

SMERNICE IN PRIPOROČILA

za ukrepanje sveta delavcev v zvezi z implementacijo Pravilnika o ročnem premeščanju bremen

Z začetkom veljavnosti Pravilnika o zagotavljanju varnosti in zdravja delavcev pri ročnem premeščanju bremen (Ur. l. RS, št. 84/23) s 1. avgustom 2024 se je v Sloveniji uvedla pomembna nadgradnja ureditve varnosti in zdravja pri delu (VZD) na področjih, kjer delavci fizično rokujejo z bremen. Pravilnik sledi evropskim smernicam in utemeljenim strokovnim priporočilom, ki izhajajo iz podatkov NIJZ o razširjenosti kostno-mišičnih obolenj, posebej med zaposlenimi v industriji, logistiki, gradbeništvu, trgovini in zdravstvu.

Ta pravilnik naslavlja eno največjih, a pogosto spregledanih tveganj v delovnem okolju: **kostno-mišična obolenja**, ki nastajajo zaradi fizičnih obremenitev pri ročnem premeščanju bremen. Gre za bolezni mišic, sklepov, hrbtenice, kit in živcev, ki so:

- najpogostejši vzrok bolniških odsotnosti v številnih dejavnostih (trgovina, logistika, proizvodnja),
- glavni dejavnik prezgodnje invalidnosti,
- pogosto rezultat neurejenih, ponavljajočih in ergonomsko neustreznih delovnih procesov.

Pravilnik zato uvaja obveznosti, ki delodajalca zavezujejo k sistemski oceni tveganj, omejitvi fizičnih obremenitev, uporabi mehanske pomoči, ergonomskim prilagoditvam in usposabljanju delavcev.

Za svete delavcev pa to pomeni, da imajo **možnost, predvsem pa tudi dolžnost nadzirati, če so ti ukrepi ustrezno implementirani in ali dejansko ščitijo zdravje sodelavcev v praksi, ne le na papirju**. Dokumentacija je lahko formalno ustrezna, a če še vedno ostajajo delavci, izpostavljeni nepravilnim dvigom, pretežkim bremenom in neustrezni organizaciji dela, cilj pravilnika ni dosežen.

Aktivnosti sveta delavcev za usmerjeni nadzor

V ta namen naj svet delavcev izvede **usmerjeno preverjanje stanja izvajanja obveznosti, ki izhajajo iz pravilnika**. Priporočeni operativni koraki pa so naslednji:

1.

Prvi korak je **sklic posebne seje odbora za varnost in zdravje pri delu** (opomba: če odbor ni formiran, pa sveta delavcev kot celote), na kateri se določi:

- konkretna metodologija preverjanja (pregled dokumentacije, terenski ogledi, pogovori z zaposlenimi, anketa, ...)
- razdelitev pristojnosti in odgovornosti med člani odbora ter po potrebi vključitev zunanega strokovnjaka ali internega strokovnega delavca za VZD (če v podjetju obstaja)
- okvirni časovni načrt za izvedbo aktivnosti.

Sekcija za VZD pri Združenju svetov delavcev Slovenije

2.

V pripravljalni fazi je smiselno **zahtevati od delodajalca predložitve vseh relevantnih dokumentov**, ki dokazujejo, da je izvedel obveznosti po pravilniku. Mednje sodijo zlasti:

- izjava o varnosti z oceno tveganja za delovna mesta, kjer poteka ročno premeščanje bremen,
- rezultati presejalnih testov (po Prilogi 2 ali preko uradne aplikacije),
- zapisniki o izvedbi usposabljanj zaposlenih in seznam udeležencev,
- podatki o zagotovljeni mehanski opreми in njeni uporabnosti (vozički, dvigala, trakovi ipd.),
- notranji nadzori in morebitna poročila o prijavah prekomerne fizične obremenitve.

