

Delo in varnost

revija za varnost in zdravje pri delu in varstvo pred požarom

Letnik 52, Junij 2007, 13.77 € / 3300 SIT

Staranje delovne sile

- Socialni pogled na problematiko
- Varnost in zdravje pri delu
- Delovnopravni pogled inšpekcijskega nadzora
- Nov izziv za strokovne delavce

**Zaznavanje kakovosti varnosti in zdravja
pri delu kot podlaga za njeno obvladovanje**

NAREDITE SI BREME LAŽJE

EVROPSKA KAMPANJA V ZVEZI S KOSTNO-MIŠIČNIMI
OBOLENJI



EVROPSKI TEDEN

varnosti in zdravja pri delu

22-26 OKTOBER 2007



ZVD Zavod za varstvo pri delu d.d.

Chengdujska cesta 25, 1000 Ljubljana

ZVD d.d. kot najstarejša in največja interdisciplinarna institucija na področju zagotavljanja varnosti in zdravja pri delu je že od ustanovitve leta 1960 najboljši odgovor na vprašanja, kako na najlažji način priti do najkakovostnejših in celovitih storitev po konkurenčnih cenah. Zaradi tega ZVD d.d. za vas opravlja strokovne naloge varnosti in zdravja pri delu v okviru štirih centrov.

Center za **strokovne** naloge varnosti

- strokovne naloge varnosti in zdravja pri delu ter varstva pred požarom ter izdelava izjave o varnosti z oceno tveganja in njene revizije,
- svetovanje, vzpostavitev in spremljanje sistema HACCP pri nadzoru in analizi kontrolnih točk za zagotavljanje neoporečnosti živil,
- usposabljanja in izobraževanja s področja varnosti in zdravja pri delu, varstva pred požarom za različne dejavnosti, higijene živil ter osnovnih andragoških znanj,
- prodaja varnostnih znakov, publicistična dejavnost (priročniki, praktične smernice, revija Delo in varnost,...),
- izdelava požarnih študij, ocen požarne ogroženosti, požarnih redov in načrtov in pregledi in preskusi vgrajenih sistemov aktivne požarne zaščite,
- komisijski pregledi poslovnih prostorov po zakonu o gostinstvu in zakonu o zavodih.

Center za **tehnično** varnost



- kontrole dvigal (liftov) - ugotavljanje skladnosti in periodični pregledi v skladu s pravilnikom o varnosti dvigal,
- kontrole tlačne opreme ter pripravo tlačne opreme za kontrolo,
- prvi in periodični pregledi in preskusi delovne opreme (strojev, naprav, postrojev, dvižnih naprav,...),
- priprava tehnične mape za stroje v skladu z direktivami EU,
- meritve električnih veličin, termografski pregledi strojev in inštalacij,
- izvajanje nalog koordinatorja za varnost in zdravje na začasnih in premičnih gradbiščih ter izdelava varnostnih načrtov,
- izvajanje strokovnih nalog s področja protieksplzijske zaščite, izdelava elaboratov eksplozijske ogroženosti, usposabljanje delavcev za EX področja,...

Center za **fizikalne** meritve



- meritve ionizirajočega sevanja v delovnem in življenjskem okolju,
- meritve neionizirajočega (elektromagnetnega) sevanja,
- pregledi virov ionizirajočih sevanj v medicini, industriji in ostalih panogah,
- meritve fizikalnih parametrov v delovnem in življenjskem okolju (hrup, osvetljenost, vibracije, mikroklima),
- celovita poročila in strokovne ocene o vplivih na okolje,
- meritve in poročila o emisijah snovi v zraku,
- preiskave in meritve kemičnih dejavnikov v delovnem okolju,
- meritve radioaktivnosti,
- usposabljanja iz varstva pred sevanji.

Center za **medicino dela**



- analize tveganja in zdravstvene ocene delovnih mest,
- preventivni zdravstveni pregledi (pred zaposlitvijo, obdobjni in drugi usmerjeni),
- ocenjevanje delazmožnosti delavcev za potrebe zdravniških in invalidskih komisij,
- pregledi menedžerjev, športnikov in rekreativcev,
- pregledi kandidatov za voznike, voznike motornih vozil za amaterje in poklicne voznike vseh kategorij ter pregledi letalcev in pomožnega letalskega osebja vseh kategorij,
- pregledi oseb, izpostavljenih snovem in energijam s kancerogenim, teratogenim, mutagenim in fibrogenim učinkom,
- svetovanje pri izbiri ustreznega delovnega mesta za invalide ter svetovanje pri zniževanju odsotnosti zaradi bolezni in poškodb,
- ostale naloge pooblaščenega zdravnika, med drugim tudi:
 - o organiziranje prve pomoči, priprava dokumentacije in sodelovanje v invalidskih postopkih,
- izvajanje dezinfekcije, dezinsekcije in deratizacije,
- izobraževanje s področja celovitega aktivnega zdravstvenega varstva tako zaposlenih, udeležencev v prometu kot tudi športnikov.

ZVD d.d. vam nudi tudi **svetovalne storitve s področja delovnega prava in socialne varnosti, svetovanje pri ravnanju z invalidnostjo na delovnem mestu, svetovanje pri upokojevanju ter izračun pogojev za upokojevev.**

V središču

- 3 Milan Srna
Pogovor z ministrico za delo, družino in socialne zadeve gospo Marjeto Cotman
Interview with the minister for Labour, Family and Social Affairs, Ms. Marjeta Cotman

Tema meseca

- 5 Peter Stefanoski
Socialni pogled na problematiko staranja delovne sile z vidika „delovne sile“
Social »workforce« view of the problem of the aging work force
- 6 Boris Ružič
Varnost in zdravje pri delu in staranje delovne sile
Safety and health at work and aging workforce
- 9 Jasmina Rakita
Delovnopравни pogled inšpekcijskega nadzora v zvezi s staranjem delovne sile
Legal view of the inspection surveillance connected to the aging workforce
- 20 Jana Uran
Ugotovitve Inšpektorata RS za delo v zvezi z zagotavljanjem posebnega varstva starejših delavcev
Findings of the Inspectorate of the Republic of Slovenia for work connected to the extra care for older workers
- 24 Mirko Vošner
Staranje delovne sile - nov izziv za strokovne delavce
Aging of the workforce – a new challenge for safety officers

31

Sensing the quality of safety and health at work as a basis for the quality management

The main goal of the research is to acquire data about the standpoint of the profession regarding current management of the safety at work and health protection system in Republic of Slovenia. To achieve the above goal quantitative research has been performed using the sample of 280 randomly selected experts with various professional experiences in the occupational safety field. Questionnaire comprises six groups of questions aimed to acquire impartial opinions about the quality of occupational safety and health protection. Besides general data and information about professional experiences and title, the questionnaire comprises estimations of the quality of occupational safety and health protection, satisfaction with institutions engaged in occupational safety and health protection, evaluation of attitude of workers and their employers towards the level of occupational safety and health protection. We have prepared the priority model of occupational safety and health protection on the national level with a goal to provide support to all who are dealing with planning, implementation and control of the above branch and are actively participating in higher quality of life and work.



Razvoj in znanost

- 31 Miran Pavlič, Mirko Markič
Zaznavanje kakovosti varnosti in zdravja pri delu kot podlaga za njeno obvladovanje
Sensing the quality of safety and health at work as a basis for the quality management

Aktualno

- 37 Primož Gspan
Posvet Varnost pri delu, varstvo pred požari in medicina dela. Ugotovitve in zaključki
Conference »Safety at work, fire safety and occupational medicine
Findings and conclusions

Zakonodaja

- 39 Nina Kos
Iz Uradnega lista RS
From the Official Gazette of the Republic of Slovenia

Bronasta pokrovitelj revije Delo in varnost



Poslovna skupina Sava



UDK 616.
628.5
331.4
614.8
ISSN 0011-7943

DELO in VARNOST

Izdajatelj in založnik:

ZVD Zavod za varstvo pri delu d.d.

Direktor: **Miran Kalčič**, univ. dipl. pravnik

Chengdujska cesta 25,
1000 Ljubljana

Telefon: **(01) 585 51 00**

Faks: **(01) 585 51 01**

Ident. št.: **SI21282692**

Matična številka: **5055580**

Spletna stran: **www.zvd.si**

Glavni in odgovorni urednik:

mag. Milan Srna, univ. dipl. inž.

e-mail: **milan.srna@zvd.si**

Namestnica

glavnega in odgovornega urednika:

Vladimira Lebar, dipl. var. inž.

Urednik znanstvene priloge:

prof. dr. Marjan Bilban, dr. med.

Lektorica:

Tatjana Šrol

Oblikovanje in fotografija:

Saša Žebovec, univ. dipl. inž.

Člani uredništva:

asist. Metka Teržan, dr. med.

dr. Gregor Omahen, univ. dipl. inž.

dr. Maja Metelko, univ. dipl. inž.

Izhaja dvomesečno

Naklada: 850 izvodov

Cena posamične številke:

13.77 € / 3.300 SIT z vključenim DDV.

Odpovedni rok je tri (3) mesece
s priporočenim pismom. Vsako
spremembo naslova sporočajte
uredništvu pravočasno.

Vse pravice pridržane.

Ponatis celote ali posameznih delov je
dovoljen samo s soglasjem izdajatelja.

Povzetki člankov so vključeni v
podatkovni zbirki COBISS in ICONDA.

Revija DELO IN VARNOST je vpisana v
razvid medijev, ki ga vodi Ministrstvo za
kulturo RS, pod zaporedno številko 622.

Trženje:

Vladimira Lebar, dipl. var. inž.

Tel.: (01) 585 51 69

Tisk: **TIPOGRAFIJA, d.o.o.**

Ljubljana, Celovška 25

Fotografija na naslovnici:

FOTO SPRING

UVODNIK

V središče smo tokrat postavili intervju
z ministrico za delo, družino in socialne
zadeve, gospo *Marjeto Cotman*. Tokrat
je tema meseca *Staranje delovne sile*,
ki je bila tudi osrednja tema pete konfe-
rence Inšpektorata RS za delo.

**Strategijo aktivnega staranja, kot je
dejala ministrica za delo, na mini-
strstvu že pripravljajo. Strategija bo
opredelila ovire za zaposlovanje sta-
rejših, tako pri delodajalcih kot pri
delojemalcih, ustrezne spodbude za
zaposlovanje starejših oseb, odpra-
vljanje neustreznega aktivnega sta-
ranja žensk. Spremeniti pa se mora
tudi razmišljanje delodajalcev, da v
tem, ko starejši dlje ostajajo delovno
aktivni, ne bodo videli le bremena,
ampak priložnost za izkoriščanje nji-
hovega znanja, izkušenj in sposob-
nosti.**

Letošnje leto sta Evropska komisija in
Svet Evropske unije razglasila za leto
enakih možnosti za vse, o čemer smo
že pisali. To je torej leto, ko naj bi še to-
liko bolj priznavali različnost ljudi, hkrati
pa poudarjali spoštovanje te različnosti
in opozarjali na pravico do enakega
obravnavanja in enakih možnosti vseh,
ne glede na **njihovo starost, zdra-
vstveno stanje, spol, raso...**

Kategorije oseb-delavcev, ki zaradi
svojih določenih lastnosti potrebujejo
posebno pozornost in varstvo pri ureja-
nju pravic iz delovnega razmerja, pa so
poleg žensk, nosečnic, doječih mater in
staršev, mladoletnih delavcev, invalidov
tudi **starejši delavci**. V našem pravnem
redu so zanje z zakonodajo predvidene
posebne varstvene določbe, s katerimi
se jim zagotavljajo posebne pravice, kot
so prepoved opravljanja določenih del,
prepoved odpovedi pogodbe o zaposli-
tvi, prepoved oz. omejitve pri opravljanju
nočnega dela itd.

Evropska agencija za varnost in zdravje
pri delu namenja veliko pozornosti proble-
matiki staranja delovne sile. Neprestano
poudarjanje, da so starejši delavci manj
prilagodljivi in manj motivirani za spre-
minjanje delovnega procesa, ni neposre-
dno povezano s fiziološko starostjo. Z
vidika razvojne psihologije je dejstvo, da
je človek v poznejših letih že do te mere
osebnostno izdelan, da lahko povezuje
pretekle izkušnje z vizijami o prihodno-
sti in pričakuje, da bo že pri načrtovanju
sprememb lahko aktivno sodeloval.

Spodbudno je, da se v nekaterih drža-
vah, predvsem skandinavskih, že spre-
minjajo kulturne navade vodilnih de-
lavcev do svojih starejših sodelavcev.

Pojavlja se že fenomen izkoriščanja
znanja in izkušenj starejših delavcev. To
zahteva daljši delavnik in pripravljenost
delodajalca, da omogoči delavcu delati
„določene stvari v določenem času“.

Hkrati pa je pomembno, da se morajo
tudi delavci začeti zavedati, da so njiho-
vo zdravje in psihofizične lastnosti zelo
pomembni, saj bodo morali delati vedno
dlje in jih bodo zelo potrebovali. Ne bodo
jih smeli zapravljati s slabimi razvadami
in nezdravim načinom življenja. Po drugi
strani pa tudi delodajalci ne bodo smeli
obremenjevati delavcev čez vse razu-
mne meje, saj jih ne bodo potrebovali le
nekaj let, ampak vsaj nekaj deset let.

Začela se je evropska kampanja, pred-
hodnica Evropskega tedna varnosti in
zdravja pri delu, ki poteka vsako leto
od 22. do 26. oktobra, vsakič z novim
sporočilom. Letos je to NAREDITE SI
BREME LAŽJE.

**Četrta evropska raziskava o delovnih
razmerah, ki jo je pred dvema letoma
izvedla Evropska fundacija za izbolj-
šanje življenjskih in delovnih razmer,
je pokazala, da skoraj 24 % delavcev
toži zaradi bolečin v hrbtu, 22 % pa
se pritožuje zaradi bolečin v mišicah.
Težave so najbolj razširjene v novih
članicah EU, kjer se 39 % delavcev
pritožuje zaradi bolečin v hrbtu,
36 % pa zaradi bolečin v mišicah. Za
kostno-mišičnimi obolenji trpi na mi-
lijone evropskih delavcev v vseh go-
spodarskih dejavnostih. Največ tovr-
stnih obolenj pa je v gradbeništvu,
storitvenih in maloprodajnih dejav-
nostih, izobraževanju, zdravstvu ter
v hotelirstvu in gostinstvu.**

Sodoben pristop h kostno-mišičnim bo-
lezni je osredotočen na skupno obre-
menitev telesa. Kampanja NAREDITE
SI BREME LAŽJE pa je usmerjena prav
na obvladovanje bremen, s čimer pa ni
mišljeno le ročno premeščanje bremen,
ampak obremenitve telesa.

Kampanja je priložnost za zagotovitev
bolj varnih in zdravih delovnih mest v
Evropi.

Njen cilj je spodbuditi celostni pristop k
reševanju problematike kostno-mišič-
nih bolezni, ki vključuje preprečevanje
tovrstnih obolenj ter rehabilitacijo in po-
novno vključevanje obolelih delavcev v
delovni proces.

mag. Milan Srna, univ. dipl. inž.

glavni in odgovorni urednik,

E: milan.srna@zvd.si

POGOVOR Z MINISTRICO ZA DELO, DRUŽINO IN SOCIALNE ZADEVE GOSPO MARJETO COTMAN



Sredi aprila je potekala že 5. konferenca Inšpektorata Republike Slovenije za delo. Letos je bilo obravnavano zanimivo in aktualno področje STARANJE DELOVNE SILE. O tem smo se pogovarjali z ministrico za delo, družino in socialne zadeve gospo Marjeto Cotman, ki se je kljub zelo natrpanemu urniku prijazno odzvala našemu povabilu na razgovor.

Konference Inšpektorata Republike Slovenije so postale že tradicionalne in vselej je odziv udeležencev zelo velik. Prav gotovo gre to pripisati zanimivi tematiki, so pa tudi kakšni drugi razlogi. Kateri?

Že lanska konferenca z naslovom Alkohol in druge droge na delovnem mestu je bila zelo odmevna, kar verjetno ne preseneča. Izbrana tematika je bila zelo zanimiva, močno pa je vplivala tudi na razvoj področja varnosti in zdravja pri delu ter delovnega prava v Sloveniji. Podobno je bilo tudi letos, saj se je dotaknila še enega tako za Slovenijo kot za celotno Evropsko unijo zelo aktualnega področja – staranja delovne sile. Verjamem, da je tudi tokratna konferenca pustila močne sledi ter prinesla nova spoznanja in nove ideje za reševanje teh vprašanj.

Tema letošnje konference je Staranje delovne sile. Za Slovenijo je to področje še posebej v zadnjem času sila aktualno. Ali lahko rečemo, da je staranje prebivalstva velik ekonomski in socialni izziv v prihodnjem obdobju?

Staranje prebivalstva je dejansko eden največjih ekonomskih in socialnih izzivov prihodnosti. Delež starejših in tistih, ki se upokojujejo, se večja in je že višji od deleža novih iskalcev zaposlitve, posledično pa je manj mladih in tistih v srednjih letih, kar močno vpliva na ekonomsko aktivnost prebivalstva, na socialne sisteme, ki temeljijo na delovni aktivnosti, ter na vlogo in položaj starejših na trgu delovne sile. Vse to kliče po spremembah trenutnega stanja, po spremembah vedenja in vzorcev v strategijah zaposlovanja ter vzpostavitvi novih vzorcev in pristopov na vseh področjih, ki se tičejo starejših.

V letu 2000 je bila izpeljana pokojninska reforma, ki je zvišala starostno mejo upokojevanja. Ali so predvidene tudi vzpodbude za zaposlovanje starejših oz. ukrepi za izboljševanje zaposljivosti starejših oseb?

Zavedamo se, da samo pokojninska reforma ne more rešiti situacije, v kateri se je znašla naša država, zato na ministrstvu za delo, družino in socialne zadeve že pripravljamo strategijo aktivnega staranja. Naše glavne naloge pri pripravi strategije bodo opredelitev ovir za zaposlovanje starejših – tako pri delodajalcih kot pri delojemalcih, da bomo tako lahko pripravili ustrezne vzpodbude za zaposlovanje starejših, ustrezne sodobne pokojninske zakonodaje in možne revizije, ustrezne vloge fleksibilnosti upokojevanja, poiskali ukrepe za prenos znanja starejših zaposlenih na mlajše generacije, ukre-

pe, namenjene izboljševanju delovnih razmer in zdravja pri delu ter prilagoditev pri delu, ukrepe za spodbujanje delodajalcev za vlaganje na področju vseživljenjskega učenja za starejše, ukrepe za preprečevanje in odpravljanje neustreznosti aktivnega staranja žensk, še posebno invalidnih žensk, poiskali ukrepe za preprečevanje in odpravljanje neustreznosti glede aktivnega staranja drugih socialno izključenih skupin,...

Nekatere finančne spodbude smo že vključili v zadnje spremembe zakona o zaposlovanju in zavarovanju za primer brezposelnosti, tudi pokojninski zakon že zdaj pozna bonuse za ostajanje v zaposlitvi tudi po dobi, ko zaposleni že izpolni pogoje za upokojitve. Ministrstvo za pravosodje, denimo, predvideva možnost ponovne vključitve v delovno aktivnost za že upokojene sodnike....

Starejša delovna sila bo kmalu največja skupina; kako za to kategorijo delavcev najti ravnotežje med produktivnostjo ter zdravim in varnim delom?

Za učinkovitost strategije je pomembno, da delodajalci spremenijo odnos do starejših. To je mogoče z ustrezno povezavo stroškov dela s produktivnostjo, s svetovanjem delodajalcem pri zaposlovanju starejših, s spodbujanjem delodajalcev za vlaganje v razvoj starejših. Poleg tega je treba nameniti posebno pozornost tudi ukrepom za izboljševanje zaposljivosti starejših oseb, kot so na primer izboljševanje

delovnih razmer, prilagoditev pri delu, ustrezno stalno izpopolnjevanje in usposabljanje starejših oseb, uvedba delnih zaposlitev ter rehabilitacije za višjo delovno sposobnost, preučitev dobrih praks drugih držav na področju aktivnega staranja. Spremeniti pa se mora tudi razmišljanje delojemalcev, da v tem, ko bodo delavci dlje ostajali aktivni, ne bodo videli bremena, ampak priložnost za nadaljnje izkoriščanje in nudenje svojega znanja in sposobnosti. Seveda pa se morajo sposobnostim ustrezno prilagoditi tudi zahteve in pogoji.

Najprej pa se moramo teh izzivov vsi skupaj resnično zavedati, potem šele lahko začnemo skupaj delati korake v smer, ki si jo bomo načrtali. Poudarjam, da mora biti ta pot skupna. Ministrstvo, država lahko tlakuje pot z vidika zakonodaje, spodbud in odpravljanja ovir, delodajalci in delojemalci ter druge javnosti pa z uresničevanjem zakonodajnih ukrepov, z oblikovanjem svojih predlogov, s prenašanjem dobre in s promoviranjem ustrezne miselnosti.

Ko že govorimo o varnosti in zdravju pri delu, kakšna je vaša ocena stanja na tem področju?

Stanje na področju varnosti in zdravja pri delu lahko ocenimo kot zadovoljivo. Podatki Inšpektorata RS za delo kažejo, da je število nezgod pri delu, ki so terjale odsotnost delavca z dela več kot tri zaporedne delovne dni, je v letu 2005 v primerjavi z letom poprej rahlo upadlo. Kot je znano, je podatke o smrtnih nezgodah pri delu v Sloveniji tež-

ko primerjati s podatki EU zaradi zelo majhnega vzorca. Število niha, saj je bilo npr. v letu 2003 21 smrtnih nezgod pri delu, leto kasneje 13, leta 2005 17, letos pa na primer že 8.

Ker je največ vseh nezgod pri delu, tudi smrtnih, v dejavnosti gradbeništva, ministrstvo in inšpektorat namenjata veliko pozornost promociji varnosti in zdravja pri delu prav v tej dejavnosti.

Razlogi za bolniški stalež v Sloveniji so prav tako primerljivi z EU. Najpogostejši razlog zanj pri moških so poškodbe, ženske pa so najpogostejše odsotne z dela zaradi mišičnokostnih bolezni. Tem težavam bo namenjena tudi evropska informacijska kampanja oktobra letos. Ministrstvo bo ob tej priložnosti izdalo različna informacijska gradiva ter praktične priročnike za obvladovanje teh bolezni.

Poleg tradicionalnih tveganj pri delu (zaradi hrupa, nevarnih snovi, padcev in podobnega) se vedno več govori tudi o problematiki psihosocialnih tveganj pri delu, kot je mobing in druge oblike nasilja na delovnem mestu. Temu problemu bomo v prihodnosti namenili veliko pozornosti. Aktivnosti bodo namenjene ozaveščanju delavcev, da bi težavo prepoznali, in delodajalcem, da bi znali problem z ukrepi obvladati.

Ocenjujem, da na zakonodajnem področju dobro sledimo razmeram na področju varnosti in zdravja pri delu. Analiza izvajanja resolucije o nacionalnem programu na področju varnosti in zdravja pri delu pa bo pokazala, ali so v letu 2003 zastavljeni cilji pravi ter ali so ukrepi za doseg le- teh primerni.

mag. Milan Srna

Novo na ZVD

Novo na ZVD

Novo na ZVD

Svetovanje s področja delovnega prava in socialne varnosti

- Izdelava različnih pravilnikov in pogodb o zaposlitvi
- Predhodni izračuni upokojitvenih pogojev
- Priprava predloga izbire najugodnejše variante za upokojitve delavca
- Izračun dokupa zavarovalne dobe za različne primere
- Svetovanje v zvezi z varstvom invalidov (predvsem odpuščanje invalidov) in
- Svetovanje v zvezi s kvotnim sistemom

Kontaktna oseba:

Nina Kos, E nina.kos@zvd.si, T 01 585 51 18, M 041 360 052

SOCIALNI POGLED NA PROBLEMATIKO STARANJA DELOVNE SILE Z VIDIKA DELOVNE SILE

Peter Stefanoski, dipl. soc. delavec*

Način zbiranja statističnih podatkov in njihov prikaz pripelje do prve zadrege v strokovnih razpravah o staranju delovne sile. Številni statistični prikazi se osredotočajo na prikaz razmerja med mladimi do 15 leta starosti, torej tistimi, ki »še ne smejo delati«, in starejšimi od 65 let, ki »ne smejo več delati«. Razmerje se, kot je splošno znano, v zadnjih desetletjih čedalje hitreje nagiba v večanje deleža slednjih. Po podatkih iz statističnih letopisov RS so deleži »mladih« in »upokojenih« v letih 1900, 2001 ter projekciji za leti 2011 in 2020 taki:

Starost	1900	2001	2011	2020
-14	21	16	16	16
15 - 64	69	69	68	65
65 -	10	15	16	19

Tisto, kar nas zanima na tej konferenci, pa je »starost« kategorije od 15 do 65 let, torej tistega dela prebivalstva, ki ga praviloma štejemo za delovno silo. Čeprav je jasno, da večji kot je delež prebivalstva nad 65 let, večja je povprečna starost kategorije od 15 do 65 let, pa je vseeno zanimiva projekcija deleža prebivalstva med 45 in 60 let za leto 2010 v Franciji, ki naj bi presegel 40 %. V Sloveniji je v letu 2003 delež prebivalstva te starosti znašal 20,9 %.

Starost	leto 2003 (SLO)	projekcija za leto 2010 (F)
15-29	21,5 %	
30-44	22,7 %	
45 - 59	20,9 %	več kot 40 %
60 - 64	5,3 %	

Definicij »starosti« je toliko, kolikor je strok in politik, ki se s staranjem ukvarjajo. Staranje je ireverzibilen proces, ki poteka po določenih bolj ali manj predvidljivih »naravnih« zakonitostih. Vendar pa nas v tem trenutku ne zanima staranje kot »naravni« proces, pač pa kot »kulturni«, socialni proces. Zgodovina posameznika se v interakciji z vsa-

kokratnim življenjskim okoljem (poenostavljeno: duševne in telesne izkušnje) kaže kot njegova »druga narava«. Torej kot stanje, ki je sicer »kulturološko« pogojeno, vendar pa ga ne moremo poljubno voljno spreminjati. Če v določenem okolju pripisujejo določeni starosti določene težave (ki naj bi mu po definiciji pripadale), bo posamezniku težko prepričati okolje v nasprotno. Primer: 50 let in več stari ekstremni športniki (triatlonci, maratonceji,...), ki na trgu delovne sile veljajo za »iztrošen material«.

Politika se poskuša odzvati na tovrstna diskriminatorna stališča. Tako so na

primer v Sloveniji z zakonom o delovnih razmerjih pozitivno diskriminirani starejši delavci (ne smejo biti na primer razporejeni na delovna mesta, na katerih obstaja nevarnost poškodbe ali zdravstvene okvare, za delavca ugodnejši način odpovedi pogodbe o zaposlitvi...). S takim odzivom, ki sicer vsaj delno blaži položaj starejših delavcev, pa hkrati ohranja pri življenju te iste predsodke - ker so starejši (beri - bolj občutljivi, manj fleksibilni, ...), jih je treba dodatno ščititi. Danes je znano, da gre večji delež bolniškega staleža pri skupini nad 45 let starosti predvsem na račun kostno-mišičnih bolezni, za katere se ocenjuje, da se najpogostejše pojavljajo kot posledica ponavljajočih se za zdravje rizičnih del (neergonomičnost, nenaravni gibi, prisilna drža, teža bremen, hrup...). Prav tako je znano, da je težja zaposljivost (tudi pri starejših) povezana predvsem z nižjo stopnjo izobrazbe. Leta 1998 je po podatkih zavoda RS za zaposlovanje samo 4,6 % brezposelnih, starejših od 40 let, imelo najmanj višjo šolo, skoraj 52 % pa nedokončano ali končano osnovno šolo ali krajše programe poklicnega usposabljanja. Iz povedanega razberemo, da se je treba na problematiko starejše delovne sile odzvati na vsaj treh ravneh:

- predpostavke in prepričanja, ki delujejo kot samoizpolnjujoče se prerokbe (self full-filling prophecy),
- organizacija dela,
- karierna politika.

Neprestano poudarjanje, da so starejši delavci manj prilagodljivi in manj motivirani za spreminjanje delovnega procesa, nima neposredne zveze z fiziološko starostjo. Z vidika razvojne psihologije je dejstvo, da je človek v »poznejših« letih že do te mere osebnostno izdelan, da lahko dokaj neobremenjeno povezuje pretekle izkušnje z vizijami o prihodnosti. V delovni organizaciji, kjer se napovedujejo spremembe, praviloma pričakuje, da bo že pri načrtovanju sprememb lahko na primeren način aktivno sodeloval. V takih primerih se izkaže, da starejši delavci niso manj motivirani za spremembe. V povprečju pa težje pristanejo na »neargumentirano« spreminjanje, ki ga dojemajo kot proces, ki je namenjen samemu sebi (»mladim« je včasih že sama možnost spremembe dokaz, da je le-ta potrebna). Zavrnitev vprašanj in zahtev po utemeljitvi spremembe lahko okrepi »opozicionistično« držo, ki jo napačno tolmačimo kot neprilagodljivost, zastarelost, vztrajanje v taki drži pa dejansko vodi do konfliktov oz. do načelnega zavračanja sprememb.

Delo mora biti organizirano tako, da se čimbolj zmanjšujejo njegovi kvarni učinki na zdravje delavca. Del rešitve (poleg doslednega upoštevanja predpisov s področja zdravja in varnosti pri delu) je tudi »karierna politika« delovne organizacije. Po pravilu zdravje bolj ogrožajo delovna mesta, kjer se zahteva nižja izobrazba, zato bi tudi z organiziranim spodbujanjem pridobivanja dodatnih znanj, dokvalifikacij in višje izobrazbe lahko ustvarili tako ozračje v delovni organizaciji, ki bi omogočalo »karierno« dvigovanje ter s tem zmanjševalo kvarne posledice »težjih« delovnih mest (manj poškodovanih, iztrošenih, poklicno zbolelih) in hkrati pripomoglo k višji motivaciji za konkretno delo in občutku pripadnosti organizaciji.

* Inšpektorat RS za delo, direktor socialne inšpekcije, Zemljemerska ulica 12, Ljubljana

VARNOST IN ZDRAVJE PRI DELU IN STARANJE DELOVNE SILE

mag. Boris Ružič, univ. dipl. inž.*

UVOD

Staranje delovne sile je značilno za vse države EU. Predvsem skandinavske so že dosegle spremembe kulturnih navad v odnosu do starejših delavcev. Žal v nekaterih drugih še vedno prevladujejo negativni pomisleki, ki kot argument navajajo manjšo zmogljivost, večjo ranljivost (občutljivost) itd., čeprav ni statističnih ali znanstvenih dokazov o manjši zmogljivosti višjih starostnih skupin. Nasprotno, nekatere zmogljivosti s staranjem naraščajo in se pogosto tudi izboljšujejo (1). Delodajalci se bodo morali soočiti z dejstvom, da se delovna sila stara in da bodo morali ustvariti delovne razmere, v katerih bo ta delovna sila koristna in uspešna. Povečini delodajalci poudarjajo predvsem slabe strani staranja - redukcijo zmogljivosti, ki zahteva določene spremembe delovnega mesta, kar je za delodajalce lahko tudi dokaj drago. Ta argument je zelo pogost v času ekonomske recesije. Edini odgovor na to pogosto napačno trditev vidijo v zmanjšanju števila starejših delavcev. Zadnja - peta evropska študija o delovnih razmerah je pokazala, da moški delavci v starostni skupini 50 in več let ocenjujejo, da so zaradi starosti diskriminirani. Izjema so delavci v skandinavskih državah in nizozemski delavci (2). Skandinavski model varnosti in zdravja pri delu poudarja prilagodljivost dela individualnim sposobnostim delavca predvsem v smislu **kariernega načrta** za posamezna delovna mesta.

Evropska agencija za varnost in zdravje poudarja, da je eden osnovnih pogojev za uspešno dolgotrajno delovno aktivnost med drugim tudi zagotavljanje varnosti in zdravja pri delu že v začetnem delovnem obdobju, saj bodo delavci le tako vstopili v zrelo delovno obdobje zdravi in še vedno dovolj delovno sposobni.

Zelo pomembno je tudi stalno in kakovostno izobraževanje oz. usposabljanje zaposlenih tako v sami stroki kot za varnost in zdravje pri delu. Omenjena raziskava je pokazala, da so skandinavski, predvsem finski, švedski in

norveški, delavci v primerjavi z delavci drugih držav najpogostejše vključeni v različne vrste izobraževanj in usposabljanj. Spodbudno je, da so se na tej lestvici visoko uvrstili tudi slovenski delavci (slika 1).

