



**NOVA
UNIVERZA**

DIGNITAS

Revija za človekove pravice

Slovenian journal of human rights

ISSN 1408-9653

Kakovost zagotavljanja pravic do varnega in zdravega dela
Viktor Mikek

Article information:

To cite this document:

Mikek, V. (2018). Kakovost zagotavljanja pravic do varnega in zdravega dela, Dignitas, št. 51/52, str. 147-152.

Permanent link to this document:

<https://doi.org/10.31601/dgnt/50/52-14>

Created on: 07. 12. 2018

To copy this document: publishing@nova-uni.si

For Authors:

Please visit <http://revije.nova-uni.si/> or contact Editors-in-Chief on publishing@nova-uni.si for more information.

This work is licensed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License.



© Nova univerza, 2018



**NOVA
UNIVERZA**

FAKULTETA ZA SLOVENSKE
IN MEDNARODNE ŠTUDIJE



**NOVA
UNIVERZA**

EVROPSKA PRAVNA
FAKULTETA



**NOVA
UNIVERZA**

FAKULTETA ZA DRŽAVNE
IN EVROPSKE ŠTUDIJE

Kakovost zagotavljanja pravic do varnega in zdravega dela v slovenskem pravnem redu

Viktor Mikek

1. Uvod

Varno in zdravo delo je danes neločljiv del delovnega razmerja, ki ima pomemben vpliv na sistem socialne varnosti. V obdobju industrializacije so se pojavili vse večji problemi delavstva, ki so ga izkoriščali maloštevilni lastniki obratovalnic in tovarn. Zaradi nezadovoljstva delavcev in prvih nemirov so države začele reševati probleme delavcev z zakonskimi ukrepi za zagotavljanje minimalnega socialnega varstva. Oblikovale so se prve organizacije dela s področja varovanja pravic delavcev. Najpomembnejša organizacija je Mednarodna organizacija dela, ki deluje v okviru Organizacije združenih narodov in je pravico delavcev do varnega in zdravega dela uvrstila med človekove pravice. Primarni cilj Mednarodne organizacije dela je predstavljal možnosti za obstoj spodobnega in ustvarjalnega dela v razmerah svobode, enakosti, varnosti in človekovega dostojanstva. Sprva se je organizacija zavzemala za zmanjševanje brezposelnosti in boljše pogoje na samem delovnem mestu, danes pa se zavzema za pravice vsakogar, da bo deloval v svobodnem, dostojnem in predvsem varnem delovnem okolju. Organizacija si prizadeva ne le zagotavljati pravice do varnega dela, ampak predvsem pravico do spodobnega dela, saj človekovo trpljenje z razliko od ekonomskih izgub nima merljive vrednosti.

2. Pravna ureditev področja v Republiki Sloveniji

Pravni temelji, ki so podlaga za nadzor delovnih procesov in delovnih mest, so izredno široki. Temelj moderne zakonodaje s področja varstva pri delu sta Konvenciji Mednarodne organizacije dela, št. 155 o varstvu pri delu, zdravstvenem varstvu in delovnem

okolju ter št. 161 o službah medicine dela, ki pomenita temelje varnosti in zdravja pri delu¹ in direktiva sveta Evropske unije, zlasti okvirna direktiva 89/391/ EEC o predstavitvi ukrepov za dvig ravni varnosti in zdravja delavcev pri delu², evropska socialna listina³ ter obstoječi predpisi.

Konvencija Mednarodne organizacije dela, št. 161, ki govori o pomenu medicine dela, nalaga odgovornost delodajalcu za zdravje in varnost delavcev, ki jih zaposluje. Glede na to, da morajo delavci sodelovati pri odločanju o vsem, kar se nanaša na zdravje in varnost pri delu, ima služba medicine dela naslednje funkcije, ki ustrezajo in so prilagojene poklicnim tveganjem v posameznikovem podjetju:

- identifikacija in ocena tveganj zaradi škodljivosti za zdravje na delovnem mestu;

- nadzorovanje dejavnikov v delovnem okolju in delovnem procesu, ki utegnejo ogroziti zdravje delavcev, med drugim tudi sanitarnih naprav, restavracij in stanovanj, če jih zagotavlja delodajalec;

- nasveti za načrtovanje in organizacijo dela, med drugim o oblikovanju delovnega mesta, izbiri, vzdrževanju ter stanju strojev in druge opreme in substancah, ki se uporabljajo pri delu;

- sodelovanje pri izdelavi programov za izboljšanje načina dela ter pri testiranju in ocenjevanju nove opreme z zdravstvenega vidika;

- svetovanje na področju zdravja, varnosti, higiene dela, ergonomije ter glede sredstev in opreme za osebno in kolektivno varnost;

- spremljanje zdravstvenega stanja delavcev glede na delo;

- nenehno izboljševanje prilagojenosti delavcem;

- sodelovanje pri ukrepih poklicne rehabilitacije;

- sodelovanje pri obveščanju, strokovnem usposabljanju in izobraževanju na področju medicine dela, higiene dela in ergonomije;

- organiziranje prve pomoči in nujnih intervencij;

- sodelovanje pri analizi poškodb pri delu in poklicnih obolenj.