Skoraj neizogibno pa je pridobiti tudi **podrobnejše informacije in dodatna pojasnila** o konkretnem načinu in obsegu izvedenih postopkov za implementacijo pravilnika pri delodajalcu, ki jih pisno ali - še bolje - ustno na sami seji poda **strokovni delavec delodajalca za področje VZD**, ki mora biti praviloma neposredno potem ustrezno vključen tudi v vse druge v nadaljevanju navedene postopke preverjanja stanja na tem področju s strani sveta delavcev.

3.

Ko ima odbor na voljo vso navedeno dokumentacijo in druge potrebne informacije, **sledi njena analiza**. Bistveno je preveriti predvsem:

- ali so ocenjena vsa delovna mesta, kjer poteka fizično premeščanje,
- ali je bila uporabljena ustrezna metodologija (predvsem MKK – metoda ključnih kazalnikov),
- ali ocena tveganja vključuje vse ključne parametre (masa bremena, frekvenca, trajanje, prisilne drže ipd.),
- ali sprejeti ukrepi smiselno naslovijo ugotovljena tveganja.

Zaradi ugotavljanja dejstev iz prve alineje zgoraj je vsekakor smiselno, če svet delavcev predhodno izvede tudi **kratko anketo med vsemi zaposlenimi**, za katero sicer zadostujejo zgolj tri ključna vprašanja, to so:

- a) ali je »redna« sestavina dela na vašem delovnem mestu tudi kakršnokoli ročno premeščanje bremen, ki bi utegnilo pomeniti nevarnost za nastanek kostno-mišičnih obolenj;
- b) ali je bila za vaše delovno mesto s strani delodajalca izveden presejalni test ter nato tudi posebna ocena tveganja v skladu s Pravilnikom o ročnem premeščanju bremen in če da, ali je ta ocena po vašem mnenju ustrezna;
- c) če je odgovor na prejšnje vprašanje negativen, ali bi ustrezen presejalni test in ocena tveganja po vašem mnenju morala biti izvedena.

4.

V naslednji fazi pa se lahko **po potrebi**, tj. če pri posameznih delovnih mestih obstajajo kakršnekoli nejasnosti ali morebitni dvomi (zlasti na podlagi informacij, pridobljenih z anketo iz prejšnje točke) glede morebitnega možnega **razkoraka med formalno dokumentacijo ter v njej zapisanimi ukrepi in dejanskim stanjem v delovnem okolju**, izvede (in sicer praviloma skupaj s pristojnim strokovnim delavcem za VZD) še **terenski ogled izbranih delovnih mest**. Namen ogleda ni iskanje kršitev, temveč primerjalna presoja: kako se dejanski potek dela

Sekcija za VZD pri Združenju svetov delavcev Slovenije

ujema z dokumentacijo. Pomembno je vključiti pogovor z zaposlenimi, saj so ti pogosto najboljši vir informacij o tem, kako varnostni ukrepi delujejo v praksi, kje prihaja do težav, in kakšna so njihova priporočila za izboljšave.

5.

Na podlagi vseh zbranih podatkov odbor **pripravi poročilo z naslednjimi sestavinami:**

- opis ključnih ugotovitev (ločenih po delovnih mestih ali oddelkih),
- oceno skladnosti med dokumentacijo in prakso,
- seznam predlaganih ukrepov za izboljšanje,
- morebitne predloge za dodatna usposabljanja ali tehnične izboljšave.

Poročilo odbora se nato predstavi na razširjeni seji sveta delavcev, kateri na tej podlagi **oblikuje uradno stališče sveta**, ki lahko vključuje pobude, priporočila, zahteve za odpravo pomanjkljivosti, ali – v primeru hujših namernih kršitev – celo pobudo za nadzor Inšpektorata RS za delo.

Morebitno terensko preverjanje stanja v praksi

Če se odbor za VZD odloči za terenski ogled izbranih delovnih mest v smislu 4. točke zgoraj, mora biti ta **usmerjen v konkretno ugotavljanje skladnosti dejanskega stanja z dokumentacijo in pravilnikom** glede vprašanj:

- kako delavci dejansko dvigujejo, prenašajo, potiskajo ali vlečejo bremena,
- v kolikšnem obsegu in v kakšnih pogojih to počnejo,
- ali imajo pri tem na voljo ustrezna sredstva in znanja.