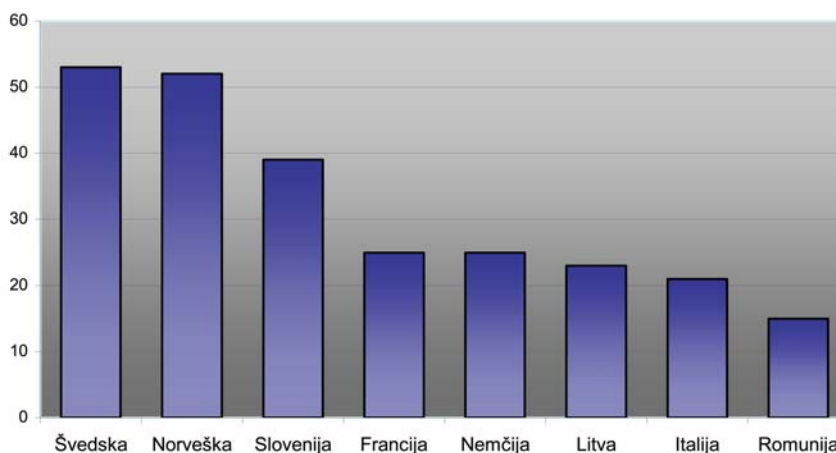
Po predpisih o varnosti in zdravju pri delu v Sloveniji za starejše delavce ne veljajo posebne zahteve oziroma ukrepi. Tega ne narekuje niti okvirna evropska direktiva za področje varnosti in zdravja pri delu 89/391/EEC in tudi ne direktive, ki so bile izdane na njeni podlagi. Vsekakor pa je umestno, da se nekatere specifične lastnosti starejših delavcev upoštevajo v izjavi o varnosti in v procesu ocenjevanja tveganj za delovna mesta, na katerih delajo starejši delavci. V tem pogledu je pomembno predvsem počasno upadanje fizičnih lastnosti (telesna moč, vid, sluh, refleksi, spretnost, ...) in spreminjanje psihičnih in osebnostnih lastnosti. Pri psihičnih lastnostih lahko rečemo, da se slabša spomin, upada sposobnost koncentracije in učenja, naraščajo pa npr. nekatere slabe osebnostne lastnosti, kot so razdražljivost, konfliktnost, trma ipd. Praviloma se s staranjem slabša tudi splošno zdravstveno stanje vseh ljudi in seveda tudi delavcev. Zato je vse več stresnih situacij tudi v zvezi z delom. Po drugi strani se s starostjo izboljšujejo nekatere dobre osebnostne in druge lastnosti, kot

so npr. preudarnost, previdnost, stalnost, strokovnost in delovne izkušnje. Starejši delavci poznajo tudi precej širši krog ljudi, kar je v določenih dejavnostih lahko tudi zelo pomembno. So pa vse te spremembe od človeka do človeka zelo različne in zato tudi bolj ali manj vplivne in pomembne.

Pomemben dejavnik varnosti in zdravja pri delu so nezgode pri delu. Delavci oz. kategorija delavcev, ki je bolj izpostavljena nezgodam pri delu, je za delodajalce vsekakor manj zanimiva. Vsaka nezgoda namreč zanj pomeni neželen dogodek, ki ga lahko zelo obremeni tako finančno (izostanek z dela, stroški zdravljenja, odškodnine, ...) kot kazensko. V Sloveniji so razmere po posameznih starostnih kategorijah take (gl. tabelo na strani 7).

Absolutno število nezgod pri delu je v najmlajši in najstarejših dveh kategorijah precej nizko, čemur botruje predvsem dokaj malo zaposlenih v teh kategorijah. Precej več pove število nezgod pri delu na 1000 zaposlenih, kjer je slika popolnoma drugačna.

Iz diagrama je razvidno, da so najbolj ogrožene kategorije mlajših delavcev. Tveganje za nezgodo pri delu je najmanjše v starostni skupini 35 do 39 let, potem pa počasi narašča vse do starostne skupine 55 do 59 let. Po 60. letu tveganje spet upada, čemur zagotovo ni razlog ponovno naraščanje psihofi-



Slika 1. Delež (odstotek) delavcev, ki se redno izobražujejo, nekatere države EU, 2005 (vir: Fourth European Working Conditions Survey, 2007)

* Inšpektor - višji svetnik, Inšpektorat RS za delo, Ljubljana

Število nezgod v starostni skupini delavcev, Slovenija, 2006

starost	15-19	20-24	25-29	30-34	35-39	40-44	45-49	50-54	55-59	60-64	65 in več
nezgode	163	1345	2026	1983	1825	2003	1903	1659	698	57	6
na 1000 zaposlenih	49,0	30,3	19,2	17,0	14,8	16,0	16,1	17,4	19,4	11,1	6,9

zičnih lastnosti, ampak starejši delavci več ne opravljajo posebno nevarnih del, postanejo pa zagotovo previdnejši kot so bili prej.

Pet najpogostejših vzrokov za nezgode pri delavcih, starejših od 50 let, Slovenija, 2006:

- zdrs - spotik in padec - padec oseb - neopredeljeno,
- druge nevarne situacije, ki niso našteje v tej klasifikaciji,
- izguba nadzora (popolna ali delna) nad predmetom dela (ki ga nosimo, premikamo, ravnam z njim, itd.),
- izguba nadzora (popolna ali delna) nad strojem, transportnimi sredstvi ali pri ravnanju z opremo, ročnim orodjem, predmeti, živalmi - neopredeljena,
- zdrs, padec, rušenje materialnega povzročitelja - od zgoraj (padec na žrtev).

Pet najpogostejših delovnih procesov, pri katerih je prišlo do nezgode delavca, starejšega od 50 let, Slovenija, 2006:

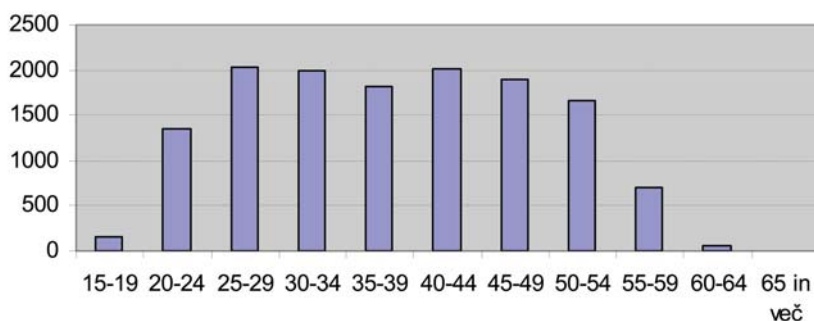
- proizvodnja, izdelovanje, predelovanje - vse vrste,
- proizvodnja, izdelovanje, predelovanje, skladiščenje - vse vrste - neopredeljeno,
- druge skupine delovnih procesov, ki niso navedene v zgornji klasifikaciji,
- vzdrževanje, popravila, naravnavanje, prilagajanje,
- gibanje, vključno gibanje na/v transportnih sredstvih.

Pet najpogostejših aktivnosti, pri katerih je prišlo do nezgode delavca, starejšega od 50 let, Slovenija, 2006:

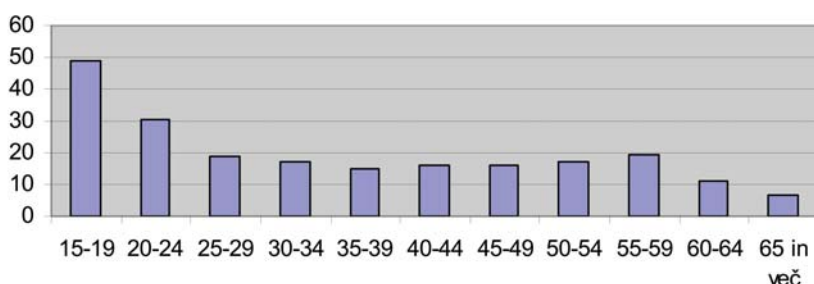
- ročno prijemanje, grabljenje, pomikanje itd. - na ravnini,
- hoja, tek, vzpenjanje, spuščanje, itd.
- upravljanje s strojem - neopredeljeno,
- gibanje - neopredeljeno,
- delo z ročnim orodjem - s človeško silo.

Z naraščanjem delovne dobe narašča tudi čas izpostavljenosti različnim nevarnostim in škodljivostim v zvezi z delom in je zato verjetnost, da bo delavec poklicno zboleel, vedno večja. Vendar pa o tem na Inšpektoratu RS za delo za zadnjih deset let nismo uspeli dobiti uporabnih podatkov.

Število nezgod v starostni skupini, Slovenija 2006



Število nezgod v starostni skupini, na 1000 zaposlenih, Slovenija 2006

**Nekateri pomembnejši dejavniki, povezani s staranjem delovne sile****a) Ostrakizem**

Ostrakizem je nov pojem, ki ga je začela uporabljati Evropska agencija za varnost in zdravje pri delu. Med trenutnimi vodilnimi problemi starejših delavcev agencija omenja stres in neprestani pritisk vodstva za doseganje boljših rezultatov oz. večje produktivnosti. Posledica nedoseganja rezultatov je velikokrat občutek delavca, da je izključen iz delovnega okolja oz. občutek »ostrakizma«, ki mu ga vzbujajo vodilni delavci (3).

b) Nova organizacija dela

Evropska agencija opozarja, da so strukturne spremembe v delovni sili že dramatične. Staranje delovne sile narekuje, da bodo morali delodajalci spremeniti organizacijo dela, delovni čas in svoja pričakovanja glede neprestanih zahtev po višji produktivnosti.

c) Daljši delavnik

Predvsem v skandinavskih državah se že pojavlja fenomen »izkoriščanja« znanja in izkušenj starejših delavcev. To narekuje daljši delavnik in pripravljenost delodajalca, da omogoči delavcu delati »določene stvari v določenem času« (kot kaže, vedno doing the right thing at the right moment) (3).

d) Izbira med produktivnostjo ter varnim in zdravim delom

Starejši delavci bodo kmalu največja skupina prebivalstva v EU. To nas postavlja pred vprašanje: kako za to kategorijo delavcev najti ravnotežje med produktivnostjo ter zdravim in varnim delom, ki bo zagotavljalo, da bo delavec vso svojo, kot kaže, vedno daljšo delovno dobo sposoben opravljati svoje delo na pričakovani ravni.

* Ostrakizem (črepinjska sodba) - z njim so neprijubljenega meščana za deset let izgnali iz Aten. V ta namen je vsak meščan Aten, ki je želel glasovati, na črepinjo ali ostrakon vpraskal ime osebe, ki bi jo bilo po njegovem mnenju treba izgnati.

e) Karierni načrt

Od delodajalca se pričakuje, da bo v sodelovanju z vsakim delavcem pripravil **karierni načrt**. Z vidika zaposlitve in dela je karierni načrt pomemben zato, da se za vsakega delavca začrta predvidena jasno zamišljena pot oz. usmeritev o njegovih namenih, ciljih in pričakovanih v zvezi z zaposlitvijo ter namenih, ciljih in pričakovanih delodajalca o delu in drugih aktivnostih (npr. strokovnem in poklicnem izobraževanju in usposabljanju) zaposlenega. V dokumentu, ki ga izdelata skupaj, morajo biti namen, cilji in pričakovanja usklajeni in ustrezno dorečeni, za celo delovno obdobje zaposlenega ali le za določeno oziroma za preostalo delovno obdobje. Med drugim bosta tako opredelila tudi npr. delavčevo napredovanje v času njegove delovne dobe v skladu s predvidenim dodatnim izobraževanjem in usposabljanjem ob delu ter pridobivanjem izkušenj pri opravljanju dela. Karierni načrt naj bi upošteval tudi pričakovane časovne spremembe v delavčevi psihični in fizični kondiciji ter s tem v zvezi ustrezno prilagajanje na tako spremenjene razmere.

Pri izdelavi kariernega načrta so lahko pomembna npr. naslednja področja:

- opredelitev znanj in izkušenj,
- opredelitev namenov, ciljev in pričakovanj,
- opredelitev kompetence (kaj že obvladamo, česa smo že sposobni),
- opredelitev osebnostnega profila oz. osebnostnih lastnosti (dobrih in slabih),
- opredelitev možnosti za nadaljnjo kariero.

Karierni načrt je novost, ki se v Evropi in pri nas uveljavlja šele v zadnjem času, zato ga starejši delavci praviloma še nimajo. Zanje bo torej pomembno, da se jim oz. da si zagotovijo karierni načrt vsaj za preostalo delovno obdobje in s poudarkom na dejstvu, da so v zaključnem delu zaposlitvenega obdobja ter se zato njihove pristojnosti pomembno razlikujejo od mladih delavcev. To, da so različne, še ne pomeni, da so tudi slabše ali manj vredne. Na mnogih področjih so lahko precej boljše in za delodajalce zanimivejše.

S tem v zvezi je znan mednarodni projekt EVROPSKI KARIERNI POTNI LIST (CAREER STRATEGY DEVELOPMENT - EUROPEAN CAREER PASSPORT), ki se je v obdobju od 1.1.2004 do 31.12.2005 izvajal v okviru in s sofinanciranjem programa **Leonardo da Vinci** - Community action programme on vocational training. V tem projektu so sodelovali tudi različni subjekti iz naše

države. **Namen projekta** je bil ponuditi podporo in spremljanje razvoja kariere ciljnim skupinam, v kombinaciji z osebnostnimi lastnostmi, spretnostmi, znanji, cilji in potrebami na trgu delovne sile z vzpostavitev kariernih strategij. Temeljni namen projekta pa je izboljšanje spretnosti in sposobnosti ljudi, še posebno mladih, v začetnem poklicnem usposabljanju na vseh ravneh, z namenom da se jim omogoči integracija na trgu delovne sile. Dejstvo je, da se morajo v življenju odločati o zadevah, ki utegnejo pomembno vplivati na potek njihovega nadaljnjega življenja. Vedno pogostejše se dogaja, da so prvič v življenju postavljeni pred odločitev o poklicni kariери. **Ciljna skupina** so bili mladi ljudje, ki iščejo prvo zaposlitev, nezaposleni, zaposleni, ki potrebujejo pomoč pri načrtovanju nadaljnje kariere, invalidi ter starejši zaposleni, po 45 letu.

f) Sprememba stališč

Vodilni delavci (tudi v kadrovskih službah) bodo morali spremeniti svoja stališča o starejših delavcih. Namesto na splošno odklonilnega stališča bodo morali ustrezno sprejeti dejstvo, da gre za delavce, ki so še vedno dovolj sposobni in imajo pogosto veliko zelo koristnih znanj in delovnih izkušenj.

g) Področja, na katerih imajo starejši delavci težave

Vsekakor so tudi taka področja. Glavna težava starejših delavcev je, da so pretežno navajeni na drugačen način dela in tudi drugačno (npr. ne avtomatizirano in računalniško vodeno) delovno opremo oziroma so bili usposobljeni za povsem drugačna dela, kot jih mora večina delovno aktivnih ljudi opravljati danes (4).

Predvidimo lahko, na katerih področjih se bodo starejši delavci slabše izkazali. To so predvsem:

- dejavnosti, ki zahtevajo zelo hitro mentalno obdelavo informacij (ravno takih pa je v zadnjih desetletjih vedno več),
- dejavnosti, v katerih so zaposleni izpostavljeni močnemu hrupu, veliki vročini ali mrazu,
- natančna dela, ki zahtevajo dober vid (starejši delavci ponavadi slabše vidijo, predvsem na blizu),
- slabo osvetljena delovna mesta,
- dejavnosti, ki zahtevajo fizični napor,
- dela na višini in v globini,
- dela v prisilni drži.

Vse te vidike bo treba ustrezno obravnavati v izjavi o varnosti in v procesu ocenjevanja tveganj, kar pa je strokovno dokaj zahtevno.

ZAKLJUČEK

Trenutna demografska situacija oz. demografsko gibanje bosta imela vrsto posledic predvsem na področju zaposlovanja, izobraževanja pa tudi zdravstvenega in pokojninskega zavarovanja. V večini držav EU je opazen izrazit proces staranja delovne sile, pa tudi nerazumljiv trend, da se med starejše delavce uvršča tudi tiste po 45 letu starosti. Za delavce v višjih starostnih skupinah pa v večini držav še vedno prevladuje apriorno stališče, da gre za delavce z zmanjšano zmogljivostjo. Po drugi strani pa ni dokaza, ki bi potrjeval, da so starejši delavci, na splošno in sistematično, manj produktivni in/ali učinkoviti kot njihovi mlajši kolegi.

Evropska agencija za varno in zdravo delo namenja veliko pozornosti problematiki staranja delovne sile. Spodbudno je, da se v nekaterih državah, predvsem skandinavskih, že spreminjajo kulturne navade vodilnih delavcev do svojih starejših sodelavcev. Zanimivo pa je, da niti direktive EU niti trenutni zakonski in podzakonski akti na področju varnosti in zdravja v Sloveniji ne omenjajo obveznosti delodajalcev do zagotavljanja ustreznih delovnih mest za starejše delavce. Očitno se pričakuje že omenjena sprememba vrednot oziroma preprosto povedano - soočenje z dejstvom, da bomo prej ko slej vsi spadali v »ogroženo« skupino delavcev.

Zelo pomembno je, da se morajo tudi delavci začeti zavedati, da so njihovo zdravje in psihofizične lastnosti zelo pomembni, saj bodo morali delati vedno dlje in jih bodo zelo potrebovali. Zato jih ne bodo smeli zapravljati s slabimi razvadami in nezdravim načinom življenja, kot so preveč nezdrave hrane, premalo gibanja, kajenje, uživanje drog, čezmerno uživanje alkohola, stres, pretirano pehanje za materialnimi dobrinami ipd. Po drugi strani pa tudi delodajalci ne bodo smeli obremenjevati delavcev čez vse razumne meje, saj jih ne bodo potrebovali le nekaj let, ampak vsaj nekaj deset let, ker mladih, ki bi jih nadomestili, več ne bo.

LITERATURA

1. European Agency for Safety and Health at work: Workshop, Ageing of the workforce and prevention of work related accidents, dostopno na spletni strani na dan 26. 3. 2007
2. European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions: Fourth European Working Conditions Survey, 2007
3. A. L. Johansson. Work organization in an ageing Europe. European Agency for Safety and Health at work, dostopno na spletni strani na dan 02. 04. 2007
4. A. T. Mallier, T.A.C. Shafto. The economics of Flexible Retirement. Academic Press Limited, London 1992

DELOVNOPRAVNI POGLED INŠPEKCIJSKEGA NADZORA V ZVEZI S STARANJEM DELOVNE SILE

Jasmina Rakita, univ. dipl. pravnica*

1. Splošno

Leto 2007 sta Evropska komisija in Svet Evropske unije razglasila za leto enakih možnosti za vse – torej leto, ko naj bi še toliko bolj priznavali različnost ljudi, hkrati pa poudarjali spoštovanje te različnosti in opozarjali na pravico do enakega obravnavanja in do enakih možnosti vseh ljudi, ne glede na njihovo starost, zdravstveno stanje, spol, raso, narodnost, veroizpoved ipd.

Vendar pa obstajajo kategorije ljudi, ki zaradi svojih lastnosti dejansko niso izenačene z drugimi glede možnosti, ki jih imajo na različnih družbenih področjih – med drugim tudi pri zaposlovanju in v delovnem razmerju. Zato je tem kategorijam treba zagotoviti nekatere dodatne pravice, da bi njihove možnosti pri zaposlovanju in v delovnem razmerju izenačili s tistimi, ki jih imajo drugi.

Kategorije oseb - delavcev, ki zaradi svojih določenih lastnosti potrebujejo posebno pozornost in varstvo pri urejanju določenih pravic iz delovnega razmerja, so:

- ženske,
- nosečnice, doječe matere in starši,
- mladoletni delavci,
- invalidi in
- **starejši delavci.**

V našem pravnem redu so zanje z zakonodajo predvidene posebne varstvene določbe, s katerimi se jim zagotavljajo nekatere posebne pravice, kot so prepoved opravljanja določenih del, prepoved odpovedi pogodbe o zaposlitvi, prepoved oz. omejitve pri opravljanju nočnega in nadurnega dela, pravica do dela s krajšim delovnim časom, povečan letni dopust itd.

V prvi vrsti te določbe delujejo kot preventiva pred okvarami zdravja delavcev, saj zagotavljajo večjo pozornost varnosti in zdravju pri delu omenjenim,

bolj ranljivim kategorijam delavcem. Zaščitne določbe pa naj bi hkrati v določeni meri učinkovale tudi protidiskriminacijsko, saj naj bi delavcem oz. iskalcem zaposlitve s posebno ureditvijo olajšale dostop na trg dela ali pa povzročile, da bi takšne osebe težje šikanirali oz. da bi bile omejene možnosti prenehanja pogodbe o zaposlitvi tem osebam po volji delodajalca. Skratka, določbe s posebno ureditvijo za določene kategorije delavcev oz. s posebnim varstvom le-teh pomagajo izenačevati možnosti za dostop in obstanek na trgu dela.

Obravnavali bomo zlasti tiste določbe v slovenskem pravnem redu o posebnem varstvu starejših delavcev v okviru delovnega razmerja.

2. Opredelitev starejšega delavca. Kdo je »starejši delavec«?

Po zakonu o delovnih razmerjih (Uradni list RS, št. 42/02 s sprem., v nadaljevanju: ZDR) uživajo posebno varstvo **delavci, starejši od 55 let**. Zanje je v zakonu uporabljen termin »**starejši delavci**«.

Vendar pa zaenkrat to velja samo za moške. Za ženske delavke je od uveljavitve ZDR s 1. 1. 2003 do leta 2014 v skladu z 236. členom ZDR predvideno postopno zviševanje starostne meje, ki delavki zagotavlja posebno varstvo. Ta starostna meja je bila ob uveljavitvi ZDR 51 let – meja pa se iz leta v leto povečuje za štiri mesece. **V letu 2007 tako znaša 52 let in štiri mesece** – v tem letu torej uživajo posebno varstvo »starejših delavcev« delavke, ki so letos dopolnile 52 let in štiri mesece, ter vse, ki so starejše od njih.

Tabela 1 kaže postopno zviševanje starosti za delavke od 1. 1. 2003 do 1. 1. 2015 – gre torej za starost, ko začnejo delavke uživati posebno varstvo kot starejše delavke:

Tabela 1.

Leto	Starost delavke
2003	51 let
2004	51 let in 4 meseci
2005	51 let in 8 mesecev
2006	52 let
2007	52 let in 4 meseci
2008	52 let in 8 mesecev
2009	53 let
2010	53 let in 4 meseci
2011	53 let in 8 mesecev
2012	54 let
2013	54 let in 4 meseci
2014	54 let in 8 mesecev
2015	55 let

V letu 2005 je bilo po podatkih statističnega urada v Sloveniji v starostni skupini **55 in več let** zaposlenih 41.028 delavcev oz. **5,2 % vseh zaposlenih**, medtem ko je bilo 95.160 delavcev ali **12,3 % vseh zaposlenih delavcev** v starostni skupini **od 50 do 54 let**. Gre torej za nezanemarljivo skupino delavcev, za katero se glede na demografska gibanja predvideva, da bo v prihodnjih letih samo še naraščala.

Hkrati je pomembno, da se povprečna starostna meja ob upokojitvi delavca povišuje – kar izhaja tako iz predpisov s področja pokojninskega in invalidskega zavarovanja kot tudi iz dejanskega stanja. Po podatkih statističnega urada je bil tako leta 1992 povprečen upokojenec, ko je prejel prvo pokojnino, star 54 let in tri mesece, medtem ko je bil leta 2005 upokojenec ob upokojitvi star v povprečju že 59 let in 10 mesecev.

3. Prepoved diskriminacije

Starost osebe je tudi eden izmed razlogov, ki jih naša zakonodaja izrecno opredeljuje kot razloge, zaradi katerih oseba pri iskanju zaposlitve ali v delovnem razmerju ne sme biti postavljena v neenakopraven položaj v primerjavi

* Inšpektorica I, vodja službe nadzora javnega sektorja, Inšpektorat RS za delo, Parmova 33, Ljubljana

z drugimi – torej ne sme biti diskriminirana.

Prepoved diskriminacije in načelo enakosti pred zakonom imata temelje že v ustavi RS (Uradni list RS, št. 33/91 s spremembami, v nadaljevanju: ustava). Tako je v 14. členu določeno, da so v Sloveniji vsakomur zagotovljene enake človekove pravice in temeljne svoboščine, ne glede na narodnost, raso, spol, jezik, vero, politično ali drugo prepričanje, gmotno stanje, rojstvo, izobrazbo, družbeni položaj ali katerokoli drugo osebno okoliščino. Ker je starost vsekakor osebna okoliščina, velja načelo enakosti tudi ne glede na starost osebe.

V ustavi je s tem povezan in pomemben še 49. člen, ki v okviru svobode dela določa, da je vsakomur pod enakimi pogoji dostopno vsako delovno mesto.

Navedeni določbi je izpeljal zakonodajalec v zakonu o delovnih razmerjih (ZDR), avtorji ZDR pa so pri urejanju področja prepovedi diskriminacije izhajali tudi iz ureditve po dveh direktivah EU:

- direktiva Sveta 2000/43/ES o izvajanju načela enakega obravnavanja oseb ne glede na raso ali narodnost, z dne 29. 6. 2000 in
- **direktiva Sveta 2000/78/ES o splošnih okvirih enakega obravnavanja pri zaposlovanju in delu**, z dne 27. 11. 2000 (t.i. »okvirna direktiva«).

Obe imata t.i. »zaprti krog« okoliščin, na podlagi katerih je prepovedana različna obravnava. Prva tako obravnava le boj proti diskriminaciji na podlagi rase ali narodnosti, medtem ko druga obravnava diskriminacijo na podlagi naslednjih okoliščin:

- veroizpoved ali prepričanje,
- hendikepiranost,
- starost ali
- spolna usmerjenost.

Prepovedujeta pa oblike diskriminacije:

- neposredna (direktna) diskriminacija,
- posredna diskriminacija,
- nadlegovanje,
- navodila, naj se neka oseba diskriminira,
- viktimizacija.

Zakonodajalec je ustavne in določbe omenjenih direktiv (v nadaljevanju: direktivi) konkretiziral in uzakonil v ZDR, predvsem v njegovem 6. členu. V skladu z njim torej delodajalec ne sme **iskalca zaposlitve** (kandidata) pri zaposlova-

nju ali **delavca v času trajanja delovnega razmerja in v zvezi s prenehanjem pogodbe** o zaposlitvi postavljati v **neenakopraven položaj** zaradi:

- o spola,
- o rase,
- o barve kože,
- o starosti,
- o zdravstvenega stanja,
- o invalidnosti,
- o verskega prepričanja,
- o političnega prepričanja,
- o drugega prepričanja,
- o članstva v sindikatu,
- o nacionalnega in socialnega porekla,
- o družinskega statusa,
- o premoženjskega stanja,
- o spolne usmerjenosti,
- o ali zaradi drugih osebnih okoliščin.

Vidimo torej, da ZDR eksplicitno določa, da se kandidata za zaposlitev ali delavca ne sme diskriminirati (oz. postavljati v **neenakopraven položaj**) **na podlagi starosti**. Pri tem opozarjamo, da pri diskriminaciji zaradi starosti ne gre nujno za starost, ko ima oseba že lahko status starejšega delavca, pač pa tudi katerokoli drugo starost (ali mladost) – spodnja meja za sklenitev pogodbe o zaposlitvi je v skladu z 19. členom ZDR 15 let. Torej so na podlagi starosti lahko diskriminirane tako osebe, stare 15 let, kot 55 ali 65 let.

Nadalje je treba dodati, da lahko pri starejšem delavcu seveda prihaja do diskriminacije tudi zaradi drugih razlogov – nekoliko večja kot v drugih starostnih skupinah delavcev je pri starejših delavcih možnost, da so diskriminirani tudi zaradi svojega **zdravstvenega stanja** ali morebitne **invalidnosti**.

V ZDR sta prepovedani tako **neposredna** kot tudi **posredna diskriminacija** zaradi omenjenih razlogov. Posredna diskriminacija glede na tretji odstavek 6. člena ZDR obstaja, če **navidezno nevtralne določbe, kriteriji in praksa učinkujejo tako, da postavljajo osebe** določenega spola, rase, **starosti, zdravstvenega stanja oz. invalidnosti**, verskega ali drugega prepričanja, spolne usmerjenosti ali nacionalnega porekla **v slabši položaj**, razen če so te določbe, kriteriji in praksa objektivno upravičeni ter ustrezni in potrebni.

ZDR določa v primeru diskriminacije tudi nekoliko drugačno (in za žrtve diskriminacije lažje) dokazovanje kršitve načela enakega obravnavanja. Namreč če kandidat oz. delavec v primeru spora navaja dejstva, ki opravičujejo domnevo, da je kršena prepoved dis-

kriminacije zaradi okoliščin iz prejšnjega odstavka, je **dokazno breme**, da različno obravnavo opravičujeta vrsta in narava dela, **na strani delodajalca**.

Poleg tega ima kandidat, ki meni, da je bila pri izbiri delavca na prosto delovno mesto kršena zakonska prepoved diskriminacije, v skladu s petim odstavkom 204. člena ZDR pravico, da v roku 30 dni po prejemu obvestila delodajalca zahteva sodno varstvo pred pristojnim delovnim sodiščem. V primeru kršitve prepovedi diskriminacije pa je delodajalec kandidatu oz. delavcu glede na določbe ZDR tudi odškodninsko odgovoren po splošnih pravilih civilnega prava (glej peti odstavek 6. člena ZDR).

ZDR torej od možnih oblik diskriminacije prepoveduje neposredno in posredno diskriminacijo, delno pa tudi nadlegovanje. **Nadlegovanje** kot oblika diskriminacije je prepovedano v skladu s 45. členom ZDR (ki določa varovanje dostojanstva delavca pri delu), kjer pa je poudarek na spolnem nadlegovanju.

V skladu s 45. členom ZDR je tako delodajalec dolžan **zagotavljati** takšno **delovno okolje**, v katerem noben delavec ne bo izpostavljen **neželenemu ravnanju spolne narave**, ki vključuje neželeno fizično, verbalno ali neverbalno ravnanje, ali drugemu **na spolu temelječemu vedenju**, ki ustvarja zastrašujoče, sovražne ali ponižujoče delovne odnose in okolje ter žali dostojanstvo moških in žensk pri delu, s strani delodajalca, predpostavljjenih ali sodelavcev. Odklonitev navedenih ravnanj s strani prizadetega delavca ne sme biti razlog za diskriminacijo pri zaposlovanju in delu. Tudi v primeru nadlegovanja je dokazno breme na strani delodajalca, če delavec v primeru spora navaja dejstva, ki opravičujejo domnevo, da je delodajalec ravnal v nasprotju s prejšnjima stavkoma.

Delavec pa ima v primeru nadlegovanja in šikaniranja s strani delodajalca in/ali sodelavcev po ZDR (112. člen) tudi možnost izredno odpovedati pogodbo o zaposlitvi. Tako lahko v osmih dneh po tem, ko predhodno pisno opomni delodajalca na izpolnitev obveznosti in o kršitvah pisno obvesti inšpektorja za delo, delavec izredno odpove pogodbo o zaposlitvi, če:

- ga je delodajalec žalil ali se nasilno vedel do njega ali če kljub njegovim opozorilom ni preprečil takega ravnanja s strani drugih delavcev,

- mu delodajalec ni zagotovil varstva pred spolnim nadlegovanjem v skladu s 45. členom ZDR in
- seveda tudi v ostalih primerih, predvidenih v 112. členu ZDR.

Prepoved nadlegovanja eksplicitno in podrobneje določa zakon o uresničevanju načela enakega obravnavanja (Uradni list RS, št. 50/04, v nadaljevanju: ZUNEO). S tem zakonom se določajo skupni temelji in izhodišča za zagotavljanje enakega obravnavanja vsakogar pri uveljavljanju njegovih pravic in obveznosti ter pri uresničevanju njegovih temeljnih svoboščin **na kateremkoli področju družbenega življenja**, zlasti pa še na področju **zaposlovanja, delovnih razmerij**, vključevanja v sindikate in interesna združenja, vzgoje in izobraževanja, socialne varnosti, dostopa do dobrin in storitev ter oskrbe z njimi, in sicer ne glede na njegove osebne okoliščine, kot so narodnost, rasa ali etnično poreklo, spol, **zdravstveno stanje, invalidnost**, jezik, versko ali drugo prepričanje, **starost**, spolna usmerjenost, izobrazba, gmotno stanje, družbeni položaj ali druge osebne okoliščine.

V skladu s 5. členom ZUNEO je nadlegovanje **nezaželeno ravnanje, temelječe na kateri koli osebni okoliščini**, ki ustvarja zastrašujoče, sovražno, ponižujoče, sramotilno ali **žalljivo okolje** za osebo ter **žali njeno dostojanstvo**. Nadlegovanje iz prejšnjega odstavka **se šteje za diskriminacijo** po določbah ZUNEO.

