



REPUBLIKA SLOVENIJA
MINISTRSTVO ZA DELO,
DRUŽINO IN SOCIALNE ZADEVE

Kotnikova 5, 1000 Ljubljana, telefon: 01 369 77 00, faks: 01 369 78 32,
e-pošta: gp.mdsz@gov.si

Številka: 10201-8/2007-19

Datum: 3. avgust 2007

OSNUTEK

ANALIZA

IZVAJANJA NACIONALNEGA PROGRAMA VARNOSTI IN ZDRAVJA PRI DELU

KAZALO

UVODNA POJASNILA	3
1. UVOD	4
2. GOSPODARSKI IN SOCIALNI OKVIR V OBDOBJU 2003 – 2006	5
2.1. Gospodarski razvoj	5
2.2. Zaposlenost in delovni pogoji	6
2.3. Zdravstveno stanje zaposlenih	14
2.4. Staranje prebivalstva in upokojevanje	30
3. EKONOMSKI VIDIKI VARNOSTI IN ZDRAVJA PRI DELU IN DRUŽBENA ODGOVORNOST PODJETIJ	33
4. ZAKONODAJNI OKVIR VARNOSTI IN ZDRAVJA PRI DELU	35
5. INSTITUCIONALNI OKVIR NA PODROČJU VARNOSTI IN ZDRAVJA PRI DELU	38
6. ANALIZE IZVEDENIH AKTIVNOSTI IN UKREPOV	41
6.1. Promocija kulture preventive	41
6.2. Zakonodajni ukrepi	42



UVODNA POJASNILA

Pri pripravi Analize izvajanja Nacionalnega programa varnosti in zdravja pri delu je Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve sodelovalo z Inšpektoratom RS za delo.

Uporabili smo statistične podatke domačih in tujih inštitucij, ki so bili na voljo dne 31. maja 2007. Čeprav smo si prizadevali v analizi primerjati stanje v letu 2006 s tistim iz leta 2003, pa to ni bilo vedno mogoče, saj zagotavljajo podatke za leto 2006 le Statistični urad RS, Inšpektorat RS za delo in Zavod za zdravstveno zavarovanje Slovenije, medtem ko Inštitut za varovanje zdravja RS razpolaga s podatki za leto 2005. Mednarodne primerjave temeljijo na podatkih Eurostata, ki se večinoma nanašajo na leto 2004.

Ko navajamo povprečne podatke za EU, se ti nanašajo na skupino držav EU-25, razen tedaj, ko je v besedilu navedeno drugače.



1. UVOD

Zakon o varnosti in zdravju pri delu (Uradni list RS, št. 56/99 in 64/01), ki je stopil v veljavo dne 28. julija 1999, določa v 4. členu, da Državni zbor RS sprejme nacionalni program varnosti in zdravja pri delu, s katerim se določi strategija razvoja področja varnosti in zdravja pri delu z namenom varovanja življenja, zdravja in delovne zmožnosti delavca, preprečevanja poškodb pri delu in poklicnih bolezni ter okvar zdravja v zvezi z delom.

Državni zbor RS je tako dne 26. novembra 2003 sprejel Resolucijo o Nacionalnem programu varnosti in zdravja pri delu (Uradni list RS, št. 126/03), ki upošteva smernice in priporočila, ki jih določajo mednarodnopravni akti, zlasti Konvencija Mednarodne organizacije dela št. 155 o varstvu pri delu, zdravstvenem varstvu in delovnem okolju. Slednja v 4. členu določa, da mora država glede na pogoje in prakso po posvetovanju z najbolj reprezentativnimi sindikati in združenji delodajalcev določiti, izvajati in občasno revidirati enotno državno politiko o varnosti in zdravju pri delu.

Tudi Konvencija št. 187 o promocijskem okviru za varnost in zdravje pri delu ter spremljajoče Priporočilo št. 197, ki ju je Mednarodna organizacija dela sprejela leta 2006, določata, da se vsaka država članica, ki bo ratificirala omenjeno konvencijo zavezuje, da bo skrbela za stalen razvoj in napredek varnosti in zdravja pri delu tako, da bo po posvetovanju z najbolj reprezentativnimi sindikati in delodajalskimi organizacijami oblikovala in sprejela, spremljala in po potrebi obdobjno preverjala nacionalno politiko, nacionalni sistem in nacionalni program varnosti in zdravja pri delu.

Podlaga za analizo je bila, poleg zgoraj navedenih pravnih instrumentov tudi priprava nove strategije EU na področju varnosti in zdravja pri delu za obdobje od leta 2007 do 2012, ki se bo morala odraziti tudi v nacionalnih strateških dokumentih držav članic. Poglavitni cilj nove evropske strategije, ki ga je treba doseči do leta 2012, je zmanjšanje nezgod pri delu in poklicnih bolezni na ravni EU-27 za 25 %.

Zaradi sprejema te strategije, kakor tudi zaradi tako postavljenega cilja, h kateremu želi po svojih močeh prispevati tudi Slovenija, je bilo treba predhodno temeljito oceniti stanje varnosti in zdravja pri delu ter ga postaviti v gospodarski in socialni okvir tega trenutka. Z analizo je bilo treba nadalje ugotoviti, ali so glede na ocenjeno stanje in opredeljene cilje, ukrepi, ki jih predvideva Resolucija o Nacionalnem programu varnosti in zdravja pri delu še primerni in zadostni. Zakonodajni okvir, ki seveda v prvi vrsti vključuje tudi Zakon o varnosti in zdravju pri delu ter izvršilne predpise, je pri tem samo eden od instrumentov za doseganje ciljev.

V izvajanje nacionalnega programa so vključeni mnogi resorji in njihove institucije, socialni partnerji ter številne stroke. Da bi pričujoče gradivo čimbolj celovito odslikalo situacijo na področju varnosti in zdravja pri delu, je Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve vse, ki so sodelovali pri pripravi nacionalnega programa, pozvalo tudi k analizi njegovega izvajanja. Odziv je bil zelo različen, zato tega gradiva ni moč obravnavati kot izčrpne informacije o stanju na področju varnosti in zdravja pri delu.

Analizo spremlja predlog Programa aktivnosti in ukrepov za izvajanje Nacionalnega programa varnosti in zdravja pri delu, katerega Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve predlaga v sprejem Vladi Republike Slovenije.



2. GOSPODARSKI IN SOCIALNI OKVIR V OBDOBJU 2003 – 2006

Iz Poročila o razvoju 2007¹, ki je namenjeno spremljanju uresničevanja Strategije razvoja Slovenije², izhaja, da se je Slovenija v zadnjih letih uspešno gospodarsko razvijala, sočasno ohranjala kakovost življenja in blaginjo prebivalstva, vendar prepočasno zmanjševala pritiske na okolje.

V nadaljevanju obravnavamo tiste elemente gospodarskega in socialnega razvoja, ki neposredno ali posredno vplivajo na stanje na področju varnosti in zdravja pri delu.

2.1. Gospodarski razvoj

Po podatkih Statističnega urada RS³ je bila v obdobju po letu 2003 gospodarska rast pospešena in je v letu 2006 dosegla 5,2 %, s čemer je Slovenija bistveno prehitela gospodarsko rast v razvitejših državah članicah EU.

Bruto domači proizvod na prebivalca po kupni moči je v Sloveniji v letu 2005 znašal 82 % povprečja EU⁴, kar je 5 odstotnih točk več kot v letu 2003. Ta podatek Slovenijo uvršča na drugo mesto med državami članicami EU-10, v primerjavi z EU-15 pa višje od Portugalske.

Poleg tega je Slovenija v letu 2006 izpolnila maastrichtska konvergenčna merila in s 1. januarjem 2007 uvedla evro kot zakonito plačilo sredstvo. Povprečna inflacija je v letu 2006 znašala 2,5 %.

