodajalca kot delavcev. Pripomore h kakovosti VZD in posledično k poslovnemu uspehu podjetja oziroma organizacije.

## **UKREPI ZA URESNIČITEV STRATEŠKIH CILJEV, USMERJENIH V ZAGOTOVITEV SPODBUDNEGA DELOVNEGA OKOLJA**

- 3.3.1.1. Priprava in izvedba programov usposabljanja vodstvenih delavcev za prepoznavanje vzrokov za z delom povezane duševne obremenitve
- 3.3.1.2. Priprava in izvedba programov usposabljanja vodstvenih in kadrovskih delavcev glede organizacije dela, kadrovskega menežiranja, zagotavljanja enakih možnosti delavcem, upoštevanja raznolikosti, zagotavljanja možnosti za pridobivanje novih znanj in veščin delavcev
- 3.3.1.3. Priprava praktičnih smernic in izvedba programov usposabljanja vodstvenih in kadrovskih delavcev za medgeneracijsko sodelovanje
- 3.3.1.4. Priprava praktičnih smernic za zgodnje odkrivanje z delom povezanih duševnih obremenitev
- 3.3.2.1. Priprava programov usposabljanja pooblaščenih izvajalcev medicine dela, strokovnih delavcev, kadrovskih služb in vodstvenih delavcev za pomoč delavcem pri vračanju na delo po dolgotrajni bolniški odsotnosti in za prilagoditev delovnih mest
- 3.3.2.2. Priprava praktičnih smernic za pomoč delavcem pri vračanju na delo po dolgotrajni bolniški odsotnosti in za prilagoditev delovnih mest
- 3.3.3.1. Priprava zloženke s temeljnimi postulati kulture VZD
- 3.3.3.2. Priprava in izvedba programov usposabljanja delodajalcev in delavcev za socialni dialog

## **3.4. STRATEŠKI CILJI, USMERJENI V VZD DELAVCEV, KI DELAJO V NOVIH OBLIKAH DELAIN ORGANIZACIJE**

### **3.4.1. Promocija kulture varnosti in zdravja pri delu**

V svetu narašča število novodobnih podjetij, ki na e-plattformah, delujočih v oblaku, združujejo naročnike in delavce, ki ponujajo različne storitve (od pravnih, prevajalskih in arhitekturnih storitev pa vse do storitev čiščenja). Te oblike dela se odvijajo pod različnimi imeni (na primer, »crowdsourcing«, »cloudsourcing«, »workforce on demand«, »virtual work«), pri čemer v Sloveniji še nismo našli niti ustreznega prevoda zanje. Na ta način delajo predvsem mladi visoko izobraženi delavci. Medtem ko je za nekatere taka oblika dela samo dodaten vir zaslužka, pa predstavlja za druge primaren vir dohodka. Delavec je v takem razmerju povsem nezaščiten, saj ni jasno, kdo je delodajalec – naročnik ali podjetje, ki



vzdržuje e platformo. S tem pa ostaja nerešeno tudi vprašanje, kdo je dolžan zagotavljati VZD delavcev.

Poglavitne značilnosti nekaterih novih oblik zaposlovanja in organizacije dela v odnosu na VZD so:

- višje ravni stresa,
- osebna odgovornost za usposabljanje in razvoj poklicne poti,
- večja prožnost in neodvisnost,
- večja delovna intenzivnost z višjo ravniyo stresa,
- daljši delovni čas,
- nejasna razmejitev med delom in zasebnim življenjem,
- izključna odgovornost delavca za lastno varnost in zdravje,
- visoka stopnja konkurence in pritiska na delavca, da sprejme vsako ponujeno nalogo,
- negotovost dohodka in nizka socialna varnost,
- negotovost delovnih mest,
- socialna in poklicna izolacija.

Marsikatera od teh značilnosti je lastna vsaki dejavnosti, ki jo poklicno opravljajo samostojni podjetniki posamezniki.

Dokler ne bodo sprejeti predpisi ali pa kolektivne pogodbe, ki bodo uredile delo v novih organizacijskih oblikah, je za zagotovitev varnosti in zdravja delavcev, ki v teh oblikah zaposlitve delajo, treba sprejeti ukrepe, ki bodo usmerjeni v usposabljanje za varno in zdravo delo, ozaveščanje delavcev in promocijo varnostne kulture, ki temelji na preventivnem delovanju posameznikov.

### **UKREPI ZA URESNIČITEV STRATEŠKIH CILJEV, USMERJENIH V VARNOST IN ZDRAVJE DELAVCEV, KI DELAJO V NOVIH OBLIKAH DELA IN ORGANIZACIJE**

3.4.1.1. Priprava in izvedba kampanje za delavce, ki delajo v novih oblikah dela za spodbujanje kulture VZD, s poudarkom na kulturi prevencije

## **4. DELEŽNIKI IN KLJUČNI NOSILCI UKREPOV ZA URESNIČITEV CILJEV**

Da bi uresničili v strategiji postavljeno vizijo in strateške cilje, je nujno da vsi deležniki in ključni nosilci odigrajo svojo vlogo. Medtem ko je za postavitev institucionalne zasnove utemeljeno odgovorna Vlada Republike Slovenije, je visoka raven kulture VZD mogoča le, če vse zainteresirane strani prevzamejo svoj delež odgovornosti, medsebojno sodelujejo in se dopolnjujejo.