ZDR pa kot oblik diskriminacije ne prepoveduje izrecno dveh, ki jih obravnavata direktivi - navodil in viktimizacije. ZUNEO sicer definira in prepoveduje še viktimizacijo, navodil za diskriminiranje pa kot oblike diskriminacije izrecno ne opredeljuje in prepoveduje. ZUNEO tako v 3. členu določa **prepoved viktimizacije** - da torej v primerih, ko pride do storitve ali opustitve, ki pomeni diskriminacijo oz. nadlegovanje, diskriminirana oseba ne sme biti izpostavljena neugodnim posledicam zaradi njenega ukrepanja.

Starejši delavec, ki je diskriminiran, ima torej v skladu z navedenimi predpisi – predvsem ZDR in ZUNEO (pa tudi neposredno na podlagi same ustave) možnost uveljaviti svoje pravice z mehanizmi, na način in v primerih, določenih v naštetih predpisih, kadar je žrtev:

- *neposredne ali posredne diskriminacije,*
- *nadlegovanja oz.*
- *viktimizacije*

zaradi starosti, zdravstvenega stanja, invalidnosti ali katerekoli druge osebne okoliščine.

4. Prenehanje pogodbe o zaposlitvi starejšemu delavcu

4.1. Odpoved pogodbe o zaposlitvi starejšemu delavcu

Na nek način je načelo prepovedi diskriminacije konkretizirano tudi v 89. členu ZDR, ki določa **neutemeljene odpovedne razloge**. Med njimi je tudi **starost**. Kot neutemeljeni razlogi za redno odpoved pogodbe o zaposlitvi pa se poleg starosti štejejo tudi:

- začasna **odsotnost z dela zaradi nezmožnosti za delo zaradi bolezni ali poškodbe** ali nege družinskih članov po predpisih o zdravstvenem zavarovanju ali odsotnost z dela zaradi izrabe starševskega dopusta po predpisih o starševstvu,
- vložitev tožbe ali udeležba v postopku zoper delodajalca zaradi zatrevanja kršitev iz delovnega razmerja,
- članstvo v sindikatu in udeležba v sindikalnih aktivnostih,
- udeležba v stavki, organizirani v skladu s predpisi,
- kandidatura ali opravljanje funkcije delavskega predstavnika,
- rasa, barva kože, spol, **invalidnost**, zakonski stan, družinske obveznosti, nosečnost, versko in politično prepričanje, nacionalno ali socialno poreklo.

Sama starost delavca torej ne sme biti razlog za redno odpoved pogodbe o zaposlitvi starejšemu delavcu. Poleg tega pa so starejši delavci še posebej varovani pred odpovedjo s strani delodajalca – to varstvo ureja 114. člen ZDR.

Po tem členu ZDR delodajalec starejšemu delavcu ne sme **brez njegovega pisnega soglasja** odpovedati pogodbe o zaposlitvi **iz poslovnega razloga**, dokler delavec **ne izpolni minimalnih pogojev za pridobitev pravice do starostne pokojnine**, razen če mu ni zagotovljena pravica do **denarnega nadomestila** iz naslova zavarovanja za primer brezposelnosti **do izpolnitve minimalnih pogojev za starostno pokojnino**. To varstvo pred odpovedjo pa ne velja v primeru prenehanja delodajalca.

Odpoved pogodbe o zaposlitvi delavcu, ki ima status starejšega delavca,

je iz poslovnega razloga torej možna samo:

1. s **soglasjem delavca**, pri čemer mora biti njegova izjava volje podana v *pisni obliki*;
2. če **starejši delavec že izpolnjuje minimalne pogoje za pridobitev pravice do starostne pokojnine**, pri čemer so minimalni pogoji določeni v 36. členu zakona o pokojninskem in invalidskem zavarovanju (Uradni list RS, št. 109/06 - uradno prečiščeno besedilo št. 4, v nadaljevanju: ZPIZ-1);
3. pod pogojem, da bi starejši delavec **v času uživanja zagotovljene pravice do denarnega nadomestila** iz zavarovanja za primer brezposelnosti po 18. v zvezi s 25. členom zakona o zaposlovanju in zavarovanju za primer brezposelnosti (Uradni list RS, št. 107/06 – uradno prečiščeno besedilo, v nadaljevanju: ZZZPB) **izpolnil minimalne pogoje za pridobitev pravice do starostne pokojnine**.

Vendar pa je treba k temu dodati, da v skladu z 19. členom ZZZPB starejši delavec – zavarovanec **ne more uveljaviti pravice do denarnega nadomestila za brezposelnost**, če je **podal pisno soglasje k odpovedi pogodbe o zaposlitvi iz poslovnega razloga**, pa mu hkrati **ni zagotovljena pravica do denarnega nadomestila** iz zavarovanja za primer brezposelnosti **do izpolnitve minimalnih pogojev za starostno upokojitve**.

Opozarjamo še na 132. člen ZDR, po katerem pripada delavcu **ob odpovedi pogodbe o zaposlitvi v primeru upokojitve odpravnina ob upokojitvi** v višini dveh povprečnih mesečnih plač v Republiki Sloveniji za pretekle tri mesece oz. v višini dveh povprečnih mesečnih plač delavca za pretekle tri mesece, če je to za delavca ugodnejše. Delavec pa ni upravičen do odpravnine ob upokojitvi samo v primerih:

- ko ima **pravico do odpravnine po 109. členu ZDR** (ko prejme že odpravnino ob redni odpovedi pogodbe o zaposlitvi s strani delodajalca iz poslovnega razloga ali razloga nesposobnosti) in
- v primeru, če je **delodajalec zanj financiral dokup pokojninske dobe**.

V obeh primerih pa je delavec upravičen do izplačila razlike, če je znesek odpravnine po 109. členu ZDR oz. znesek za dokup pokojninske dobe nižji od

zneska odpravnine po prvem odstavku 132. členu ZDR.

Ali je možno podati odpoved pogodbe o zaposlitvi starejšemu delavcu oz. delavki brez njegovega/njenega pisnega soglasja, če sicer ne izpolnjuje minimalnih pogojev za upokojitev, vendar bi jih izpolnjeval/a, če bi uveljavljala/a znižanje pogojev starosti za upokojitev zaradi otrok oz. zaposlitve pred 18. letom?

V skladu s komentarjem zakona o delovnih razmerjih (avtorjev N. Belopavlovič, I. Bečan, dr. A. Cvetka in drugih, ki je izšel leta 2003 pri založbi Gospodarski vestnik v Ljubljani) **mora soglasje starejši delavec** oz. delavka **podati tudi v primeru, ko sicer ne izpolnjuje minimalnih pogojev za upokojitev neposredno po 36. členu ZPIZ-1, izpolnjuje pa jih, če bi uveljavila (kar je zgolj njegova oz. njena volja) znižanje pogojev starosti za upokojitev zaradi otrok oz. starejša delavka zaradi zaposlitve pred 18. letom starosti po 37. in 38. členu ZPIZ-1.** Prvi odstavek 114. člena ZDR namreč *izrecno določa posebno pravno varstvo pred odpovedjo pogodbe o zaposlitvi starejšemu delavcu do izpolnitve minimalnih pogojev za pridobitev pravice do starostne pokojnine, uveljavljanje znižanja starostne meje pa je kot osebna okoliščina prepuščeno starejšemu delavcu kot zavarovancu.*

Glede na navedeno bi delodajalec starejši delavki ali delavcu torej tudi v takem primeru lahko odpovedal pogodbo o zaposlitvi iz poslovnega razloga **samo z njenim/njegovim pisnim soglasjem.** Ob tem pa bi delavca/delavko seveda moral opozoriti tudi na dejstvo, da **soglasje starejšega delavca k odpovedi pomeni razlog za odklonitev pravice do nadomestila za čas brezposelnosti** - v skladu z deveto alinejo prvega odstavka 19. člena ZZZPB. Delavec, ki bi v primeru uveljavljanja znižanja pogoja starosti za upokojitev zaradi otrok podal soglasje k odpovedi pogodbe o zaposlitvi iz poslovnega razloga, bi se torej po odpovedi res moral upokojiti, sicer bi ostal brez sredstev za preživljanje. Kot že rečeno, mu denarno nadomestilo za primer brezposelnosti ne bi pripadalo, prav tako pa **ne bi mogel biti upravičen do denarne socialne pomoči** iz naslova socialnega varstva – če bi že izpolnjeval ostale pogoje za njeno pridobitev (torej če zase ali za svoje družinske člane ne bi mogel zagotoviti sredstev za preživljanje in bi

izpolnjeval tudi ostale pogoje iz zakona o socialnem varstvu (Uradni list RS, št. 36/04 – uradno prečiščeno besedilo), pa 24. člen omenjenega zakona spet določa, da do denarne socialne pomoči ni upravičena oseba, ki ne dosega minimalnega dohodka iz **razlogov, na katere je mogla vplivati** oz. lahko vpliva. Za takšne razloge štejejo zlasti: **prenehanje delovnega razmerja iz razlogov**, zaradi katerih zavarovanci ne morejo uveljavljati pravice do **denarnega nadomestila** po predpisih o zaposlovanju in zavarovanju za primer brezposelnosti, razen če gre za popolno nezmožnost za delo, razlogi, zaradi katerih pristojni organ za zaposlovanje osebo preneha voditi v evidenci brezposelnih oseb, ipd.

4.2. Upokojitev starejšega delavca

V praksi pa seveda najpogosteje starejšemu delavcu preneha pogodba o zaposlitvi s starostno upokojitvijo. Kdaj se bo delavec upokojil, je po tem, ko izpolni pogoje, predpisane v ZPIZ-1, zgolj njegova odločitev. Ko se za to odloči, mora tako **sam podati odpoved pogodbe o zaposlitvi.** Tega sicer ZDR ne določa eksplicitno, ampak lahko na to sklepamo po določbi 132. člena ZDR, ki določa, da pripada delavcu v primeru njegove upokojitve **ob odpovedi pogodbe o zaposlitvi** odpravnina (v višini dveh povprečnih mesečnih plač v RS za pretekle tri mesece oz. v višini dveh povprečnih mesečnih plač delavca za pretekle tri mesece, če je to za delavca ugodneje).

Delavec bo torej v primeru upokojitve – po tem, ko za to izpolni pogoje iz ZPIZ-1, podal **redno odpoved** pogodbe o zaposlitvi (lahko tudi izredno, če bi bila situacija pri delodajalcu tako nevzdržna, da delavec ne bi več mogel nadaljevati delovnega razmerja do izteka odpovednega roka oz. do poteka časa, za katerega je bila sklenjena pogodba o zaposlitvi, in če bi bili seveda podani razlogi za izredno odpoved na strani delodajalca, določeni v 112. členu ZDR). Odpoved mora biti v vsakem primeru **v pisni obliki**, vendar pa delavcu redne odpovedi **ni treba obrazložiti.** Nadalje mora biti odpoved tudi pravilno vročena delodajalcu. ZDR določa v 87. členu, da redno ali izredno odpoved pogodbe o zaposlitvi vroča delavec delodajalcu po pravilih pravnega postopka (glej zakon o pravnem postopku, Uradni list RS, št. 36/04 – uradno prečiščeno besedilo št. 2).

V praksi se je pojavilo tudi vprašanje, ali lahko delodajalec »upokoji«
starejšega delavca brez njegovega soglasja ob izpolnjenih minimalnih pogojih za pridobitev pravice do starostne pokojnine.

Starostna upokojitev starejšega delavca ni v pristojnosti delodajalca – delodajalec delavca ne more kar tako upokojiti, pač pa je to **pravica oz. možnost delavca, ki jo sam uveljavi, ko za to izpolni pogoje in ko se tako odloči.** V tem primeru **delavec** – kot že rečeno - **sam poda odpoved** pogodbe o zaposlitvi zaradi upokojitve. Takrat mu tudi pripada odpravnina ob upokojitvi, ki jo določa 132. člen ZDR.

Če obstaja za to utemeljeni razlog in ob upoštevanju vseh določb o postopku odpovedi in zakonsko določenih rokov, **lahko delodajalec starejšemu delavcu poda odpoved pogodbe o zaposlitvi:**

- **redno odpoved** iz razloga nesposobnosti ali iz krivdnega razloga, iz poslovnega razloga pa samo pod določenimi pogoji – glej zgoraj,
- **izredno odpoved**, če obstajajo razlogi, navedeni v 111. členu ZDR.

Delodajalec delavca torej ne more upokojiti, pač pa je starostna upokojitev pravica delavca, ki jo lahko uveljavlja, ko zanjo izpolni pogoje. Lahko pa delodajalec, če za to obstajajo utemeljeni razlogi, delavcu odpove pogodbo o zaposlitvi - pri tem pa mora poleg predpisanega postopka in rokov upoštevati tudi posebno varstvo pred odpovedjo pogodbe o zaposlitvi starejšemu delavcu iz poslovnega razloga.

5. Invalidnost

Ker je med starejšimi delavci tudi precej takih, ki imajo status invalida, in ker je po drugi strani tudi zelo veliko starejših delavcev med invalidi, namenjamo nekaj besed tudi posebnemu varstvu, ki ga imajo po določbah delovnega prava delavci s statusom invalida.

5.1. Posebne varstvene določbe za delavce s statusom invalida

ZDR uvršča delavce s statusom invalida med posebej varovane kategorije delavcev, ki jim mora delodajalec pri opravljanju dela zagotavljati določene dodatne pravice. Tako je določeno v 199. členu, da **delodajalec zagotavlja varstvo delovnih invalidov in invalidov, ki nimajo statusa delovnega invalida,**

- pri zaposlovanju,
- usposabljanju
- ali preusposabljanju

v skladu s *predpisi o usposabljanju in zaposlovanju invalidov* (zakon o zaposlitveni rehabilitaciji in zaposlovanju invalidov, Uradni list RS, št. 16/07 – uradno prečiščeno besedilo št. 2, v nadaljevanju: ZZRZI) in *predpisi o pokojninskem in invalidskem zavarovanju* (ZPIZ-1).

Delavcu, pri katerem je ugotovljena preostala delovna zmožnost, mora delodajalec v skladu z 200. členom ZDR zagotoviti:

- opravljanje **drugega dela, ustreznega** njegovi **preostali delovni zmožnosti** ali
- opravljanje dela s **krajšim delovnim časom glede na preostalo delovno zmožnost** ali
- **poklicno rehabilitacijo** in
- **nadomestilo plače**

v skladu s *predpisi o pokojninskem in invalidskem zavarovanju*.

Delavcu, ki ima status delovnega invalida in je na tej podlagi pridobil pravico do dela s krajšim delovnim časom, delodajalec tudi ne sme odrediti opravljanja nadurnega dela ali mu delovnega časa neenakomerno razporediti oz. začasno prerazporediti (glej 145. in 147. člen ZDR).

V skladu z 20. členom ZDR se šteje, da ima invalid, ki je usposobljen za določena dela, zdravstveno zmožnost za sklenitev pogodbe o zaposlitvi za ta dela. Enako kot za starost velja tudi ugotovljeno stanje invalidnosti kot razlog, zaradi katerega se delavca ne sme diskriminirati pri zaposlovanju ali v času trajanja delovnega razmerja (6. člen ZDR).

V letu 2006 se je uveljavil tudi **kvotni sistem zaposlovanja invalidov** – na podlagi ZZRZI ter na podlagi Uredbe o določitvi kvote za zaposlovanje invalidov (Uradni list RS, št. 111/05), s katero je bil določen **delež invalidov od celotnega števila zaposlenih delavcev pri posameznem delodajalcu**, ki je po zakonu dolžan zaposlovati invalide v okviru določene kvote. Zavezanec za izpolnjevanje kvote je vsak delodajalec, ki je pravna ali fizična oseba ali oseba javnega prava, ki zaposluje najmanj 20 delavcev, razen tistih delodajalcev, ki jih zakon ne zavezuje k izpolnjevanju kvote. Kvote so v omenjeni uredbi določene glede na dejavnosti, s katerimi se ukvarjajo delodajalci.

Delodajalec mora takoj, ko izve za invalidnost delavca, ukreniti vse, kar je

treba, da mu zagotovi delo, ki bo ustrezalo njegovemu zdravstvenemu stanju, ugotovljenemu z odločbo o invalidnosti. Preveriti mora, ali obstaja delo, ki bi ga lahko delavec invalid glede na omejitve zaradi invalidnosti opravljal – to mora preveriti tudi **pri drugih delodajalcih**. Nadalje mora delodajalec preveriti, ali bi lahko delavca zaposlil na delovnem mestu z določenimi prilagoditvami ali ga napotil na zaposlitveno rehabilitacijo.

V skladu s 13. členom ZZRZI namreč lahko invalid uveljavlja **pravico do zaposlitvene rehabilitacije**, če nima pravice do enakih storitev po drugih predpisih. Ta možnost velja tako za invalide, ki so pridobili tak status po ZZRZI, kakor tudi za invalide, ki so jim bile izdane odločbe o invalidnosti po drugih predpisih (npr. stari ZPIZ, ZPIZ-1). ZZRZI pa tudi določa, da lahko posamezne storitve zaposlitvene rehabilitacije za invalida uveljavlja tudi njegov delodajalec – v tem primeru sklene z izvajalcem zaposlitvene rehabilitacije in invalidom **pogodbo o izvajanju storitev zaposlitvene rehabilitacije**, s katero dogovori medsebojne pravice in obveznosti.

Zaposlitvena rehabilitacija so storitve, ki se izvajajo s ciljem, da se invalid usposobi za ustrezno delo, se zaposli, zaposlitev zadrži in v njej napreduje ali spremeni svojo poklicno kariero. ZZRZI med te storitve uvršča med drugim:

- svetovanje, vzpodbujanje in motiviranje invalidov k aktivni vlogi,
- pomoči pri sprejemanju lastne invalidnosti in seznanjanje o možnostih vključevanja v usposabljanje in delo,
- pomoč pri iskanju ustreznega dela oziroma zaposlitve,
- analiza konkretnega delovnega mesta in delovnega okolja invalida,
- izdelava načrta prilagoditve delovnega mesta in delovnega okolja invalida,
- usposabljanje na konkretnem delovnem mestu oziroma v izbranem poklicu,
- spremljanje in strokovna pomoč pri usposabljanju in izobraževanju,
- spremljanje invalida na delovnem mestu po zaposlitvi in
- opravljanje drugih storitev zaposlitvene rehabilitacije.

Invalid, ki mu je priznana pravica do zaposlitvene rehabilitacije, ima v skladu s 16. členom ZZRZI naslednje pravice in obveznosti:

- pravico do storitev zaposlitvene rehabilitacije v skladu z odločbo in rehabilitacijskim načrtom,
- pravico in obveznost, da v zaposlitveni rehabilitaciji aktivno sodeluje,
- pravico do denarnih prejemkov iz 17. člena tega zakona (pravica do denarnega prejemka v višini 30 % minimalne plače mesečno, če se storitve zaposlitvene rehabilitacije izvajajo najmanj 100 ur mesečno ter pravica do povrnitve stroškov javnega prevoza, plačilo stroškov bivanja v višini največ 20 % minimalne plače) in
- druge pravice in obveznosti, ki izhajajo iz načina in obsega izvajanja zaposlitvene rehabilitacije.

Zaposlitveno rehabilitacijo lahko izvajajo le subjekti, ki pridobijo v ta namen koncesijo ministrstva za delo, družino in socialne zadeve.

Zaposlitveno rehabilitacijo pa je treba **razlikovati od poklicne**, ki je **pravica po ZPIZ-1** in jo torej lahko pridobijo le delavci s statusom **delovnega invalida**. Poklicna rehabilitacija je glede na določbo 80. člena ZPIZ-1 *celostni proces*, v katerem se zavarovanca *strokovno, fizično in psihosocialno usposobi za drug poklic ali delo* tako, da se lahko **ustrezno razporedi oziroma zaposli in ponovno vključi v delovno okolje**, oziroma se usposobi za opravljanje istega poklica ali dela, tako da se mu ustrezno **prilagodi delovno mesto** z ustreznimi tehničnimi pripomočki.

Pravico do poklicne rehabilitacije lahko v skladu z odločbami ZPIZ-1 pridobi le zavarovanec, pri katerem je nastala II. kategorija invalidnosti ter na dan nastanka invalidnosti še ni dopolnil 50 let starosti in se glede na preostalo delovno zmožnost lahko usposobi za drugo delo, ki ga bo opravljal poln delovni čas.

5.2. Odpoved pogodbe o zaposlitvi delavcu invalidu

Če obstaja možnost zaposlitve na ustreznem delovnem mestu, lahko delodajalec delavcu invalidu odpove pogodbo o zaposlitvi in mu hkrati ponudi v podpis novo pogodbo o zaposlitvi za novo delovno mesto pri sebi ali (na podlagi dogovora) pri drugem delodajalcu.

To možnost določa tretji odstavek 101. člena ZPIZ-1: delodajalec lahko zavarovancu, kateremu je z dokončno odločbo priznana pravica do dela s krajšim delovnim časom od polnega ali pravica do premostitve na drugo

delovno mesto na podlagi invalidnosti III. kategorije ali invalidnosti II. kategorije po dopolnjenem 50. letu starosti, **redno odpove pogodbo o zaposlitvi iz razloga invalidnosti, hkrati z odpovedjo pogodbe o zaposlitvi** pa mu mora **ponuditi sklenitev nove pogodbe o zaposlitvi** za delovni čas, krajši od polnega, ali za delo na drugem delovnem mestu skladno s predpisi o delovnih razmerjih.

Če zavarovanec **ne sprejme ponudbe delodajalca za sklenitev nove pogodbe** o zaposlitvi za nedoločen čas, skladno z drugim ali tretjim odstavkom 101. člena ZPIZ-1, v roku 30 dni od prejema ponudbe:

- mu preneha delovno razmerje,
- nima pravice do odpravnine kot delavec, ki mu je odpovedana pogodba o zaposlitvi iz poslovnega razloga ali razloga nesposobnosti,
- ima pa pravico do minimalnega odpovednega roka kot delavec, ki mu je odpovedana pogodba o zaposlitvi iz poslovnega razloga, v skladu z ZDR.

V 40. členu pa ZZRZI določa, da lahko delodajalec invalidu **odpove** pogodbo o zaposlitvi **iz poslovnega razloga** oz. delovnemu invalidu **zaradi ugotovljene invalidnosti** II. ali III. kategorije ali iz poslovnega razloga, če mu **hkrati ponudi sklenitev nove pogodbe o zaposlitvi za nedoločen čas na drugem ustreznem delu**, ki ustreza invalidovi **strokovni izobrazbi, usposobljenosti in delovni zmožnosti v skladu z ZZRZI oz. predpisi o pokojninskem in invalidskem zavarovanju**, ali na podlagi sporazuma z drugim delodajalcem zagotovi, da mu drugi delodajalec **ponudi sklenitev pogodbe o zaposlitvi za nedoločen čas na ustreznem delu** pri njem.

O ustreznosti ponujenega delovnega mesta lahko delavec invalid ali delodajalec zahtevata tudi **dopolnilno izvedensko mnenje invalidske komisije**.

Če invalid ne sprejme ponudbe nove pogodbe o zaposlitvi v roku 30 dni od prejema pisne ponudbe:

- nima pravice do odpravnine,
- nima pravice do nadomestila za čas brezposelnosti po predpisih o zaposlovanju in zavarovanju za primer brezposelnosti.

Šele ko je delodajalec izčrpal vse možnosti za preuzaposlitev oz. preusposabljanje delavca invalida (tako pri sebi kot pri drugih delodajalcih) in za tega delavca ni našel primerne delovnega mesta, lahko začne razmišljati o od-

povedi pogodbe o zaposlitvi invalidu iz poslovnega razloga (brez ponudbe nove pogodbe).

ZDR določa posebno varstvo pred odpovedjo pogodbe o zaposlitvi delavcem invalidom (116. člen ZDR). Omenjeni člen določa v prvem odstavku, da **delodajalec ne sme odpovedati pogodbe o zaposlitvi delovnemu invalidu zaradi ugotovljene invalidnosti** II. ali III. kategorije **ali iz poslovnega razloga**, razen če mu **ni mogoče zagotoviti drugega ustreznega dela** ali dela s krajšim delovnim časom v skladu s *predpisi o pokojninskem in invalidskem zavarovanju*.

ZPIZ-1 v 102. členu določa možnost odpovedi pogodbe o zaposlitvi zaradi invalidnosti ali iz poslovnega razloga – **brez ponudbe nove pogodbe** o zaposlitvi.

Delavcu, ki so mu z dokončno odločbo priznane pravice na podlagi invalidnosti II. ali III. kategorije in ima sklenjeno pogodbo o zaposlitvi za nedoločen čas na območju RS, lahko **delodajalec odpove pogodbo** o zaposlitvi za nedoločen čas **brez ponudbe nove pogodbe** o zaposlitvi v skladu s predpisi o delovnih razmerjih le v primeru, če mu zaradi ugotovljene invalidnosti II. ali III. kategorije **ali iz poslovnega razloga utemeljeno ne more** skladno s 101. členom ZPIZ-1 **zagotoviti:**

- **pravice do preместitve na drugo delovno mesto** brez ali po končani poklicni rehabilitaciji oz.
- **pravice do dela s krajšim delovnim časom od polnega.**

ZZRZI določa v četrtem odstavku 40. člena **možnost, da delodajalec redno odpove** pogodbo o zaposlitvi invalidu **brez ponudbe nove pogodbe** o zaposlitvi: če **invalidu utemeljeno ne more ponuditi nove pogodbe** o zaposlitvi v skladu s prvim ali drugim odstavkom 40. člena ZZRZI, o čemer **odloči komisija** za ugotovitev razlogov za odpoved pogodbe o zaposlitvi v skladu s predpisi o pokojninskem in invalidskem zavarovanju.

Razloge za odpoved pogodbe o zaposlitvi na podlagi zgornjih določb (prvega odstavka 102. člena ZPIZ-1 in četrtega odstavka 40. člena ZZRZI) ugotovi **komisija v sestavi:**

- predstavnik Zavoda za pokojninsko in invalidsko zavarovanje Slovenije,
- predstavnik Inšpektorata RS za delo,
- predstavnik Zavoda RS za zaposlovanje,

- predstavnik delodajalcev in
- predstavnik sindikatov.

Komisija ugotavlja razloge za odpoved pogodbe o zaposlitvi delavcu vedno, ko želi odpovedati pogodbo invalidu delodajalec, ki ima **najmanj pet zaposlenih delavcev**. Pri delodajalcu, ki ima *manj kot pet zaposlenih*, ugotavlja razloge za odpoved pogodbe o zaposlitvi komisija, če tako predlaga:

- o Zavod za pokojninsko in invalidsko zavarovanje Slovenije,
- o Zavod RS za zaposlovanje,
- o zavarovanec (delavec) ali
- o delodajalec.

Komisija veljavno odloča, če je prisotna večina članov. Odločitev komisije pa je dokončna.

Komisijo določi minister, pristojen za delo. Podrobnejše določbe v zvezi z njenim delovanjem ureja **pravilnik o načinu dela Komisije za ugotovitev podlage za odpoved pogodbe o zaposlitvi** (Uradni list RS, št. 117/05). Sedež omenjene komisije je na Zavodu za pokojninsko in invalidsko zavarovanje Slovenije.

Komisija **podla mnenje** o ugotovitvi podlage za odpoved pogodbe o zaposlitvi na podlagi pridobljene delovne dokumentacije z ugotovitvami in predlogom Zavoda RS za zaposlovanje. Komisija nadalje **posreduje mnenje delodajalcu in invalidu**, v primeru, ko se začne postopek na zahtevo Zavoda za pokojninsko in invalidsko zavarovanje Slovenije ali Zavoda RS za zaposlovanje, pa tudi tema **zavodoma**.

Nazadnje pa opozarjamo, da so pred odpovedjo starejši delavci s statusom invalida varovani iz (vsaj) dveh naslovov:

- *kot starejši delavci (po 114. členu ZDR),*
- *kot invalidi (po 116. členu ZDR).*

S tem v zvezi je treba upoštevati 117. člen ZDR, ki določa, da **velja močnejše pravno varstvo**, če je posameznemu delavcu zaradi njegovega statusa zagotovljeno **večkratno varstvo pred odpovedjo**. Kaj je **bolj ugodno za delavca**, se ugotavlja **v konkretnem primeru za konkretnega delavca**, upoštevajoč vse okoliščine posameznega primera. *Odločitev in ocena, kaj je ugodnejše, je končno na samem delavcu*, ki se bo v primeru, če izpolnjuje pogoje za več posebnih pravnih režimov pred in v zvezi z odpovedjo, *odločil, na katere varstvene določbe se bo skliceval*. Glej: Zakon o delovnih razmerjih s komentarjem in stvarnim kazalom, avtoric: B. Kresal, K. Kresal

Šoltes in D. Senčur Peček, Založniška hiše Primath, Ljubljana, 2002. Nadalje izhaja iz Zakona o delovnih razmerjih s komentarjem, avtorjev N. Belopavlovič, I. Bečan, A. Cvetka idr., Založbe Gospodarski vestnik, 2003, da je treba **različna določila pravnega varstva** uporabljati **kumulativno**, če niso enakovredna oz. primerljiva (če npr. eno predvideva soglasje organa, drugo pa pisno soglasje starejšega delavca za odpoved pogodbe o zaposlitvi).

6. Delovni čas starejšega delavca

6.1. Nadurno delo

ZDR določa v 145. in 203. členu **prepoved opravljanja dela preko polnega delovnega časa** oz. nadurnega dela za delavce in delavce, ki imajo status starejšega delavca. Delodajalec tako v skladu s 145. členom **ne sme naložiti dela preko polnega delovnega časa** po 143. členu ZDR (*nadurno delo*) in 144. členu ZDR (*dodatno delo v primerih naravne ali druge nesreče*) tudi naslednjim kategorijam delavcev:

- starejšemu delavcu (203. člen ZDR),
- delavcu, ki bi se mu na podlagi mnenja zdravniške komisije zaradi takega dela poslabšalo zdravstveno stanje,
- delavcu, ki dela krajši delovni čas v skladu s predpisi o pokojninskem in invalidskem zavarovanju, predpisi o zdravstvenem zavarovanju ali drugimi predpisi.

Prepoved iz 145. člena ZDR pa ni absolutna, saj je v skladu z 203. členom ZDR nadurno delo dopustno naložiti starejšemu delavcu pod pogojem, da ta **predhodno poda pisno soglasje** za takšno delo.

6.2. Nočno delo

V skladu z 203. členom ZDR je starejšemu delavcu prav tako **prepovedano naložiti - brez njegovega predhodnega pisnega soglasja** – opravljanje **nočnega dela**.

Kot nočno delo se šteje **delo v času med 23. in šesto uro** naslednjega dne. Če je z razporeditvijo delovnega časa določena nočne delovna izmena, pa se šteje za nočno delo osem nepretrganih ur v času med 22. in sedmo uro naslednjega dne (to določa 149. člen ZDR). V skladu s 150. členom ZDR so delavci, ki delajo ponoči **vsaj tri ure svojega dnevnega delovnega časa** oz. delavci, ki delajo ponoči **vsaj tretjino**

polnega letnega delovnega časa, t.i. **nočni delavci**.

Nočni delavci imajo tudi že zaradi same narave takšnega dela pravico do posebnega varstva, ki vključuje:

- daljši letni dopust,
- ustrezno prehrano med delom,
- strokovno vodstvo delovnega oz. proizvodnega procesa,
- periodično izmenjavo izmen, če je delo organizirano v izmenah in to vključuje tudi nočno izmeno,
- na nočno delo delodajalec ne sme razporediti delavca, ki nima urejenega prevoza na delo in z dela, ali delavca, ki bi se mu po mnenju zdravniške komisije zaradi takega dela poslabšalo zdravstveno stanje,
- delovni čas nočnega delavca ne sme v obdobju štirih mesecev trajati v povprečju več kot 8 ur na dan,
- obvezno posvetovanje delodajalca s sindikatom pred uvedbo nočnega dela oz. enkrat letno.

Pogosto imajo delavci, ki opravljajo nočno delo, to **določeno že** v sami **pogodbi o zaposlitvi**, kar je pravilno in v skladu s sedmo alinejo prvega odstavka 29. člena ZDR, ki določa obvezne sestavine pogodbe o zaposlitvi – med drugim tudi določilo o dnevnem ali tedenskem rednem delovnem času in o **razporeditvi delovnega časa**.

Kaj naj torej stori delodajalec, ko pri njem zaposleni delavec, ki je od sklenitve pogodbe o zaposlitvi naprej opravljal v skladu s pogodbo o zaposlitvi tudi nočno delo, dopolni 55 let oz. starost, v kateri je pridobil status starejšega delavca? Je tudi v primeru, ko je nočno delo opredeljeno že v sami pogodbi o zaposlitvi, potrebno pisno soglasje starejšega delavca za takšno delo?