Le s kombinacijo pregleda dokumentov in neposrednega opazovanja v praksi je namreč mogoče oblikovati verodostojno oceno, ali so ukrepi resnično izvedeni na način, ki dejansko zmanjšuje fizična tveganja za zaposlene.

V ta namen odbor za varnost in zdravje pri delu pripravi **usmerjeno terensko preverjanje**, ki vključuje tako opazovanje dela kot tudi neposreden stik z zaposlenimi. Pri opazovanju se osredotoči na naslednje ključne dejavnike:

- ali delavci pri ročnem premeščanju bremen uporabljajo mehanske pripomočke (in ali so ti na voljo),
- kakšna je narava telesne drže pri dvigovanju, prenašanju, vleki ali potiskanju,
- ali prihaja do ponavljajočih se gibov v prisilnih držah (npr. upogibanje, rotacija trupa, delo nad višino ramen),
- kako je delo organizirano (možnost timskega dela, menjavanje nalog, časovne obremenitve),
- ali so delovna mesta ustrezno ergonomsko prilagojena.

Opazovanje se dopolni s **strukturiranimi pogovori z zaposlenimi**, ki opravljajo tovrstno delo. Ti pogovori potekajo v zaupnem in odprtem duhu ter omogočajo vpogled v vidike, ki iz dokumentacije pogosto niso razvidni – na primer:

- ali so bili zaposleni dejansko usposobljeni za varno rokovanje z bremeni,
- ali se jim zdijo pripomočki uporabni in ustrezno vzdrževani,
- kako doživljajo svoje fizične obremenitve pri delu,

Sekcija za VZD pri Združenju svetov delavcev Slovenije

- ali imajo možnost poročanja o težavah in ali se na to kdo odzove.

Na tej osnovi odbor pripravi **ugotovitveno oceno**, ki vključuje:

- opis opazanj na izbranih delovnih mestih,
- primerjavo med dokumentiranimi ukrepi in prakso,
- povzetek zaznav zaposlenih,
- identifikacijo konkretnih tveganj in predlog točk, ki zahtevajo izboljšave.

Presoja ustreznosti ukrepov in identifikacija nepravilnosti

Ko svet delavcev zaključi terensko tudi morebitno preverjanje in ima na voljo kombinacijo dokumentacije, opazovanj in povratnih informacij, sledi naslednja faza: **presoja, ali so sprejeti ukrepi dejansko ustrezni glede na značilnosti konkretnega delovnega okolja, in ali v praksi izpolnjujejo osnovni namen pravilnika** – preprečevanje kostno-mišičnih obolenj.

To ni zgolj tehnična presoja, temveč predvsem vprašanje kakovosti izvedbe: ali ukrepi resnično znižujejo tveganje, ali pa gre zgolj za formalno izpolnitev obveznosti brez bistvenega učinka na zdravje in varnost zaposlenih.

Pristop mora biti usmerjen v sistematično **identifikacijo pomanjkljivosti ali neskladnosti**, ki jih lahko razdelimo v tri kategorije:

1. Formalne pomanjkljivosti:

Sem sodijo npr. nepopolna ali neažurirana izjava o varnosti, pomanjkljivo izvedeni presejalni testi, manjkajoča dokumentacija o usposabljanjih ali opustitev ocene tveganja na določenih delovnih mestih.

2. Organizacijske in procesne nepravilnosti

Te vključujejo primere, kjer sicer obstajajo formalni dokumenti in predvideni ukrepi, vendar niso smiselno vključeni v organizacijo dela. Na primer:

- pripomočki so sicer prisotni, vendar jih delavci ne uporabljajo zaradi neustrezne postavitve ali pomanjkanja časa,
- ni sistema za menjavanje fizično zahtevnih nalog,
- delovni procesi ustvarjajo časovni pritisk, zaradi katerega se varnostni ukrepi zanemarjajo.