### **DELEŽNIKI V SISTEMU VARNOSTI IN ZDRAVJA PRI DELU**

#### **Vlada Republike Slovenije**

Temeljna naloga Vlade je, da preko obeh nosilnih ministrstev, določi politiko in prioritete na področju VZD, kakor tudi, da postavi pravila ter zagotovi pravilno in dosledno izvajanje teh pravil v praksi. Kot eden največjih delodajalcev v Sloveniji, mora Vlada predstavljati zgled visoke ravni kulture VZD na svojih delovnih mestih. Kot pomemben naročnik blaga in storitev, bi Vlada morala vplivati na raven VZD pri svojih izvajalcih in dobaviteljih preko naročil in pogodb, ki jih sklepa z izvajalci.

#### **Ekonomsko-socialni svet**

Ekonomsko-socialni svet je tristranski organ socialnih partnerjev in Vlade Republike Slovenije, ustanovljen zato, da obravnava vprašanja in ukrepe, povezane z ekonomsko in socialno politiko, in druga vprašanja, ki se nanašajo na posebna področja dogovarjanja partnerjev.

Ekonomsko-socialni svet spremlja stanje na ekonomskem in socialnem področju, ga obravnava ter oblikuje stališča in predloge v zvezi s temi področji in področji, ki imajo širok pomen za vse tri partnerje.

Kljub temu, da med področji delovanja VZD ni naštetih, ekonomsko-socialni svet pri svojem delovanju sodeluje pri pripravi zakonodaje ter daje mnenja in priporočila ter pobude za sprejetje novih ali spremembo veljavnih predpisov s področja VZD. Prav tako oblikuje stališča in mnenja o delovnem gradivu, osnutkih in predlogih predpisov s področja VZD. Mnenja Ekonomsko-socialnega sveta so za vse partnerje v svetu zavezujoča.

#### **Delodajalci in samozaposlene osebe**

Politika VZD in predpisi na tem področju postavljajo jasno pravilo, da je za VZD odgovoren delodajalec ali samozaposlena oseba, ki povzroča tveganja pri delu in jih mora zato tudi preprečevati in obvladovati.

Delodajalci, zlasti višje vodstvo, igrajo pomembno vlogo pri zagotavljanju visoke ravni varnosti in zdravja ter zadovoljstva pri delu v posameznem podjetju. Zagotavljajo okvir na delovnem mestu, v katerem se VZD razvija, s tem da se odločajo, koliko pozornosti in sredstev namenjajo za zagotovitev ciljev.

Predvsem višje vodstvo je tisto, ki opredeljuje in vpliva na kulturo VZD v podjetju ter na zadovoljstvo delavcev pri delu. Višje vodstvo delodajalca odloča, kako je rangirano področje VZD glede na druge poslovne načrte in vzpostavlja jasne kazalnike učinkovitosti na področju VZD. Gre torej za vlogo delodajalca in višjega vodstva, ki gre bistveno dlje od le nujnega zagotavljanja doslednega izvajanja obvezujočih predpisov, gre torej za zagotavljanje blagostanja in dobrega počutja delavcev pri delodajalcu.

## **Delavci**

Delavci imajo temeljno pravico, da delajo v urejenem delovnem okolju, kjer so tveganja za varnost in zdravje pri delu nadzorovana in obvladovana.

Delavci so tisti, ki so izpostavljeni tveganjem, zato je njihovo sodelovanje na področju VZD nujno. Čeprav morajo delodajalci zagotoviti njihovo varnost, pa morajo za svojo varnost in za varnost drugih oseb, ki pri delu prihajajo v stik z njimi, poskrbeti tudi delavci sami.

### **Sveti delavcev in delavski zaupniki za varnost in zdravje pri delu**

Raziskave kažejo, da so delodajalci, ki v odločanje na področju VZD vključujejo delavce neposredno ali njihove predstavnike, uspešnejši pri upravljanju na področju VZD.

Med menedžmentom in delavci je treba razviti pošten partnerski odnos, ki bo temeljil na zaupanju, spoštovanju in sodelovanju. Le v takem odnosu se lahko razvije kultura dialoga, kjer se skupno rešujejo problemi in skupno iščejo rešitve.

Udeležba delavcev je ključnega pomena za visoko raven VZD, ne glede na to, ali so delavci organizirani v sindikat ali ne, in ne glede na velikost delodajalca ali vrsto in obseg njegove dejavnosti.