Za slovensko gospodarstvo je značilno razmeroma počasno prestrukturiranje in postopna krepitev storitvenih dejavnosti, na kar kaže delež v dodani vrednosti, ki se je povečal z 61,8 % leta 2003 na 62,9 % leta 2006.^{5 6} Konkurenčnost in učinkovitost storitvenega sektorja tako postaja vedno bolj pomemben dejavnik gospodarske rasti. Znižuje se delež dejavnosti kmetijstva, lova in gozdarstva (z 2,6 % leta 2003 na 2,3 % v letu 2006) in predelovalnih dejavnosti (s 26,4 % leta 2003 na 25,1 % leta 2006), medtem ko se krepitev gradbeništva nadaljuje (s 5,8 % leta 2003 na 6,2 % leta 2006).

Po podatkih Statističnega urada RS⁷ je bilo v letu 2006 od skupnega števila podjetij (98.440) kar 92,8 % (oziroma 91.306) takih, ki so zaposlovala od 0 do 9 delavcev. Prevladujejo torej majhna in srednje velika podjetja. Ob tem velja dodati, da je znašal delež majhnih in srednje velikih podjetij v predelovalnih dejavnostih 18,3 %, v gradbeništvu pa 15 % (glej tabelo 1). To sta tudi dejavnosti, v katerih se je po

¹ Urad za makroekonomske analize in razvoj: Poročilo o razvoju 2007

² Strategija razvoja Slovenije je krovni strateški razvojni dokument, ki ga je Vlada RS sprejela junija 2005.

³ Statistični urad RS: Bruto domači proizvod, 4. četrletje 2006

⁴ Eurostat: News Release 79/2006

⁵ Statistični urad RS: Bruto domači proizvod, 4. četrletje 2006

⁶ Slednja gibanja se odražajo tudi na strukturi delovno aktivnega prebivalstva. Tako je 478.719 delovno aktivnih oseb v storitvenem sektorju decembra 2006 predstavljalo kar 57,5 % vseh delovno aktivnih prebivalcev (Statistični urad RS: Aktivno prebivalstvo, Slovenija, december 2006).

⁷ Statistični urad RS: Podjetja, Slovenija, 2006 (začasni pod.), 193.2.238.17/PrikaziPDF.aspx?ID=895

podatkih Inšpektorata RS za delo za leto 2006⁸ pripetilo največ nezgod pri delu (glej poglavje 2.3.).

Tabela 1: Število podjetij po velikosti glede na število oseb, ki delajo, ter po dejavnosti in pravnoorganizacijski obliki, Slovenija, 2006 (začasni podatki)

	Skupaj	Velikost podjetij glede na število oseb, ki delajo			
		mikro	majhna	srednja	velika
		0-9	10-49	50-249	250+
Skupaj podjetja	98.440	91.306	5.597	1.254	283
C Rudarstvo	133	101	25	5	2
D Predelovalne dejavnosti	17.924	15.606	1.573	588	157
E Oskrba z elektriko, plinom, vodo	344	260	34	37	13
F Gradbeništvo	16.549	15.419	955	156	19
G Trgovina; popravila motornih vozil	23.197	21.721	1.251	200	25
H Gostinstvo	7.350	6.884	406	49	11
I Promet, skladiščenje, zveze	9.230	8.763	378	70	19
J Finančno posredništvo	1.301	1.177	84	22	18
K Nepremičnine, najem, poslovne storitve	22.412	21.375	891	127	19
Podjetja pravne osebe, skupaj	39.746	33.768	4.482	1.213	283
Podjetja fizične osebe, skupaj	58.694	57.538	1.115	41	-

Vir: Statistični urad RS, Podjetja, Slovenija, 2006 (začasni podatki)
 Link: 193.2.238.17/PrikaziPDF.aspx?ID=895

V majhnih in srednje velikih podjetjih je bilo v letu 2006 zaposlenih 27,1 % vseh delavcev.

2.2. Zaposlenost in delovni pogoji

Zaposlenost

Po podatkih Statističnega urada RS se stopnja zaposlenosti⁹ v Sloveniji povečuje (66,6 % v letu 2006) in je že tretje leto zapored višja od povprečja EU, na kar vpliva predvsem visoka zaposlenost žensk. Ob tem je treba dodati, da je stopnja

⁸ Inšpektorat RS za delo: Poročilo o delu za leto 2006

⁹ Stopnja zaposlenosti po metodologiji Eurostata je razmerje med številom zaposlenih v starosti 15-64 let v primerjavi s številom prebivalcev v isti starostni dobi. Podatki temeljijo na Anketi o delovni sili.

zaposlenosti v starosti 55-64 let navkljub postopnemu povečevanju (33,5 % v drugem četrtletju 2006) še vedno dokaj nizka glede na cilj Lizbonske strategije (50,0 %), ki naj bi ga uresničili do leta 2010.

V letu 2006 je bilo v Sloveniji 741.587 zaposlenih oseb, kar je za 6,1 % več kot leta 2003. Število samozaposlenih oseb¹⁰ se je v primerjalnem obdobju povečalo za 6,6 % (83.252 oseb v letu 2006).

Povečalo se je tudi število delovno aktivnega prebivalstva, in sicer za 6,1 % (824.839 oseb v letu 2006). Iz primerjave po dejavnostih je razvidno, da je delež delovno aktivnih prebivalcev najvišji v predelovalni dejavnosti (27,6 %), trgovini in popravilih motornih vozil (13,1 %), gradbeništvu (8,5 %) in nepremičninah, najemu in poslovnih storitvah (8,5 %). V slednji dejavnosti je bila rast števila delovno aktivnih oseb najhitrejša. Ob tem velja omeniti, da se je število delovno aktivnega prebivalstva v dejavnosti kmetijstva, lova in gozdarstva v letu 2006 povečalo v primerjavi z letom 2003 za 7,8 % (38.705 oseb). Čeprav ta dejavnost predstavlja razmeroma majhen delež (4,7 %) v strukturi delovno aktivnega prebivalstva, pa ne gre pozabiti, da sodi med tiste, v katerih se pripeti precejšnje število nezgod pri delu. Največji upad delovno aktivnega prebivalstva je zabeležila dejavnost rudarstva, kjer se je število delovno aktivnih zmanjšalo za 16,6 % (na 4.009 oseb v letu 2006)¹¹.

Delež delovno aktivnega prebivalstva v starostni skupini od 15 do 24 let se giblje okoli 40 %, medtem ko znaša delež starejših od 50 let približno 55 % (glej tabelo 2).

Tabela 2: Mere aktivnosti prebivalstva po anketi o delovni sili po starostnih skupinah, po kvartalih leta 2005 in leta 2006

		Stopnja aktivnosti					v %
		skupaj	15-24 let	25-49	50-64	65 + skupaj	
2005	1	58,6	40,3	91,5	48,1	6,7	
	2	58,7	36,5	91,5	50,2	7,5	
	3	59,8	44,3	91,3	49,9	8,6	
	4	59,9	41,2	92,3	50,2	8,5	
2006	1	59,1	39,1	91,9	50,7	7,1	
	2	59,9	41,3	91,8	51,7	8,3	
	3	59,7	44,0	90,9	51,5	8,0	
	4	58,6	38,1	91,1	50,5	7,6	

Vir: Statistični urad Republika Slovenija, Pomembnejši statistični podatki o Sloveniji, letnik I, št. 5/2007

Slovenija zaostaja za evropskim povprečjem po stopnjah delovne aktivnosti starejših in mladih. »Rezerve« za povečanje stopnje delovne aktivnosti v Sloveniji torej obstajajo predvsem v zmanjšanju brezposelnosti mladih (15-24 let) in v povečanju stopnje delovne aktivnosti starejših (55-64 let).¹²

¹⁰ Med samozaposlene osebe se štejejo: (1) samostojni podjetniki, (2) osebe, ki opravljajo poklicno dejavnost in (3) kmetje.