3. Neprilagojenost ukrepov konkretnim okoliščinam

To je ena najpogostejših težav – ukrepi so generični in ne temeljijo na dejanski dinamiki dela. Tipičen primer je npr. uniformna uvedba enega tipa vozička na vseh oddelkih, čeprav so prostori in bremena različni, ali pa izvedba enkratnega splošnega usposabljanja brez prilagoditve posameznim nalogam.

Naloga sveta delavcev je v tej fazi predvsem **presoja sorazmernosti, zadostnosti in praktične smiselnosti izvedenih ukrepov**. To pomeni, da se oceni:

- ali so bile ugotovljene fizične obremenitve ustrezno naslovljene z organizacijskimi in tehničnimi rešitvami,

Sekcija za VZD pri Združenju svetov delavcev Slovenije

- ali ukrepi pokrivajo vse rizične skupine (npr. starejše delavce, osebe z omejitvami, nosečnice),
- ali so usposabljanja bila vsebinsko relevantna in dovolj pogosta,
- ali imajo delavci dostop do pripomočkov in jih znajo varno uporabljati,
- ali je bil pri oblikovanju rešitev upoštevan tudi glas delavcev.

Poleg tehničnih ugotovitev naj svet delavcev oceni tudi **kulturo izvajanja ukrepov**, tj. ali zaposleni varnost jemljejo resno, ali imajo občutek, da so ukrepi zanje koristni, in ali vodstvo spodbuja izvajanje pravil v praksi.

Nabor možnih ukrepov za odpravo pomanjkljivosti

Nabor možnih ukrepov, ki jih lahko delodajalcu predlaga svet delavcev na podlagi svojih ugotovitev iz izvedenega usmerjenega nadzora v zgoraj opisanem smislu, je predvsem naslednji:

1. Zamenjava ročnega premeščanja z mehaniziranimi pripomočki

- Predlog za nakup in uvedbo vozičkov, dvižnih miz, tračnih transporterjev, vakuumskih prijemal itd.
- Utemeljitev: zmanjšanje pogostosti ročnih dvigov bremen nad 15 kg, skladno s pravilnikom in ergonomskimi priporočili.

2. Ergonomska preureditev delovnih mest

- Predlog za spremembo višine delovnih površin, uvedbo rotacijskih delovnih mest, optimizacijo razporeditve materiala in orodja.
- Cilj: zmanjšanje nepotrebnega sklanjanja, sukanja trupa, doseganja z rokami nad višino ramen ipd.

3. Ponovno vrednotenje obstoječe izjave o varnosti z oceno tveganja

- Če pride do sprememb v opremi, organizaciji dela ali zaznanih zdravstvenih težav, je treba zahtevati aktualizacijo presoje fizičnih obremenitev.
- Svet delavcev lahko zahteva, da sodeluje pri terenskih meritvah.

4. Izvedba dodatnih usposabljanj za zaposlene

- Predlog za izvedbo praktičnih usposabljanj glede pravilnega dvigovanja, nošenja, vlečenja in potiskanja bremen.
- Zahteva: da se usposabljanje izvede s strani strokovno usposobljenega izvajalca in da vključuje tudi demonstracije ter povratno informacijo zaposlenih.

5. Uvedba protokolov za postopno uvajanje novih delavcev

- Priporočilo za izdelavo postopka za uvajanje fizično zahtevnih delovnih mest z vidika varnosti, s postopnim navajanjem na obremenitve.
- Vzpostavitev sistema mentorstva
- Posebno pomembno za mlade, starejše in začasne delavce.

6. Vzpostavitev sistema rotacije delavcev na različnih delovnih mestih

Sekcija za VZD pri Združenju svetov delavcev Slovenije

- Predlog organizacijskih ukrepov za razbremenitev zaposlenih, ki so dalj časa izpostavljeni ročnemu delu z bremenami.
- Cilj: zmanjšanje kumulativnih obremenitev in preprečevanje poškodb zaradi ponavljajočih gibov.

7. Zbiranje in analiza zdravstvenih podatkov

- Pobuda, da delodajalec v sodelovanju z zdravnikom medicine dela spremlja podatke o mišično-skeletnih obolenjih, bolniških odsotnostih ipd., in na tej podlagi ukrepa.
- Svet delavcev naj zahteva tudi dostop do agregiranih podatkov v anonimni obliki.

