

Varnost in zdravje delavcev pri napotitvi na začasno delo v tujino

Napotovanje delavcev v drugo državo članico Evropske Unije z namenom začasnega opravljanja storitev je v Sloveniji pogosta in razširjena praksa. Leta 2005 je bilo v Sloveniji s strani Zavoda za zdravstveno zavarovanje izdanih 1.149 obrazcev E101 (kasneje obrazec A1), leta 2016 pa že 146.574 obrazcev A1.

Avtorica:

dr. Mojca Vah Jevšnik,
asistentka Znanstvenoraziskovalni center
SAZU, Univerza v Novi Gorici, raziskovalka
na področju migracij in socialne politike

Gre za obrazec, ki ga je pred delom v tujini potrebno pridobiti in s katerim delavec v tujini izkaže, da je vključen v sistem obveznega zavarovanja v Republiki Sloveniji. Napotovanje delavcev v Evropski Uniji urejata Direktiva 96/71/ES o napotovanju delavcev in Direktiva 2014/67/ES, ki določa izvrševanje Direktive 96/71/ES. Skladno z direktivama ureja področje napotovanja v Sloveniji Zakon o čezmejnem opravljanju storitev (ZČmIS, Uradni list RS, št. 10/17). Najpogostejše so delavci iz Slovenije napoteni na delo v Nemčijo, Avstrijo, Italijo in Belgijo, dela pa najpogostejše opravljajo v sektorju gradbeništva in industrije, kjer beležimo tudi največ nezgod pri delu in poklicnih bolezni.

Pri napotitvi delavca na začasno delo v tujino mora delodajalec poleg ostalih pogodbenih in zakonskih obveznosti poskrbeti tudi za njegovo varnost in zdravje. Pri tem mora upoštevati zakonodajna določila države, kjer bo delavec delo izvajal. Direktiva o napotovanju delavcev eksplicitno navaja, da je napoteni delavec upravičen do številnih temeljnih pravic, ki veljajo v državah

napotitve, izmed katerih je ena tudi pravica do varnega in zdravega in delovnega okolja. Iz tega izhaja, da mora delodajalec v sodelovanju z naročnikom storitve v tujini oceniti tveganje pri delu in v celoti delovati v skladu z veljavnimi pravili in regulativami v državi napotitve. Primer dobre prakse je, da delodajalec delavca pred napotitvijo obvesti o morebitnih tveganjih na delovnem mestu in v sodelovanju z njim pripravi načrt ukrepanja v primeru zaznave nepravilnosti, nevarnosti ali nezgode pri delu v tujini.

Pri napotovanju na delo v tujino opazamo nekaj specifičnih problematik, ki jih je potrebno izpostaviti. V situacijah napotitve, ki so že po definicijičasne in relativno kratkotrajne, pogosto tako delodajalci kot tudi delavci stremijo k temu, da je delo opravljeno v čim krajšem možnem času. Predstavniki sindikatov in inšpektoratov za delo

ugotavljajo, da je delovnik napoteni delavcev pogosto daljši kot je zakonsko določeno, odmori pa so krajši. Raziskovalci na terenu prav tako redno zasledimo primere, ko velja nekakšno nenapisano pravilo, da se v tujini dela dlje in bolj intenzivno, počitek pa bo mogoč po vrnitvi domov. Za delodajalca se v tem primeru zmanjša strošek nastanitve delavca v tujini, delavec pa stremi k temu, da delodajalcu ugotovi in da se čim prej vrne v domače okolje. Utrujenost na delovnem mestu seveda poveča tveganje za nezgode, zato je osveščanje deležnikov o kratkoročnih in dolgoročnih posledicah prekomernega dela tudi in predvsem v primerih napotovanja ključnega pomena.

Zdravstvena tveganja in tveganja za nezgode pri delu so večja tudi v kolikor je komunikacija med delavci ali delavcem in njegovim nadrejenim v tujini onemogočena ali omejena.