¹ Novak, M., Končar, P., Bubnov Škoberne, A., Belopavlovič N., Kalčič M., Kresal B., Kresal Šoltes, K. Strban G. in Vodovnik Z. 2006. Zbirka konvencij Mednarodne organizacije dela s komentarjem. Ljubljana: Založba GV.

² Direktiva sveta o izvajanju ukrepov za poboljšanje varnosti in zaščito zdravja delavcev pri delu 89/391 EEC, IZS 1989.

³ Evropska socialna listina. 2008. http://www.coe.sl/dejavnosti/clovekove_pravice/evropska_socialna_listina/.

Iz direktive 391 o uvedbi ukrepov, ki bi spodbudili izboljšanje varnosti in zdravja delavcev pri delu (89/391/EGS), izhaja, da v vsakem pogledu vso odgovornost nosi delodajalec. Delodajalec je dolžan zagotoviti varnost in zdravje delavcev v vseh pogledih, ki so v zvezi z delom, vključno s preprečevanjem nevarnosti pri delu, opozarjanjem in usposabljanjem, kakor tudi s potrebno organizacijo in sredstvi.

Delodajalec mora te ukrepe izvajati na podlagi načel varstva pri delu:

- izogibanje tveganjem;
- ocenjevanje tveganj, ki se jim ni mogoče izogniti;
- obvladovanje tveganj pri njihovem viru;
- prilagajanje dela posameznikom, zlasti glede zasnove delovnih mest, izbire delovne opreme in delovnih ter proizvodnih metod ter zmanjševanja njihovega učinka na zdravje;
- prilagajanje tehničnemu napredku;
- nadomeščanje nevarnega dela z nenevarnim ali vsaj manj nevarnim;
- razvijanje dosledne in celovite varovalne politike, ki obsega tehnologije, organizacijo dela, delovne razmere, socialne odnose in vpliv dejavnikov delovnega okolja;
- prednost imajo kolektivni varnostni ukrepi pred posamičnimi;
- dajati ustrezna navodila delavcem.

Delavec je odgovoren, da sam skrbi, če je to mogoče, za svojo varnost in zdravje, kakor tudi za varnost in zdravje drugih oseb, kar je pogojeno z njegovim delovanjem v skladu s svojo usposobljenostjo in navodili, ki jih je dobil od delodajalca.

Pomembno načelo direktive je, da varnost in zdravje pri delu ni enkratni, ampak trajen proces, ki mora voditi trajno k večji ravni varnosti in zdravja delavcev v podjetju ali ustanovi.

Primerjava ustavnih ureditev pokaže, da so socialne pravice varovane z ustavo skoraj v vseh državah članicah EU. S tem so si države članice postavile za cilj naslednje: zmanjševanje prevelike socialne razlike in socialne napetosti v družbi in spodbujanje solidarnosti in socialne integracije.⁴ Slovenska ustava iz leta 1991⁵ vsebuje načelo socialne države, ki velja za eno izmed temeljnih

⁴ Škornik S.: Pravica do varnega in zdravega dela, v: Dignitas revija za človekove pravice, 29–30/2006, str. 54–55, Fakulteta za državne in evropske študije, Ljubljana, 2006.

⁵ Ustava Republike Slovenije (Uradni list RS/I, št. 33/91, Ur. l. RS, št. 42/97, 66/00).

ustavnih načel. Posamezne temeljne socialne pravice, ki jih zagotavlja Ustava, pomenijo izpeljavo načela socialne države. 49. člen Ustave določa pravico do dela. 50. člen Ustave določa, da imajo državljani pod pogoji, določenimi v zakonu, pravico do socialne varnosti. 51. člen Ustave določa, da ima vsakdo pravico do zdravstvenega varstva pod pogoji, ki jih določa zakon. 52. člen Ustave določa, da sta invalidom v skladu z zakonom zagotovljena varstvo ter usposabljanje za delo. 72. člen Ustave določa, da ima v skladu z zakonom vsakdo pravico do zdravega življenjskega okolja, za katerega skrbi država.