8. Vzpostavitev sistema za anonimno poročanje o ergonomskih tveganjih

- Predlog, da se zaposlenim omogoči, da anonimno prijavijo situacije, kjer ocenjujejo, da delajo v neustreznih razmerah.
- S tem se poveča zaznavanje tveganj, ki sicer ostanejo prikrita zaradi strahu pred posledicami.

9. Redni skupni ogledi z vodstvom in strokovnim delavcem za varnost

- Svet delavcev lahko predlaga vzpostavitev skupine (npr. trimesečno ali polletno), ki skupaj s strokovnim sodelavcem izvede pregled najbolj fizično zahtevnih delovnih mest.
- Namen: neposreden vpogled in takojšnja diskusija o možnih izboljšavah.

10. Predlog za investicijski načrt zmanjševanja fizičnih obremenitev

- Svet delavcev lahko sodeluje pri pripravi dolgoročnega načrta za nadgradnjo tehnološke opremljenosti in delovnih postopkov.
- Smiselno zlasti v podjetjih, kjer se več let ni vlagalo v ergonomsko opremo.

Načini ukrepanja sveta delavcev za uvedbo potrebnih sprememb

Če svet delavcev ugotovi pomanjkljivosti ali oceni, da ukrepi delodajalca po pravilniku niso ustrezno ali zadostno izvedeni, mora v skladu s svojo vlogo po ZSDU in ZVZD-1 **dejavno ukrepati**. Namen ukrepanja ni konfrontacija, temveč konstruktivno sodelovanje pri odpravljanju pomanjkljivosti v korist zaposlenih in dolgoročne vzdržnosti delovnih procesov.

Ključna izhodišča za ukrepanje so:

- ugotovitve, dokumentirane v poročilu odbora za VZD,
- zaznane neskladnosti med prakso in predpisi,
- neposredna mnenja in opažanja zaposlenih,
- ugotovljena (ne)uporaba predvidenih ukrepov v praksi.

Svet delavcev ima več razpoložljivih možnosti ukrepanja, ki se uporabljajo postopno, glede na resnost ugotovitev in odzivnost delodajalca:

1. Notranje posvetovanje z vodstvom podjetja

Najprej se svet delavcev obrne neposredno na poslovodstvo. Na podlagi poročila ali zapisnika se oblikujejo:

- utemeljene **pisne pobude za izboljšave**,

Sekcija za VZD pri Združenju svetov delavcev Slovenije

- **zahteve za dopolnitev ukrepov** (npr. dodatna usposabljanja, nabava opreme, sprememba organizacije dela),
- ali predlogi za izvedbo **ponovne ocene tveganja** na določenih delovnih mestih.

Komunikacija naj bo strokovna, jasna in naj vključuje konkretne predloge za izboljšave. Poudarek mora biti na skupnem interesu: izboljšanju zdravja in dolgoročni učinkovitosti.

2. »Uradna« pisna pobuda

Če ne pride do odziva ali če delodajalec ne izvede ustreznih ukrepov, ima svet delavcev zakonsko možnost, da še enkrat vloži tudi **»uradno« pisno pobudo**, ki v primeru neodzivnosti delodajalca lahko potem predstavlja podlago tudi za morebitno tudi formalnopravno ukrepanje sveta delavcev. Ta mora vsebovati:

- povzetek ugotovitev,
- natančen opis pričakovanih ukrepov ali sprememb,
- rok za odziv ali izvedbo,
- sklic na pravne podlage (Pravilnik, ZSDU, ZVZD-1).

Delodajalec je dolžan na tako pobudo odgovoriti in ukrepati *v razumnem roku*. Če tega ne stori, svet delavcev lahko preide v naslednjo fazo **ukrepanja po pravni poti v skladu z zakonom**.