Sama **pogodba o zaposlitvi** in določba o opravljanju nočnega dela v njej (tudi če bi jo starejši delavec sklepal na novo) **ne more nadomestiti pisnega soglasja starejšega delavca za opravljanje nočnega dela**, saj se delavec **ne more za vnaprej in za vselej odpovedati pravnemu varstvu**, ki mu ga daje ZDR. Tako je potrebno **izrecno posebno pisno soglasje za opravljanje nočnega dela**, ki ga lahko delavec **kadarkoli tudi umakne**.

Prav tako pa velja, da mora delodajalec delavcem, ki v času trajanja pogodbe o zaposlitvi dopolnijo 55 let starosti (oz. delavkam ustrezno nižjo starost v

¹ Odgovor na ta vprašanja povzemamo iz članka Starejši delavci in nočno delo, avtorice dr. Martine Šetinc Tekavc, objavljenega v reviji Pravna praksa, letnik 2005, številka 12, str. 25.

prehodnem obdobju), za nadaljevanje dela ponoči **dati v podpis izjavo o tem, da soglašajo z delom ponoči**. Če delavci, ki so do dopolnitve starosti, pri kateri so prešli v varovano kategorijo delavcev – starejše delavce, opravljali nočno delo, **ne dajo soglasja** za opravljanje dela ponoči, potem jim je delodajalec dolžan v okviru njihove pogodbe o zaposlitvi **odrediti delo v času med 6. uro zjutraj in 23. uro zvečer**.

6.3. Neenakomerna razporeditev delovnega časa

V skladu s 147. členom ZDR velja prepoved neenakomerne razporeditve ali začasne prerazporeditve delovnega časa za vse skupine delavcev, za katere velja tudi prepoved dela preko polnega delovnega časa iz 145. člena ZDR. Tako velja **prepoved neenakomerne razporeditve in začasne prerazporeditve delovnega časa** med drugim tudi za naslednje delavce:

- za **starejše delavce**,
- delavce, ki bi se jim na podlagi mnenja zdravniške komisije zaradi takega dela **poslabšalo zdravstveno stanje**,
- delavce, ki **delajo krajši delovni čas v skladu s predpisi o pokojninskem in invalidskem zavarovanju**, predpisi o zdravstvenem zavarovanju ali drugimi predpisi.

Ker pa prepoved nadurnega dela po 145. členu ZDR v povezavi z 203. členom istega zakona za starejše delavce ni absolutna, sklepamo, da je starejšemu delavcu tudi **mogoče delovni čas razporediti neenakomerno** ali ga **začasno prerazporediti**, če ta predhodno **poda pisno soglasje** za to.

Dodajamo, da obstajajo tudi predpisi, ki dodatno urejajo delovni čas oz. posebnosti urejanja delovnega časa ter varstvo starejših delavcev s tem v zvezi na posameznih področjih oz. za določene poklice. Kot primer v nadaljevanju navajamo ureditev iz *Pravilnika o pogojih, pod katerimi zdravniku ni potrebno opravljati dežurne službe* (Uradni list RS, št. 62/00 s sprem., v nadaljevanju: pravilnik). Pravilnik je bil sprejet na podlagi 42. člena zakona o zdravniški službi (Uradni list RS, št. 72/06 – uradno prečiščeno besedilo št. 3), ki določa, da zdravniku, ki je dopolnil 50 let, praviloma ni treba opravljati dežurne službe ob pogojih, ki jih določi minister.

Pravilnik določa pogoje, pod katerimi **zdravniku, ki je dopolnil 50 let starosti, praviloma ni treba opravljati**

dežurne službe. Zdravnik, ki dežurne službe ne želi opravljati, mora v skladu z 2. členom pravilnika o tem **pisno obvestiti delodajalca** oz. organizatorja. To obvestilo mora posredovati delodajalcu najkasneje 3 mesece pred dopolnitvijo 50 let starosti oz. 3 mesece pred dnem, ko želi začeti uveljavljati to pravico.

Ne glede na to pa mora zdravnik na zahtevo delodajalca opravljati dežurno službo v naslednjih primerih:

- o v primerih naravnih ali drugih nesreč, epidemij ter v drugih primerih, ko je ogroženo življenje in zdravje ljudi,
- o v primeru, da pri delodajalcu zaradi starostne strukture zdravnikov posameznih specialnosti ni drugih organizacijskih možnosti za zagotavljanje neprekinjenega zdravstvenega varstva,
- o zaradi odsotnosti zdravnikov iz bolezenskih ali drugih razlogov pri delodajalcu, zaradi česar je ogroženo nemoteno zagotavljanje neprekinjenega zdravstvenega varstva – vendar samo za čas teh odsotnosti,
- o v drugih primerih, ko je ogroženo življenje in zdravje ljudi in ni mogoče drugače organizirati neprekinjenega zdravstvenega varstva (a le dokler je nujno, da se rešijo človeška življenja in zdravje ljudi).

Zdravnik, ki je pisno obvestil delodajalca, da ne želi opravljati dežurne službe, mora v primeru, da želi ponovno opravljati dežurno službo, o tem obvestiti delodajalca oz. organizatorja.

7. Pogodba o zaposlitvi s krajšim delovnim časom

ZDR določa v 202. členu **pravico starejšega delavca**, da začne delati s **krajšim delovnim časom** od polnega, če se **delno upokoji**.

V skladu z določbami pokojninskega in invalidskega zavarovanja sta mogoči dve vrsti delne upokojitve:

- **starostna (delna) upokojitev**, ki jo lahko izkoristi le zavarovanec, ki je že izpolnil pogoje za pridobitev pravice do starostne pokojnine,
- **invalidska (delna) upokojitev**, ki jo lahko izkoristi le zavarovanec/delavec, pri katerem je prišlo do nastanka invalidnosti III. ali II. kategorije, če je dopolnil več kot 50 let in ima preostalo delovno zmožnost za opravljanje dela vsaj s polovico delovnega časa.

Zavarovanec, ki je izpolnil pogoje za pridobitev pravice do starostne pokojnine, lahko torej v skladu s 58. členom

ZPIZ-1 pridobi **pravico do delne pokojnine**, če je v delovnem razmerju z **največ polovico polnega delovnega časa**. **Delna pokojnina je starostna pokojnina**, ki se delavcu, ki je **po upokojitvi ostal oziroma ponovno vstopil v delovno razmerje s skrajšanim delovnim časom**, izplačuje v sorazmerju s skrajšanjem polnega delovnega časa.

Delna pokojnina se zavarovancu odmeri v višini polovice starostne pokojnine, ki mu gre na dan uveljavitve delne pokojnine, glede na dopolnjeno pokojninsko dobo, pokojninsko osnovo in starost in se potem usklajuje kot druge pokojnine.

Po prenehanju uživanja delne pokojnine lahko zavarovanec zahteva:

- izplačilo usklajenega zneska starostne pokojnine, ugotovljene ob odmeri delne pokojnine ali
- odstotno povečanje starostne pokojnine, ugotovljene ob odmeri delne pokojnine, glede na dejansko dopolnjeno zavarovalno dobo v času prejemanja delne pokojnine in starost na dan uveljavitve odstotnega povečanja ali
- ponovno odmero starostne pokojnine ob upoštevanju dejansko dopolnjene zavarovalne dobe in plače v času prejemanja delne pokojnine in starosti na dan uveljavitve ponovne odmere.

ZPIZ-1 pa ureja tudi možnost oz. **pravico do delne invalidske pokojnine**. V skladu s 93. členom ZPIZ-1 namreč imata zavarovanec, pri katerem je podana III. kategorija invalidnosti, če ni več zmožen za delo s polnim delovnim časom z ali brez predhodne poklicne rehabilitacije, in zavarovanec, pri katerem je nastala II. kategorija invalidnosti po dopolnjenem 50. letu starosti in **ima preostalo delovno zmožnost za opravljanje določenega dela vsaj s polovico polnega delovnega časa**:

- pravico do dela s krajšim delovnim časom od polnega in
- pravico do delne invalidske pokojnine.

Delna invalidska pokojnina se odmeri v odstotku, ki ustreza skrajšanju polnega delovnega časa, od invalidske pokojnine, ki bi zavarovancu pripadala na dan nastanka invalidnosti.

Zavarovancu, ki ima sklenjeno delovno razmerje v Republiki Sloveniji, **zagotavlja pravico do dela s krajšim delovnim časom od polnega delodajalec**. ZDR določa institut pogodbe o zaposlitvi s krajšim delovnim časom v členih

od 64. do 66. Tako določa v 64. členu, da se pogodba o zaposlitvi lahko sklene tudi za delovni čas, krajši od polnega; **za krajši delovni čas** pa se šteje **čas, ki je krajši od polnega delovnega časa, ki velja pri delodajalcu**. To pomeni, da je urejeno zaposlovanje s krajšim delovnim časom brez omejitev (ni spodnje meje delovnega časa), tako da je mogoče tudi npr. eno- ali dveurna trajna ali priložnostna dnevna zaposlitev pri delodajalcu, pa vse do meje, ki pomeni polni delovni čas pri delodajalcu. Kot polni delovni čas se upošteva 40 ur na teden, če ni krajši polni delovni čas določen s posebnim zakonom ali s kolektivno pogodbo.

Ob sklepanju pogodbe o zaposlitvi morata stranki že v sami pogodbi **izrecno navesti, da sklepata delovno razmerje s krajšim delovnim časom**. Poleg tega morata dogovoriti dolžino dnevnega ali tedenskega rednega delovnega časa in razporeditev delovnega časa.

Delavec, ki je sklenil pogodbo o zaposlitvi za krajši delovni čas, ima pogodbene in druge pravice in obveznosti iz delovnega razmerja kot delavec, ki dela polni delovni čas, in jih uveljavlja sorazmerno času, za katerega je sklenil delovno razmerje, razen tistih, za katere ZDR določa drugače (npr. glede letnega dopusta, ki pripada delavcu enako – ne glede na to, ali dela s polnim ali krajšim delovnim časom).

Prav tako ima delavec, ki dela s krajšim delovnim časom, v skladu s petim odstavkom 64. člena ZDR pravico do sodelovanja pri upravljanju v skladu s posebnim zakonom.

Če v pogodbi o zaposlitvi ni drugače dogovorjeno, **delodajalec delavcu, ki dela krajši delovni čas, ne sme naložiti dela preko dogovorjenega delovnega časa**. Kot smo ugotovili že zgoraj, pa je starejši delavec varovan pred odreditvijo nadurnega dela tudi po drugih določbah ZDR (145. in 203. člen ZDR).

V primeru krajšega delovnega časa zaradi delne upokojitve pa je pomembna tudi določba 66. člena ZDR. Tam je namreč določeno, da **ima delavec, ki dela krajši delovni čas v skladu s predpisi o pokojninskem in invalidskem zavarovanju** (pa tudi v skladu s predpisi o zdravstvenem zavarovanju ali predpisi o starševskem dopustu), **pravice iz socialnega zavarovanja, kot če bi delal polni delovni čas**. Takšen delavec ima pravico do plačila za delo po dejanski delovni obveznosti ter druge pravice in obveznosti iz de-

lovnega razmerja, kot delavec, ki dela polni delovni čas, če z ZDR ni drugače določeno.

8. Letni dopust

V skladu s prvim odstavkom 159. člena ZDR ima vsak delavec, ne glede, ali dela polni ali krajši delovni čas, pravico do letnega dopusta, ki v posameznem koledarskem letu ne sme biti krajši kot štiri tedne. Minimalno število dni letnega dopusta delavca pa je odvisno od razporeditve delovnih dni v tednu za posameznega delavca.

Poleg tega pa ima glede na drugi odstavek 159. člena ZDR **starejši delavec** (prav tako kot delavec s statusom invalida in delavec z najmanj 60 % telesno okvaro) **pravico do najmanj treh dodatnih dni letnega dopusta**. Seveda pa se lahko daljše trajanje letnega dopusta, kot je določeno v 159. členu ZDR, vedno določi s kolektivno pogodbo ali pogodbo o zaposlitvi.

Letni dopust izrabljajo delavci v **delovnih dnevih**. Kot dan letnega dopusta se šteje vsak delovni dan, ki je **po razporeditvi delovnega časa** pri delodajalcu **za posameznega delavca** določen kot **delovni dan**. Prazniki in dela prosti dnevi, odsotnost z dela zaradi bolezni ali poškodbe ter drugi primeri opravičene odsotnosti z dela pa se ne vštevajo v dneve letnega dopusta.

9. Sodelovanje pri upravljanju

V RS urejajo sodelovanje delavcev pri upravljanju predpisi:

- **Zakon o sodelovanju delavcev pri upravljanju** (Uradni list RS, št. 42/93 s sprem., v nadaljevanju: ZSDU) kot temeljni predpis, ki je uredil sodelovanje delavcev pri upravljanju in konkretiziral to možnost oz. pravico delavcev, določeno že v ustavi RS,
- **Zakon o evropskih svetih delavcev** (Uradni list RS, št. 59/02),
- **Zakon o sodelovanju delavcev pri upravljanju evropske delniške družbe** (Uradni list RS, št. 28/06) in
- **Zakon o sodelovanju delavcev pri upravljanju evropske zadruga** (Uradni list RS, št. 79/06).

9.1. Sodelovanje pri upravljanju po zakonu o sodelovanju delavcev pri upravljanju (ZSDU)

ZSDU je osnovni predpis, ki pri nas ureja sodelovanje delavcev pri upra-

vljanju, zato mu namenimo nekoliko več pozornosti.

Delavci lahko v skladu z določbami ZSDU svoje pravice v zvezi s sodelovanjem pri upravljanju uresničujejo:

- kot **posamezniki** ali
- **kolektivno** preko: **sveta delavcev** ali **delavskega zaupnika, zbora delavcev** in preko **predstavnikov delavcev v organih družbe**.

Svet delavcev (ki ima 3 in več članov) se oblikuje, če je v družbi zaposlenih več kot 20 delavcev z aktivno volilno pravico; v družbah, ki imajo do 20 zaposlenih delavcev z aktivno volilno pravico, pa lahko delavci sodelujejo pri upravljanju preko **delavskega zaupnika**. Sodelovanje delavcev **pri upravljanju v organih družbe** pa se uresničuje preko predstavnikov delavcev v **organih vodenja in nadzora družbe**:

- v dvotirnem sistemu upravljanja preko predstavnikov delavcev v nadzornem svetu družbe ali nadzornem odboru zadruga, lahko pa tudi preko predstavnika delavcev v upravi družbe (delavski direktor);
- v enotirnem sistemu upravljanja pa preko predstavnikov delavcev v upravnem odboru in komisijah upravnega odbora, lahko pa tudi preko predstavnika delavcev med izvršnimi direktorji družbe ali za druge.

Sodelovanje delavcev pri upravljanju se uresničuje v skladu s 85. členom ZSDU tako, da so delavci:

- **neposredno obveščeni** in da lahko **neposredno dajejo predloge** in mnenja,
- obveščeni **preko delavskega zaupnika** ali **sveta delavcev**, ter da preko njega **dajejo predloge in mnenja**, zahtevajo **skupno posvetovanje z delodajalcem, soodločajo** o posameznih, z ZSDU določenih vprašanjih in **zahtevajo zadržanje** posameznih **odločitev** delodajalca do sprejema končne odločitve na pristojnem organu.

V skladu s 87. členom ZSDU ima **svet delavcev** predvsem naslednje **pristojnosti**:

- skrbi za to, da se izvajajo zakoni in drugi predpisi, sprejete kolektivne pogodbe ter doseženi dogovori med svetom delavcev in delodajalcem;
- predlaga ukrepe, ki so v korist delavcev;
- sprejema predloge in pobude delavcev in jih v primeru, da so upravičeni, upošteva pri dogovarjanju z delodajalcem;

- **pomaga pri vključevanju v delo invalidom, starejšim in drugim delavcem, ki jim je zagotovljeno posebno varstvo.**

Delodajalec pa mora tudi **delavcu kot posamezniku** omogočiti sodelovanje pri upravljanju (88. člen ZSDU). Tako ima delavec kot posameznik pravico:

- **do pobude in odgovorov** na to pobudo, če se nanašajo na njegovo delovno mesto ali na njegovo delovno oz. organizacijsko enoto,
- biti **pravočasno obveščen** o spremembah na svojem delovnem področju,
- povedati **svoje mnenje o vseh vprašanjih**, ki se nanašajo na organizacijo njegovega delovnega mesta in delovni proces,
- zahtevati, da mu delodajalec oz. njegov pooblaščen delavec **pojasni vprašanja** s področja plač in z drugih področij delovnih razmerij ter iz vsebine ZSDU.

Delodajalec mora odgovoriti na pobudo najkasneje v 30 dneh.

Ena od najpomembnejših oblik sodelovanja delavcev pri upravljanju je pravica delavcev oz. sveta delavcev, da se delodajalec posvetuje z njimi pred sprejemom pomembnejših statusnih in kadrovskih vprašanj ter vprašanj zagotavljanja varnosti in zdravja pri delu. Delodajalec mora torej v skladu z 91. členom ZSDU pred sprejemom **obveščati svet delavcev in zahtevati skupno posvetovanje** glede **statusnih in kadrovskih vprašanj** družbe ter glede vprašanj **varnosti in zdravja** delavcev pri delu (91. člen ZSDU). **Skupno posvetovanje** je dolžnost delodajalca, da:

- seznani svet delavcev o predvidenih odločitvah glede **statusnih in kadrovskih vprašanj** ter glede vprašanj **varnosti in zdravja delavcev** pri delu,
 - se s svetom delavcev posvetuje in
 - si prizadeva za uskladitev stališč.
- Za **statusna vprašanja** družbe se štejejo (93. člen ZSDU):
- statusne spremembe,
 - prodaja družbe ali njenega bistvenega dela,
 - zaprtje družbe ali njenega bistvenega dela,
 - bistvene spremembe lastništva,
 - statusno preoblikovanje družbe, opredeljeno z zakonom, ki ureja gospodarske družbe,
 - sprememba sistema upravljanja družb.

Za **kadrovska vprašanja** družbe se štejejo (94. člen ZSDU):

- potrebe po novih delavcih,
- sistemizacija delovnih mest,
- razporejanje večjega števila delavcev izven družbe,
- razporejanje večjega števila delavcev iz kraja v kraj,
- sprejemanje aktov s področja dodatnega pokojninskega, invalidskega in zdravstvenega zavarovanja,
- zmanjšanje števila delavcev,
- sprejem splošnih pravil o disciplinski odgovornosti.

Nadalje ZSDU določa tudi zelo pomembno obliko sodelovanja pri upravljanju delavcev - **soodločanje**: Delodajalec mora v skladu s 95. členom ZSDU **predložiti v soglasje** svetu delavcev predloge odločitev v zvezi z:

- osnovami za odločanje o **izrabi letnega dopusta** in odločanje o drugih odsotnostih z dela,
- merili za ocenjevanje **delovne uspešnosti delavcev**,
- kriteriji za nagrajevanje inovacijske dejavnosti v družbi,
- razpolaganjem s stanovanjskim skladom, počitniškimi zmogljivostmi in drugimi objekti standarda delavcev,
- kriteriji za **napredovanje delavcev**.

Svet delavcev mora predloge obravnavati in se do njih **opredeliti v osmih dneh** od predložitve v soglasje. Če se svet delavcev ne opredeli do predlogov v roku, se šteje, da z njimi soglaša. **Delodajalec pa ne sme sprejeti odločitev**, če je v osmih dneh **svet delavcev zavrnil soglasje**.

Tretja pomembna oblika (kolektivnega) sodelovanja delavcev pri upravljanju pa je **pravica zadržanja odločitve delodajalca**: Svet delavcev ima pravico **s sklepom zadržati** posamezne **odločitve delodajalca** in hkrati **sprožiti postopek za razreševanje** medsebojnega **spora** (98. člen ZSDU):

- če delodajalec o vprašanih, za katere ZSDU tako določa, **predhodno ne obvešča sveta delavcev** pred sprejemom dokončne odločitve – v osmih dneh od dneva, ko je bil obveščen o sprejemu odločitve delodajalca,
- če delodajalec **ne seznani sveta delavcev, ne spoštuje rokov** iz 91. člena tega zakona in **ne zahteva skupnega posvetovanja** s svetom delavcev o statusnih in kadrovskih vprašanjih – v osmih

dneh od dneva, ko je bil obveščen o sprejemu odločitve delodajalca.

V naštetih primerih delodajalec **ne sme izvršiti odločitve vse do dokončne odločitve** pristojnega organa.

9.2. Sodelovanje pri upravljanju po zakonu o evropskih svetih delavcev (ZESD)

Zakon o evropskih svetih delavcev (v nadaljevanju: ZESD) ureja ustanavljanje evropskih svetov delavcev, ki jih sestavljajo predstavniki delavcev, oz. urejanje postopkov obveščanja in posvetovanja z delavci v gospodarskih družbah ali v povezanih gospodarskih družbah, ki so ustanovljene v državah članicah EU, in ki poslujejo vsaj v dveh državah članicah EU.

Ta zakon se uporablja za:

- družbe na območju EU, ki imajo sedež v Republiki Sloveniji (to so družbe, ki poslujejo na območju EU in zaposlujejo v državah članicah EU najmanj 1.000 delavcev in od tega najmanj po 150 delavcev v vsaj dveh državah članicah EU), in
- za povezane družbe na območju EU, katerih obvladujoča družba ima sedež v RS (to so družbe, ki poslujejo na območju EU in zaposlujejo najmanj 1.000 delavcev v najmanj dveh državah članicah EU in vključujejo najmanj dve družbi, ki imata sedež v različnih državah članicah EU, v katerih je zaposlenih najmanj po 150 delavcev).

V skladu s 7. členom omenjenega zakona se ustanovi **posebno pogajalsko telo**, da se z glavnim poslovodstvom družbe pogaja glede **dogovora o obveščanju in posvetovanju z delavci**. Iz vsake države članice EU, v kateri posluje družba ali podružnica oz. povezane družbe, se v posebno pogajalsko telo določi en predstavnik delavcev. Posebno pogajalsko telo ima najmanj tri in največ 17 članov.

Bistveno je, da glavno poslovodstvo in posebno pogajalsko telo lahko odločita, kako bosta **organizirala obveščanje in posvetovanje z delavci**. To opredelita s posebnim pisnim dogovorom (dogovorom o ustanovitvi evropskega sveta delavcev). Vsebina sodelovanja pri upravljanju je torej v precejšnji meri prepuščena dogovoru predstavnikov delavcev in predstavnikov delodajalcev. Vendar pa ZESD predpisuje obveznost ustanovitve evropskega sveta po samem zakonu, če:

- glavno poslovodstvo noče začeti pogajanj v 6 mesecih od dneva vložitve zahteve,
- v obdobju treh let od dneva vložitve se ne sklene dogovor ali
- glavno poslovodstvo in posebno pogajalsko telo razglasita neuspeh pogajanj.

9.3. Sodelovanje pri upravljanju po zakonu o sodelovanju delavcev pri upravljanju evropske delniške družbe (ZSDUEDD)

ZSDUEDD ureja načine sodelovanja delavcev pri upravljanju evropske delniške družbe². Cilj zakona je, da se v evropski delniški družbi **doseže sporazum** o sodelovanju delavcev pri upravljanju te družbe, ki zagotavlja pravice delavcev do čezmejnega obveščanja, posvetovanja in soodločanja. Če sporazum ni dosežen, se sodelovanju delavcev pri upravljanju zagotovi **na podlagi zakona** (tako kot pri ustanovitvi evropskega sveta delavcev).

ZSDUEDD tako določa:

- sodelovanje delavcev pri upravljanju **na podlagi sporazuma** – s sklenitvijo pisnega sporazuma o načinu sodelovanja delavcev pri upravljanju,
- sodelovanje delavcev pri upravljanju **na podlagi zakona** – če se stranki tako dogovorita ali v roku ni dosežen sporazum o načinih sodelovanja delavcev pri upravljanju evropske d.d. in se poslovodstva udeleženi družb odločijo za uporabo določb IV. poglavja tega zakona ter nadaljujejo postopek registracije evropske d.d., pri čemer posebno pogajalsko telo ni sprejelo sklepa o prekinitvi pogajanj iz 14. člena ZSDUEDD. *V takih primerih se torej ustanovi svet delavcev evropske d.d. na podlagi zakona z namenom obveščanja in posvetovanja (glej 19. člen ZSDUEDD).*

Poslovodstvo evropske d.d. mora svet delavcev evropske d.d. **obveščati** o rednih poročilih pristojnih organov in **zagotoviti dnevne rede** sestankov organov vodenja ali nadzora evropske d.d. ter **kopije vseh dokumentov**, predloženih skupščini delničarjev (24. člen ZSDUEDD).

Svet delavcev evropske d.d. ima **pravico**, da se vsaj **enkrat letno sestane s poslovodstvom** z namenom,

² Evropska delniška družba je glede na določbo 3. člena ZSDUEDD družba, ki je ustanovljena v skladu z Uredbo Sveta št. 2157/2001/ES z dne 8. oktobra 2001 o statutu evropske družbe.

da skupaj obravnavata redno poročilo o poslovnem uspehu in bodočem razvoju družbe. O tem je treba obvestiti posloводства v posameznih državah članicah.

9.4. Sodelovanje pri upravljanju po zakonu o sodelovanju pri upravljanju evropske zadruga (ZSDUEZ)

Zakon (v nadaljevanju: ZSDUEZ) velja za evropske zadruga³, ki imajo ali bodo imele sedež v RS. Po sprejemu predloga za ustanovitev evropske zadruga morajo **posloводства vseh udeleženi pravnih oseb** čim prej začeti pogajanja s predstavniki delavcev udeleženi pravnih oseb o **ureditvi načina sodelovanja delavcev pri upravljanju** zadruga (glej 4. člen ZSDUEZ).

Za sklenitev sporazuma o ureditvi sodelovanja delavcev pri upravljanju evropske zadruga se ustanovi **posebno pogajalsko telo**, ki zastopa delavce udeleženi pravnih oseb (število članov tega telesa je sorazmerno s številom delavcev, ki so zaposleni v udeleženi pravnih oseb – pri tem se upošteva število delavcev v času sprejema predloga za ustanovitev evropske zadruga). **Posebno pogajalsko**

³ Evropska zadruga je v skladu s 3. členom ZSDUEZ zadruga, ki je ustanovljena v skladu z Uredbo Sveta (ES) št. 1435/2003/ES z dne 22. julija 2003 o statutu evropske zadruga.

telo se potem **pogaja s posloводства** udeleženi pravnih oseb, da bi **dosegli sporazum o načinih sodelovanja delavcev pri upravljanju** evropske zadruga (9. člen ZSDUEZ).

Prav tako kot v primeru sodelovanja pri upravljanju evropske delniške družbe in v evropskih svetih delavcev lahko poteka sodelovanje delavcev pri upravljanju:

- **na podlagi sporazuma**, s katerim se tudi določi vsebina postopkov sodelovanja pri upravljanju, ali
- **na podlagi zakona** (če se stranki tako dogovorita ali se tako odločijo posloводства udeleženi pravnih oseb ter nadaljujejo postopek registracije evropske zadruga v primeru, ko v zakonsko določenem roku ni dosežen sporazum o načinih sodelovanja delavcev pri upravljanju evropske zadruga).

Če pride do tega, da poteka sodelovanje delavcev pri upravljanju na podlagi zakona, se uporabljajo v teh primerih določbe ZSDUEZ, ki podrobneje urejajo oblike sodelovanja:

- ❖ **obveščanje in posvetovanje na podlagi zakona** (členi od 24. do 29. ZSDUEZ):
- če obstajajo **izjemne okoliščine**, ki bistveno vplivajo na interese delavcev, zlasti ob preselitvah, prenosih, prenehanjih družb ali podružnic ali ob odpovedi pogodbe o zaposlitvi večjemu številu delav-

cev iz poslovnih razlogov, ima **svet delavcev** npr. **pravico**, da je s tem **pravočasno seznanjen**;

- svet delavcev ima prav tako pravico, da se **na lastno zahtevo sestane s posloводства** zadruga zaradi **seznanitve in posvetovanja o ukrepih**, ki bistveno vplivajo na interese delavcev in
- ❖ **soodločanje na podlagi zakona** (členi od 30. do 34. ZSDUEZ).

10. Zaključek

Opisane določbe poglavij delovne zakonodaje, še zlasti tiste, ki urejajo delovni čas in nočno delo starejših delavcev, prenehanje pogodbe o zaposlitvi, prepoved diskriminacije, letni dopust in zagotavljanje pravic delavcem s statusom invalida, so namenjene posebnemu varstvu delavcev, ki jim je zakonodajalec dodelil status starejšega delavca oz. delavke. Ureditev varstva te kategorije delavcev je zelo pomembna, saj spadajo starejši delavci med težje zaposljive skupine ljudi, hkrati pa pogosto že zaradi svoje starosti in opešanih sposobnosti ne dosegajo več takšnih rezultatov dela kot njihovi mlajši sodelavci.

Po drugi strani pa je to varstvo v veliki meri namenjeno prav varovanju njihovega zdravja in varnosti pri delu. Več o tem pa določajo tudi predpisi s področja varnosti in zdravja pri delu.

ZVD Zavod za varstvo pri delu d.d.
Chengdujska cesta 25
1000 Ljubljana

Nudimo vam **VARNOSTNE ZNAKE** v obliki nalepk in tabel:

- ✓ skladne z veljavno zakonodajo
- ✓ izdelane na kvalitetnih materialih
- ✓ vsebine lahko izdelamo glede na potrebe naročnikov

Več informacij: Fanči Avbelj, T 01 585 51 21, M 041 658 953, E fanci.avbelj@zvd.si



KATALOG VARNOSTNIH ZNAKOV
si lahko ogledate na: www.zvd.si



UGOTOVITVE INŠPEKTORATA RS ZA DELO V ZVEZI Z ZAGOTAVLJANJEM POSEBNEGA VARSTVA STAREJŠIH DELAVCEV

Jana Uran, univ. dipl. pravnica*

Inšpektorat RS za delo je v obdobju **od 8.1. do 28.2.2007** izvedel akcijo nadzora nad izvajanjem delovnopravne zakonodaje in predpisov s področja varnosti in zdravja pri delu v zvezi z zagotavljanjem posebnega varstva starejših delavcev.

Akcija je bila izvedena tako na področju nadzora delovnih razmerij kot varnosti in zdravja pri delu, vendar bodo **v tem poročilu** predstavljeni samo podatki in **rezultati s področja nadzora delovnih razmerij**.

Pri izvajanju akcije smo posebno pozornost namenili spoštovanju omejitev, ki veljajo za starejše delavce in starejše delavce-invalidne, zato smo preverili delodajalčeve akte o sistemizaciji oz. izjavo o varnosti (če gre za manjše delodajalce), zakonitost zaposlovanja, prepoved sklepanja pogodb civilnega prava, delovni čas, zagotavljanje odmorov in počitkov, vodenje evidenc na področju dela, zagotavljanje enake obravnave, zagotavljanje posebnega varstva pred odpovedjo starejšim delavcem, spoštovanje zakonodaje o varstvu invalidov, izvajanje zakona o sodelovanju delavcev pri upravljanju itd.

Ker se je akcija zaključila šele pred dobrim mesecem in mnogi upravni in prekrškovni postopki še tečejo, predstavljamo *neuradne statistične podatke* o ugotovljenih kršitvah in ukrepih, saj uradne statistike v tako kratkem času nismo mogli izdelati.

Splošni podatki o opravljeni akciji

V okviru akcije so inšpektorji na področju nadzora delovnih razmerij opravili **102 inšpekcijska pregleda pri 100 delodajalcih**, ki zaposlujejo oz. omogočajo delo starejšim delavcem. Pou-

darek je bil na delodajalcih, ki so del t.i. multinacionalk.

Delodajalci, pri katerih je bil opravljen nadzor, so zaposlovali **18.606 delavcev**, od tega je bila **skoraj desetina** (okoli 1.650) **starejših delavcev oz. delavk**.

Delež med spoloma zaposlenih starejših delavcev je skoraj izenačen, a vendar lahko navedemo, da je bilo približno 20 več delavcev moškega spola. ZDR v letu 2007 določa kot mejnik za uporabo varstvenih določb za starejše delavcev za moške starost 55 let, za ženske pa 52 let in 4 mesece. Delodajalci, ki bi v splošnih aktih **določali nižjo starost** za pridobitev pravic starejših delavcev, je zelo malo, v okviru akcije so inšpektorji ugotovili le **en primer takega delodajalca**.

Med starejšimi delavci je bilo 15 % invalidov (okoli 250), med njimi je bilo več tistih, ki imajo status delovnega invalida, manj pa tistih, ki ga nimajo. Od **1.650 starejših delavcev** je bilo **60 zaposlenih za določen, drugi pa za nedoločen čas**.