Najpogostejše so delavci iz Slovenije napoteni na delo v Nemčijo, Avstrijo, Italijo in Belgijo, dela pa najpogostejše opravljajo v sektorju gradbeništva in industrije, kjer beležimo tudi največ nezgod pri delu in poklicnih bolezni.

Nepoznavanje ali slabo poznavanje jezika je tako v transnacionalnem delovnem okolju lahko velika težava. Delavec morda ne bo v celoti razumel navodil nadrejenega ali pa mu uspel sporočiti pomembnih informacij. Prav tako nepoznavanje jezika otežuje vzpostavljanje socialnih stikov na delovnem mestu in integracijo v večinsko družbeno okolje izven delovnega mesta, kar lahko vodi v nezadovoljenost osnovnih psihičnih potreb in zmanjšano blagostanje delavca. O jezikovnih preprekah je z delavcem pomembno spregovoriti pred napotitvijo, ga pripraviti na morebitne problematične situacije in opremiti s smernicami ravnanja v primeru soočanja z jezikovnimi težavami in komunikacijskimi specifikami.

S tovrstnimi in številnimi drugimi izzivi, povezanimi z varnostjo in zdravjem pri delu v kontekstu napotovanja, se v Sloveniji trenutno ukvarja skupina raziskovalcev na Inštitutu za slovensko izseljenstvo in migracije ZRC SAZU, v sodelovanju z Ministrstvom za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti. Gre za mednarodno iniciativo, v sklopu katere partnerji in pridruženi partnerji iz sedmih držav članic Evropske Unije (Slovenija, Hrvaška, Italija, Avstrija, Romunija, Nemčija in Belgija) pripravljamo spletni observatorij o varnosti in zdravju delavcev, napotenih na delo v tujino¹. Na portalu zbiramo informacije o tematiki, obveščamo o dogajanjih in objavljamo informacijski material za delavce in delodajalce. Spletni observatorij je kot pomemben medij obveščanja in osveščanja prepoznala tudi Evropska agencija za varnost in zdravje pri delu in povabila k obisku observatorija na svoji spletni strani: <https://osha.europa.eu/sl/oshnews/transnational-osh-e-observatory-posted-workers-launched>.

V sklopu projekta potekajo tudi mednarodni dogodki, ki odpirajo prostor za izmenjavo izkušenj, dobrih in slabih praks predstavnikom inšpektoratov za delo, kompetentnih ministrstev in sindikalnih združenj. Deležniki, ki se udeležujejo teh dogodkov, opozarjajo predvsem na odrinjenost problematike varnosti in zdravja pri delu iz osrednjega diskurza

o napotovanju, kjer je nedvomno v ospredju diskusija o socialnem dampingu in izrabljanju mehanizma napotovanja v namene pridobivanja finančne koristi na račun poceni delovne sile. Vendar opozarjajo, da je nujno odpreti diskusijo tudi v smeri mehanizmov zagotavljanja varnega in zdravega dela v tujini, zagotavljanja učinkovitega pretoka informacij na tem področju preko IMI-sistema in drugih komunikacijskih kanalov ter verižne odgovornosti izvajalcev in podizvajalcev v primeru nezgod in okrnjenega zdravja delavcev. ■

¹ Projekt POOSH – Occupational Safety and Health of Posted Workers: depicting the existing and future challenges in assuring decent working conditions and wellbeing of workers in hazardous sectors; VS/2016/0224; EaSI-Progress, DG Employment, Social Affairs and Inclusion in Javna agencija za raziskovalno dejavnost RS; trajanje projekta 1. 1. 2017 – 31. 12. 2018.

Pri napotitvi delavca na začasno delo v tujino mora delodajalec poskrbeti tudi za varnost in zdravje.

Slika 1: Žepni vodnik za delodajalce, ki napotujejo delavce na začasno delo v tujino.