3. Zahteva za posredovanje Inšpektorata RS za delo

Če so ugotovljene resne sistemske kršitve (npr. ignoriranje zakonskih obveznosti, odsotnost ocene tveganja, ignoriranje ranljivih skupin) in če delodajalec ne upošteva njegovih pisnih pobud, ima svet delavcev kot skrajno možnost (na podlagi določbe drugega odstavka 48. člena ZVZD-1¹) **tudi pravico obvestiti pristojni inšpektorat in zahtevati njegovo ukrepanje v skladu z zakonom**. Pri tem mora priložiti:

- dokazila o svojih predhodnih poskusih sodelovanja,
- konkretna dejstva, ki kažejo na neskladnost s pravilnikom,
- in podatke o tem, kje in na kakšen način ukrepi manjkajo ali ne delujejo.

Tudi če ne gre za uradne kršitve, lahko inšpektorat izvede svetovalni nadzor in priporoči ukrepe.

Permanентno spremljanje razmer in nadaljnja proaktivna vloga sveta delavcev

Ukrepi, ki so bili nekoč ustrezni, lahko sčasoma postanejo neustrezni – zaradi sprememb v tehnologiji, kadrovske sestavi ali organizaciji dela. Zato je pomembno, da svet delavcev razvije lastne mehanizme za nenehno presojanje dejanskega stanja.

Temeljno vlogo pri tem igra vzpostavitev sistema rednega notranjega spremljanja, ki vključuje več med seboj povezanih nalog, in sicer:

- **Redni ali vsaj občasni obhodi delovnih mest** z namenom preverjanja, kako se ukrepi izvajajo v praksi – ne le na papirju. Gre za opazovanje dejanskega vedenja zaposlenih, razpoložljivosti pripomočkov in organizacije dela.

¹ »(2) Delavci ali njihovi predstavniki za varnost in zdravje pri delu lahko zahtevajo nadzor pristojne inšpekcije, kadar menijo, da delodajalec ni zagotovil ustreznih varnostnih ukrepov.« (Drugi odstavek 48. člena ZVZD-1)

Sekcija za VZD pri Združenju svetov delavcev Slovenije

- **Sproten stik z zaposlenimi**, zlasti na fizično zahtevnejših delovnih mestih. Kultura odprte komunikacije omogoča, da zaposleni pravočasno opozorijo na neprilagojenost ali neučinkovitost posameznih ukrepov.
- **Spremljanje zdravstvenih izostankov in poškodb**, povezanih z mišično-skeletnim sistemom. Če se pojavijo trendi (npr. povečanje odsotnosti zaradi bolečin v križu ali poškodbe pri dviganju), mora svet delavcev zahtevati dodatno analizo in prilagoditev ukrepov.
- **Sodelovanje pri spremembah organizacije dela** – kadar pride do uvedbe novih tehnologij, sprememb delovnih mest ali prerazporeditev delavcev, je nujno preveriti, ali so bile ocene tveganja ustrezno posodobljene.

Pomembno je, da svet delavcev vodi tudi **lastno evidenco ugotovitev in odzivov**, ki mu omogoča sledenje ponavljajočim se težavam ter merjenje učinkovitosti predlaganih ukrepov skozi čas. Na podlagi te evidence je smiselno enkrat letno pripraviti interno poročilo z:

- glavnimi opažanji in ugotovitvami,
- zaznanimi pomanjkljivostmi ali izboljšavami,
- predlogi za dopolnitve ukrepov,
- oceno sodelovanja z vodstvom in njihovih odzivov.

Takšno poročilo ne služi le notranji orientaciji sveta, ampak je lahko tudi izhodišče za strateški dialog z delodajalcem – bodisi v okviru letnega sestanka, bodisi ob pripravi nove ocene tveganja.

S proaktivnim spremljanjem razmer, strokovno podprtimi pobudami in partnerskim dialogom z delodajalcem lahko svet delavcev pomembno prispeva k varnejšemu in bolj trajnostnemu delovnemu okolju. Te splošne smernice naj torej služijo kot praktično orodje za krepitev te vloge v vsakdanji praksi podjetij.

Junij, 2025

Strokovni sekretar Sekcije za VZD
dr. Mato Gostiša