Za nadzor nad delovnimi razmerami in izvajanjem zahtev predpisov je pomemben Zakon o inšpekciji dela⁶, ki inšpekcijo dela pooblašča, da sme kadarkoli, brez predhodne najave ali vabila vstopiti v vse delovne prostore, k vsem delovnim procesom in delovnim mestom pri posameznem delodajalcu ter oceniti skladnost razmer na delovnem mestu s tistimi v predpisih (ZID, 15. člen). Inšpekcijo dela lahko delimo na inšpekcijo nadzora varnosti in zdravja pri delu (ZVZD, 3. člen), inšpekcijo nadzora delovnih razmerij ter socialno inšpekcijo.

Inšpekcija nadzoruje izvajanje zakonov in drugih predpisov v zvezi z delovnimi razmerji, varstvom pri delu, zaposlovanjem, sodelovanjem delavcev pri upravljanju in plačami, varstvom delovnega okolja, izvajanjem tehničnih, zdravstvenih, socialnih, vzgojnih in pravnih ukrepov, ki preprečujejo in odpravljajo vzroke, zaradi katerih lahko pride pri delu do poškodb in zdravstvenih okvar delavcev.

Delodajalec mora v skladu z 20. členom Zakona o varnosti in zdravju pri delu⁷ zagotoviti, da naloge zdravstvenega varstva pri delu opravlja pooblaščen zdravnik, specialist medicine dela, prometa in športa. Kljub temu delovni inšpektorji v zadnjih letih zaznavajo porast kršitev pravic iz delovnega razmerja. Ugotavljajo tudi, da delodajalci krepijo svoj podjetniški položaj in zmanjšujejo stroške na račun šibkejšega v delovnem razmerju – to je delavca. Značilne kršitve na področju varstva pri delu v preteklem obdobju so predvsem:

- opuščanje izvajanja nekaterih varstvenih ukrepov, določenih s predpisi o varstvu pri delu;

-

⁶ Zakon o inšpekciji dela (Ur. l. RS, št. 38/94, 32/97, 36/00).

⁷ Zakon o varnosti in zdravju pri delu (Ur. l. RS, št. 56/99, 64/01).

- opuščanje predpisov s področja kontrole zagotavljanja učinkovitosti ukrepov s periodičnimi preiskavami delovnega okolja;
- opuščanje obdobjih preventivnih zdravstvenih pregledov;
- ni zagotovljeno organizirano opravljanje strokovnih nalog s področja varstva pri delu.

3. Sklep

Predpostavka, da je na področju poklicnih obolenj socialna varnost kljub zakonsko določenim predpisom v določenih delih pomanjkljiva, se v veliki meri izkazuje kot upravičena.

Ovira v našem sistemu zdravstvenega zavarovanja je dejstvo, da ni vzpostavljeno celovito sodelovanje med izbranim in pooblaščenim zdravnikom. Zdravnikovo primarno področje delovanja je predvsem medicinsko in s profesionalnega stališča ne obravnava prvenstveno delovnega okolja pacienta. Pričakovanje pacientov pa je, da bi postavil sum na povezanost simptomov bolezni in delovnega okolja, kadar je to upravičeno.

Pričakovati je, da lahko marsikdaj pride do poklicne bolezni po dolgi latentni dobi brez jasnih znakov bolezni, ko bo delavec ali zaposleni v povsem drugem delovnem okolju ali pa celo že upokojen. Zavedati se je potrebno, da delo pooblaščenega zdravnika ni le preverjanje izpolnjevanja posebnih zdravstvenih zahtev, pač pa v prvi vrsti »zdravljenje« delovnega okolja, torej proučevanje negativnih vplivov delovnega okolja, kar pa bo lahko izvajal prav s proučevanjem poklicnih tveganj (poklicnih bolezni), zato od tega dela ne more biti izrinjen. Delavec ima tako zdravstvene pravice pravno zavarovane ob nastopu delovnega razmerja v okviru sistema zdravstvenega in pokojninskega zavarovanja, ki ga je država dolžna urediti in skrbeti za njegovo delovanje. Delodajalcu trenutno veljavna slovenska zakonodaja nalaga, da napoti delavca k pooblaščenemu zdravniku specialistu medicine dela, prometa in športa, kadar sumi, da pri delavcu obstaja sum poklicnega obolenja. Tu se postavlja vprašanje, ali ima delodajalec interes, da to tudi stori, kajti morebitno priznanje poklicnega obolenja delodajalcu nalaga finančne obveznosti za delodajalca, kakor tudi morebitne spremembe proizvodnega procesa.

Obsežnost in pomen raziskovalnega problema, povezanega s poklicno izpostavljenostjo, nakazujeta potrebo po periodič-

nem monitoringu stanja pravne ureditve in dejavnosti medicine dela, s čimer bi definirali strokovne podlage za oceno uspešnosti preventivnih nacionalnih programov in ustrezne korektivne ukrepe.