¹¹ Statistični urad RS: Delovno aktivno prebivalstvo po dejavnostih, Slovenija, januar - december 2006

¹² Urad za makroekonomske analize in razvoj: Socialna gibanja 2006

Izobrazbena struktura zaposlenih

Po podatkih Statističnega urada RS¹³ je bilo konec leta 2006 v družbah, podjetjih in organizacijah največ zaposlenih s srednjo strokovno usposobljenostjo (29,2 % vseh zaposlenih). Tesno za njimi so kvalificirani delavci (26,8 % vseh zaposlenih), medtem ko ima slaba četrtnina vseh zaposlenih strokovno usposobljenost višjo od srednje (24,4 %). Delež nekvalificiranih delavcev znaša 15,9 %.

Po podatkih Eurostata je bila Slovenija leta 2005 s 17,8 % prebivalcev, starih 25-64 let, vključenih v vseživljenjsko učenje¹⁴, visoko nad povprečjem EU (10,8 %).

Iz podatkov Andragoškega centra Slovenije izhaja, da na vključenost odraslih v izobraževanje pomembno vplivajo spol, starost, dosežna stopnja izobrazbe in zaposlitveni status. Medtem, ko je bil leta 2004 delež žensk (8,3 %), vključenih v formalno izobraževanje, višji od deleža moških (7,4 %), pa velja za neformalno izobraževanje ravno obratno (34,8 % delež moških; 25,8 % delež žensk). S starostjo se stopnje vključenosti prebivalstva v izobraževanje znižujejo. Nizka vključenost prebivalcev z nizko stopnjo izobrazbe v izobraževanje predstavlja razvojni problem Slovenije. Stopnje vključenosti v formalno izobraževanje so najvišje pri zaposlenih (10,2 %), najnižje pa pri kmetih (0,0 %), pri čemer slednji beležijo najvišjo stopnjo vključenosti v neformalno izobraževanje (57,4 %), predvsem zaradi tečajev, ki jih zanje organizira kmetijsko svetovalna služba. Sledijo jim samozaposleni (51,3 %) in zaposleni (38,8 %).¹⁵

Delovni pogoji

Primerjalna analiza upravljanja s človeškimi viri¹⁶ je pokazala, da se slovenska podjetja v veliki meri poslužujejo do posameznika neprijaznih oblik prožnega fleksibilnega dela, saj večinoma uporabljajo delo za določen čas, nadurno delo, delo v izmenah in delo ob vikendih.

Na podlagi podatkov Eurostata¹⁷ je mogoče ugotoviti, da so v Sloveniji začasne zaposlitve, med katere štejemo zaposlitve za določen čas in druge časovno omejene oblike dela, dokaj pogoste (17,9 % v letu 2006), pri čemer se je njihov delež v obdobju 2003 – 2006 povečeval hitreje (za 4,4 odstotne točke) od povprečja EU (za 2 odstotni točki). Razširjenost začasnih zaposlitev je razširjena zlasti med mladimi v starostni skupini 15-24 let. Tudi Zavod RS za zaposlovanje ugotavlja, da je med vsem potrebami po delavcih, ki jih v zadnjih letih prijavljajo delodajalci, kar tri četrtine takih, ko delodajalci želijo zaposliti delavca za določen čas.

Po podatkih Evropske fundacije za izboljšanje življenjskih in delovnih pogojev¹⁸ je znašal delež zaposlenih, ki imajo sklenjeno pogodbo o zaposlitvi za določen čas, v

¹³ Statistični urad RS: Statistični register delovno aktivnega prebivalstva

¹⁴ Koncept vseživljenjskega učenja vključuje tri vrste učnih aktivnosti: formalno izobraževanje, neformalno izobraževanje in informalno učenje. Formalno izobraževanje je tisto, ki privede do formalno potrjenih izobraževalnih rezultatov, kot je, na primer, dosežena stopnja izobrazbe. Neformalno izobraževanje zajema organizirane izobraževalne programe, ki niso del formalnega izobraževanja. Informalno (priložnostno) učenje predstavlja, na primer, praktično preskušanje, uporaba računalniških programov in interneta, udeležba na posvetih ipd.

¹⁵ Urad za makroekonomske analize in razvoj: Socialni razgledi 2006

¹⁶ Svetlik, I., Ilič, B.: Razpoke v zgodbi o uspehu, 2004

¹⁷ Eurostat: Population and Social Conditions – Labour Market, 2006

¹⁸ Evropska fundacija za izboljšanje življenjskih in delovnih pogojev: Četrta evropska raziskava o delovnih pogojih, 2007

četrtem četrtletju 2004 v Sloveniji 17,7 %. Izmed držav članic EU so višji delež beležile le še Španija (32,9 %), Poljska (24,0 %) in Portugalska (19,4 %).

V četrtem četrtletju leta 2006¹⁹ je bilo 90,4 % delovno aktivnih prebivalcev zaposlenih za poln delovni čas, kar je za 2 odstotni točki manj od istega četrtletja leta 2003. Le 9,6 % delovno aktivnih prebivalcev pa je imelo sklenjeno pogodbo o zaposlitvi s krajšim delovnim časom od polnega, kar pomeni, da se tako delodajalci kot tudi delavci še vedno samo izjemoma poslužujejo te oblike zaposlitve. Največ delovno aktivnih oseb, ki delajo krajši delovni čas od polnega, je zaposlenih v storitvenih dejavnostih (48,3 %). Ob tem je potrebno pojasniti, da te osebe predstavljajo le 8,0 % vseh delovno aktivnih oseb v storitvenih dejavnostih. S krajšim delovnim časom od polnega je delalo manj moških (7,1 %) kot žensk (12,5 %).

Iz raziskave Evropske fundacije za izboljšanje življenjskih in delovnih pogojev²⁰ izhaja, da sodi Slovenija (8,8 %) po podatkih za leto 2004 med države članice EU-27 z najnižjim deležem zaposlenih s krajšim delovnim časom, medtem ko je ta oblika zaposlitve najpogostejša na Nizozemskem (45,8 %), v Angliji (25,3 %), v Nemčiji (22,3 %) ter na Danskem (22,1 %). Skromno razširjenost dela s krajšim delovnim časom v Sloveniji lahko pripišemo nižjemu deležu zaposlenosti v storitvah, nizki stopnji delovne aktivnosti starejših (55-64 let) in dejstvu, da zaradi nižje ravni plače in omejenih možnosti za napredovanje takšno delo za iskalce zaposlitve ni zanimivo.

Omeniti velja, da je delež mladih (15-24 let), ki je delal s krajšim delovnim časom od polnega (29,1 % v 2. četrtletju 2004), presegal povprečje EU (24,5 %), pri čemer ni na voljo podatkov o vrsti dela, ki so ga ti delavci opravljali. Po vsej verjetnosti so opravljali predvsem občasna dela preko študentskih servisov, ki za delodajalce predstavljajo davčno ugodno obliko zaposlovanja mladih²¹ (glej tudi podpoglavje »Delo preko študentskih servisov«).

Po podatkih Statističnega urada RS²² kar 32 % zaposlenih dela v več izmenah. Delež večizmenskega dela je odraz sektorske strukture gospodarstva, saj je v določenih dejavnostih prisotno pogosteje²³. Medtem ko se je po letu 1999 zmanjšal obseg nočnega dela, dela ob sobotah, dela ob nedeljah in nadurnega dela, pa se je obseg večizmenskega dela povečal.