V zvezi z »izvorom« starejših delavcev ugotavljamo, da so **starejši delavci večinoma državljani Republike Slovenije**, medtem ko so skoraj vsi preo-

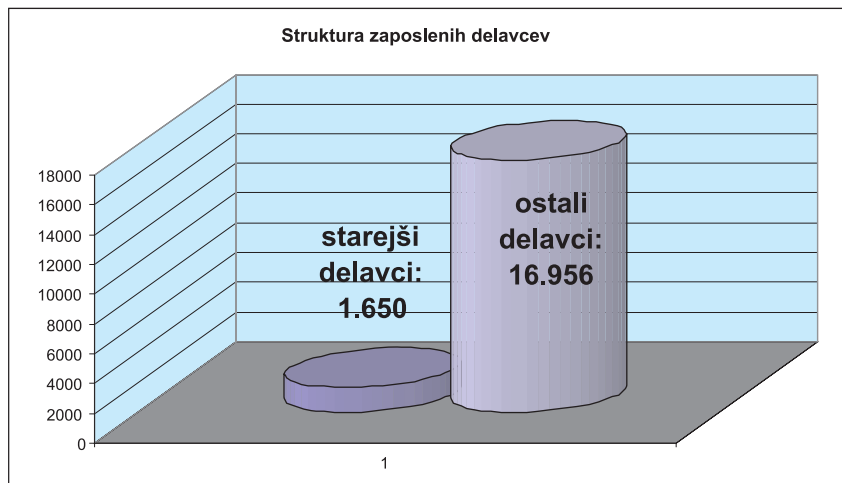
stali državljani držav bivše Jugoslavije. Iz t.i. tretjih držav je bilo zaposlenih **približno 45 starejših delavcev** - od tega 99 % iz držav bivše Jugoslavije, medtem ko je bil **državljan države članice EU le en starejši delavec**.

Delodajalci so v letih 2006 in 2007 na novo zaposlili **58 starejših delavcev**. Pri delodajalcih, kjer je bil opravljen nadzor, starejši delavci opravljajo delo tudi s krajšim delovnim časom, a teh ni veliko (okoli 20 delavcev), medtem ko je nekoliko več starejših delavcev, ki delajo na podlagi civilnih pogodb (več kot 60).

Ugotovitve

a) Izvajanje določb ZDR

Akt o sistemizaciji delovnih mest in izjava o varnosti z oceno tveganja. Večina delodajalcev je imela bodisi izjavo o varnosti z oceno tveganja bodisi akt o sistemizaciji delovnih mest, iz katerih so izhajali pogoji za zasedbo delovnih mest. Inšpektorji so **pri 26 delodajalcih** ugotovili, da v aktu o sistemizaciji delovnih mest **niso imeli določenih primernih delovnih mest za invalide** v skladu z 37. členom zakona o zaposlitveni rehabilitaciji in za-



* Inšpektorica-višja svetnica, direktorica Inšpekcije nadzora delovnih razmerij, Inšpektorat RS za delo, Parmova 33, Ljubljana

poslovanju invalidov (Uradni list RS, št. 100/05 – uradno prečiščeno besedilo; v nad. ZZRZI).

Le pri **3 delodajalcih** je bilo ugotovljeno, da **delavci niso izpolnjevali pogojev za opravljanje dela - niso imeli ustrezne izobrazbe**.

Novo zaposlovanje v letih 2006 in 2007

Pri več kot polovici delodajalcev, ki so jih inšpektorji obiskali v okviru akcije, so v teh letih zaposlili po enega ali več novih delavcev.

Skupno so ti delodajalci med vsemi na novo zaposlenimi zaposlili 58 starejših delavcev, od katerih pa je bil le eden invalid.

Od vseh na novo zaposlenih starejših delavcev so približno polovico zaposlili za nedoločen čas, drugo polovico pa za določen čas.

Kot izhaja iz ugotovitev inšpektorjev, je bila večina novo zaposlenih starejših delavcev zaposlenih na delovna mesta nižjih tarifnih razredov, npr. na delovnih mestih čistilec, za pomožna dela, pomočnik v strojni delavnici.

Nove zaposlitve so bile povečini izvedene v skladu z določbami ZDR; le pri enem delodajalcu je inšpektor ugotovil, da nima izkazano, da bi novo zaposlenim delavcem vročil vse potrebne listine (predlog pogodbe o zaposlitvi, fotokopijo prijave v zavarovanja za socialno varnost).

V sklenjenih pogodbah o zaposlitvi za določen čas delodajalci kot razlog običajno navajajo povečan obseg dela in uvajanje novih programov.

Na splošno menijo, da je zaposlitev starejšega delavca lahko v določenih primerih tudi prednost, vendar opazajo, da se redko prijavljajo na prosta delovna mesta. Inšpektorji ocenjujejo,

da je morebiten razlog tudi neizpolnjevanje pogojev za zasedbo prostega delovnega mesta (npr. izobrazba).

Diskriminacija

Inšpektorji so med akcijo preverili tudi izvajanje določbe 6. člena ZDR o prepovedi diskriminacije, pri čemer pa niso ugotovili kršitev.

Zaposlitve za določen čas

Na splošno ugotavljamo, da so starejši delavci povečini zaposleni za nedoločen čas, kar je najverjetneje tudi posledica dejstva, da so pri zadnjem delodajalcu zaposleni že dlje časa in da starejši niso pripravljeni tako pogosto menjavati delovnega okolja.

Od **1.650 starejših delavcev** jih je bilo namreč le približno **60 (od tega približno tretjina žensk)** zaposlenih s **pogodbami o zaposlitvi za določen čas**. Kot poročajo inšpektorji, so bili med starejšimi delavci za določen čas zaposleni **zlasti invalidi**. Delavce je za določen čas zaposlovalo približno 20 delodajalcev.

V zvezi z zakonitostjo pogodb o zaposlitvi za določen čas je bilo ugotovljeno, da so v glavnem sklenjene iz zakonsko določenih razlogov (običajno zaradi povečanega obsega dela) in v okviru časovnih omejitev po ZDR (v zvezi s časovnim veriženjem pogodb o zaposlitvi je bila ugotovljena ena kršitev), sklenjene pa so bile za delovna mesta različnih zahtevnosti – od najenostavnejših do del, za katere se zahteva sedma stopnja izobrazbe.

Krajši delovni čas

Pri približno 10 delodajalcih je bilo ugotovljeno, da zaposlujejo delavce s krajšim delovnim časom in da vsem zago-

tačajo pravice v skladu z ZDR (64. in 66. člen ZDR).

Od vseh delavcev, zaposlenih za krajši delovni čas, je bilo približno 20 starejših delavcev, večina s krajšim delovnim časom, in to zaradi invalidnosti.

Odpovedi pogodbe o zaposlitvi

Od 1.1.2006 dalje je bilo pri posamičnih delodajalcih mogoče zaslediti odpovedi pogodbe o zaposlitvi starejšim delavcem:

- v 27 primerih je šlo za redno odpoved pogodbe o zaposlitvi iz poslovnih razlogov,
- v enem primeru za redno odpoved pogodbe o zaposlitvi iz krivdnih razlogov in
- v 8 primerih za redno odpoved pogodbe o zaposlitvi iz razloga nesposobnosti.

Kot poročajo inšpektorji, so vsi delodajalci upoštevali določbe ZDR, ki urejajo postopek pred odpovedjo, tudi tisto, ki ureja posebno varstvo pred odpovedjo po 114. členu ZDR.

Invalidi

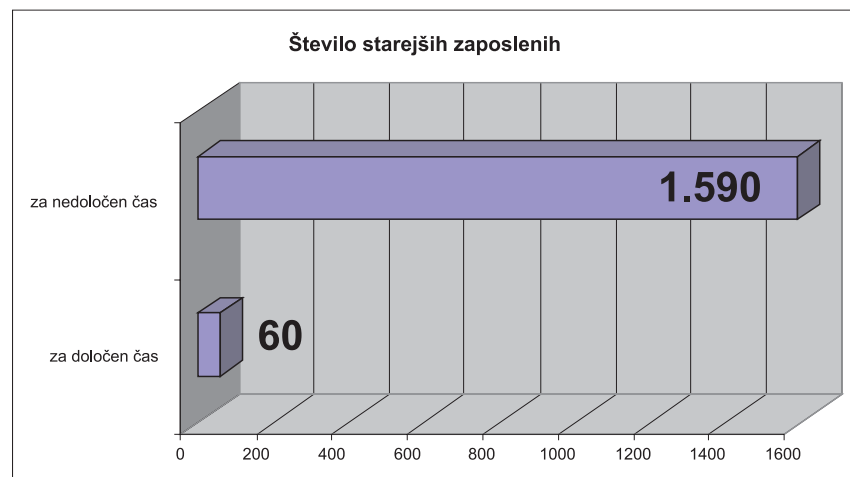
Dobra tretjina vseh v akcijo zajetih delodajalcev zaposluje invalide, med katerimi je približno 200 starejših invalidov.

V letih 2006 in 2007 je bilo delovno razmerje odpovedano le trem starejšim invalidom, pri tem pa je delodajalec upošteval tako določbe ZDR kot tudi ZPIZ-1. Pri odpovedih pogodb o zaposlitvi po 101. členu ZPIZ-1 so delodajalci upoštevali obveznost ponudbe nove pogodbe o zaposlitvi na drugem ustreznem delu ali za krajši delovni čas. Tako je bilo pri delodajalcu, ki zaposluje 52 delavcev, ugotovljeno, da je vsem delavcem ponudil v podpis novo pogodbo o zaposlitvi, ki so jo nato vsi sprejeli - med njimi je bilo tudi 21 invalidov.

Pri delodajalcih, kjer je bil opravljen nadzor, ni bilo primera, da bi delodajalec delavcem, ki imajo status invalida (bodisi z ali brez statusa delovnega invalida), v zadnjih šestih mesecih odpovedal pogodbo o zaposlitvi v nasprotju s 116. členom ZDR.

V okviru akcije je bilo ugotovljeno, da v primeru, ko delodajalci odpovedujejo pogodbe o zaposlitvi delovnim invalidom, pri tem dosledno upoštevajo veljavno zakonodajo. Ko je to potrebno, delavcu invalidu zagotovijo pravico do preložitve na delo, ustrezno njegovi preostali delovni zmožnosti v skladu z 91. členom ZPIZ-1 in pri tem upoštevajo določbo 101. člena ZPIZ-1.

Le pri enem delodajalcu je bilo ugotovljeno, da ni upošteval 91. niti 101. člena ZPIZ-1.



V zvezi z delavci invalidi ni bilo ugotovljene kršitve v zvezi z zagotavljanjem pravice do dela s krajšim delovnim časom v skladu s 93. členom ZPIZ-1, prav tako nobene kršitve v zvezi z zagotavljanjem pravice do poklicne rehabilitacije v skladu z 88. členom ZPIZ-1. Kot navajajo inšpektorji, so v celotni akciji ugotovili, da sta bila le 2 delavca na poklicni rehabilitaciji.

Vsi v nadzor zajeti delodajalci so pri zagotavljanju pravic in zaposlovanju zavarovancev, pri katerih je nastala invalidnost, oz. pri izbiri drugega delovnega mesta upoštevali mnenja invalidske komisije o zavarovančevi preostali delovni zmožnosti.

Inšpektorji v okviru opravljene akcije nadzora niso ugotovili niti enega primera, da bi delavcu, ki ima status invalida, prenehalo delovno razmerje, ker ni sprejel ponujenega dela, ki ustreza njegovi preostali delovni zmožnosti.

V treh primerih odpovedi pogodbe o zaposlitvi delavcu invalidu iz poslovnega razloga je delodajalec upošteval postopek, določen v 102. in 103. členu ZPIZ-1.

Kršitev določb 39. in 40. člena ZZRZL in v zvezi z določbami ZZRZL v zvezi z zaščitno zaposlitvijo in podporno zaposlitvijo pri redni odpovedi pogodbe o zaposlitvi iz poslovnega razloga inšpektorji niso ugotovili.

Civilne in avtorske pogodbe

Pri vseh delodajalcih so inšpektorji med akcijo ugotovili, da imajo s starejšimi delavci sklenjenih približno 62 pogodb civilnega oz. avtorskega prava, kar menimo, da niti ni tako malo. Inšpektorji ugotavljajo, da so sklenjene v skladu z določbami ZDR, da gre za občasna dela, pri katerih ni elementov delovnega razmerja ter da ne gre za sistemizirana delovna mesta.

Na podlagi civilne pogodbe so delavci opravljali dela kot npr. članstvo za nadzor žrebanja v televizijski oddaji, pregledovanje izvajanja plačilnega prometa, vodenje nekega projekta, uvajanje novega programa, pomoč pri vodenju prometa itd.

Delovni čas, odmori in počitki

V zvezi z določitvijo in razporeditvijo delovnega časa inšpektorji niso ugotovili kršitev ZDR, so pa pri 2 delodajalcih ugotovili, da niso imeli letnega razporeda delovnega časa.

V okviru akcije so inšpektorji ugotavljali tudi, kako pogosto delodajalci odredijo nadurno delo in pri tem ugotovili,

da se nadurno delo pojavlja, vendar ne pri velikem številu delodajalcev in ne pogosto. Le pri enem delodajalcu je bilo ugotovljeno, da je bilo delo prek polnega delovnega časa odrejeno v nasprotju s splošnimi določbami ZDR o nadurnem delu, prav tako v enem primeru delodajalec ni spoštoval prepovedi opravljanja nadurnega dela v skladu z določbo 145. člena ZDR.

Vsaj pri 6 delodajalcih, kjer opravljajo nadurno delo tudi starejši delavci, pa je bilo ugotovljeno, da delodajalci od starejših delavcev predhodno niso pridobili soglasja za nadurno delo. Takoj po nadzoru so to storili, vendar jih niso imeli ob samem nadzoru. Nadurno delo pri teh delodajalcih se opravlja občasno, odvisno od narave dela in dejavnosti delodajalca.

Od vseh delavcev, zaposlenih pri delodajalcih, kjer je bil opravljen nadzor, kar okoli 500 delavcev dela ponoči, vendar je med njimi le 10 starejših. Za nočno delo so starejši delavci dali soglasja v skladu z določbami ZDR.

Odmori in počitki so v skladu z ZDR zagotovljeni pri skoraj vseh 100 delodajalcih, saj je bila ugotovljena kršitev v zvezi z zagotavljanjem odmora med dvema zaporednima delovnima dneva le pri enem delodajalcu.

Letni dopust

Delodajalci, pri katerih so zaposleni starejši delavci, jim na splošno zagotavljajo pravico do dodatnih 3 dni letnega dopusta (159/2. člen ZDR), vendar pa so bile ugotovljene kršitve v zvezi s to določbo kar pri 7 delodajalcih.

Smo pa med akcijo pregledali dva delodajalca, ki dajeta starejšim delavcem še več pravic kot izhaja iz ZDR. Prvi jim daje namesto 3 dodatnih dni letnega dopusta kar 5, drugi pa šteje za starejšega vsakega delavca, ki dopolni starost 50 let.

b) Izvajanje zakona o preprečevanju dela in zaposlovanja na črno (ZPDZC)

Na podlagi zbranih podatkov ugotavljamo, da delodajalci med akcijo niso zaposlovali na črno, prav tako pa inšpektorji niso ugotovili niti enega primera, ko bi delodajalec z delavcem sklenil pogodbo o mali zaposlitvi.

c) Zaposlovanje in delo tujcev

Starejši delavci so povečini državljani RS, v zvezi s tujci pa ugotavljamo, da jih večina prihaja iz tretjih držav. Med

akcijo je bilo zaposlenih **45 starejših delavcev iz držav bivše Jugoslavije, le eden pa iz ene od držav EU**.

Nepravilnosti v zvezi z zaposlovanjem tujcev je zelo malo, saj so ugotovili le 2 kršitvi, ki sta se nanašali na prijavo dela tujcev.

d) Izvajanje zakona o evidencah na področju dela in socialne varnosti (ZEPDSV)

Od vseh pregledanih delodajalcev jih **94 vodi evidence** na področju dela in socialne varnosti v skladu z ZEPDSV, le **6 pa ne**.

e) Sodelovanje delavcev pri upravljanju

Evropski svet delavcev

Med vsemi 100 delodajalci smo le pri **treh** ugotovili, da so njihovi delavci vključeni v **evropski svet delavcev**.

Eden izmed evropskih svetov delavcev je bil ustanovljen dogovorno na Danskem, za druga dva pa tega podatka nimamo.

V evropskem svetu delavcev sodeluje v vseh primerih **po en delavec**, kot pa poročajo inšpektorji, pa **delodajalci tem delavcem omogočajo neovirano delovanje**.

Delodajalci tako upoštevajo:

- 5. člen zakona o evropskih svetih delavcev (Uradni list RS, št. 59/02; v nad. ZESD), ki se nanaša na posredovanje podatkov o skupnem številu delavcev in podatkov o družbi,
- določbo 28. člena ZSED o letnem obveščanju in posvetovanju evropskega delavskega sveta o poslovnem uspehu in perspektivah družbe ali povezanih družb, ki poslujejo na območju Evropske unije (zlasti nas je zanimalo obveščanje in posvetovanje o stanju zaposlenosti in predvidenem razvoju ter kolektivnih odpustih delavcev), kršitev ni bilo ugotovljenih,
- 29. člen ZSED, ki določa obveščanje in posvetovanje v izjemnih okoliščinah - zlasti o kolektivnem odpustu delavcev; varstvo starejših delavcev v teh družbah do zdaj niso obravnavali kot poseben problem,
- določbo 30. člena ZSED, da so predstavniki delavcev obveščeni o sejah evropskega sveta delavcev,
- določbo 34. člena ZSED o dajanju informacij,
- določbo 35. člena ZDR o zagotavljanju posebnega varstva predstavnikov delavcev.

Pri vseh treh delodajalcih se določbe ZSED izvajajo v celoti, vendar določena tematika, npr. starejših delavcev, za te družbe v Sloveniji doslej še ni bila aktualna, prav tako ne kolektivni odpusti delavcev, saj do teh težav v družbah še ni prišlo. Doslej evropski svet delavcev v zvezi s starejšimi delavci v družbah v Sloveniji še ni imel vidnejše vloge, so pa tematico starejših delavcev na »evropski ravni« obravnavali, vendar bolj na splošno, brez konkretnih podatkov oz. rešitev.

Sodelovanje delavcev pri upravljanju

Pri delodajalcih, kjer delavci niso vključeni v evropski svet delavcev, so inšpektorji preverjali uresničevanje posebnega varstva starejših delavcev po določbah zakona o sodelovanju delavcev pri upravljanju.

Večina delodajalcev je seznanjena z zakonom o sodelovanju delavcev pri upravljanju, vendar pa ga pri vseh delodajalcih ne izvajajo, saj delavci niso izkoristili možnosti do sodelovanja pri upravljanju, ki jim jo daje zakon. Če ga pri delodajalcu izvajajo, so zaposlenim zagotovljene zakonske pravice.

Delodajalci imajo večinoma organiziran svet delavcev ali imajo delavskega zaupnika, večje družbe pa imajo svoje predstavnike delavcev tudi v organih delodajalca.

Pri večini delodajalcev, kjer je bil opravljen nadzor, zaposleni tudi neposredno sodelujejo pri upravljanju z dajanjem predlogov in pobud o boljši organizaciji dela v prid izboljšanja delovnih razmer, doseganja boljših rezultatov pri delu, vendar pa v zvezi s starejšimi delavci inšpektorji niso ugotovili posebnosti.

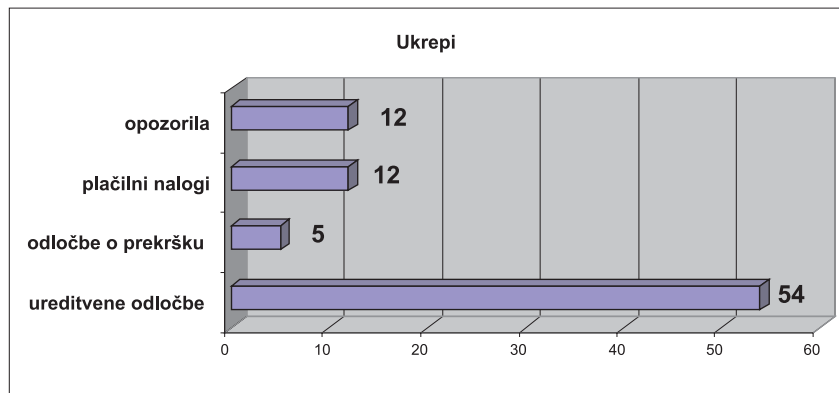
Delodajalci spoštujejo določbe ZSDU, vendar inšpektorji ugotavljajo, da predstavniki delavcev zelo redko obravnavajo problematiko starejših delavcev, saj pri njih ni aktualna oz. nimajo težav na tem področju, prav tako ni bilo potrebe po zadržanju kakšne odločitve delodajalca po 98. členu ZSDU.

Ukrepi

V okviru akcije smo izdali oz. izrekli ukrepe:

- 54 ureditvenih odločb,
- 5 odločb o prekršku,
- 12 plačilnih nalogov ter
- 12 opozoril.

Poudarjamo, da nekateri postopki še niso končani, zato menimo, da bo ukrepanj v končni statistiki še nekoliko več.



Zaključek

Inšpektorji obravnavajo tematiko starejših delavcev tako celovito zelo redko, pa tudi **prijav je bolj malo**.

V okviru akcije smo ugotovili, da je pri delodajalcih, kjer je bil opravljen nadzor, od **vseh zaposlenih le okoli 10 % delavcev starejših**. Ta številka niti ni velika, saj se je veliko oseb v preteklih letih ob dopolnitvi starosti 50 let upokojilo po takrat veljavni pokojninski zakonodaji, veliko starejših pa je tudi prijavljenih na Zavodu RS za zaposlovanje.

Kot poročajo inšpektorji, delodajalci s starejšimi delavci nimajo posebnih problemov; mnogi celo menijo, da ni posebnih razlik glede na druge delavce. V nadzor zajeti delodajalci **poznajo zakonodajo in tudi spoštujejo predpise** o posebnem varstvu starejših delavcev in invalidov.

Delodajalci ocenjujejo starejše kot dobre delavce, ki so bolj predani delu, imajo več delovnih izkušenj in so bolj pripadni delodajalcu. Večina delodajalcev je tudi navedla, da so starejši delavci praviloma bolj zanesljivi ali pa enako zanesljivi kot mlajši. Nekateri so pri tem izpostavili, da so bolj zanesljivi zaradi izkušenj in večje skrbi za varno delo. V zvezi z odsotnostmi starejših delavcev pa imajo delodajalci različne izkušnje. Nekateri tožijo, da so starejši delavci pogostokrat odsotni zaradi bolezni, vendar pa po drugi strani večina zahtuje prav nasprotno in pravi, da starejši delavci niso nikoli ali pa so zelo redko odsotni z dela zaradi bolezni ali poškodb. Odsotnosti delavcev so močno povezane tako s psihofizičnim stanjem delavcev kot s samo dejavnostjo delodajalca in naravo delovnega mesta.

V okviru akcije je sicer bilo ugotovljenih **nekaj kršitev** v zvezi s posebnim

varstvom starejših delavcev in tudi invalidov (pravica do dodatnega dopusta, pridobitev pisnega soglasja za nadurno delo), vendar **ne veliko**, tako da so bolj znak določene nedoslednosti delodajalcev, kot pa da bi bile množične.

Ocenjujemo, da je bila **akcija zelo koristna**. Pokazala je, da je **splošno stanje pri nadziranih delodajalcih dobro**, saj pri večini izpostavljenih vprašanj **nismo ugotovili množičnih kršitev oz. neupoštevanja zakonodaje**. Treba pa je pripomniti, da ni pri vseh delodajalcih tako. Nadzor smo opravili povečini pri večjih delodajalcih, ki delujejo v okviru multinacionalk, saj smo želeli poleg nadzora v zvezi s spoštovanjem delovnopravne zakonodaje preveriti tudi izvajanje določb zakonov o sodelovanju delavcev pri upravljanju in o evropskih delavskih svetih. Večina delodajalcev zaposluje pravne strokovnjake ali kadrovičke, ki poskrbijo, da delodajalec spoštuje zakonodajo, zato so nepravilnosti pri teh redke.

V akciji smo obravnavali problematiko **zaposlenih starejših delavcev**, vendar naj opozorimo, da ocenjujemo, da je na zavodu RS za zaposlovanje prijavljenih veliko starejših oseb, ki so iskalci zaposlitve in predstavljajo težje zaposljivo kategorijo delavcev, ki bi se lahko vključila v krog aktivnega prebivalstva. V zvezi s tem je ministrstvo začelo že leta 2006 s projektom spodbujanja novega zaposlovanja starejših, plačevanjem prispevkov za socialno varstvo in drugimi aktivnostmi, s katerimi bi delodajalce spodbudili k zaposlovanju starejših delavcev (več o tem – Nacionalno poročilo o strategijah socialne zaščite in socialnega vključevanja 2006-2008; MDDSZ, september 2006, str. 17).

STARANJE DELOVNE SILE – NOV IZZIV ZA STROKOVNE DELAVCE

Mirko Vošner, univ. dipl. var. inž.*

UVOD

Staranje prebivalstva je eden glavnih izzivov EU. Na možnost gospodarske rasti in izboljšanja socialnih razmer bo še naprej vplivalo upadanje števila aktivnega prebivalstva in vedno več upoko-jencev. V pripravi na proces staranja se morajo okrepiti prizadevanja za povečevanje zaposlenosti in dvig povprečne starosti ob odhodu s trga dela. Eden izmed pogojev za doseg tega cilja je zagotavljanje varnih in zdravih delovnih razmer.

1. STARANJE DELOVNE SILE

Slovenija mora poleg umne rabe prostora in uporabe fizičnega kapitala skrbno uporabljati potenciala, ki jih predstavljajo njeni prebivalci. Razvoj, ki bi zahteval vedno manj zaposlenih, bi se lahko hitro sprevrgel v socialno in tudi ekonomsko težko obvladljive razmere. Zato je strategija usmerjena v kar največjo stopnjo delovne aktivnosti v vseh starostnih strukturah, to je k taki dohodkovni in socialni politiki, ki bosta zagotavljali, da se bo delo splačalo in bosta ljudi spodbujali k aktivnemu zagotavljanju lastne socialne varnosti, hkrati pa bosta omogočali zagotavljanje kakovostna delovna mesta z gospodarskimi aktivnostmi, ne pa z ohranjanjem delovnih mest le zaradi socialne skrbi.

Hitrejša gospodarska rast je največji spodbujevalec zaposlenosti in najboljše sredstvo socialne varnosti ter družbene vključenosti prebivalstva. Slovenija je na področju človeškega kapitala, zaposlovanja in trga dela na ravni povprečja EU, z dokaj visoko stopnjo socialne varnosti pa jo pogosto presega. Kljub vsemu pa so na trgu dela prevelika strukturna neskladja, izobrazbena raven je prenizka, delež nezahtevnih delovnih mest pa previsok. Zato bo v naslednjih desetih letih Slovenija potrebovala pozitivni neto migracijski tok, ki bo dopolnjeval strukturne primanjkljaje na trgu dela.

Slovenija mora povečati stopnjo zaposlenosti in razširiti delež zaposlenosti starejših. Konkurenčnost gospodarstva je zlasti odvisna od kakovosti delovne sile. Zato potrebujemo reformo izobraževalnih programov kot dosposabljanje zaposlenih.

2. TRENDI IN PRIČAKOVAN RAZVOJ V SVETU

Na področju človeškega kapitala, delovne sile in trga dela veljajo značilnosti:

2.1. Nizek delež aktivne populacije

VZROK: zmanjšana rodnost, podaljševanje življenjske dobe in začetega izobraževanja. CILJ: dvigovanje stopnje delovne aktivnosti, zagotavljanje obnavljanja prebivalstva brez pretiranih migracijskih tokov.

2.2. Rast kakovosti človeških virov

VZROK: izzivi na znanju temelječega gospodarstva in družbe. CILJ: dograjevanje standarda splošne izobrazbe ter pospeševanje vseživljenjskega izobraževanja/učenja.

2.3. Povečanje kakovosti delovnih mest za naraščajočo zahtevnost znanja in sposobnost zaposlenih

VZROK: vse večja konkurenčnost. CILJ: pospeševanje razvoja na znanju temelječega gospodarstva.

2.4. Strukturna neskladja na trgu delovne sile

VZROK: vse večja zahtevnost del, skromna razpoložljiva znanja in sposobnosti, regionalna neskladja. CILJ: pospeševanje prožnih oblik zaposlovanja, uvajanje novih oblik dela.

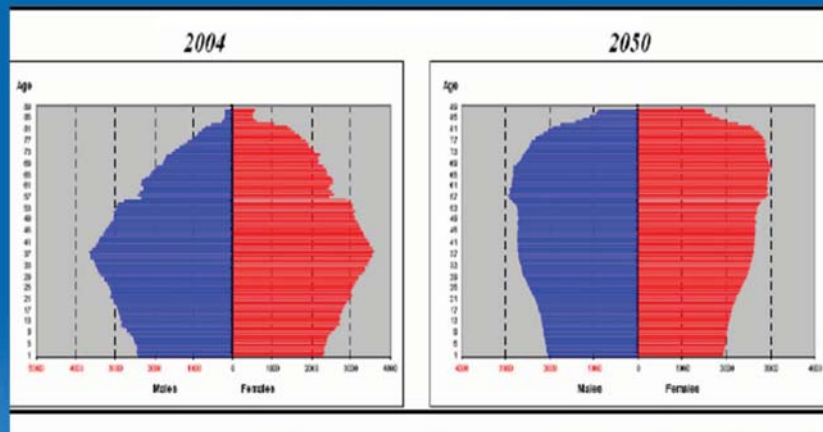
2.5. Trg dela postaja eden ključnih elementov učinkovitega gospodarskega razvoja in podjetniških reform

VZROK: brezposelnost zlasti v ZDA in EU. CILJ: dvig gospodarske rasti.

2.6. Nevarnost neenakega dostopa do znanja in dela

VZROK: neenakomerna porazdelitev dela. CILJ: zmanjševanje socialnih razlik.

Starostni piramidi za prebivalstvo EU-25 leta 2004 in 2050



Vir: Priročnik za pregled dokumentov z vidika staranja, str. 7, 2006.

3. STANJE IN PROBLEMI V SLOVENIJI

Slovenija je na področju človeškega kapitala, zaposlovanja in trga dela v številnih potezah na ravni povprečja EU. Od najrazvitejših držav EU pa nas predvsem loči:

3.1. Nizka stopnja delovne aktivnosti v določenih starostnih skupinah, še posebej nižja aktivnost starejših in mlajših generacij

- stopnja aktivnega prebivalstva med 15 in 64 let v RS 67,9 %, v EU 69,6 %,
- demografske napovedi predvidevajo za RS v letu 2011 soočanje s pomanjkanjem delovne sile.

3.2. Prenizka izobrazbena in kvalifikacijska raven

- aktivno prebivalstvo najbolj zaostaja za EU v izobrazbi, ki je pretežno srednja (RS 18 %, EU nad 25 %),
- posebno je problematična nizka izobrazbena struktura starejših, ki postajajo zaradi tega nekonkurenčni na trgu dela.

3.3. Prevelik delež nezahtevnih delovnih mest

- selitev manj zahtevne proizvodnje iz RS je bilo do zdaj zelo malo,
- premalo je tehnološkega posodabljanja, kar ima za posledico več zdravju škodljivih delovnih mest in s tem povezanega hitrega izstopa posameznikov iz aktivnosti ali pa povečane bolezenske odsotnosti z dela,
- poškodbe na delu, zdravstvene okvare, poklicne bolezni in bolezni, povezane z delom so veliko ekonomsko breme tako za delodajalca kot za delavce,
- ocenjuje se, da je takšna škoda v podjetju tri- do petkrat višja od bruto plače poškodovanega ali zbolelega delavca.

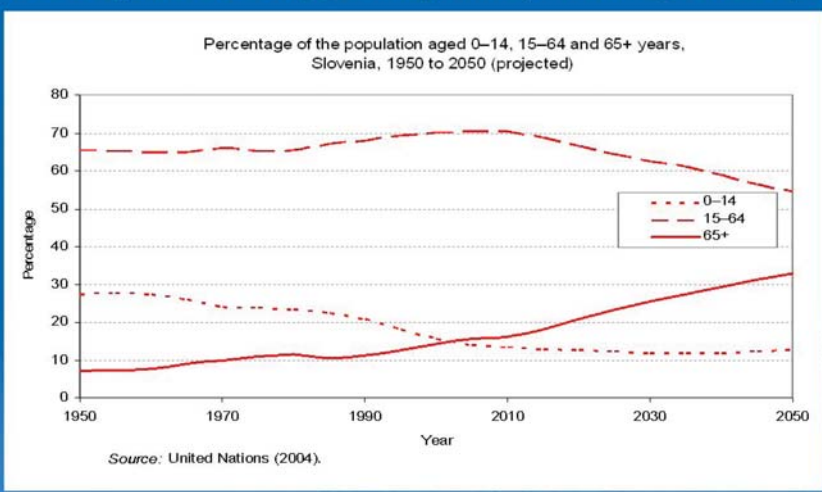
3.4. Strukturna neskladja

- izobrazbena, poklicna in regionalna neskladja.