## **KLJUČNI NOSILCI UKREPOV ZA URESNIČITEV STRATEŠKIH CILJEV**

### **Ministrstva in inšpektorati**

Ključna nosilca ukrepov za uresničitev v strategiji opredeljenih ciljev sta Ministrstvo za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti z Inšpektoratom RS za delo in Ministrstvo za zdravje. Poleg oblikovanja politike na področju VZD ti dve ministrstvi skrbita za pravno urejanje in organizirano delovanje področja, za implementacijo predpisov ter za nadzor nad izvajanjem teh predpisov. Ministrstvi pri izvajanju svojih pooblastil in pristojnosti sodelujeta drugo z drugim, kakor tudi s posameznimi drugimi ministrstvi ter z organi v sestavi teh ministrstev. Pri izvajanju svojih pristojnosti ministrstvi in IRSD sodelujejo tudi z organi in delovnimi telesi ter agencijami Evropske komisije ter Organizacije združenih narodov. Ministrstvi in IRSD tudi tvorno sodelujejo in izmenjujejo informacije in dobro prakso z ministrstvi in inšpektorati, pristojnimi za VZD iz drugih držav članic Evropske Unije.

Za izvedbo ukrepov za uresničitev v strategiji opredeljenih ciljev obe ministrstvi in inšpektorat načrtujeta in zagotavljata proračunska sredstva.

### **Organizacije in združenja delodajalcev in Sindikalne organizacije**

Reprezentativne organizacije in združenja delodajalcev ter reprezentativni sindikati delujejo v Ekonomsko socialnem svetu, a je ta ustanovljen za obravnavo vprašanj in smeri razvoja na določenem področju in ga zato ne moremo šteti med nosilce ukrepov za izvajanje strateških ciljev. Interesna združenja delodajalcev in sindikatov pa so zainteresirana za operativno izvajanje nalog za svoje člane in s tem pomembno dopolnjujejo državne institucije v prizadevanjih za uresničitev strateških ciljev.

**Strokovna združenja in asociacije** so ustanovljeni prvenstveno za udejanjanje skrbi za stalni napredek v določeni stroki in pomembno oblikujejo doktrinarna izhodišča za delo svojih članov ter skrbijo za etiko strokovnega dela. Z oblikovanjem smernic in kodeksov dobre prakse ter z usposabljanjem svojih članov pomembno dopolnjujejo ukrepe države.

**Strokovni delavci na področju varnosti pri delu in pooblaščenji izvajalci medicine dela** so sicer podaljšana roka delodajalcev za izvedbo ukrepov za uresničitev strateških ciljev, saj delujejo v delodajalčevem imenu in za njegov račun. Vendar pa so hkrati zavezani, da delujejo v delodajalčevem imenu za zagotovitev varnosti in zdravja ter dobrega počutja delavcev po pravilih stroke in etike na svojem področju.

**Strokovni delavci na drugih področjih**, kot na primer kadrovski delavci in vodstveni delavci, so zaradi razširjenega koncepta varnosti, zdravja in zadovoljstva delavcev, ki ga opredeljuje ta strategija, zelo pomembni nosilci ukrepov za doseganje strateških ciljev na tem področju. Prav tako kot strokovni delavci ter pooblaščenji izvajalci medicine dela so pri tem zavezani, da delujejo v delodajalčevem imenu za zagotovitev varnosti in zdravja ter dobrega počutja delavcev po pravilih stroke in etike na svojem področju.

## **5. SPREMLJANJE IZVAJANJA STRATEGIJE**

### **5.1. SPREMLJANJE NA OSNOVI STATISTIČNIH PODATKOV**

Spremljanje in vrednotenje te strategije temelji na statističnih podatkih, katerih zbiranje je urejeno z zakoni.

### **5.2. KVALITATIVNO OCENJEVANJE UČINKA**

Ocenjevanje učinka se izvaja z ugotavljanjem rezultatov sprejetih in izvedenih ukrepov za končne uporabnike.

### **5.3. KAZALNIKI ZA MERJENJE USPEŠNOSTI IZVEDENIH UKREPOV**

Kadar je le mogoče, so uporabljeni posredni ali neposredni kazalniki učinka

### **5.4. ANKETE IN VPRAŠALNIKI**

Dobrodošel vir za spremljanje izvajanja strategije so tudi standardizirane ankete in vprašalniki, ki jih v rednih časovnih obdobjih izvajajo Eurofound, EU-OSHA, Eurostat, in ki ponujajo oceno trendov in primerjavo z ostalimi državami, članicami EU.

## **6. ČASOVNO OBDOBJE STRATEGIJE**

Izvedbeni dokumenti te strategije so triletni akcijski načrti, v katerih so določeni izvajalci ukrepov, finančni viri, potrebni za izvedbo ukrepov, roki ter način spremljanja izvedbe ukrepov. Po izteku vsakokratnega triletnega obdobja, za katerega bo sprejet akcijski načrt, bo pripravljena analiza izvedbe akcijskega načrta. Na osnovi analize bo pripravljen nov triletni akcijski načrt ali podan predlog za dopolnitev te strategije oziroma, če se bodo razmere na področju trga dela in posledično na področju varnosti in zdravja pri delu v Sloveniji tako spremenile, podan predlog za sprejem nove strategije.

Ker ta strategija temelji na zelo obsežni in detajlni analizi in oceni stanja in ker so akcijski načrti kratkoročno bolj elastični instrumenti ter izvedbeno bolj operativni in prilagodljivi, ta strategija ni vezana na časovno obdobje in se bo zato spreminjala na podlagi ocen in sprotnih evalvacij akcijskih načrtov.