Obseg nadurnega dela se je v letu 2005 glede na leto 2003 povečal za 4,7 %. Največ nadur so opravili v nekmetijskih dejavnostih (brez storitvenih dejavnosti), in sicer 8,47 mio nadur (63,4 % vseh opravljenih nadur). Storitveni sektor je zabeležil 4,85 mio nadur (36,3 % vseh opravljenih nadur), najmanj nadurnega dela pa je bilo opravljenega v kmetijskem sektorju (0,3 %). Iz pregleda po dejavnostih je razvidno, da je bilo največ nadurnega dela opravljenega v predelovalnih dejavnostih (46,2 % vseh opravljenih nadur) in gradbeništvu (14,3 %) (glej tabelo 3).²⁴

Tabela 3: Prikaz števila ur in indeksa 2005/2004 po dejavnostih

¹⁹ Statistični urad RS: Statistične informacije, Aktivno prebivalstvo (po anketi o delovni sili), Slovenija 4. četrtletje 2006

²⁰ Evropska fundacija za izboljšanje življenjskih in delovnih pogojev: Četrta evropska raziskava o delovnih pogojih, 2007

²¹ Urad za makroekonomske analize in razvoj: Socialni razgledi 2006

²² Statistični urad RS: Statistične informacije, Anketa o fleksibilnosti trga dela, Slovenija, junij 2004

²³ Po podatkih Evropske agencije za varnost in zdravje pri delu je večizmensko delo najpogostejše v naslednjih dejavnostih: zdravstvo, hotelirstvo in gostinstvo, predelovalne dejavnosti, promet in zveze.

²⁴ Zavod Republike Slovenije za zaposlovanje: Letna poročila 2003, 2004 in 2005

Področje dejavnosti		Nadurno delo		Indeks 2005/2004
		št. ur	%	
A	Kmetijstvo, lov, gozdarstvo	41.445	0,3	80,8
B	Ribištvo	916	0,0	74,0
C	Rudarstvo	119.123	0,9	94,1
D	Predelovalne dejavnosti	6.175.152	46,2	99,0
E	Oskrba z elektriko, plinom, vodo	269.526	2,0	64,8
F	Gradbeništvo	1.907.812	14,3	104,8
G	Trgovina, popravila motornih vozil	1.243.605	9,3	114,1
H	Gostinstvo	134.904	1,0	106,4
I	Promet, skladiščenje, zveze	359.394	2,7	116,7
J	Finančno posredništvo	132.045	1,0	88,9
K	Nepremičnine, najem, poslovne storitve	508.707	3,8	115,0
L	Javna uprava, obramba, socialno zavarovanje	794.046	5,9	101,1
M	Izobraževanje	292.952	2,2	97,3
N	Zdravstvo, socialno varstvo	1.193.708	8,9	104,9
O	Druge javne, skupne in osebne storitve	193.083	1,4	95,5
A-B	Kmetijske dejavnosti	42.361	0,3	80,7
C-F	Nekmetijske dejavnosti (razen storitvenih)	8.471.613	63,4	98,5
G-O	Storitvene dejavnosti	4.852.444	36,3	106,8
	SLOVENIJA	13.366.418	100,0	101,3

Vir: Zavod RS za zaposlovanje: Letno poročilo 2005

Najpomembnejši razlog za nadurno delo v letu 2005 so bila izredna, dodatna ali začasna dela oziroma naročila, temu razlogu sledijo bolniške in druge daljše odsotnosti delavcev, sezonski značaj dela, narava dela (dežurstva, delo ob sobotah in nedeljah ipd.), pomanjkanje delavcev določenih poklicev, delavcev s posebnimi znanji, premajhen obseg dela za polno zaposlitev delavca oziroma stroškovna neracionalnost pokrivanja teh del z rednimi oblikami zaposlitve.²⁵

Prevoz na delo oziroma z dela

Zaradi različnosti distribucije poseljenosti in delovnih mest se veliko ljudi v Sloveniji vozi na delo v drug kraj²⁶, kar vpliva na število nezgod pri prevozu na oziroma z dela (glej tudi podpoglavje »Nezgode pri delu«). Po podatkih Statističnega urada RS²⁷ se je večina zaposlenih (77 %) v letu 2004 vsak dan vozila na delo manj kot eno uro. Od teh je bilo nekoliko več žensk (79 %) kot moških (75 %). Najdlje so se vozili zaposleni v starosti od 16-29 let, saj se je 9 % zaposlenih v tej starostni skupini vozilo na delo več kot dve uri. Od ene do dveh ur se je vozilo največ zaposlenih v starosti nad 50 let

²⁵ Zavod Republike Slovenije za zaposlovanje: Letno poročilo 2005

²⁶ Urad za makroekonomske analize in razvoj: Socialni razgledi 2006

²⁷ Statistični urad RS: Statistični urad RS: Statistične informacije: Anketa o fleksibilnosti trga dela, Slovenija, junij 2004



(glej tabelo 4). Ob tem velja omeniti, da se slovenski delavci le redko odločijo za selitev v drug kraj zaradi boljše zaposlitve. Poleg tega je še vedno prisotna močna centralizacija. Po številu delovnih mest v Sloveniji močno izstopata Ljubljana in Maribor.

Tabela 4: Čas, ki ga zaposleni, ki ima delovno mesto zunaj kraja bivanja, porabi za vožnjo na delo (v obe smeri)

	manj kot 1 uro (v %)	do 1 do 2 ur (v %)	več kot 2 uri (v %)
SKUPAJ	77	21	2
Spol			
- moški	75	22	3
- ženski	79	19	2
Starost			
- 16-29 let	71	19	9
- 30-49 let	79	20	1
- 50 let in več	72	28	1
Izobrazba			
- osnovna šola ali manj	75	25	-
- poklicna šola	77	21	2
- srednja šola	77	19	5
- višja, visoka šola in več	77	21	2

Vir: Statistični urad RS: Statistične informacije: Anketa o fleksibilnosti trga dela, Slovenija, junij 2004

Iz raziskave Evropske fundacije za izboljšanje življenjskih in delovnih pogojev²⁸ izhaja, da delavci v 31 obravnavanih državah²⁹ v povprečju porabijo 40 minut za prevoz na delo oziroma z dela.

Agencije za zagotavljanje dela

Po podatkih Ministrstva za delo, družino in socialne zadeve je v letu 2006³⁰ delovalo 78 agencij za zagotavljanje dela³¹. Slednje so zaposlovale 6.521 delavcev, ki so jih lahko napotili na delo k drugemu delodajalcu (uporabniku), od tega je imelo 5.898 (ali

²⁸ Evropska fundacija za izboljšanje življenjskih in delovnih pogojev: Četrta evropska raziskava o delovnih pogojih, 2007

²⁹ To so države članice EU-27, Hrvaška, Turčija, Norveška in Švica.

³⁰ V letu 2006 so lahko opravljali dejavnost zagotavljanja dela drugemu delodajalcu vsi koncesionarji, ki so imeli sklenjene koncesijske pogodbe za posredovanje zaposlitev in del ter za posredovanje in zagotavljanje delovne sile.

Zakon o spremembah in dopolnitvah zakona o zaposlovanju in zavarovanju za primer brezposelnosti (Uradni list RS, št. 79/06) pa je določil, da lahko delodajalec zagotavlja delo delavcev drugemu delodajalcu, če izpolnjuje kadrovske, organizacijske in druge pogoje in se pred začetkom opravljanja dejavnosti vpiše v register agencij za zagotavljanje dela, ki ga vodi ministrstvo, pristojno za delo.

Ločen register agencij za zagotavljanje dela tako obstaja od 1. januarja 2007. Dne 6. junija 2007 je bilo v register vpisanih 58 agencij.

³¹ Agencija, ki je vpisana v register agencij za zagotavljanje dela pri Ministrstvu za delo, družino in socialne zadeve, lahko opravlja dejavnost zagotavljanja dela delavcev drugemu delodajalcu tako, da delavce, ki so pri njej zaposleni, na podlagi posebne pogodbe posreduje drugemu delodajalcu zaradi opravljanja dela.

90,4 %) delavcev sklenjeno pogodbo o zaposlitvi za določen čas. Ti delavci so v navedenem letu opravili pri uporabnikih 7.487.195 delovnih ur.

Delo preko študentskih servisov

V letu 2006 je imelo sklenjeno koncesijsko pogodbo za posredovanje začasnih in občasnih del dijakom in študentom 55 študentskih servisov, preko katerih je delalo 241.849 aktivnih članov³². V letu 2006 je bilo tako izdanih dijakom in študentom 1.251.076 napotnic za delo, kar je približno enak obseg kot v letu 2003 (glej tabelo 5).