3.5. Nezadostna fleksibilnost trga dela

- večja fleksibilnost na trgu dela in pri zaposlovanju, pogostejše delne in začasne zaposlitve, lažji pretok in mobilnost delovne sile,

Slovenija se vse bolj približuje fazi pretiranega staranja



- neustrezna plačna politika, ki onemogoča prilagodljivost stroškov dela na podjetniški ravni.

3.6. Neenak dostop do dela in kapitala

- visoka stopnja socialne varnosti gre pogosto na račun nizke produktivnosti zaposlovanja, kar nekaterim skupinam bolj škodi kot koristi (invalidom, mladim in starejšim) in botruje dolgotrajni brezposelnosti,
- na trgu se pojavljajo posebne rizične skupine (nekvalificirani, invalidi, starejše osebe).

4. IZZIVI IN CILJI

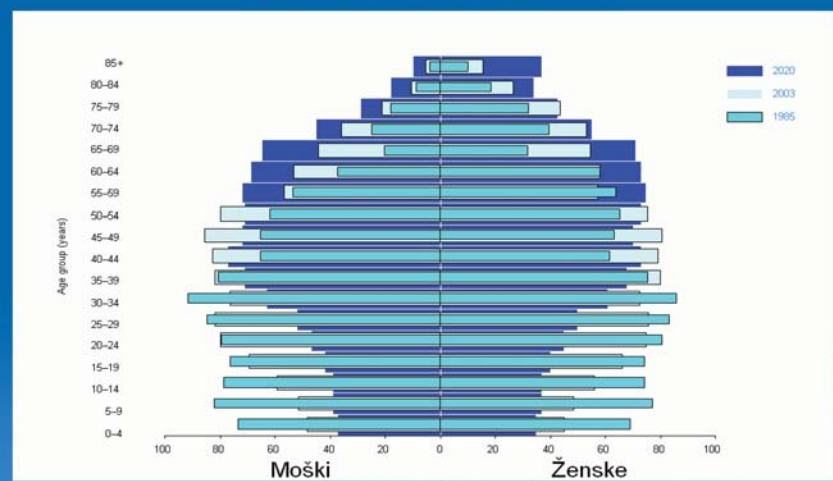
4.1. Izboljšati stopnjo delovne aktivnosti

- povečati stopnjo (samo)zaposlenih starejših, s čimer bi preprečili njihovo

vo prezgodnjo selitev med t.i. vzdrževano prebivalstvo,

- ustaviti padajoče razmerje med delovno aktivnimi in upokojenci (1 proti 1,64),
- zaradi prezgodnjega umika s trga delovne sile postanejo starejši prehitri porabniki socialnih fondov,
- neizrabljena delovna sila se usmerja v sivo ekonomijo, ki povzroča zmanjševanje števila delovnih mest za mlajšo generacijo,
- povečati stopnjo delovne aktivnosti mladih, ki pa ne sme ogroziti dviga izobrazbene ravni (bolonjski proces - primerljivo izobrazbo bo treba dosežati v krajšem študijskem času),
- omejiti študentsko delo in bonitete, ki podaljšujejo čas dokončanja študija,
- uvesti finančne pomoči študentom (krediti, štipendije),

Življenjska piramida slovenskega naroda v letih 1985, 2003 in 2020



- zaradi napovedanega primanjkljaja delovne sile bo treba spodbuditi selektivno migracijo z ekonomskimi, s socialnimi in političnimi merili.

4.2. Izboljšati izobrazbeno in kvalifikacijsko sestavo aktivnega prebivalstva

- v izobraževanje vključiti, poleg mladim, tudi odrasle s poudarkom na odgovornosti za povečanje znanja udeležencev (javne in zasebne šole, podjetja-neformalni sistem izobraževanja-certifikatni sistem).

4.3. Povečati delež zahtevnih in po znanju intenzivnih delovnih mest

- okrepiti razvojno in raziskovalno dejavnost v podjetjih v povezavi z univerzami in inštituti,
- spodbujati tehnološko posodabljanje, management znanja, zaposlovanje raziskovalcev v gospodarstvu, idr.,
- v resoluciji nacionalnega programa o VZD so celo opredeljene spodbude za vlaganje v varno in zdravo delo (znižani prispevki za poškodbe pri delu in poklicne bolezni delodajalcem, ki imajo podpovprečno število poškodb pri delu, država naj bi pomagala delodajalcem pri pridobitvi ugodnih posojil za izboljšanje VZD).

4.3. Razreševati strukturna neskladja in povečati fleksibilnost na trgu delovne sile

- povečevati prožno varnost (olajšanje dostopa do finančnih skladov za pospeševanje investicij, nižji prispevki delodajalcev za socialno varnost pri težje zaposljivih, poklicno usmerjanje in štipendiranje).

4.4. Omejevanje neenakosti na trgu delovne sile

- programi politike zaposlovanja se morajo selektivno usmerjati na najbolj ranljive skupine (neizobraženi, mladi, starejši),
 - spodbujati samozaposlovanje.
- Če hoče Slovenija vstopiti v gospodarstvo in družbo znanja brez velikih socialnih izgub, ki bi ta prehod blokirale od znotraj, mora ohraniti relativno visoko stopnjo socialnega soglasja in zaupanja med socialnimi skupinami in socialnimi partnerji.



5. POLOŽAJ STAREJŠIH NA TRGU DELA

Delovno aktivni prebivalci Slovenije so obvezni zavezanec pokojninskega in invalidskega zavarovanja, po katerem na podlagi t.i. »medgeneracijskega principa« del dohodka odvajajo za pokojnine upokojencev. Na podlagi pokojninske zakonodaje, ki je veljala do leta 1999 je določala starostno upokojevanje za moške pri 58. letih starosti in 40. letih zavarovalne dobe, za ženske pa pri 53. letih starosti in 35. letih zavarovalne dobe. Hkrati je bila mogoča starostna upokojevanje za najmanj 20 let zavarovalne dobe pri starosti 63 let za moške in 58 let za ženske. Zakonodaja je omogočala tudi predčasno upokojevanje za moške pri 55. letu starosti in 35. letih zavarovalne dobe, za ženske pa pri 50 letu starosti in 30. letih zavarovalne dobe.

V času spremembe družbeno-ekonomskih razmer v začetku devetdesetih let, ki ga imenujemo čas tranzicije, se je zaostril tudi položaj na trgu delovne sile. Prihajalo je do številnih stečajev podjetij, še zlasti v gospodarskem sektorju, kar je privedlo do presežnih delavcev. Zato je bilo zlasti za starejše delavce upokojevanje najugodnejša rešitev pred brezposelnostjo. Za reševanje problema presežnih delavcev so predčasno upokojevanje uporabljala številna podjetja. V tem obdobju je politika zaposlovanja z različnimi ukrepi še dodatno spodbujala upokojevanje presežnih delavcev, da bi na ta način najenostavneje preprečila socialne in ekonomske posledice naraščajoče brezposelnosti. V tem obdobju naj bi se samo z različnimi oblikami predčasnega upokojevanja dodatno upokojilo več kot 30.000 delavcev, kar je ob si-

ceršnjem trendu upokojevanja močno poslabšalo razmerje med aktivno populacijo in upokojenci.

5.1 Starostne upokojitve

Leto	Št. starostnih upokojencev
1990	204.532
1995	256.887
1996	263.971
1997	267.896
1998	273.440
1999	278.596
2000	284.925
2001	291.584
2002	299.006
2003	304.631
2004	312.624
2005	318.383

Vir: www.zpiz.si/img/letno_poročilo2005/image004.gif

Nezadržnemu trendu starostnega upokojevanja je nujno sledila reforma pokojninskega sistema, ki je bistveno zaostrila pogoje upokojevanja. Pravico do starostne pokojnine pridobijo moški pri 58 letih starosti in 40 leti zavarovalne dobe, ženske pa pri enaki starosti in z 38 leti zavarovalne dobe. Z najmanj 20 leti zavarovalne dobe lahko moški pridobijo starostno pokojnino pri 63, ženske pa pri 61 letih starosti.

5.1.1 Zaostritev pogojev za starostno pokojnino

- > 58 let starosti / 40 let (38 let - ženska) pokojninske dobe,
- > 63 let (moški); 61 let (ženska) / 20 let pokojninske dobe,
- > 65 let (moški); 63 let (ženska) / 15 let zavarovalne dobe.

5.1.2 Znižanje starostne meje zaradi otrok

- > 1 otrok (8 mesecev),
- > 2 otroka (20 mesecev),
- > 3 otroke (36 mesecev),
- > za vsakega nadaljnjega otroka (20 mesecev).

5.1.3 Znižanje starostne meje zaradi zaposlitve pred 18 letom (ženske):

- > za ves čas trajanja obveznega zavarovanja pred dopolnjenim 18. letom.

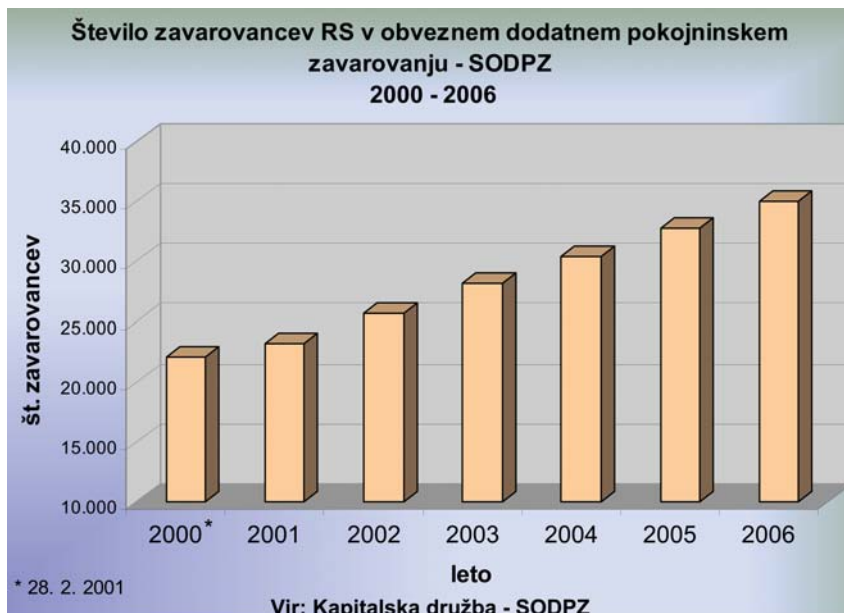
5.1.4 Prenehanje zavarovalne dobe s povečanjem (beneficirana delovna doba)

Zakon o pokojninskem in invalidskem zavarovanju (Uradni list RS, št. 106/99, v nadaljevanju ZPIZ-1) je posredno odpravil instrument zavarovalne dobe, ki se šteje s povečanjem (beneficirana delovna doba), s katerim so se lahko predčasno upokojevali delavci, ki so delali na zdravju nevarnih in škodljivih delovnih mestih (rudarji, jeklarji, livarji, avtoprevozniki, piloti, radiologi, policisti,...), ali pa jih zaradi narave in zahtevnosti dela svojega poklica (različni umetniški poklici, športniki, ..) ne bi mogli opravljati do redne starostne upokojitve.

Kot alternativo je zakon uveljavil vključitev v obvezno dodatno pokojninsko zavarovanje, ki je po ZPIZ-1 zbiranje prispevkov delodajalcev, da bi se iz zbranih sredstev zagotavljale pravice do poklicne pokojnine oziroma druge pravice, ki bi jih poleg pravic iz obveznega zavarovanja uživali zavarovanci, ki opravljajo posebno težka in zdravju škodljiva dela, ter zavarovanci, ki opravljajo dela, ki jih po določeni starosti ni moč uspešno poklicno opravljati.

V obvezno dodatno zavarovanje so vključena vsa delovna mesta:

- za katera se je ob uveljavitvi ZPIZ-1 štela zavarovalna doba s povečanjem,
- jih kot takšna določi posebna komisija, ki jo imenuje minister za delo na podlagi meril in kriterijev, ki jih določi vlada Republike Slovenije, ali
- so določena v zakonu.
- > vključitev v **obvezno dodatno pokojninsko zavarovanje** ter upoštevati:
- > *izjeme*; 25 let (moški) 23 let (ženske) pokojninske dobe, ki delajo na delovnih mestih, kjer se zavarovalna doba šteje s povečanjem.



6. PRAVNO VARSTVO STAREJŠIH DELAVCEV

(Zakon o delovnih razmerjih - ZDR)

6.1. Posebno pravno varstvo pred odpovedjo - starejši delavci

(1) Delodajalec ne sme starejšemu delavcu brez njegovega pisnega soglasja odpovedati pogodbe o zaposlitvi iz poslovnega razloga, dokler delavec ne izpolni minimalnih pogojev za pridobitev pravice do starostne pokojnine, razen če mu ni zagotovljena pravica do denarnega nadomestila iz naslova zavarovanja za primer brezposelnosti do izpolnitve minimalnih pogojev za starostno pokojnino.

Pojem »starejši delavec«:

Starejši delavci so *delavci, ki so starejši od 55 let*. To pravilo velja splošno za moške in za ženske, vendar se bo za ženske v celoti upoštevalo šele od 1. 1. 2014, ko se tudi v skladu z ZPIZ-1 uveljavijo enaki minimalni starostni pogoji za moške in ženske za pridobitev pravice do starostne pokojnine. V prehodnem

obdobju je treba upoštevati posebno prehodno ureditev za ženske, saj se posebno varstvo zagotavlja delavkam ob drugačni, nižji starosti, in sicer:

- ob uveljavitvi ZDR delavkam, ki izpolnjujejo starost 51 let,
- nato pa se starost za delavke vsako leto zvišuje za štiri mesece.

Starejši delavci uživajo posebno varstvo. Eden od vidikov varstva starejših delavcev je tudi posebno varstvo pred odpovedjo. Varstvo starejših delavcev pred odpovedjo obsega prepoved redne odpovedi iz poslovnega razloga brez delavčevega pisnega soglasja ves čas, dokler delavec ne izpolni minimalnih pogojev za pridobitev pravice do starostne pokojnine, razen če mu ni za ta čas zagotovljena pravica do denarnega nadomestila. Navedena prepoved ne velja v primeru odpovedi v postopkih za prenehanje delodajalca.

6.2. Prepoved opravljanja dela preko polnega delovnega časa

(1) Nadurno delo se ne sme uvesti, če je delo možno opraviti v polnem delovnem času z ustrežno organizacijo in

Zavarovalna doba, ki se šteje s povečanjem - Metal Ravne, d.o.o.

Leto	Št. zaposlenih	Zavarovalna doba, ki šteje s povečanjem	KD - ODPZ	SKUPAJ	%
2001	1.045	218	295	513	49,09
2002	1.017	184	295	479	47,10
2003	962	159	304	463	48,13
2004	945	142	338	480	50,79
2005	966	130	356	486	50,31
2006	975	122	366	488	50,05

Vir: Metal Ravne, d.o.o. - kadrovska služba

delitvijo dela, razporeditvijo delovnega časa z uvajanjem novih izmen ali z zaposlitvijo novih delavcev.

(2) Delodajalec ne sme naložiti dela preko polnega delovnega časa:

- delavki ali delavcu v skladu z določbami tega zakona zaradi varstva nosečnosti in starševstva,
- **starejšemu delavcu,**
- delavcu, ki še ni dopolnil 18 let starosti,
- delavcu, kateremu bi se na podlagi mnenja zdravniške komisije zaradi takega dela poslabšalo zdravstveno stanje,
- delavcu, ki ima polni delovni čas krajši od 36 ur na teden zaradi dela na delovnem mestu, kjer obstajajo večje nevarnosti za poškodbe ali zdravstvene okvare,
- delavcu, ki dela krajši delovni čas v skladu s predpisi o pokojninskem in invalidskem zavarovanju, predpisi o zdravstvenem zavarovanju ali drugimi predpisi.

6.3. Trajanje letnega dopusta

(1) Delavec ima pravico do letnega dopusta v posameznem koledarskem letu, ki ne more biti krajši kot štiri tedne, ne glede na to, ali dela polni delovni čas ali krajši delovni čas od polnega. Minimalno število dni letnega dopusta delavca je odvisno od razporeditve delovnih dni v tednu za posameznega delavca.

(2) Starejši delavec, invalid, delavec z najmanj 60 % telesno okvaro in delavec, ki neguje in varuje otroka s telesno ali duševno prizadetostjo, ima pravico do najmanj treh dodatnih dni letnega dopusta.

6.4. Varstvo starejših delavcev

> **Delavci, starejši od 55 let, uživajo posebno varstvo**

Po tem zakonu se šteje za *starejšega delavca* tisti delavec, ki je starejši od 55 let. Starostna meja je določena za oba spola enako, kar je glede na dosedanje veljavno zakonodajo sprememba; doslej je bila starostna meja določena za ženske nižje (50 let). Iz tega razloga je v *prehodnih določbah* urejen prehodni režim, v katerem se postopno zvišuje starostna meja za ženske. Po ZDR uživajo posebno varstvo ob uveljavitvi zakona 1. 1. 2003 starejše delavke, ki ob uveljavitvi zakona izpolnjujejo pogoj starosti 51 let. Starostna meja se postopno zvišuje, tako da naj bi bila do 1. 1. 2014 (do polne uveljavitve enake minimalne starosti za vse delavce) za oba spola izenačena.

Splošna določba o posebnem varstvu starejših delavcev iz tega člena je konkretizirana z naslednjimi pravicami starejših delavcev po tem zakonu:

- pravica do dela s krajšim delovnim časom v primeru delne upokojitve,
- prepoved nadurnega ali nočnega dela brez delavčevega soglasja,
- neenakomerna razporeditev ali pre-razporeditev delovnega časa,
- pravica do najmanj treh dodatnih dni letnega dopusta,
- posebno varstvo pred odpovedjo pogodbe o zaposlitvi iz poslovnega razloga.

6.5. Krajši delovni čas

> **Starejši delavec lahko sklene delovno razmerje oziroma ima pravico, da začne delati s krajšim delovnim časom od polnega, če se delno upokoji.**

Delovni čas je eden od bistvenih pogojev dela in ena od obveznih sestavin pogodbe o zaposlitvi, ki se lahko spremeni samo s soglasjem volj obeh pogodbenih strank.

Zavarovanec, ki je izpolnil pogoje za pridobitev pravice do starostne pokojnine, lahko pridobi pravico do delne pokojnine, če je v delovnem razmerju z največ polovico polnega delovnega časa. Delna pokojnina se zavarovancu odmeri v višini polovice starostne pokojnine, ki mu gre na dan uveljavitve delne pokojnine, glede na dopolnjeno pokojninsko dobo, pokojninsko osnovo in starost in se potem usklajuje kot druge pokojnine. Po prenehanju pogodbe o zaposlitvi s krajšim delovnim časom in uživanja delne pokojnine ima zavarovanec naslednje možnosti:

- izplačilo usklajenega zneska starostne pokojnine, ugotovljene ob odmeri delne pokojnine,
- odstotno povečanje starostne pokojnine, ugotovljene ob odmeri delne pokojnine, glede na dejansko dopolnjeno zavarovalno dobo v času prejemanja delne pokojnine in starost na dan uveljavitve odstotnega povečanja, ali
- ponovno odmero starostne pokojnine ob upoštevanju dejanske dopolnjene zavarovalne dobe in plače v času prejemanja delne pokojnine in starosti na dan uveljavitve ponovne odmere.

6.6. Omejitev nadurnega in nočnega dela

> **Starejšemu delavcu delodajalec brez delavčevega pisnega so-**

glasja ne sme odrediti nadurnega ali nočnega dela.

Določba ureja nadurno in nočno delo starejših delavcev, in sicer tako, da veže njegovo opravljanje na soglasje delavca.

Določba o varstvu starejših delavcev v zvezi z nadurnim in nočnim delom je novost v slovenski delovni zakonodaji. Vanjo je vključena ob upoštevanju Priporočila MOD št. 162 o starejših delavcih, po katerem naj bi se starejšim delavcem, upošteva njihove sposobnosti, prilagodile oblike delovnega časa, ki jih pretirano obremenjujejo, še posebej pa naj bi se omejilo nadurno delo.

Zakon torej varuje starejšega delavca s tem, ko določa, da mu delodajalec brez njegovega soglasja ne sme odrediti nadurnega ali nočnega dela. Prepoved torej ni absolutna, starejši delavci, ki to zmorejo in želijo, lahko opravljajo takšno delo, če s tem pisno soglašajo. Zakon sicer izrecno ne določa, da mora delavec podati predhodno pisno soglasje, se pa to lahko razbere iz zakonske dikcije. Če delodajalec ne sme odrediti nadurnega ali nočnega dela brez pisnega soglasja delavca, potem mora delodajalec to soglasje imeti, preden mu takšno delo odredi.

Če delodajalec starejšemu delavcu brez njegovega soglasja odredi nadurno ali nočno delo, ima inšpektor za delo pravico in dolžnost, da delodajalcu z odločbo odredi, da zagotovi izvajanje zakona, prav tako pa ga v tem primeru kaznuje za prekršek.

7. VPLIV STARANJA DELOVNE SILE NA SISTEM VZD

7.1. Začetni pozitivni vpliv zaradi:

- pridobljenih delovnih izkušenj,
- dobrega poznavanja delovnih procesov.

7.2. Negativni vpliv zaradi:

- podcenjevanje nevarnosti ob dolgoletnih izkušnjah,
- slabši reakcijski čas-čas odzivnosti na nevarnost,
- zmanjšana fizična moč,
- spremenjena delazmožnost,
- pretirana rutina dela,

ki vsaj posredno vplivajo na:

- ✓ število poškodb na delu,
- ✓ negativne kazalnike zdravja (absentizem, idr.),
- ✓ stroške zdravstvene in pokojninske blagajne.

7.3. Načrtovanje zaposlovanja kadrov

- premeščanje starejših delavcev
- uvajanje različnih oblik dela (krajši delovni čas, delo na domu, ...)

7.4. Revizija ocene tveganja

- poudarek na zdravstveni zmožnosti starejših delavcev

7.5. Dopolnitev obsega preventivnih zdravstvenih pregledov

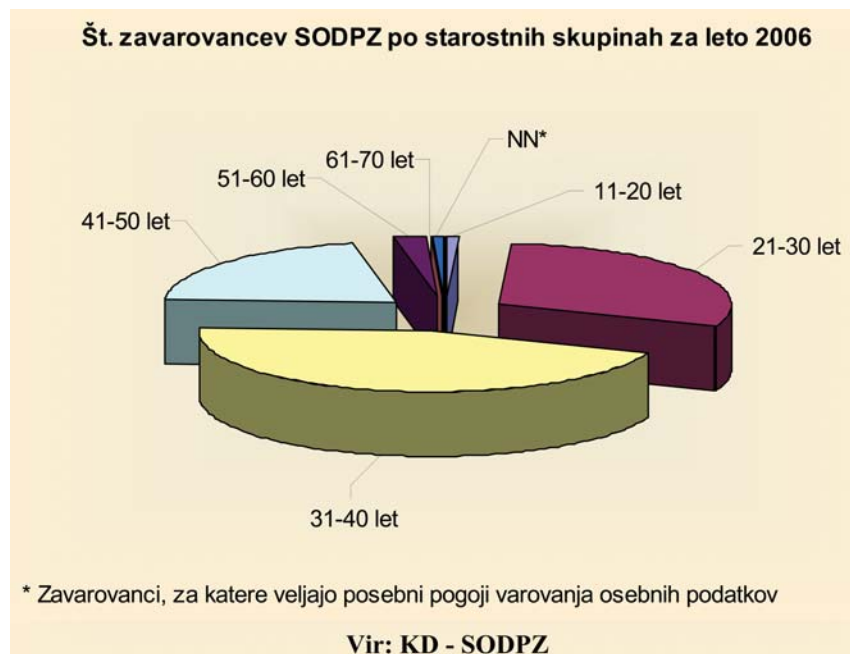
- obseg in kriteriji preventivnih zdravstvenih pregledov starejših delavcev

7.6. Dopolnjeni/ spremenjeni programi usposabljanj

7.7. Usmerjen nadzor strokovnih delavcev pri izvajanju ukrepov VZD na DM

8. STAREJŠI DELAVCI - IZZIV ZA STROKOVNE DELAVCE

- ❖ prilagoditi izobraževalne programe za dodatna usposabljanja ali notranje prekvalifikacije zaradi upadanja delazmožnosti,
- ❖ načrtovanje in premeščanje kadrov,
- ❖ nadzor nad spoštovanjem in izvajanjem ukrepov VZD,
- ❖ dodatno obvezno pokojninsko zavarovanje - vloga nedavno imenovane 9-članske komisije za ob-



vezno dodatno pokojninsko zavarovanje (predstavniki vlade, delodajalcev in delojemalcev),

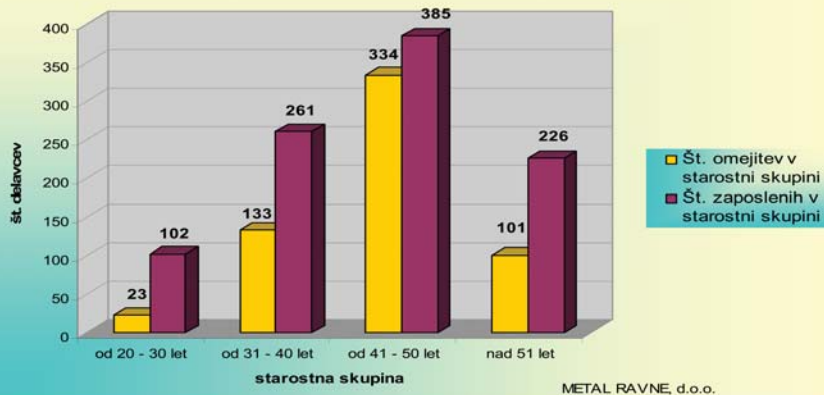
- ❖ priprava bistvenih podatkov s področja VZD za oceno delazmožnosti na senatih invalidskih komisij I. stopnje

- ❖ **nevarnost poškodbe na delu!**
- ❖ revizija OT - določitev DM glede na specifične zahteve,
- ❖ načrtovan rekreativni oddih,
- ❖ odmori med delom,
- ❖ poudarjena vloga pooblaščenega zdravnika,
- ❖ zdravstvene omejitve, ukrepanje, nadzor.

9 ZAKLJUČEK

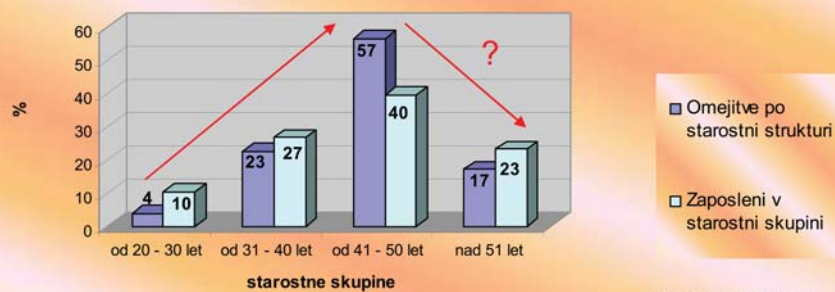
Staranje delovne sile na trgu dela je nezadržen pojav, ki ga povzroča vrsta gospodarskih, socialnih, demografskih

**Št. zdravstvenih omejitev
1998 - 2006**



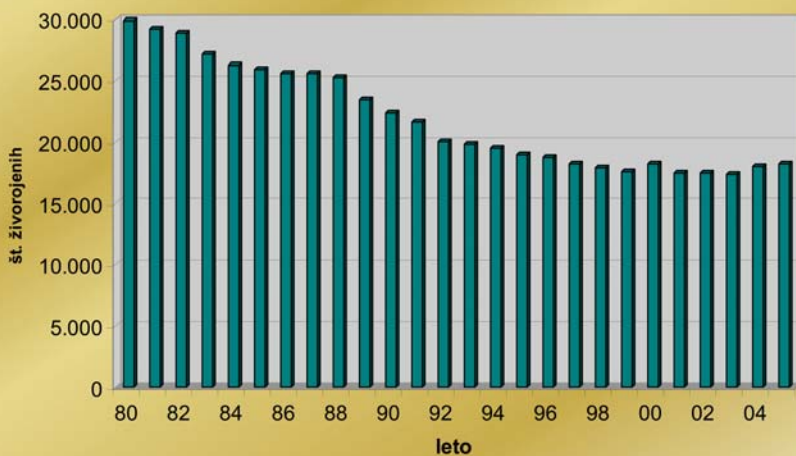
Vir: Metal Ravne, d.o.o. - kadrovska služba

Zdravstvene omejitve



Vir: Metal Ravne, d.o.o. - kadrovska služba

ŠTEVILO ŽIVOROJENIH OTROK V SLOVENIJI



Vir: Delo, 10.april 2007, str. 6

in nenazadnje političnih dejavnikov. Na eni strani se že dalj časa soočamo z očitnim trendom upadanjem števila rojstev, kar že povzroča pomanjkanje delovne sile pri nekaterih specifičnih poklicih. Na drugi smo priča zaostrenim pogojem upokojevanja, ki starejšo delovno aktivno populacijo zadržuje pred prezgodnjim upokojevanjem. Za daljše ohranjanje aktivne delovne populacije na trgu dela je vzpostavljane ustreznih ukrepov s področja VZD eden izmed izzivov tako za strokovne delavce kot pooblaščenec zdravnikov. Zato je toliko pomembnejše soočiti se z aktualnimi trendi staranja delovne sile ter temu primerno naravnati učinkovite ukrepe za ohranjanje delovne kondicije zaposlenih.

9 VIRI IN LITEARTURA

1. Komisija EU. Demografska prihodnost Evrope. Bruselj, 2006.
2. Svet EU. Poročilo o socialni zaščiti. Bruselj, 2006.
3. Komisija EU. Socialne razmere v Evropski uniji. 2004.
4. Sodelovanje javnih zavodov za zaposlovanje Srednje Evrope - zaposlovanje starejših. 2001.
5. <http://www.zpiz.si>
6. <http://www.zzzs.si>
7. <http://www.stat.si>
8. Poslovno poročilo. Kapitalska družba - Sklad obveznega dodatnega pokojninskega zavarovanja (SOD-PZ). 2005.
9. Priročnik za pregled dokumentov z vidika staranja, 2006.
10. SIJ - Metal Ravne, d.o.o., kadrovska služba.

* Predsednik Zbornice za varnost in zdravje pri delu, Miklošičeva cesta 38, Ljubljana

ZNANSTVENA PRILOGA SCIENCE SUPPLEMENT

Urednik/Editor
prim. prof. dr. **Marjan Bilban**, dr. med.

VSEBINA – CONTENTS

Miran Pavlič,
Klinični center Ljubljana,
Zaloška 2, Ljubljana.
E-pošta: miran.pavlic@kclj.si

Mirko Markič,
Univerza na Primorskem,
Fakulteta za management Koper,
Cankarjeva 5, Koper.
E-pošta: mirko.markic@fm-kp.si

ZAZNAVANJE KAKOVOSTI VARNOSTI IN ZDRAVJA PRI DELU KOT PODLAGA ZA NJENO OBVLADOVANJE

Osnovni namen raziskave je bil pridobiti podatke in informacije o stališčih stroke do obstoječega obvladovanja poslovno-organizacijskega sistema varnosti in zdravja v Sloveniji. V ta namen smo opravili kvantitativno raziskavo na naključnem vzorcu 280 izbranih anketiranih strokovnjakov, ki so imeli različne delovne izkušnje na področju varnosti pri delu. Anketni vprašalnik je obsegal šest skupin vprašanj, s katerimi smo poskušali od anketirancev pridobiti njihovo kar najbolj objektivno zaznavanje kakovosti varnosti in zdravja pri delu. Poleg ugotovljenih splošnih podatkov in informacij o delovnih izkušnjah in strokovnem statusu smo pridobili oceno o stanju kakovosti varnosti in zdravja, zadovoljstvo z institucijami na področju varnosti in zdravja, oceno o zadovoljstvu delavcev in njihovih delodajalcev s stanjem varnosti in zdravja pri delu. Izdelan je model nacionalnih prioritet na področju varnosti in zdravja pri delu, ki naj bi bil v pomoč vsem, ki sodelujejo pri načrtovanju, izvajanju in nadzoru tega področja ter si nenehno prizadevajo za višjo kakovost življenja in dela.

Ključne besede: anketa, delojemalci, delodajalci, kakovost, model prioritet, podjetja in druge organizacije, stanje, strokovna javnost, varnost in zdravje, zadovoljstvo.

