

Kaj storiti, če je poleti vročina na delovnem mestu previsoka

Kot vsako leto, ko se temperatura zraka dvigne nad 30°C, postane marsikje na delovnem mestu peklensko vroče. Kaj o tem pravijo predpisi varnosti in zdravja pri delu in kakšne rešitve nam ponuja stroka?

Kaj pravi delovna inšpekcija?

Kako je s predpisi, sta nam že lansko leto v letošnji podobni vročini pojasnila glavni inšpektor za delo Borut Brezovar in inšpektor za delo Slavko Krištofelc: »Pravilnik o zahtevah za zagotavljanje varnosti in zdravja delavcev na delovnih mestih (Uradni list RS št. 89/1999 in 39/2005) določa zahteve za zagotavljanje varnosti in zdravja delavcev, ki jih mora delodajalec upoštevati pri načrtovanju, oblikovanju, opremljanju in vzdrževanju delovnih mest. Med temi zahtevami je opredeljena tudi temperatura v delovnih prostorih in sicer v 25. členu omenjenega pravilnika. V tem členu je določeno, da mora delodajalec zagotoviti takšno temperaturo zraka v delovnih prostorih med delovnim časom, da ustreza biološkim potrebam delavcev glede na naravo dela in na fizične obremenitve, razen v hladilnicah, kjer se upoštevajo kriteriji za delo v mrazu. Pri izpolnjevanju vseh teh zahtev mora delodajalec upoštevati določila slovenskih standardov za toplotno udobje. Standardov za toplotno udobje je kar nekaj, najosnovnejši, ki pa se mora upoštevati, je standard SIST EN ISO 7730:2006, ki določa kazalnike PMV in PPD v zmernem toplotnem okolju in opredeljuje pogoje za zagotavljanje omenjenega udobja.

V 25. členu predhodno omenjenega pravilnika je tudi določeno, da temperatura zraka v delovnih prostorih ne sme presegati +28 st. C, razen v t.i. »vročih delovnih prostorih«, kjer so temperature povečane zaradi sevalnih temperatur. V takih primerih mora delodajalec na ustrezen način poskrbeti, da temperature zraka v pomožnih prostorih, hodnikih in stopniščih, ki so v povezavi z vročimi prostori, niso višje od +20 st. C.

Ko se v delovnih prostorih pojavljajo temperature, večje od +28 st. C in to lahko tudi samo občasno (trajajo le določen čas), zlasti kot posledica povečanih zunanjih temperatur, kar je značilno zlasti za poletne mesece, mora delodajalec tudi v tem času ravno tako zagotavljati delavcem ustrezno toplotno udobje ter v zvezi s tem sprejemati določene ukrepe, v kolikor prihaja do prekoračitev dovoljenih temperatur oz. do ugotovljenega neustreznega toplotnega udobja. Ker pa običajno ne gre za stalno preseganje dovoljene temperature, se lahko delodajalec poslužuje tudi začasnih ukrepov, ki veljajo le v času prekoračenih najvišjih dovoljenih temperatur. Med temi ukrepi so običajno najpogostejši organizacijski, kot npr. prerazporeditev delovnega časa, krajši delovni čas, pogostejši in daljši odmori med delovnim časom, ponudba ustreznih osvežilnih napitkov, zmanjšanje intenzivnosti dela in podobno, kot skrajni ukrep tudi prekinitev delovnega procesa. Delodajalec se seveda lahko odloči tudi za drugačne, dolgoročneje ukrepe, v obliki dodatnih klimatskih in prezračevalnih naprav. Vsekakor je dolžnost delodajalca, da s sprejetjem ustreznih preventivnih ukrepov zagotovi delavcem varnost in zdravje v zvezi z delom. Za katere ukrepe pa se bo odločil, je njegova odločitev, morajo pa biti opredeljeni v sprejeti Izjavi o varnosti z oceno tveganja.