Tabela 5:

Leto	Število izdanih napotnic dijakom	Število izdanih napotnic študentom	Skupaj	Indeks (2003=100)
2003	462.778	759.994	1.222.772	100,0
2004	503.053	944.941	1.447.994	118,4
2005	266.148	832.366	1.098.514	89,8
2006	344.149	906.927	1.251.076	102,3

Vir: Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve

Tuji delavci

Po podatkih Zavoda RS za zaposlovanje³³ se je v letu 2006 močno povečalo število tujih delavcev na delu v Sloveniji (glej tabelo 6), pri čemer kvalifikacijska struktura tujcev ostaja nizka, saj še naprej prevladujejo delavci od I. do IV. stopnje izobrazbe. Glavni razlogi za zaposlovanje tujcev z nizko strokovno izobrazbo so strukturna neskladja med ponudbo in povpraševanjem na trgu dela, cenenost tuje delovne sile in pripravljenost tujcev za delo v težjih pogojih.

³² Skupno število aktivnih članov ne predstavlja števila vseh študentov in dijakov, ki delajo preko študentskih servisov. Posamezen dijak ali študent je namreč lahko član več študentskih servisov in je kot aktivni član zabeležen pri vseh teh servisih, če je pri vsakem dvignil vsaj eno napotnico v letu.

³³ Zavod RS za zaposlovanje: Mesečne informacije, december 2006

Tabela 6: Podatki o številu veljavnih delovnih dovoljenj

	Osebna delovna dovoljenja	Dovoljenja za zaposlitev	Dovoljenja za delo	Skupaj	Verižni indeks
12/2003	20.794	12.381	6.352	39.527	...
12/2004	22.712	12.233	4.085	39.030	98,7
12/2005	25.782	12.360	4.825	42.967	110,1
12/2006	29.871	14.501	6.362	50.734	118,1

Vir: Zavod RS za zaposlovanje: Mesečne informacije, december 2006

Največ tujih delavcev dela v gradbeništvu, kovinsko-predelovalni dejavnosti³⁴, mednarodnem transportu in v kmetijstvu.

Večina (88,9 %) vseh delovnih dovoljenj je bila izdana tujcem iz držav, ki so nastale na ozemlju bivše Jugoslavije, pri čemer prevladujejo delavci iz Bosne in Hercegovine (26.030). Ob tem je potrebno poudariti, da je bilo decembra 2006 v Sloveniji samo 5.196 (oziroma 10,2 %) delavcev iz EU. Pričakovanja o velikem prilivu delavcev iz EU (zlasti iz novih držav članic) se torej niso uresničila, čeprav se je v letu 2006 nekoliko povečal priliv delavcev iz novih držav članic EU, predvsem iz Slovaške (1.656). Bistveno manj je delavcev iz drugih držav, izmed katerih je največ državljanov Ukrajine (780).

Siva ekonomija

Nekatere novejšje raziskave, predvsem z uporabo metode trga delovne sile ocenjujejo, da znaša obseg sive ekonomije v Sloveniji od 7,3 % do 11,8 % BDP.

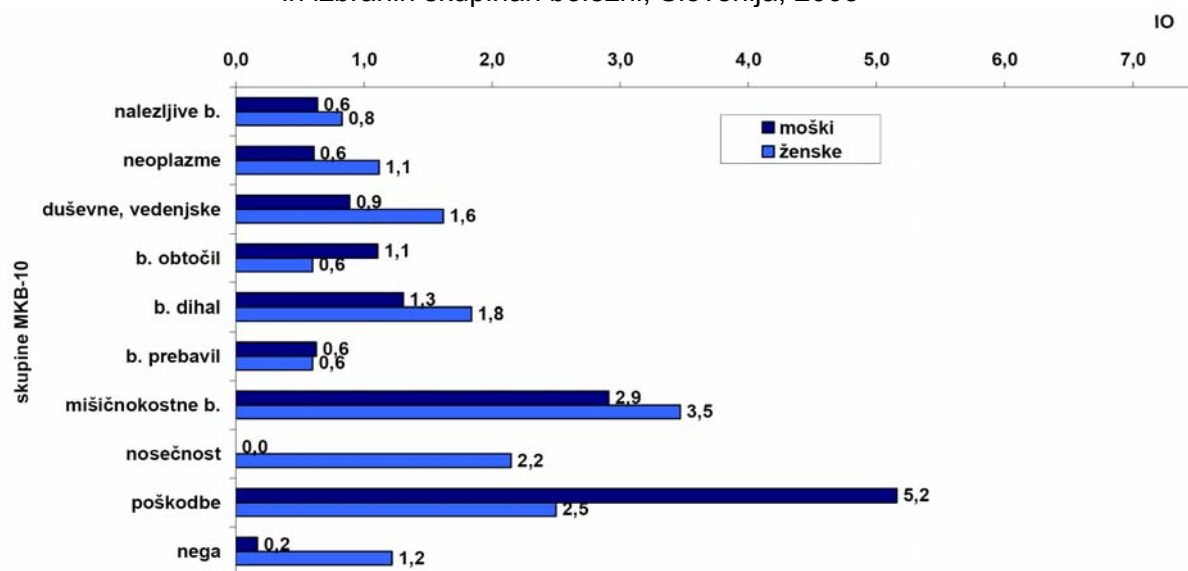
Vzroki za nastanek in obstoj sive ekonomije so predvsem ekonomskega značaja, med katerimi so najpomembnejši naslednji: izogibanje davkom (oziroma davčna utaja), izboljšanje socialnega položaja posameznikov, zniževanje stroškov dela, izogibanje birokraciji, pogost vzrok pa je tudi zloraba pravic iz naslova socialne varnosti z namenom, da bi osebe, ki delajo na črno obdržale različne socialne podpore, zlasti denarno nadomestilo za primer brezposelnosti.

³⁴ Varilci

2.3. Zdravstveno stanje zaposlenih

Po podatkih Inštituta za varovanje zdravja RS³⁵ še vedno sodijo med najpomembnejše razloge za odsotnost z dela zaradi bolezni v Sloveniji poškodbe, kostno-mišična obolenja in bolezni vezivnega tkiva. Moški so najpogosteje odsotni z dela zaradi poškodb, medtem ko predstavljajo najpogostejši razlog za odsotnost žensk kostno-mišična obolenja. Ugotoviti je mogoče, da so ženske dalj odsotne z dela tudi zaradi drugih bolezni (z izjemo poškodb) (glej graf 1).

Graf 1: Število izgubljenih koledarskih dni na enega zaposlenega (IO) po spolu in izbranih skupinah bolezni, Slovenija, 2005



Vir: Inštitut za varovanje zdravja RS

(URL: http://www.ivz.si/javne_datoteke/datoteke/122-BS_tab_gra_2005.pdf)

Število primerov odsotnosti z dela zaradi bolezni je pri moških najvišje v dejavnosti javne uprave, obrambe in socialnega zavarovanja³⁶, sledijo ji predelovalne dejavnosti in dejavnost oskrbe z elektriko, plinom in vodo. Pri ženskah je število primerov odsotnosti z dela zaradi bolezni podobno najvišje v dejavnosti javne uprave, obrambe in socialnega zavarovanja³⁷, sledita ji dejavnost ribištva in predelovalne dejavnosti (glej graf 2).