ASSESSMENT OF OCCUPATIONAL SAFETY AND HEALTH PROTECTION QUALITY AS A BASIS FOR THEIR MANAGEMENT

The main goal of the research is to acquire data about the standpoint of the profession regarding current management of the safety at work and health protection system in Republic of Slovenia. To achieve the above goal quantitative research has been performed using the sample of 280 randomly selected experts with various professional experiences in the occupational safety field. Questionnaire comprises six groups of questions aimed to acquire impartial opinions about the quality of occupational safety and health protection. Besides general data and information about professional experiences and title, the questionnaire comprises estimations of the quality of occupational safety and health protection, satisfaction with institutions engaged in occupational safety and health protection, evaluation of attitude of workers and their employers towards the level of occupational safety and health protection. We have prepared the priority model of occupational safety and health protection on the national level with a goal to provide support to all who are dealing with planning, implementation and control of the above branch and are actively participating in higher quality of life and work.

Keywords: survey, employees, employers, quality, priority model, companies and other organisations, condition, professional public, safety and health, contentment.

ZAZNAVANJE KAKOVOSTI VARNOSTI IN ZDRAVJA PRI DELU KOT PODLAGA ZA NJENO OBVLADOVANJE

mag. Miran Pavlič,
dr. Mirko Markič

1. UVOD

Obvladovanje celovitega sistema varnosti in zdravja pri delu, ki poleg izvajanja tehničnih obsegov še izvajanje drugih, npr. zdravstvenih, socialnih, vzgojnih, pravnih in drugih varnostnih ukrepov, bi bilo brez dobro pripravljenih izhodišč za načrte (npr. snovanje smotrov in ciljev) in programov tudi na drugih stičnih področjih in brez uporabe sodobnih informacijskih pripomočkov težko ali pa sploh neizvedljivo. [1] Ustvarjanje večjega števila in boljših služb je bil cilj, ki si ga je marca 2000 Evropska unija zastavila na lizbonskem Evropskem svetu. Varnost in zdravje sta bistvena elementa v smislu zagotavljanja kakovosti dela, hkrati pa tudi zelo pomembna indikatorja v sporočilu Komisije »Investing in quality« (investiranje v kakovost). Politika Evropske unije o varnosti in zdravju pri delu mora držati korak s spremembami in novimi zahtevami z namenom promoviranja »ugodja pri delu« (well-being),¹ še pomembnejše pa je dejstvo, da je v letu 1999 število nezgod (v nekaterih državah članicah in v nekaterih panogah) začelo ponovno naraščati. Poleg tega je v državah kandidatkah povprečna pogostost nezgod pri delu precej nad povprečjem v EU, predvsem zaradi večje specializacije na delovnih področjih, ki se jih tradicionalno šteje za visoko tvegana. [2]

Znano dejstvo je, da so »novo nastajajoče« bolezni, kot so stres, depresija, anksioznost, nasilje na delu, izsiljevanje in zastraševanje, »krive« za 18 % vseh problemov, ki so povezani z zdravjem pri delu; četrtina od njih je vzrok za dvo - ali večtedensko odsotnost z dela. [3] Te težave so dvakrat pogostejše na področju izobraževanja in v zdravstveno-socialnih službah. Težave so (bolj kot zaradi izpostavljenosti specifičnim tveganjem) povezane s

številnimi dejavniki, kot so organizacija dela, specifičnost delovnega časa, hierarhični odnosi, utrujenost pri delu zaradi prevoza, raven sprejemanja etičnih in kulturnih razlik znotraj podjetja itd. Tem problemom je treba nameniti posebno pozornost v okviru globalnega konteksta, ki ga ILO (MOD-Mednarodna organizacija dela) definira kot ugodje pri delu - »well-being«.²

Za doseg tega cilja je treba vključiti vse akterje - na primer upravne organe, socialne partnerje, podjetja, zavarovalnice - in spodbujati njihovo medsebojno sodelovanje. [4] Socialna agenda, ki jo je sprejel Evropski svet v Nici, je opredelila bistvene elemente nove strategije Evropske unije za pomoč pri »predvidevanju in odzivanju na spremembe v delovnem okolju«. Nova strategija je izid širokega spektra različnih pogledov na problematiko. Na primer, Evropski parlament je v zvezi z resolucijo o socialni agendi pozval Komisijo, da »vpelje realno strategijo Evropske unije glede varnosti in zdravja pri delu, ki bo temeljila na določevanju skupnih primerljivih ciljev, ki bo vsebovala akcijski načrt za krepitev implementacije, nadzora in vrednotenja obstoječih direktiv, in ki bo vključevala dodatne zakonodajne pobude o tveganjih, ki niso dovolj dobro (ali pa sploh ne) pokriti, kot kožne bolezni zaradi izpostavljenosti sončnim žarkom, stres, okvare mišično-kostnega sistema in nove delovne situacije, ter bo spodbujala uporabo analiz tveganja pri preventivi. The advisory committee on safety, hygiene and health protection at work (ACSHH) - Svetovni odbor za varnost, higieno in varovanje zdravja pri delu, ki vključuje socialne partnerje, je sprejel svoje mnenje decembra 2001. Pospešena posvetovanja so postavila temelj za novo strategijo Evrop-

ske unije za obdobje 2002 do 2006, ki vzpostavlja skladen politični okvir in predlaga konkretne aktivnosti skupaj s celotnim razporedom implementacije. Poleg tega sta varno in zdravo delovno okolje ter organiziranost dela pomembna dejavnika, ki neposredno ali posredno vplivata na uspešnost gospodarstva ter na negospodarstvo in na podjetja. Natančna zveza med varnostjo in zdravjem pri delu in konkurenčnostjo je kompleksnejša od zgolj določitve stroškov za doseganje skladnosti s predpisi. [5] Kar se tiče gospodarstva (ekonomije), je »nekakovost« dela izražena kot izguba proizvodnih zmogljivosti npr. v 500 milijonih izgubljenih delovnih dni v letu 1999 kot posledica nezgod pri delu ali težav z zdravjem - in s stroški odškodnin in podpor, kar je veliko finančno breme za podjetja. Več kot 350.000 ljudi je bilo prisiljenih zamenjati službo ali delovno mesto ali delovni čas, skoraj 300.000 jih ima različne stopnje delovne nezmožnosti, od tega jih je 15.000 trajno izključenih iz dela. Če ne upoštevamo velikih osebnih tragedij, ki so s tem povezane, je to izguba virov delovne sile, še posebej, če upoštevamo staranje delovne populacije. [6] V globalnem gospodarstvu pa bi lahko rekli, da postajajo stroški v breme vseh. [7] Nacionalna vizija jasno izraža strategijo in nudi cilje ter ukrepe nacionalnega programa varnosti in zdravja pri delu.³[1] S cilji se nato lahko poistovetijo vladne institucije, delodajalci, delojemalci, sindikati in strokovne institucije. Ti tudi podpirajo večje sodelovanje, inovativnost in aktivnost pri razvijanju najučinkovitejših načinov, kako doseči zastavljene cilje.

Pred snovanjem ciljev pa je na vrsti ugotavljanje obstoječega stanja iz raz-

¹ Koncept »well-being at work« (ugodja pri delu) je razvil ILO - Mednarodna organizacija dela.

² Ugodje pri delu je stanje, ko so v pravi meri zadovoljene fizične, psihične in socialne potrebe.

³ Sistem varnosti in zdravja pri delu je pod sistem države kot celote in sestavni del poslovnih sistemov, ki imajo svoje smotre in cilje. Razvoj sistema mora temeljiti na kreativnosti (videnju oz. viziji stroke v bodočnosti) in ne na rutinerstvu, odzivanju na zahteve zakonodaje.

ličnih zornih kotov. To ni vedno lahko in razumljivo, ker vsak, ki sodeluje pri snovanju, načrtovanju, izvedbi in kontroli varnosti in zdravja pri delu, razpolaga z različnimi znanji, vednostmi in vrednotami. Ker je raziskovanje obstoječega stanja mogoče na različne načine (kvantitativno in kvalitativno raziskovanje) in iz različnih vsebin (npr. iz tehničnega, zdravstvenega, pravnega, sociološkega, organizacijskega itd. vidika), le celovit razvid v tovrstno dejavnost daje kar najpopolnejše začetno stanje. Raziskave bodo pripomogle pri zbiranju informacij in nasvetov, potrebnih za določanje prednosti na področju varstva pri delu pri snovanju praktičnih preventivnih ukrepov.

V prispevku bomo na osnovi znanstvenih metod, ki so vključevale študij dokumentacije, dostopnih podatkov, primerjavo dostopnih podatkov, zbiranje podatkov o stališčih predstavnikov stroke - znanosti varnosti pri delu, predstavili raziskavo o oceni stanja varnosti in zdravja v državi z vidika zaznavanja stroke-znanosti in zasnovali smernice za operativno izvajanje načrtovanega.

2. METODOLOGIJA

Raziskava je bila opravljena s pisno anketo zaprtega tipa vprašanj. Obsegala je šest sklopov vprašanj, s katerimi smo želeli pridobiti osnovne podatke in informacije o stanju varnosti in zdravja pri delu v Sloveniji. V prvem sklopu vprašanj smo poizvedovali po delovnih izkušnjah anketiranih in jih povprašali, koliko let se poklicno ukvarjajo z varnostjo in zdravjem pri delu (odgovore smo razvrstili v šest razredov, ki so bili odvisni od delovnih izkušenj anketirancev na področju varnosti pri delu). Tudi naslednje vprašanje je bilo povezano s strokovnim statusom (anketirani je imel možnost, da se razvrsti v skupino 1) varnostni inženir – strokovni delavec VZD v podjetju ali drugi organizaciji, 2) varnostni inženir, zaposlen v podjetju z dovoljenjem za delo na področju VZD, 3) varnostni inženir s.p. oz. nosilec dejavnosti storitev VZD ter 4) svetovalec, inšpektor, zaposlen v službi ministrstva, predavatelj). Tretje vprašanje je bilo splošno, vendar vsebinske narave in se je nanašalo na presojo anketiranih o stanju varnosti in zdravja pri delu. Stanje varnosti in zdravja pri delu je bilo mogoče presoditi v petstopenjski lestvici (boljše, podobno, slabše, primerljivo s SFRJ, slabše kot v SFRJ). Oceno dejavnosti institucij na področju varnosti in zdravja pri delu smo pridobili s četrtem vprašanjem, ki je

Tabela 1. Delovne izkušnje anketirancev na področju varnosti pri delu

Koliko let se poklicno ukvarjate z varnostjo in zdravjem pri delu?

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	do enega leta	1	,9	,9	,9
	1 do 5 let	6	5,2	5,2	6,1
	6 do 10 let	18	15,7	15,7	21,7
	11 do 20 let	42	36,5	36,5	58,3
	21 do 30 let	33	28,7	28,7	87,0
	31 in več	15	13,0	13,0	100,0
	Total	115	100,0	100,0	

obsegalo 21 podvprašanj. Anketiranci so imeli na voljo ocene od 1 do 5, s katerimi so ocenjevali dejavnosti institucij na področju varnosti in zdravja pri delu (od npr. delovanja strokovnega društva, ocene pravne urejenosti in usklajenosti področja VZD v RS do zadovoljstva z raziskovalnim delom na področju VZD). Sklop petega in šestega vprašanja je bil povezan s pridobivanjem podatkov in informacij o zadovoljstvu slovenskih delavcev in njihovih delodajalcev s stanjem varnosti in zdravja pri delu v njihovi gospodarski družbi, zavodu ali drugi organizaciji.

Vprašalnike smo junija 2003 poslali na 280 delno naključno izbranih naslovov iz baze podatkov Zveze društev varnostnih inženirjev. V celotni populaciji, ki smo jo izbrali iz baze podatkov zveze, je bilo približno 750 naslovov, ki jih sestavljajo člani regijskih društev, ljubljanskega, mariborskega, celjskega, gorenjskega, goriškega, obalno-kraškega, novomeškega, murskosoboškega. Stratificirani vzorec smo sestavili tako, da smo proporcionalno število anketiranih izbrali glede na utež oz. število članov v posameznem regijskem društvu in tako dobili 280 anketiranih. Vrnjenih je bilo 115 vprašalnikov, kar je 41 % vseh poslanih in je zadostna velikost vzorca za analizo, zanesljivost in veljavnost. [8]

Osnovni namen in s tem povezano izhodiščno raziskovalno vprašanje je bilo: kakšno je stališče stroke varnosti in zdravje pri delu v RS⁴ [9] do obstoječega sistema varnosti pri delu?

⁴ Nosilci stroke - znanosti varnosti pri delu so nedvomno predvsem varnostni inženirji in diplomirani varnostni inženirji, ki si pridobijo poklicna znanja o varnosti pri delu s končanjem študija na Fakulteti za kemijo in kemijsko tehnologijo, oddelku za tehniško varnost Univerze v Ljubljani. Naloge, ki izhajajo iz stroke - znanosti same so plod razvoja stroke - znanosti in varnostne kulture v družbi. Predpisane naloge so del nalog, ki sicer izhajajo iz stroke, vendar so bolj ali manj odvisne od družbenih okvirov, ki jih določajo sprejeti predpisi in se s predpisi tudi spreminjajo. Trenutno so določene z 19. členom zakona o varnosti in zdravju pri delu (Uradni list RS, št. 56/99).

Cilj raziskovanja je bil pridobiti podatke in informacije ter stališča stroke varnosti in zdravja pri delu za njihovo kasnejšo implementacijo v predlog nacionalnega programa varnosti in zdravja pri delu.

Statistično analizo smo na podlagi pridobljenih podatkov in informacij od vprašanih opravili s programskim paketom SPSS. Temeljila je na bivariatni analizi med vprašanji.

3. REZULTATI RAZISKAVE

Vzorec sestavlja dokaj raznolik spekter anketirancev, saj je kar 78 odstotkov že izkušenih strokovnjakov, 36,5 odstotka se s tem ukvarja od 11 do 20 let; 28,7 odstotka od 21 do 30 let ter 13 odstotkov več kot 31 let; 0,9 odstotka oziroma en anketiranec se s tem ukvarja do enega leta, 5,2 odstotka od enega do 5 let ter 15,7 odstotka od 6 do 10 let. Izmed vprašanih je bilo največ, 53,9 %, takih, ki delajo kot varnostni inženirji – strokovni delavci na področju VZD v podjetju ali v drugi organizaciji, 17,4 % jih dela kot varnostni inženirji v podjetju z dovoljenjem za delo na področju VZD, 10,4 % kot varnostni inženir s.p. oziroma nosilec dejavnosti storitev VZD, 12,2 % kot svetovalci, inšpektorji, zaposleni v službi ministrstva, predavatelji, 6,1 % pa se jih ni izreklo o zaposlitvi.

Mnenja o stanju v primerjavi z Evropsko unijo so bila precej deljena. 35 % strokovne javnosti meni, da je stanje na področju varnosti in zdravja pri delu v državi primerljivo s stanjem v EU, 3 % menijo, da je celo boljše, hkrati pa 30 % vseh odgovorov nakazuje, da je stanje slabše kot v EU, 9 % pa, da je primerljivo s stanjem v bivši SFRJ.

Zanimivo je tudi, da večina anketirancev, ki imajo od 11 do 30 ali več delovne dobe (za katere pričakujemo lahko, da verjetno najbolj verodostojno presojo

tudi bivši in sedanji sistem varnosti pri delu), meni, da je stanje na področju varnosti in zdravja pri delu slabše kot v bivši SFRJ. Takšnih odgovorov je kar 19 % vseh. Če predpostavimo, da odgovori izražajo zadovoljstvo oz. nezadovoljstvo stroke glede stanja varnosti in zdravja pri delu in da odgovore polariziramo, bi dobili 38 % odgovorov, da je stanje varnosti in zdravja pri delu v Sloveniji boljše oz. primerljivo z EU, ter kar 58 % takih, ki menijo, da je stanje slabše kot v EU, primerljivo s stanjem v bivši SFRJ oz. slabše. Do vprašanja se jih 4 % ni opredelilo.

Odgovori stroke kažejo določen pesimizem v zvezi s stanjem varnosti in zdravja pri delu v poosamosvojitvenem obdobju.

Pri trditvah pri četrtem vprašanju so anketiranci v povprečju odgovarjali dokaj podobno, malo odstopa skupina varnostnih inženirjev, zaposlenih v podjetju z dovoljenjem za delo na področju VZD, saj v povprečju ocenjujejo slabše kot druge tri skupine.

Na splošno so anketiranci zadovoljni z delom institucij, navedenih v vprašalniku, povečini odgovarjajo zadovoljivo, le malo je takih, ki njihovo delo ocenjujejo za slabo (predvsem druga skupina zaposlenih).

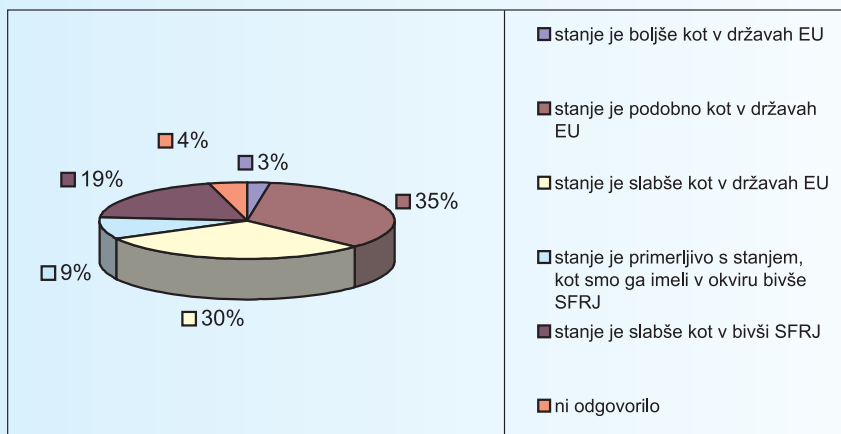
Malce slabše je bila ocenjena kaznovalna politika v6_11, saj so jo povečini ocenili z zelo slabo in s slabo; prav tako sta dokaj slabo ocenjeni vprašanja v6_12 – Ozaveščanje javnosti in promocija VZD, in v6_14 – Raziskovalno delo na področju VZD, kjer je tudi večina anketirancev v vseh štirih skupinah ocenila z zelo slabo ali s slabo.

Slabo ali zelo slabo so anketiranci ocenili še trditve v6_17 – Sodelovanje strokovnega delavca z delovnim inšpektorjem, sodelovanje strokovnega delavca s pooblaščenim zdravnikom, delo izobraževalne institucije varnostnih inženirjev (FKKT-ja, OTV), delo Urada za varnost in zdravje pri delu, delo inšpekcije za delo na področju delovnih razmer, delo Zveze društev varnostnih inženirjev Slovenije, pravno urejenost in usklajenost področja VZD v RS, delo podjetij z dovoljenji za delo na področju VZD, delo resornega ministrstva na področju VPD, zbiranje in vodenje državnih evidenc-statistik na področju VZD, delo Zbornice varnosti in zdravja pri delu, delo zdravstvene inšpekcije na področju zdravja pri delu, vpliv sindikata-delavskega zaupnika na VZD, kaznovavno politiko na področju VZD, status varnostnega inženirja v RS, sodelovanje strokovne javnosti z resornim ministrstvom, osveščanje javnosti in promocija VZD, delo Sveta za varnost in zdravje pri delu, vpliv strokovne javnosti na kreiranje politike VZD, raziskovalno delo na področju VZD.

Na vprašanje 5 - *Kako bi z vidika VZD ocenili zadovoljstvo slovenskih delavcev pri delu*, so vprašani odgovarjali takole:

V prvi skupini (varnostni inženirji, strokovni sodelavci VZD v podjetju ali drugi organizaciji) jih 29,3 % meni, da so delavci zadovoljni, 44,8 % jih pravi, da je zadovoljstvo čedalje manjše, 20,7 % pa, da niso zadovoljni, 3,4 % nima mnenja in 1,7 % meni nekaj drugega.

Iz druge skupine (varnostni inženirji, zaposleni v podjetju z dovoljenjem za delo na področju VZD) jih 15,8 % meni, da so



Slika 1. Ocena stanja varnosti in zdravja pri delu v RS

delavci zadovoljni, 31,6 % pravi, da je zadovoljstvo čedalje manjše, 47,4 % meni, da niso zadovoljni, 5,3 % nima mnenja. Iz tretje skupine (varnostni inženirji, s.p. oziroma nosilci dejavnosti storitev dejavnosti VZD) jih 8,3 % meni, da so zadovoljni, 58,3 % pa da je zadovoljstvo čedalje manjše, 33,3 % meni, da niso zadovoljni.

V četrti skupini (svetovalec, inšpektor, zaposlen v službi ministrstva, predavatelj) 21,4 % meni, da so zadovoljni, 35,7 % odgovarja, da je zadovoljstvo čedalje manjše, 35,7 % da niso zadovoljni in 7,1 % nima mnenja.

Na splošno odstotki kažejo takole: 23,3 % meni, da so zadovoljni, 42,7 %, da je zadovoljstvo čedalje manjše, 29,1 % da niso zadovoljni, 3,9 % jih nima mnenja in odstotek meni drugo.

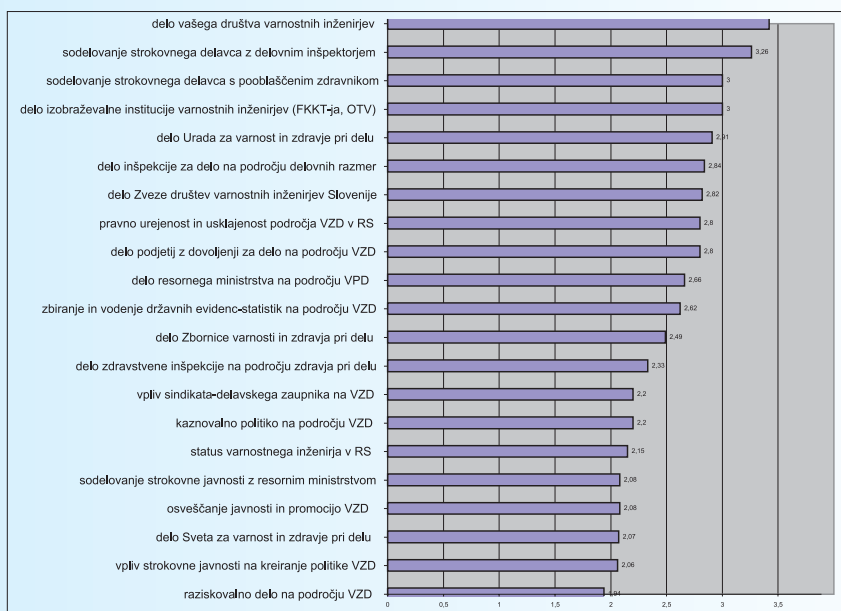
Na vprašanje 6 – *Kako so po vašem mnenju slovenski delodajalci zadovoljni s stanjem VZD v njihovi gospodarski*

družbi, zavodu ali drugi organizaciji, so anketirani odgovarjali takole:

V prvi skupini (varnostni inženirji, strokovni sodelavci VZD v podjetju ali drugi organizaciji) jih 3,6 % meni, da so delavci zelo zadovoljni, 39,3 % da so zadovoljni, 12,5 % meni, da niso zadovoljni, 19,6 % jih ne zanima, 12,5 % jih nima mnenja in 12,5 % jih meni nekaj drugega.

Iz druge skupine (varnostni inženirji, zaposleni v podjetju z dovoljenjem za delo na področju VZD) nihče ne meni, da so delavci zelo zadovoljni, polovica meni, da so zadovoljni, nihče ne odgovarja, da niso zadovoljni, 45 % jih ne zanima, 5 % jih nima mnenja in nihče ne meni kaj drugega.

Iz tretje skupine (varnostni inženirji, s.p. oziroma nosilci dejavnosti storitev dejavnosti VZD) nihče ne meni, da so delavci zelo zadovoljni, 58,3 % meni, da so zadovoljni, 25 % pravi, da niso zadovoljni, 16,7 % jih ne zanima.



Slika 2. Ocena dejavnosti institucij na področju varnosti in zdravja pri delu

Tabela 2. Zadovoljstvo slovenskih delavcev iz vidika varnosti pri delu

		Kako bi z vidika VZD ocenili zadovoljstvo slovenskih delavcev pri delu?					Total
		So zadovoljni	Zadovoljstvo je čedalje manjše	Niso zadovoljni	Ne vem	Drugo	
Z varnostjo in zdravjem pri delu se ukvarjate kot:	Varnostni inž. - strok. sod. VZD v podjetju ali drugi org.	17 29,3%	26 44,8%	12 20,7%	2 3,4%	1 1,7%	58 100,0%
	Varnostni inž. zaposlen v podj. z dovoljenjem za delo ...	3 15,8%	6 31,6%	9 47,4%	1 5,3%	0 ,0%	19 100,0%
	Varnostni inženir s.p., oz. nosilec dejavnosti storitev VZD	1 8,3%	7 58,3%	4 33,3%	0 ,0%	0 ,0%	12 100,0%
	Svetovalec, inšpektor, zaposlen v službi ministrstva, predav	3 21,4%	5 35,7%	5 35,7%	1 7,1%	0 ,0%	14 100,0%
Total		24 23,3%	44 42,7%	30 29,1%	4 3,9%	1 1,0%	103 100,0%

V četrti skupini (svetovalec, inšpektor, zaposlen v službi ministrstva, predavatelj) nihče ne meni, da so delavci zelo zadovoljni, 71,4 % meni, da so zadovoljni, nihče ne meni, da niso, 21,4 % jih ne zanima in 7,1 % jih meni nekaj drugega. Na splošno odstotki pokažejo takole: 2 % jih meni da so zelo zadovoljni, 48 % jih meni, da so zadovoljni, 9,8 % meni, da niso zadovoljni, 24,5 % jih to vprašanje ne zanima, 7,8 % nima mnenja in 7,8 % jih meni nekaj drugega.

4. DISKUSIJA

Vzorec sestavlja dokaj raznolik spekter anketirancev, saj je kar 78 % že izkušenih strokovnjakov, 36,5 % se z varnostjo

pri delu ukvarja od 11 do 20 let; 28,7 % od 21 do 30 let ter 13 % več kot 31 let; 0,9 %, oziroma en anketiranec se s tem ukvarja do enega leta, 5,2 % od enega do 5 let ter 15,7 % od 6 do 10 let.

Med anketiranci je bilo največ, 53,9 odstotka, takih, ki delajo kot varnostni inženir - strokovni delavec za VZD v podjetju ali v drugi organizaciji, 17,4 odstotka delajo kot varnostni inženirji v podjetju z dovoljenjem za delo na področju VZD, 10,4 odstotka jih dela kot varnostni inženir s.p. oziroma kot nosilec dejavnosti storitev VZD, 12,2 odstotka delajo kot svetovalec, inšpektor, zaposlen v službi ministrstva, predavatelj, 6,1 odstotka pa se jih ni izreklo o zaposlitvi.

Mnenja glede stanja v primerjavi z Evropsko unijo so bila precej deljena. Izmed varnostnih inženirjev – strokovnih sodelavcev za VZD v podjetju ali drugi organizaciji jih 35,1 % meni, da je stanje podobno kot v EU, hkrati pa jih 40,4 % meni, da je stanje slabše. Podobno je tudi pri drugih treh zaposlitvenih skupinah, razen pri skupini varnostnih inženirjev, zaposlenih v podjetju z dovoljenjem za delo na področju VZD, kjer je malo večja razlika v odstotkih, saj jih 44,4 % meni, da je stanje podobno kot v državah EU, 38,9 % pa, da je stanje slabše kot je bilo v bivši SFRJ.

Večina anketirancev v vseh skupinah meni, da je zadovoljstvo delavcev če-

Tabela 3. Zadovoljstvo slovenskih delodajalcev s stanjem VZD

		Kako so po vašem mnenju slovenski delodajalci zadovoljni s stanjem VZD v svojem podjetju, družbi, zavodu...?						Total
		So zelo zadovoljni	So zadovoljni	Niso zadovoljni	Jih ne zanima	Ne vem	Drugo	
Z varnostjo in zdravjem pri delu se ukvarjate kot:	Varnostni inž. - strok. sod. VZD v podjetju ali drugi org.	2 3,6%	22 39,3%	7 12,5%	11 19,6%	7 12,5%	7 12,5%	56 100,0%
	Varnostni inž. zaposlen v podj. z dovoljenjem za delo ...	0 ,0%	10 50,0%	0 ,0%	9 45,0%	1 5,0%	0 ,0%	20 100,0%
	Varnostni inženir s.p., oz. nosilec dejavnosti storitev VZD	0 ,0%	7 58,3%	3 25,0%	2 16,7%	0 ,0%	0 ,0%	12 100,0%
	Svetovalec, inšpektor, zaposlen v službi ministrstva, predav	0 ,0%	10 71,4%	0 ,0%	3 21,4%	0 ,0%	1 7,1%	14 100,0%
Total		2 2,0%	49 48,0%	10 9,8%	25 24,5%	8 7,8%	8 7,8%	102 100,0%

dalje manjše, v skupini varnostnih inženirjev, zaposlenih v podjetju z dovoljenjem za delo, pa jih 47,4 % meni, da niso zadovoljni.

Na vprašanje o zadovoljstvu delodajalcev večina meni, da so zadovoljni. Torej o zadovoljstvu vprašani menijo, da so zaposleni vedno manj zadovoljni, delodajalci pa zadovoljni. Opazen je torej razcep med delodajalci in delavci, ki kaže, da delodajalci ne vedo, da so delavci nezadovoljni.

Večinsko mnenje varnostnih inženirjev, strokovnih delavcev za varnost pri delu, anketirancev o stanju varnosti in zdravja pri delu, posredno nakazuje na potrebo po spremembah, korekcijah oz. izboljšavah obstoječega sistema varnosti in zdravja pri delu v RS.⁵ [10] Podobna mnenja, rezultate obstoječega stanja varnosti in zdravja pri delu na nekaj manjšem vzorcu opisuje tudi raziskava, opravljena leto kasneje. [11]

Na področju varnosti in zdravja pri delu bo treba okrepiti slovenske raziskovalne zmogljivosti in se osredotočiti na praktične izide in koristi pri nadzoru tveganja na delovnih mestih. Z usklajenim delovanjem je treba združiti raziskovalne organizacije in strokovne institucije po vsej državi. Vlagati bi morali v razvoj znanja, saj bo le tako lahko obvladovala trenutne in bodoče probleme, povezane z varnostjo in zdravjem pri delu. Znanje in ustrezno strokovnost je treba razvijati v sami stroki - znanosti varnosti pri delu, na delovnih mestih, pri načrtovalcih, tehničnem osebju, nadzornih službah in na splošno pri vseh poklicih, ki posredno ali neposredno vplivajo na varnost delovnih mest, kot tudi v vzgojnih in izobraževalnih programih vseh vrst in stopenj.

Država je odgovorna za reguliranje in izvajanje varnosti in zdravja pri delu na delovnem mestu. [12] Tudi s tem razlogom smo v Sloveniji sprejeli nacionalne prioritete. [13], [14] Menimo, da je v reviziji prioritet, modelu nacionalnih prioritet, ki so podlaga za vsak nacionalni program varnosti in zdravja pri delu, treba upoštevati:

- raziskave razvoja sistema varnosti in zdravja pri delu,
- analize stanja varnosti in zdravja pri delu,
- pridobljene rezultate opravljene ankete med strokovnimi delavci

⁵ Kakšne spremembe pričakuje stroka - znanost varnosti pri delu v sistemu varnosti in zdravja pri delu, je razvidno iz rezultatov raziskave drugega dela ankete o prioriteta in ukrepih varnosti in zdravja pri delu. Več v: Pavlič, M. Određivanje prioriteta u nacionalnom programu sigurnosti na radu u R Sloveniji, magistrski rad, VŠSR, Zagreb, 2004.

na področju varnosti in zdravja pri delu - varnostnimi inženirji,

- analize dostopne dokumentacije inšpektorata RS za delo in
 - strategije Evropske unije o varnosti in zdravju pri delu.
- Identificiranih je pet nacionalnih prioritet s posledičnimi ukrepi, ki bodo pomagali doseči kratkoročne in dolgoročne izboljšave, kot tudi dolgoročne kulturne spremembe na področju varnosti in zdravja pri delu. Prioritete naj bi:
- zmanjšale pogostost in resnost poškodb pri delu na prednostnih področjih;
 - bolj učinkovito ugotovljale, beležile in preprečile poklicne bolezni in bolezni povezane z delom;
 - odstranile tveganja na ravni projektiranja;
 - okrepile zmožnost vlade in stroke varnosti in zdravja pri delu, da vpliva na rezultate;
 - spodbudile prebivalce, delodajalce in delojemalce za varnost in zdravje pri delu.