Pri reševanju posamezne problematike v zvezi z varnostjo in zdravjem pri delu pri delodajalcu, vključno s toplotnimi razmerami, imajo pomembne vloge tudi delavci, predstavniki delavcev, ter strokovni delavci. Svet delavcev ali delavski zaupnik za varnost in zdravje pri delu lahko od delodajalca zahteva sprejem primernih ukrepov za odpravo in zmanjšanje tveganj, ki pojavljajo ob

prekoračenih temperaturah, oz. zahtevati inšpekcijsko nadzorstvo, če menijo, da delodajalec ni zagotovil ustreznih varnostnih ukrepov (31. člen ZVZD). Ravno tako pa mora delavec preko svojih predstavnikov delodajalca obvestiti o vsaki pomanjkljivosti, škodljivosti, okvari ali o drugem pojavu, ki bi lahko ogrozil delavčevo varnost in zdravje, kot je to določeno v 37. členu ZVZD. Torej, če delodajalec ne izvede ustreznih ukrepov v primeru pojava škodljivih vplivov na delavčevo zdravje, ga je delavec dolžan o nastanku škodljivih vplivov obvestiti. V kolikor delodajalec škodljivih pojavov ni odpravil, oz. če je delavec mnenja, da izvedeni varnostni ukrepi niso ustrezno izvedeni, lahko zahteva posredovanje inšpekcije dela ter o tem obvesti svet delavcev ali delavskega zaupnika.

Delavec ima tudi pravico odkloniti delo, če mu grozi neposredna nevarnost za življenje in zdravje, ker niso bili s strani delodajalca izvedeni predpisani varnostni ukrepi ter zahtevati, da se nevarnost odpravi, kot je to določeno v 33. členu Zakona o varnosti in zdravja pri delu (Uradni list RS št. 56/1999 in št. 64/2001). Omenjena dikcija je dokaj široka in uresničitev te dejansko zahteva ustrezno obravnavo vsakega posamičnega nastalega primera glede upravičenosti odklonitve dela s strani delavca. Vendar ocenjujemo, da občasno (zlasti poletno) zvišanje temperature v delovnih prostorih tudi preko 28 st. C praviloma v večini primerov ne predstavlja neposrednega ogrožanja zdravja in življenja delavca oz. zahteva ustrezno presojo ali v konkretnih primerih delavcu dejansko grozi neposredna nevarnost za življenje in zdravje, ki bi lahko bila opravičljiv razlog za zapustitev delovnega mesta. Se pa morajo v takih primerih zagotoviti že prej navedeni ukrepi.

Svojo vlogo v zvezi s tem ima tudi Inšpektorat RS za delo. Skladno s svojimi pristojnostmi izvaja različne oblike inšpekcijskih nadzorov, prav tako pa mora obravnavati prijave, pritožbe, sporočila in druge vloge v zadevah iz svoje pristojnosti, kot to opredeljuje 24. člen Zakona o inšpekcijskem nadzoru - uradno prečiščeno besedilo (Uradni list RS št. 43/2007). Potrebno je poudariti, da na Inšpektorat RS za delo v poletnih mesecih v primeru prekoračenih 28 st. C pride kar nekaj vlog, med katerimi pa je večina takšnih, v katerih delavce zanimajo najvišje dovoljene temperature in kakšne so dolžnosti delodajalca ter pravice zaposlenih. Le majhno število vlog je takšnih, v katerih se zahteva tudi posredovanje inšpekcije za delo. V takšnih primerih se s strani inšpekcije izvede nadzor in to takoj ali dejansko čim prej, skladno z razpoložljivimi možnostmi. Inšpektor po opravljenem nadzoru in v primeru ugotovljenih neustreznosti delodajalcu izda ureditveno odločbo, po kateri se morajo takoj vpeljati določeni ukrepi, zlasti organizacijski, za vrsto tega ukrepa pa se odloči delodajalec sam. V primeru obsežnejših tehničnih rešitev, ki se običajno ne morejo realizirati takoj, pa je potrebno takoj izvesti vsaj primerne predhodne organizacijske ukrepe. Inšpektorat je tudi pripravil in na svojih spletnih straneh objavil navodila oz. seznam ukrepov, ki naj jih delavci in delodajalci izvajajo v času visokih temperatur v poletnem času.«

In kakšni so primeri evropske dobre prakse?