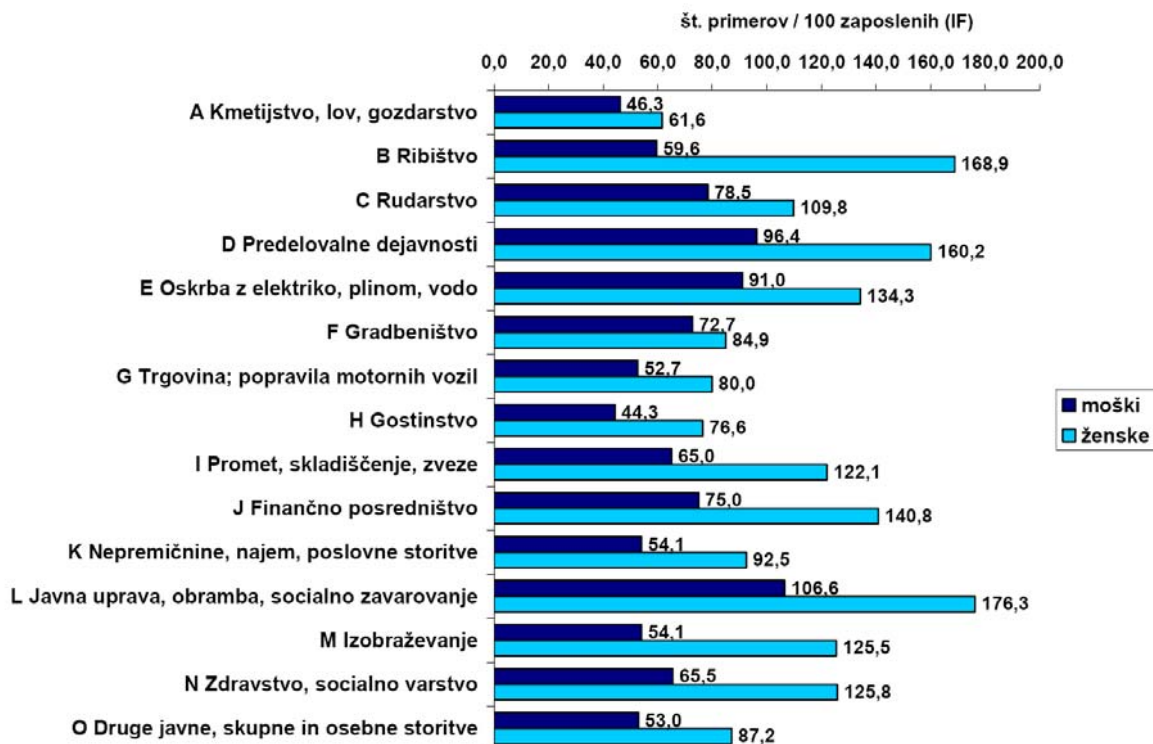
³⁵ Inštitut za varovanje zdravja RS:

URL: http://www.ivz.si/javne_datoteke/datoteke/122-BS_tab_gra_2005.pdf

³⁶ Razloge za visoko število primerov odsotnosti z dela zaradi bolezni v dejavnosti javne uprave in obrambe ter obveznega socialnega zavarovanja (t.j. v dejavnosti L po Standardni klasifikaciji dejavnosti) gre iskati v dejstvu, da so v njem zajeti tudi podatki za policijo, obrambo in gasilstvo. Gre za dejavnosti, v katerih je tveganje za poškodbe pri delu visoko, poleg tega pa so ugodnejša ob običajnih tudi nadomestila za odsotnost z dela zaradi bolezni.

³⁷ Glej predhodno opombo.

Graf 2: Število primerov odsotnosti z dela zaradi bolezni na 100 zaposlenih, po gospodarskih dejavnostih, Slovenija, 2005



Vir: Inštitut za varovanje zdravja Rs
(URL: http://www.ivz.si/javne_datoteke/datoteke/122-BS_tab_gra_2005.pdf)

V obdobju 2003 – 2005 je bilo mogoče opaziti trend naraščanja bolniškega staleža. Po ocenah Inštituta za varovanje zdravja RS traja več kot 30 dni vsaka tretja odsotnost z dela zaradi bolezni.

Razveseljiv pa je podatek, da se je v letu 2005 zmanjšalo tako število dni odsotnosti z dela zaradi bolezni kot tudi povprečni odstotekčasne odsotnosti z dela zaradi bolezni, poškodb, nege, spremstva in drugih vzrokov, srednje trajanje odsotnosti z dela zaradi bolezni na enega zaposlenega ter povprečno trajanje ene odsotnosti zaradi bolezni v koledarskih dnevih (glej tabelo 7).

Tabela 7: Primeri in dnevi bolniškega staleža ter indeksi bolniškega staleža po poglavjih MKB-10 od leta 2003 – 2006

Leto	Bolniški stalež za polni delovni čas					
	Število bolezenskih primerov	Dnevi	% BS	IO	IF	R
2003	753.580	13.931.303	4.82	17.59	95.14	18.49
2004	762.273	14.560.366	4.84	17.66	92.47	19.10
2005	789.931	14.312.285	4.71	17.17	94.79	18.12

Vir: Inštitut za varovanje zdravja RS, Zdravstveni statistični letopisi za leta 2003, 2004 in 2005

Opombe:

% BS Bolniški stalež = Povprečni odstotek začasne odsotnosti z dela zaradi bolezni, poškodb, nege, spremstva in drugih vzrokov

IO Indeks onesposabljanja (IO) = Srednje trajanje odsotnosti z dela zaradi bolezni na enega zaposlenega

IF Indeks frekvence = Število primerov odsotnosti z dela zaradi bolezni na 100 zaposlenih v 1 letu

R Resnost = Povprečno trajanje ene odsotnosti zaradi bolezni (v koledarskih dnevih)

V letu 2005 je bil povprečen odstotek začasne odsotnosti z dela zaradi bolezni, poškodb, nege, spremstva in drugih vzrokov najvišji pri boleznih kostno-mišičnega sistema in vezivnega tkiva. Slednja obolenja so bila tudi najpogostejši razlog za srednje trajanje odsotnosti z dela zaradi bolezni na zaposlenega. Največ primerov odsotnosti z dela je bilo zaradi boleznih dihal, medtem ko so bile odsotnosti z dela najdaljše pri neoplazmah (glej tabelo 8).

Tabela 8: Primeri in dnevi bolniškega staleža ter indeksi bolniškega staleža po poglavjih MKB-10³⁸, 2005

POGLAVJA MKB-10		BOLNIŠKI STALEŽ ZA POLNI DELOVNI ČAS					
		Primeri	Dnevi	% BS	IO	IF	R
I.	Nekatere infekcijske in parazitarne bolezni	77.811	603.808	0,20	0,72	9,34	7,76
II.	Neoplazme	9.596	698.280	0,23	0,84	1,15	72,77
III.	Bolezni krvi in krvotvornih organov	1.647	58.830	0,02	0,07	0,20	35,72
IV.	Endokrine, prehranske in presnovne bolezni	5.278	138.236	0,05	0,17	0,63	26,19
V.	Duševne in vedenjske motnje	20.890	1.013.408	0,33	1,22	2,51	48,51
VI.	Bolezni živčevja	8.137	335.500	0,11	0,40	0,98	41,23
VII.	Bolezni očesa in adneksov	7.335	128.735	0,04	0,15	0,88	17,55
VIII.	Bolezni ušesa in mastoida	7.281	84.828	0,03	0,10	0,87	11,65
IX.	Bolezni obtočil	16.727	738.454	0,24	0,89	2,01	44,15
X.	Bolezni dihal	153.102	1.288.211	0,42	1,55	18,37	8,41
XI.	Bolezni prebavil	36.593	513.452	0,17	0,62	4,39	14,03
XII.	Bolezni kože in podkožja	14.848	218.582	0,07	0,26	1,78	14,72
XIII.	Bolezni kostno-mišičnega sistema in vezivnega tkiva	90.037	2.633.492	0,87	3,16	10,80	29,25
XIV.	Bolezni sečil in splovil	22.629	351.959	0,12	0,42	2,72	15,55
XV.	Nosečnost, porod in poporodno obdobje	11.858	799.117	0,26	0,96	1,42	67,39
XVI.	Stanja, ki izvirajo v perinatalnem (obporodnem) obdobju	-	-	-	-	-	-
XVII.	Prirojene malformacije	475	17.632	0,01	0,02	0,06	37,12
XVIII.	Simptomi, znaki ter nenormalni klinični in lab. Izvidi	26.076	374.036	0,12	0,45	3,13	14,34
XIX.	A Poškodbe in zastrupitve pri delu	31.426	1.150.181	0,38	1,38	3,77	36,60
XIX.	B Poškodbe in zastrupitve izven dela	66.839	2.160.655	0,71	2,59	8,02	32,33
XXI.	Dejavniki, ki vplivajo na zdr.stanje in na stik z zdravstveno službo	73.571	452.702	0,15	0,54	8,83	6,15
	Nega	107.290	532.417	0,18	0,64	12,87	4,96
	Neznano	485	19.770	-	-	-	-
	Skupaj	789.931	14.312.285	4,71	17,17	94,79	18,12