Vsaka od nacionalnih prioritet naj bo periodično ovrednotena, da bomo lahko določili njeno sprotno pomembnost in učinkovitost. Izboljšali jih bomo oziroma jih zamenjali z novimi glede na rezultate ovrednotenja, kot to določa standard s področja vodenja procesov varnosti in zdravja. [15] Administrativno določeno mejo tveganja opredeljujejo predpisi države, v tujini tudi predpisi zavarovalnic. V državi imamo lahko večjo varnost od evropsko predpisane, torej obvezne, in takrat rečemo, da je varnost v državi kakovostna. [16]

5 ZAKLJUČEK

Namen raziskave je bil pridobiti podatke in informacije o stališčih stroke varnosti do obstoječega obvladovanja poslovno-organizacijskega sistema varnosti in zdravja v državi. Poleg ugotovljenih splošnih podatkov in informacij o delovnih izkušnjah in strokovnem statusu smo pridobili oceno o stanju kakovosti varnosti in zdravja v državi, zadovoljstvo z institucijami na področju varnosti in zdravja, oceno o zadovoljstvu slovenskih delavcev in njihovih delodajalcev s stanjem varnosti in zdravja pri delu. V raziskavi je bilo ugotovljeno, da so anketiranci najmanj zadovoljni z raziskovalno dejavnostjo na področju varnosti ter s katerimi vsebinskimi in/ali institucionalnimi področji stroka še ni zadovoljna. Izdelali smo model nacionalnih prioritet na področju varnosti in zdravja pri delu, ki naj

bi bil v pomoč vsem, ki sodelujejo pri načrtovanju, izvajanju in nadzoru tega področja ter si nenehno prizadevajo za višjo kakovost življenja in dela.

VIRI

- [1] Markič, M. Strateško planiranje kot orodje za udejanjanje politike varnosti in zdravja pri delu, Mednarodni seminar Smernice evropske zveze na področju varnosti, Portorož, 5, 1999;18-29
- [2] Eurostat-»Statistics in focus«, Population and social conditions: No 17/2001 »Accidents at work in the EU 1998-99 in No 17/2001 »Work-related health problems in the EU 1998-99«
- [3] Eurostat, Labor force survey 1999 (ad hoc modul)
- [4] European Governance – a White paper; COM (2001) 428 final, 25.july 2001
- [5] Communication from the commission, Adapting to change in work and society: anew Community strategy on health and safety at work 2002-2006, Commission of the European communities, COM(2002) 118 final, Brussels, 11.03.2002
- [6] Eurostat-»Statistics in focus«, Population and social conditions: No 17/2001 »Accidents at work in the EU 1998-99 in No 17/2001 »Work-related health problems in the EU 1998-99«
- [7] Bilban, M. Ekonomski vidik poškodb pri delu, Delo in varnost, 51 (2006) 2; 25-36
- [8] Easterby, S. Thorpe, R., Lowe, A. Management Research: An Introduction, Sage, London, 2002
- [9] Gspan, P. Analiza in presoja varnosti pri delu, Zavod RS za varstvo pri delu. Ljubljana, 1996
- [10] Pavlič, M. Određivanje prioriteta u nacionalnom programu sigurnosti na radu u R Sloveniji, magistrski rad, VŠSR, Zagreb, 2004
- [11] Ninčević, A. Ocena praktične rabe Zakona o varnosti in zdravju pri delu, Delo in varnost, 51 (2006) 2; 37-44
- [12] Takala, J. A safety culture that can save lives, Safe work program, ILO, Geneva, 2003.
- [13] Resolucija o nacionalnem programu varnosti in zdravja, Uradni list RS, št. 126/2003
- [14] Strašek, V. Varnost in zdravje pri delu in družbena odgovornost, Delo in varnost 47, 2, ZVD, Ljubljana, 2002, 60–63.
- [15] OHSAS 18001, 1999 (Occupational Health and Safety Assessment)
- [16] Drusany, V. Vodenje tveganja v podjetju, Ljubljana, 2001

POSVET »VARSTVO PRI DELU, VARSTVO PRED POŽARI IN MEDICINA DELA«

Portorož, 15. IN 16. maj 2007

UGOTOVITVE IN ZAKLJUČKI

dr. Primož Gspan, univ. dipl. inž.

Tradicionalno dvodnevno strokovno posvetovanje v portoroškem Kongresnem centru je, kot že doslej, organizirala Fakulteta za kemijo in kemijsko tehnologijo – oddelek za tehniško varnost, v sodelovanju z Ministrstvom za delo, družino in socialne zadeve in Inšpektoratom Republike Slovenije za delo, Zbornico varnosti in zdravja pri delu, Kliničnim inštitutom medicine dela, prometa in športa in letos prvič še s sodelovanjem Združenja za medicino dela, prometa in športa.

Vsebinska poudarka na posvetu sta bila skladno z letošnjo usmeritvijo EU vprašanje starejših delavcev ter vse bolj izrazite zahteve po trajnem vseživljenjskem izobraževanju. Obravnavane so bile še druge pereče in splošno zanimive teme v šestih sekcijah.

V uvodni sekciji je treba posebej omeniti napredek varnosti in zdravja (v nadaljevanju V+ZD) kot uspeh načrtno usklajenih prizadevanj inšpektorata RS za delo. Gospod Stefan Orasche je predstavil zanimivo in učinkovito novo strategijo inšpekcijskega nadzora v sosednji Avstriji.

V nadaljnjih in po tematikah usklajenih sekcijah so se imeli udeleženci možnost seznaniti in razpravljati med drugim o pomenu analiz tveganj, tudi na razširjenem področju varovanja okolja, o problemih in pomenu raznolikosti delovne populacije in o nezanemarljivem možnem prispevku starejših delavcev h gospodarstvu in stroki ter o metodah za vzdrževanje fizične in psihične kondicije starejših. Predstavljeni so bili novi standardi in računalniške podpore za praktično delo strokovnim delavcem.

Drugi dan posvetovanja je bila dopolnenska sekcija namenjena predvsem medicinskim vidikom dela in starajočih se delavcev ter pereči problematiki azbesta, popoldanska pa aktualnim temam požarnega varstva.

Posvet se je zaključil z okroglo mizo z razpravo o obravnavanih temah in o te-

kočih problemih ter, kar je posebno pomembno, o usmeritvah in predlogih za nadaljnje še uspešnejše delo. Iz vsebine posveta, razprav in okrogle mize lahko povzamemo naslednje ugotovitve in zaključke:

1. Kot eden od pomembnih odgovorov na vodilno temo starejših je ugotovitev, da »starega delavca« ni mogoče opredeliti samo z leti, ampak sta fizična in psihična kondicija posameznika odvisni od življenjskega sloga in prizadevanj posameznika za ohranitev življenjskih zmožnosti. Nedvomen zaključek je bil, da je delavec lahko primerno učinkovit tudi še v pozni starosti. Vendar je treba dobro poznati funkcije, ki s starostjo upadajo, in one, ki se ohranjajo ali celo dograjujejo. Prav o tem bi morali biti bolj poučeni delodajalci, da bi znali ustrezno razporediti delavce, prilagajati naloge, delo in delovno mesto starosti in zmožnosti in spodbujali načine za ohranjanje življenjskih in delovnih funkcij zaposlenih. Ne nazadnje zahteva tudi direktiva 89/391/ECC individualno prilagoditev dela delavcu.

2. Omenimo nov in obetajoč pogled na celovitost V+ZD, ki ga vsebuje pojem koncepta »družbene odgovornosti« in ki daleč presega pomen gole ekonomike V+ZD. Pojem družbene odgovornosti še bolj definirano in strukturirano vsebuje vodenje varnosti, ki smo ga označevali s pojmom »kultura varnosti« in katerega pomen smo poudarjali še na lanskem posvetu. Kljub temu je bilo na okrogli mizi še posebej poudarjeno, da moramo ob izvajanju normativnih zahtev na področju varnosti pri delu in požarne varnosti govoriti še posebej tudi o varnostni kulturi. Delodajalci se morajo namreč zavedati, da so zakonske zahteve samo minimalne in zato zatekanje k čim cenejšim minimalnim zahtevam in rešitvam na dolgi rok ne pomeni zadostne varnosti.

3. Spet je bilo poudarjeno, da je eden od pomembnih vzrokov za slabe delov-

ne razmere ter za varnost in zdravje pri uporabi novih investicij, da se po ukinitvi »elaboratov varnosti« temeljne zahteve za V+ZD v najpomembnejši fazi graditve objektov, to je v fazi projektiranja, sistematično več ne analizirajo, ne evidentirajo in ne rešujejo. Posledice so bistveno dražji potrebni poznejši ukrepi. Ne nazadnje je tudi neizvedljiv celovit sicer predpisan postopek za pridobitev uporabnega dovoljenja. Pri tem postopku komisija namreč ne more preverjati izpolnjevanja predpisanih bistvenih zahtev za objekte, če te zahteve v projektni dokumentaciji niso eksplicitno definirane. Zato ostaja na tem delu postopek za pridobitev uporabnega dovoljenja na ravni farse, kar pa očitno nikogar od odgovornih ne moti. MDDSZ je treba zato na to že več let ponavljano dejstvo ponovno opozoriti in najodločneje zahtevati, da posredujejo za učinkovito rešitev v zakonodaji o graditvi objektov ali v zakonodaji o varnosti in zdravju pri delu kot prispevek k učinkovitejšem gospodarjenju in konkurenčnosti slovenske družbe.

4. MDDSZ je treba opozoriti tudi na nelogičnost, da je predpisana obvezna uporaba SIST-a za toplotno udobje, niso pa obvezni kriteriji za res škodljive ekstremne toplotne razmere: za delo na vročem in delo na mrazu. Kljub temu da ti dve področji dobro pokrivajo ustrezni SIST-i, katerih uporaba pa je trenutno prostovoljna.

5. Pri kakovosti ocen tveganja in revizij opazimo očiten napredek, k čemur pripomore tudi novo predlagana metoda za sistematični pregled strojev in naprav, ki je lahko zgled metode tudi za splošnejši namen.

6. Posebej je bilo opozorjeno na še vedno pereč problem hrupa na delovnem mestu, zaradi česar moramo utemeljeno pričakovati večje težave in okvare v naslednjih letih. Zato je hrupu treba nameniti večjo pozornost.

7. V sekciji medicine dela so bili predstavljeni številni in dragoceni podatki,

na temelju katerih je mogoče utemeljeno in objektivno oblikovati bodoče težiščne naloge, tudi politike. Podatki dokazujejo, da pomenijo nezgode pri delu okrog 10 odstotkov celotnega bolniškega staleža (leta 2004 je bilo več kot 11 mio izgubljenih delovnih dni zaradi bolezni, nege, porodniške in nezgod pri delu; od tega je bilo nekaj čez milijon delovnih dni izgubljenih zaradi registriranih nezgod pri delu). Odgovornost za to nosita tudi stroka in odnos menedžmenta do VZD (varnostni inženirji, pooblaščen zdravniki - specialisti medicine dela, drugi strokovni delavci), česar se mora stroka zavedati. Še posebej je treba poudariti, da ni zanesljivih evidenc o drugem, verjetno pomembnejšem segmentu odsotnosti z dela: o boleznih, povezanih z delom kot posledici slabe organizacije dela, neprilagojenosti načina dela in naprav ter razmer na delovnih mestih. Prav temu je treba v bodoče nameniti posebno pozornost, na kar že leta doslej zmanj opozarjamo. Brez teh podatkov so tudi celovite ocene škode zaradi varnosti pri delu pomembno podcenjene.

8. EU v tednu V+ZD 2007 (okvare lokomotornega sistema – »NAREDITE SI BREME LAŽJE«) posebej izpostavlja oceno zdravstvenih razmer. Verjetno sta za to področje najbolj pristojna KIMDPŠ in IVZ.

9. Eno od zaključnih mnenj je bilo, da je odločilni pogoj za večjo vlogo in status strokovnega delavca in pooblaščenega zdravnika v gospodarskih družbah, zavodih in ustanovah v spremenjenih gospodarskih razmerah prav osebno uveljavljanje in tvorno sodelovanje posameznika z menedžmentom podjetja, pri čemer so lahko šolska izobrazba, zbornica in inšpekcija samo v pomoč.

10. Prepričanje zbornice ostaja, da je kljub različnim pomislekom eno pomembnih zagotovil za dvig ravni dela strokovnih delavcev permanentno izobraževanje, ki je na drugih področjih že uspešno uveljavljeno (tudi verificirano). O tem naj bi razpravljali na zbornično pobudo tudi Svet vlade RS za V+ZD na letošnji junijski seji. Za nami so že prve oblike permanentnega usposabljanja strokovnih delavcev. Zato je bilo predlagano, da bi pripravili oceno po prvem letu delovanja. Morda z anketo, vprašalniki ipd. Takšni podatki bi prispevali k objektivnosti ugotovitev in k nadaljnjim usmeritvam izobraževanja in podobnim razpravam.

11. Opozorjeno je bilo tudi na kakovost strokovnih izpitov za strokovne delavce, ki po oceni ne dosegajo želene in potrebne ravni. Pred pristopom na izpit

namreč za kandidata ni predpisan čas praktičnega dela in praktičnih izkušenj, kar napeljuje tudi izpraševalce k pogosto bolj milemu ocenjevanju.

12. Spet se ni bilo mogoče izogniti že dolgo zahtevanemu oblikovanju zavarovalnih premij v odvisnosti od konkretne stopnje varnosti v določenem podjetju s temu prilagojeno oceno tveganja, kar bi morala biti ena od prednostnih nalog v najbližji prihodnosti. Tak sistem se je namreč v svetu uveljavil kot izjemno učinkovita vzpodbuda delodajalcem za skrb za V+ZD in ne nazadnje za medsebojno tekmovanje.

13. Pregled stanja v EU kaže, da se članice na vseh segmentih intenzivno pripravljajo na novo finančno perspektivo, ki bo začela veljati v letih 2007 do 2013. Gospodarsko najrazvitejše države (Nemčija, Francija, Italija, Velika Britanija) pa že kažejo pomisleke glede znižanja ravni V+ZD ob ohranjanju minimalnih standardov varovanja zaposlenih (problem nekonkurenčnosti omenjenih držav zaradi visokih stroškov dela). Ti signali so vredni naše resne in pravočasne pozornosti ter spremljanja in prilagajanja. Nedopustno in nespametno bi bilo, če bi znižanje ravni varnosti in zdravja pri delu dobesedno razumeli tudi slovenski novodobni "turbokapitalisti". Zlasti še, ker svetovna praksa govori prav nasprotno: da sta namreč prav stopnja varnosti in varnostna kultura odsev konkurenčnosti, urejenosti, bonitete in zanesljivosti podjetja. Konkretno izkušnje pri nas dokazujejo, da gre trenutno velikemu deležu lastnikov izključno iz meseca v mesec za čim večji in trenutni dobiček.

14. O nacionalnem programu je obveljalo stališče, da bi moral biti za večjo izvedljivost zastavljen manj široko in tako, da bi bilo mogoče doseganje ciljev spremljati in verificirati čim bolj objektivno. Zaradi večje uresničljivosti pa naj bi bilo omogočeno izbirati med že oblikovanimi in deklariranimi cilji prednostne ter jim določiti roke, nosilce in merila za evidentiranje stopnje uresničevanja. Zato naj MDDSZ in MZ čim prej pripravita celovito oceno uresničevanja zakona o VZD in resolucije o nacionalnem programu VZD ter določita nadaljnje prioritete, nosilce in roke na področju sistema VZD.

15. Jasno je bilo izraženo mnenje, da je glede poklicnih bolezni več kot preveč sprenevedanja in slepomišnja. Očitno ni resnične volje pri pooblaščenih zdravnikih in ker so pogosto odvisni od delodajalca, je stanje takšno, kot pač je. Vsi se izgovarjajo na nedorečen sis-

tem dokazovanja, ki je povezan s financiranjem diagnosticiranja poklicne bolezni, kar pa ni ravno ključni problem. Le-ta je dvojna lojalnost, pojav, ko je zdravnik plačan od istega delodajalca kot delavec, kar je etično nesprejemljivo, ker ima vedno prednost plačnik. Ključno je tudi dejstvo, da pooblaščen zdravnik ni zaščiten, če diagnosticira poklicno bolezen: delodajalec z njim lahko nemudoma prekine pogodbo. Nikakor pa ne smemo zanemariti tudi namenskega prikrivanja stanja in želje po zaslužku.

16. Na področju varstva pred požarom je bil poudarjen pomen inženirskih metod in računalniškega modeliranja. Te metode so za nas toliko bolj zanimive, ker imamo slabe oz. pomanjkljive predpise. Eden od pomenov inženirskih metod je tudi v rešitvah, ki so objektom prilagojene in tako omogočajo realne rešitve oz. predloge za izvedbo požarnovarnostnih ukrepov v objektih, da objekti tako niso, vsaj kar se tiče ukrepov, »predimenzionirani«.

17. Organizatorju je bilo predlagano, da bi o nekaterih aktualnih temah in zaključkih posveta seznanil resorno ministrstvo ter še posebej delodajalce preko GZS in OZS, kar bi pomagalo pri praktičnem uveljavljanju učinkovite varnosti in zdravja pri delu.

Po splošnem mnenju udeležencev je bilo posvetovanje eno od uspešnejših po izbranih tematskih področjih in temah in tudi po strokovnih izmenjavah izkušenj v neformalnem delu. Spet je bil pohvaljen skupni nastop organizatorjev s priporočilom, da stroke usmeritve in dosežke zadnjega leta še vnaprej čim bolj koordinirajo in povezujejo za doseganje sinergijskih učinkov za napredek varnostne kulture in ravni varnosti in zdravja pri delu in požarne- ga varstva v Sloveniji.

Ob zaključku posveta so bili udeleženci povabljeni na prihodnje strokovno druženje naslednjo pomlad. Razšli smo se z občutkom, da smo oba kongresna dneva koristno izrabili in da je bil posvet ne samo strokovno in glede zaključkov in sugestij nadpovprečno uspešen in ploden, temveč je ostal tudi neformalni del z druženjem, izmenjavo mnenj in nepozabno večerjo med plovbo vzdolž naše lepe obale v nepozabnem spominu. Organizatorji se posebej zahvaljujejo referentom in razpravljalcem, zapisovalec poročila pa se zahvaljuje za sugestije in opombe, ki so jih prispevali kolegi in voditelji sekcij ter okroglo mize.

IZ URADNEGA LISTA REPUBLIKE SLOVENIJE

(od 29. 1. do vključno 21. 5. 2007)

Ureja: Nina Kos, univ. dipl. pravnica

Uradni list RS, št. 10 z dne 6. 2. 2007

Pogodbeni partnerji so sprejeli:

Aneks št. 4 k Tarifni prilogi h Kolektivni pogodbi časopisno-informativne, založniške in knjigotrske dejavnosti

Aneks št. 3 k Tarifni prilogi h Kolektivni pogodbi grafične dejavnosti

Aneks št. 3 k Tarifni prilogi h Kolektivni pogodbi celulozne, papirne in papirno-predelovalne dejavnosti

Uradni list RS, št. 12 z dne 12. 02. 2007

Državni zbor je sprejel:

Zakon o pravicah iz pokojninskega in invalidskega zavarovanja bivših vojaških zavarovancev (ZEC-B)

Zakon o preprečevanju dela in zaposlovanja na črno (ZPDZC-UPB1)

Uradni list RS, št. 14 z dne 16. 02. 2007

Državni zbor je sprejel:

Zakon o spremembah in dopolnitvah Zakona o ureditvi določenih vprašanj v zvezi z graditvijo objektov na mejnih prehodih (ZDVGOMP-A)

Minister za obrambo je v soglasju z ministrom za okolje in prostor sprejel:

Pravilnik o spremembah in dopolnitvah Pravilnika o požarni varnosti v stavbah

Predsednik sveta FIHO je sprejel:

Pravilnik o organiziranju in izvajanju nadzora v invalidskih in humanitarnih organizacijah

Uradni list RS, št. 15 z dne 20. 02. 2007

Državni zbor je sprejel:

Zakon o odpravljanju posledic dela z azbestom (ZOPDA-UPB1)

Zakon o izumih iz delovnega razmerja (ZPILDR-UPB2)

Uradni list RS, št. 16 z dne 23. 02. 2007

Državni zbor je sprejel:

Zakon o avtorskih in sorodnih pravicah (ZASP-UPB3)

Zakon o zagotavljanju socialne varnosti slovenskim državljanom, ki so upravičeni do pokojnin iz republik nekdanje SFRJ (ZZSV-UPB1)

Zakon o zaposlitveni rehabilitaciji in zaposlovanju invalidov (ZZRZI-UPB2)

Zakon o delovnem času in obveznih počitkih mobilnih delavcev ter o zapisovalni opremi v cestnih prevozi (ZD-COPMD-UPB1)

Vlada RS je sprejela:

Uredbo o spremembah in dopolnitvah **Uredbo** o povračilu stroškov prevoza na delo in z dela javnim uslužbencem in funkcionarjem v državnih organih

Uredbo o spremembah in dopolnitvah **Uredbe** o povračilu stroškov za službeno potovanja v tujino

Uradni list RS, št. 20 z dne 06. 03. 2007

Ministrstvo za okolje in prostor, Ministrstvo za zdravje in Ministrstvo za kmetijstvo, gozdarstvo in prehrano so sprejeli:

Pravilnik o monitoringu radioaktivnosti

Uradni list RS, št. 22 z dne 12. 03. 2007

Ministrstvo za promet je sprejelo:

Pravilnik o spremembah in dopolnitvah Pravilnika o pogojih za opravljanje varnega prometa in vzdrževanje reda v pristaniščih in ostalih delih teritorialnega morja in notranjih morskih voda

Uradni list RS, št. 24, z dne 20. 03. 2007

Državni zbor je sprejel:

Zakon o dodatni koncesijski dajatvi od prejemkov, izplačanih za občasna in začasna dela študentov in dijakov (ZDKDPŠ-UPB1)

Uradni list RS, št. 26, z dne 23. 03. 2007

Državni zbor je sprejel:

Zakon o spremembah in dopolnitvah Zakona o inšpekcijskem nadzoru (ZIN-A)

Zakon o spremembah in dopolnitvah Zakona o varstvu pred utopitvami (ZVU-A)

Zakon o spremembah in dopolnitvah Zakona o sodelovanju delavcev pri upravljanju (ZSDU-B)

Zakon o reviziji postopkov javnega naročanja (ZRPJN-UPB4)

Zakon o referendumu in ljudski iniciativi (ZRLI-UPB2)

Uradni list RS, št. 27 z dne 26. 03. 2007

Državni zbor je sprejel:

Zakon o sodiščih (ZS-UPB3)

Zakon o sodniški službi (ZSS-UPB3)

Energetski zakon (EZ-UPB2)

Uradni list RS, št. 28 z dne 29. 03. 2007

Pogodbeni partnerji so sprejeli:

Popravek h Kolektivni pogodbi lesarstva

Uradni list RS, št. 29 z dne 30. 03. 2007

Ministrstvo za promet je sprejelo:

Pravilnik o spremembi Pravilnika o strokovnem usposabljanju osebja za obratovanje žičniških naprav

Ministrstvo za gospodarstvo je sprejelo:

Seznam standardov, katerih uporaba ustvari domnevo o skladnosti dvigal z zahtevami Pravilnika o varnosti dvigal

Uradni list RS, št. 31 z dne 06. 04. 2007

Vlada je sprejela:

Uredbo o emisiji snovi v zrak iz nepremičnih virov onesnaževanja

Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve je sprejelo:

Pravilnik o spremembah in dopolnitvah Pravilnika o nomenklaturi poklicev

Uradni list RS, št. 32 z dne 10. 04. 2007

Vlada RS je sprejela:

Uredbo o določitvi kvote za zaposlovanje invalidov

**Uradni list RS, št. 34
z dne 17. 04. 2007**

Vlada RS je sprejela:

Uredbo o emisiji snovi v zrak iz naprav za pridobivanje svinca in njegovih zlitin iz sekundarnih surovin

Uredbo o emisiji snovi v zrak iz naprav za proizvodnjo lesnih kompozitov

Uredbo o emisiji snovi v zrak iz livarn sive litine, zlitin z železom in jekla

Uredbo o emisiji snovi v zrak iz naprav za proizvodnjo aluminija z elektrolitskim postopkom

Uredbo o emisiji snovi v zrak iz livarn aluminija in magnezija

Uredbo o emisiji snovi v zrak iz naprav za pripravo asfaltnih zmesi

Uredbo o emisiji snovi v zrak iz nepremičnih plinskih turbin z vhodno toplotno močjo manj kot 50 ;W in nepremičnih motorjev z notranjim izgorevanjem

Uredbo o emisiji snovi v zrak iz naprav za proizvodnjo keramike in opečnih izdelkov

Uredbo o emisiji snovi v zrak iz naprav za proizvodnjo cementa

Uredbo o emisiji snovi v zrak iz naprav za vroče pocinkanje

Uredbo o emisiji snovi v zrak iz malih in srednjih kurilnih naprav

**Uradni list RS, št. 36
z dne 20. 04. 2007**

Ministrstvo za okolje in prostor je sprejelo:

Pravilnik o monitoringu kakovosti zunanega zraka

**Uradni list RS, št. 37
z dne 23. 04. 2007**

Vlada RS je sprejela:

Uredbo o spremembah in dopolnitvah Uredbe o mejnih vrednostih emisije hlapnih organskih spojin v zrak iz naprav, v katerih se uporabljajo organska topila

Uredbo o spremembah in dopolnitvah Uredbe o mejnih vrednostih emisije halogeniranih hlapnih organskih spojin v zrak iz naprav, v katerih se uporabljajo organska topila

**Uradni list RS, št. 39
z dne 04. 05. 2007**

Vlada RS je sprejela:

Uredbo o spremembah Uredbe o ravnanju s snovmi, ki povzročajo tanjšanje ozonskega plašča

**Uradni list RS, št. 40
z dne 07. 05. 2007**

- Državni zbor je sprejel:

Zakon o spremembi in dopolnitvi Obligacijskega zakonika (OZ-A)

Zakon o spremembah in dopolnitvah Zakona o preprečevanju omejevanja konkurence (ZPOMK-B)

Zakon o spremembah in dopolnitvah Zakona o delovnem času in obveznih počitkih mobilnih delavcev ter o zapisovalni opremi v cestnih prevozi (ZD-COPMD-B)

**Uradni list RS, št. 41
z dne 11.05.2007**

- Državni zbor je sprejel:

Zakon o spremembah in dopolnitvah Zakona o zadrukah (ZZad-B)

Vlada RS je sprejela:

Uredbo o emisiji snovi pri odvajanju odpadne vode iz naprav za pranje in kemično čiščenje tekstilij

Uredbo o spremembah in dopolnitvah Uredbe o izvajanju zaščitnih ukrepov na ladjah in v pristaniščih

**Uradni list RS, št. 42,
z dne 15. 05. 2007**

Državni zbor je sprejel:

Zakon o sodelovanju delavcev pri upravljanju (ZSDU-UPB1)

Zakon o upravnih taksah (ZUT-UPB3)

Zakon o varstvu pred utopitvami (ZVU-UPB1)

**Uradni list RS, št. 43,
z dne 18. 05. 2007**

Državni zbor je sprejel:

Zakon o inšpekcijskem nadzoru (ZIN-UPB1)

**Uradni list RS, št. 44,
z dne 21. 05. 2007**

Državni zbor je sprejel:

Zakon o graditvi objektov na mejnih prehodih (ZDVGOMP-UPB1)

ZVD Zavod za varstvo pri delu d.d.

Vabimo vas,

da obiščete našo spletno stran

www.zvd.si

*in si ogledate novosti oziroma nas obiščete
na Chengdujski cesti 25 v Ljubljani.*

Programi za evidence s področja VZD in ocene tveganj

Demo verzijo programov lahko preizkusite na spletnem naslovu www.ebs.si.

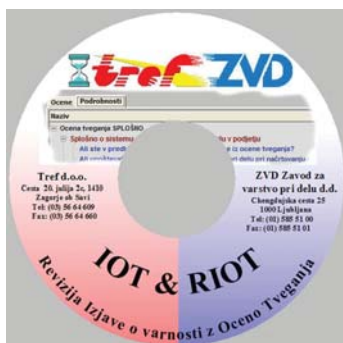


1. Program za vodenje evidenc varnosti in zdravja pri delu - EVZD 39

Program evidence zajema obširno bazo podatkov vodenja evidenc (39. člen Zakona o varnosti in zdravju pri delu, Uradni list RS, št. 56/99, 64/01) varnosti in zdravja pri delu za več firm. V programu zajemamo podatke o delovnem okolju za različne fizikalne, biološke, kemične in druge škodljivosti, delovni in osebni varovani opremi, posebnih zdravstvenih zahtevah ter nevarnih snoveh po delovnih mestih, ki jih mora podjetje redno pregledovati na posameznih področjih, kjer so prisotna. Po delavcih pa spremljamo evidenco o usposabljanjih iz varnosti in zdravja pri delu, preventivnih zdravstvenih pregledih, katere morajo imeti delavci opravljene, da lahko nemoteno opravljajo dolžnosti na svojem delovnem mestu, obvezen začetek dela in poškodbe pri delu.

Evidence varnosti in zdravja pri delu omogočajo tudi plan in analizo posameznih ali celotnih podatkov za določeno obdobje. Nekatere evidence lahko vodimo tudi v drugih programih, kjer je običajno več podatkov, sama evidenca pa podrobnejša. Vedno pa izhajamo iz istih podatkov.

Cena: 425,64€ (102.000,00 SIT) z vključenim DDV



2. Program za izdelavo izjave o varnosti z oceno tveganja in njene revizije - IOT & RIOT

Program je namenjen za izdelavo izjave o varnosti z oceno tveganja in njene revizije.

Vsak delodajalec mora izdelati in sprejeti izjavo o varnosti v pisni obliki, s katero določi način in ukrepe za zagotavljanje varnosti in zdravja pri delu ter jo dopolnjevati ob vsaki novi nevarnosti in spremembi ravni tveganja. Izjava o varnosti temelji na ugotovitvi možnih vrst nevarnosti in škodljivosti na delovnem mestu in v delovnem okolju ter oceni tveganja za nastanek poškodb in zdravstvenih okvar.

Cena: 450,68 € (108.000,00 SIT) z vključenim DDV

1 + 2 PROGRAM = 600,90 € (144.000,00 SIT) z vključenim DDV



3. Program Šifrant za izdelavo izjave o varnosti z oceno tveganja in njene revizije - ŠIFRANT IOT & RIOT

Program Šifrant VZD je namenjen za vnos nastavitev ocene tveganja in kriterijev nevarnosti tveganja. Pred izvedbo obdelave za posamezno delovno mesto v programu Ocena tveganja, izdelamo najprej v tem programu (Šifrant VZD) kriterije ocenjevanja, ukrepe kako se izogniti ali zmanjšati možnost pojava. Na podlagi teh kriterijev se ocenjujejo oz. izdelajo ocene.

Ocenjevanje mora biti vedno po enakih oziroma podobnih zahtevah.

Cena: 550,83 € (132.000,00 SIT) z vključenim DDV

1 + 2 + 3 PROGRAM = 1001,50 € (240.000,00 SIT) z vključenim DDV

Nove publikacije



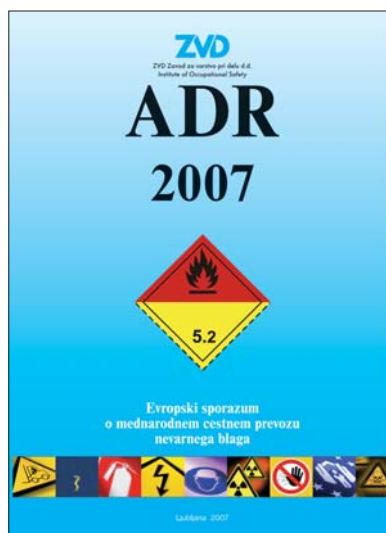
Praktične smernice za preiskave delovnega okolja – PRAH



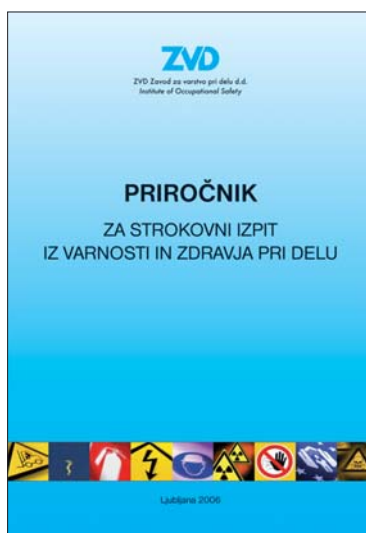
Praktične smernice za varno premesčanje bremen



Priručnik za varno vzdrževanje



ADR 2007



Priručnik za strokovni izpit iz varnosti in zdravja pri delu



Priručnik za varno delo z viličarji



Priručnik za izvajanje pregledov in preizkusov delovne opreme s kontrolnimi in merilnimi listi



Zahteve za razsvetljavo pri delu in standard 12464



EVZD39
Program za vodenje evidenc varnosti in zdravja pri delu



IOT & RIOT
Program za izdelavo izjave o varnosti z oceno tveganja in njene revizije



ŠIFRANT IOT & RIOT
Program šifranti VZD za vnos nastavitve ocene tveganja in kriterijev nevarnosti tveganja