Odgovor smo poiskali na spletni strani Evropske agencije za varnost in zdravje pri delu <http://osha.europa.eu> na primeru poklicne kuhinje, kjer se k vročini zunanega zraka prišteva še vročina zaradi kuhanja hrane:

»V pomoč je na voljo vrsta oblik inženirskega obvladovanja splošnega prezračevanja, obdelave zraka (conditioning), hlajenja in izboljševanja. Najbolj učinkovit in najpogosteje izbran način za zniževanje vročine v poklicnih kuhinjah pa je nadomeščanje slojev zraka (angleško displacement ventilation, nemško Schichtenströmung). V sistemu nadomeščanja slojev zraka se z nizko hitrostjo blizu tal uvaja zrak v temperaturi, ki je le malo nižja od zaželenne temperature v prostoru. Hladnejši zrak nadomesti toplejši zrak in tako na višini delovne površine ustvari območje svežega zraka. Tako vroč kot od kuhanja onesnažen zrak se dviga proti stropu, kjer se ga izčrpa (Vir: BGN - Berufsgenossenschaft Nahrungsmittel und Gaststätten - <http://www.bgn.de/>).



Za sisteme nadomeščanja slojev zraka je značilno, da so energetsko bolj učinkoviti in bolj tihi od običajnih stropnih sistemov. Prav tako zagotavljajo boljše prezračevanje in tako izboljšajo kakovost zraka v prostoru.

Dodaten možen ukrep: nižanje vlage v zraku s pomočjo air conditioninga in naprav za odstranjevanje vlage. V kuhinji naj bo ob naslednjih temperaturah največja dovoljena vlažnost:

Temperatura v prostoru - v °C	Vlažnost zraka v prostoru – v %
20	80
22	70
24	62
26	55

Možni organizacijski ukrepi za obvladovanje vročine na delovnem mestu v poklicnih kuhinjah:

1. Aklimatizacija: kjer je vročina tako visoka, da lahko povzroči vročinski stres, je treba uvesti režim, da se prvi dan dela v kuhinji zgolj 50 % časa, drugi dan 60 % časa, tretji dan 80 % in četrti dan 100 % časa. Drugi možen pristop pa je, da se za do dva tedna odpravi fizično naporna dela.
2. Zmanjšanje fizično napornega dela v vročih delovnih prostorih , ki ni nujno

3. Izmenjava dela in počitkov v hladnejšem prostoru, da bi se zmanjšal vročinski stres. Število počitkov se naj veča enako kot narašča temperatura. Če je le mogoče, naj se težko delo, redno vzdrževanje in popravila načrtujejo v hladnejšem delu dneva.
4. Nadomeščanje tekočine: delodajalec naj priskrbi zadostne količine pitne vode v vročem delovnem prostoru. Zaposleni naj pogosto pijejo manjše količine, na primer kozarec vsakih 30 minut. Ni pa primerno pitje tekočin, ki vsebujejo kofein in alkohol, saj te povzročajo dodatno dehidracijo.
5. Osebna varovalna oprema: zagotovi se naj hladna, udobna oblačila iz tkanin, kot je bombaž, ki koži omogočajo dihanje, kroženje zraka ter potenje.
6. Usposabljanje zaposlenih: da se prepreči hud vročinski stres: delodajalec naj zaposlene pouči o tveganjih dela v visoki vročini ter o ukrepih in primernem načinu dela:
 - a. Informacija o znakih/simptomih z vročino povezanih zdravstvenih težavah: delavci naj prepoznajo dehidracijo, izčrpanost, omedlevanje, vročinske krče, vročinsko izčrpanost, vročinsko kap.
 - b. o dejavnikih, ki povišajo posameznikovo občutljivost na vročino, kot so starost, teža in nekatera zdravila,
 - c. kaj mora zaposleni storiti sam, da se izogne vročinskemu stresu,
 - d. strategije preprečevanja vročinskega stresa vključno z inženirskim obvladovanjem, zmanjšanjem fizično napornega dela, izmenjavo dela in počitkov ter nadomeščanjem tekočine,
 - e. zaposleni, odgovorni za dajanje prve pomoči, se naj usposobijo za prepoznavanje vročinskega stresa in o načinih zdravljenja.

Povzela: Lučka Böhm, izvršna sekretarka ZSSS