Vir: Inštitut za varovanje zdravja RS: Letno poročilo 2005; Evidenca začasne in trajne odsotnosti z dela zaradi bolezni, poškodb, nege, spremstva in drugih vzrokov, IVZ 3

Opombe:

- ni pojava

% BS Bolniški stalež = Povprečni odstotek začasne odsotnosti z dela zaradi bolezni, poškodb, nege, spremstva in drugih vzrokov

IO Indeks onesposabljanja (IO) = Srednje trajanje odsotnosti z dela zaradi bolezni na enega zaposlenega

IF Indeks frekvence = Število primerov odsotnosti z dela zaradi bolezni na 100 zaposlenih v 1 letu

R Resnost = Povprečno trajanje ene odsotnosti zaradi bolezni (v koledarskih dnevih)

Zavod za zdravstveno varstvo Slovenije³⁹ ugotavlja, da je Slovenija v letu 2006 izgubila zaradi začasne nezmožnosti za delo iz bolezenskih razlogov 10.040.373

³⁸ Mednarodna klasifikacija bolezni

³⁹ Zavod za zdravstveno varstvo Slovenije: Poslovno poročilo Zavoda za zdravstveno varstvo Slovenije za leto 2006

delovnih dni, kar je za 3,5 % manj kot v predhodnem letu (glej tabelo 9). Ne glede na navedeno zmanjšanje, pa je število dni v breme Zavoda za zdravstveno varstvo Slovenije⁴⁰ naraslo na 4.503.271 dni, pri čemer se je dolžina trajanja ene odsotnosti v breme zavoda podaljšala za 0,8 dni.

Tabela 9: Izgubljeni delovni dnevi in primeri v Sloveniji v letu 2005 in 2006

	Primeri		Dnevi		Povprečna dolžina trajanja	
V BREME DELODAJALCA						
Razlogi zadržanosti	2005	2006	2005	2006	2005	2006
- poškodba na delu	29.507	29.094	540.141	538.290	18,3	18,5
- poklicne bolezni	59	45	590	551	10,0	12,2
- bolezni in poškodbe izven dela	590.031	533.974	5.375.128	4.998.261	9,1	9,4
- poškodbe po tretji osebi	0	0	0	0	0,0	0,0
(1) Skupaj	619.597	563.113	5.915.859	5.537.102	9,5	9,8
V BREME ZAVODA ZA ZDRAVSTVENO ZAVAROVANJE SLOVENIJE						
Razlogi zadržanosti	2005	2006	2005	2006	2005	2006
- poškodba na delu	7.531	7.806	338.649	352.773	45,0	45,2
- poklicne bolezni	6	8	869	1.151	144,8	143,9
- bolezni in poškodbe izven dela	54.060	56.311	3.376.058	3.414.997	62,5	60,6
- nega	107.368	96.173	472.578	402.049	4,4	4,2
- transplantacije, izolacije, spremstvo	36.225	37.347	39.900	41.292	1,1	1,1
- poškodbe po tretji osebi	7.613	8.320	258.966	288.711	34,0	34,7
- uspos. otroka za rehabilitacijo	34	42	273	700	8,0	16,7
- poškodbe po 18. členu	18	22	1.123	1.598	62,4	72,6
(2) Skupaj	212.855	206.029	4.488.416	4.503.271	21,1	21,9
SKUPAJ (1) + (2)	832.452	769.142	10.404.275	10.040.373	12,5	13,1

Vir podatkov: Zavod za zdravstveno zavarovanje Slovenije, Poslovno poročilo Zavoda za zdravstveno varstvo Slovenije za leto 2006

⁴⁰ Zavarovanci imajo pravico do nadomestila plače iz sredstev obveznega zdravstvenega zavarovanja za čas zadržanosti od dela zaradi bolezni ali poškodbe od 31. dne dalje.

Nezgode pri delu⁴¹

Kot je bilo že pojasnjeno v predhodnem poglavju, predstavljajo poškodbe resen problem zdravstvenega stanja slovenskih delavcev, še zlasti, ko govorimo o moških. Poškodbe so obenem najpogostejši razlog za smrt delavcev v Sloveniji.

Po podatkih Inšpektorata RS⁴² za delo je bilo v letu 2006 prijavljenih 15.278 nezgod pri delu, ki so imele za posledico poškodbo delavca, zaradi katere je bil ta odsoten z dela več kot tri zaporedne koledarske dni. Od tega se je 1.565 nezgod pripetilo na poti na delo oziroma z dela.⁴³

Čeprav iz podatkov za obdobje 2003 – 2006 izhaja, da se število nezgod pri delu po letu 2003 povečuje, pa je treba poudariti, da so podatki posledica pozitivnega trenda prijavljanja nezgod pri delu. Delodajalci se namreč vse bolj zavedajo, da je treba vse nezgode redno prijavljati Inšpektoratu RS za delo (glej tabelo 10).

Tabela 10: Število nezgod pri delu, prijavljenih Inšpektoratu RS za delo

Leto	Število prijavljenih nezgod pri delu	Indeks (2003=100)	Verižni indeks
2003	12.643	100,0	107,2
2004	13.886	109,8	109,8
2005	13.678	108,2	98,5
2006	15.278	120,8	111,7

Vir: Inšpektorat RS za delo, Poročila o delu za leto 2003, 2004, 2005 in 2006

V obdobju 2003 – 2006 tudi ni zaznati sprememb glede najbolj izpostavljenih dejavnosti. Še vedno so najpogostejše nezgode pri delu v dejavnosti gradbeništva, ki ji sledita javna uprava⁴⁴ ter proizvodnja kovinskih izdelkov (brez strojev in naprav).

⁴¹ Podatke o nezgodah pri delu oziroma o poškodbah pri delu zbirata Inšpektorat RS za delo in Inštitut za varovanje zdravja RS. Ker sta tako metodologija kot tudi način zbiranja podatkov različna, prihaja do razlik v podatkih o nezgodah pri delu oziroma o poškodbah pri delu, ki ju objavljata omenjeni inštituciji. Za analizo stanja na obravnavanem področju v Sloveniji smo uporabili podatke Inšpektorata RS za delo, medtem ko mednarodne primerjave temeljijo na podatkih Inštituta za varovanje zdravja RS, ki je pristojen za posredovanje podatkov Eurostatu.

⁴² V skladu s 27. členom Zakona o varnosti in zdravju pri delu so delodajalci dolžni prijaviti Inšpektoratu RS za delo vsako smrtno poškodbo oziroma poškodbo, zaradi katere je delavec nezmožen za delo najmanj tri zaporedne delovne dni, kolektivno nezgodo, nevarni pojav ali ugotovljeno poklicno bolezen. Za nevarni pojav se šteje dogodek, ob katerem je ali bi lahko nastala premoženjska škoda večje vrednosti, je ali bi lahko bilo ogroženo zdravje ali življenje delavca oziroma bi lahko prišlo do poškodbe delavca, zaradi katere bi bil delavec nezmožen za delo. Za kolektivno nezgodo pri delu se šteje nezgoda, v kateri je bilo poškodovanih več delavcev (ne glede na število dni odsotnosti z dela).

⁴³ Inšpektorat RS za delo: Poročilo o delu za leto 2006

⁴⁴ Razloge za visoko število primerov odsotnosti z dela zaradi bolezni v dejavnosti javne uprave in obrambe ter obveznega socialnega zavarovanja (t.j. v dejavnosti L po Standardni klasifikaciji dejavnosti) gre iskati v dejstvu, da so v njem zajeti tudi podatki za policijo, obrambo in gasilstvo. Kot rečeno, gre za dejavnosti, v katerih je tveganje za poškodbe pri delu visoko, poleg tega pa so ugodnejša ob običajnih tudi nadomestila za odsotnost z dela zaradi bolezni.

V letu 2006 se je po podatkih Inšpektorata RS za delo pripetilo 44 nezgod pri delu, v katerih so bili udeleženi delavci – tujci iz držav članic EU. Četrtnina nezgod se je pripetila v gradbeništvu. Kar v 379 nezgodah pri delu pa so bili udeleženi delavci – tujci iz držav, ki niso članice EU, pri čemer ponovno izstopa gradbeništvo (več kot 60 %).

Agencije za zagotavljanje dela⁴⁵ so v letu 2006 prijavile 153 nezgod pri delu, od katerih so imele 3 za posledico težjo poškodbo delavca.

Na koncu velja omeniti, da podatkov o nezgodah pri delu, v katerih so udeleženi dijaki in študentje, ki delajo preko študentskih napotnic, ni na voljo.

Nezgode pri delu, ki so imele za posledico smrt delavca

Iz podatkov o nezgodah pri delu, ki so imele za posledico smrt delavca, je razvidno, da je bil v letu 2005 trend upadanja prekinjen, pri čemer je v letu 2006 umrlo kar 25 delavcev (glej tabelo 11), med njimi tudi 2 mlada delavca – študenta, ki sta delala na podlagi študentske napotnice.

Tabela 11: Število nezgod pri delu, ki so imele za posledico smrt delavca

Leto	Število nezgod pri delu, ki so imele za posledico smrt delavca	Indeks (2003=100)	Verižni indeks
2003	21	100,0	80,8
2004	13	61,9	61,9
2005	17	81,0	130,8
2006	25	119,0	147,1

Vir: Inšpektorat RS za delo, Poročila o delu za leto 2003, 2004, 2005 in 2006

Nezgode pri delu, ki imajo za posledico smrt delavca, so bile v letu 2006 najpogostejše v gradbeništvu (40 %), proizvodnji strojev in naprav (8 %), proizvodnji kovinskih izdelkov, brez strojev in naprav (8 %) ter v dejavnosti obdelave in predelave lesa (8 %). Smrt je bila najpogosteje posledica padca z višine, stisnjenja oziroma udarca predmeta in zasutja. Večina smrtnih nezgod pri delu se pripeti v dopoldanskem času (med 9. in 11. uro), pri čemer so te nezgode pogostejše pri manjših delodajalcih (do 20 zaposlenih).

⁴⁵ Zakon o spremembah in dopolnitvah zakona o zaposlovanju in zavarovanju za primer brezposelnosti (Uradni list RS, št. 79/06) določa, da lahko delodajalec zagotavlja delo delavcev drugemu delodajalcu, če izpolnjuje kadrovske, organizacijske in druge pogoje in se pred začetkom opravljanja dejavnosti vpiše v register agencij za zagotavljanje dela, ki ga vodi ministrstvo, pristojno za delo.

Med umrlimi je največ kvalificiranih delavcev, sledijo polkvalificirani delavci, delavci s srednješolsko izobrazbo in nekvalificirani delavci. Tako kot v predhodnih nekaj letih, so bili tudi v letu 2006 vsi smrtno poškodovani moškega spola. Povprečna starost ponesrečencev v letu 2006 je bila 40 let, še zlasti so ogroženi delavci v starostni skupini 45-54 let. Staranje slovenskega prebivalstva se bo seveda odrazilo tudi na staranju delovno aktivnega prebivalstva. Glede na pogostost smrtnih nezgod med starejšimi delavci, pa lahko pričakujemo porast tovrstnih nezgod pri delu.

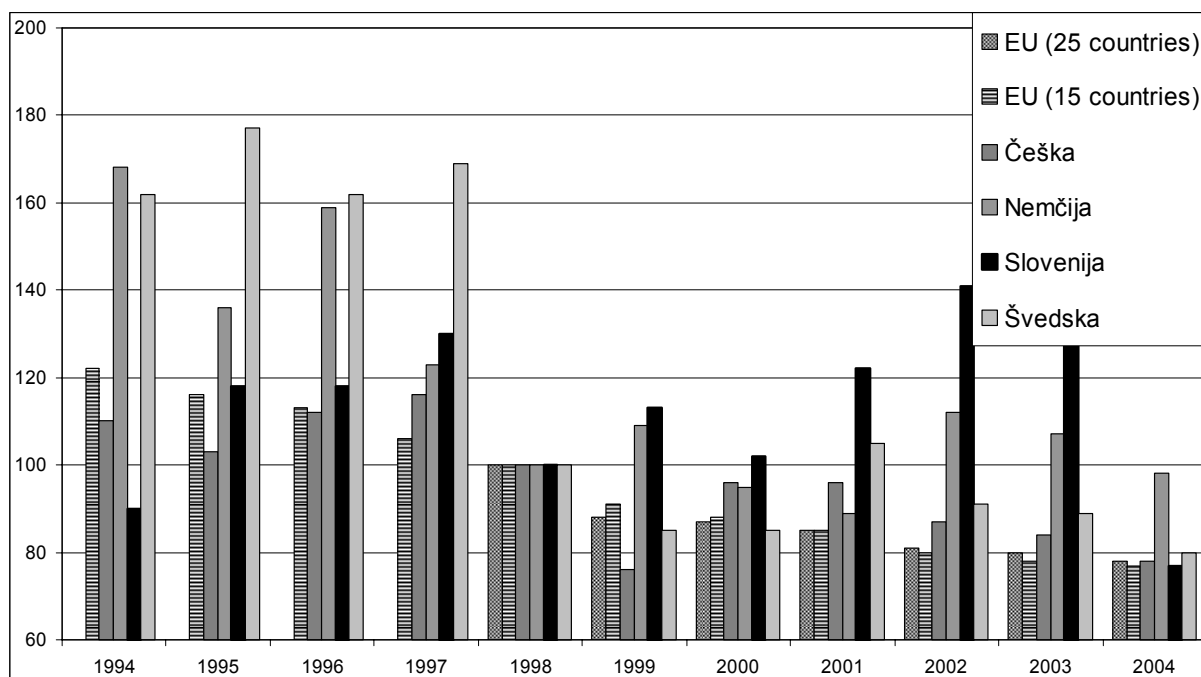
Na podlagi podatkov Eurostata o indeksu smrtnih nezgodah pri delu za leto 2004⁴⁶ lahko ugotovimo, da Slovenija sicer ne odstopa od drugih držav, vendar pa je zanjo značilno veliko nihanje indeksa smrtnih nezgod pri delu⁴⁷. Za druge opazovane države in EU kot celoto pa je značilno vsakoletno zmanjševanje števila smrtnih nezgod pri delu (glej graf 3).

⁴⁶ Čeprav Eurostat zbira podatke o številu nezgod pri delu, ki so imele za posledico smrt delavca, pa teh podatkov zaradi metodoloških razlik med državami članicami ne objavlja. Nacionalne metodologije najpogosteje odstopajo od Eurostatove metodologije ESAW v delu, ki se nanaša na: (1) zahtevo, da podatki ne smejo zajemati smrtnih nezgod pri prevozu na delo oziroma z dela ter drugih nezgod v prometu; (2) zahtevo, da se morajo upoštevati vse smrtne nezgode pri delu, t.j. tudi tiste, pri katerih delavec preživi nezgodo, zaradi posledic katere pa kasneje (v razdobju 1 leta) umre.

Eurostat tako objavlja samo indeks smrtnih nezgod pri delu, ki prikazuje gibanje stopnje pogostosti smrtnih nezgod pri delu za posamezno državo glede na leto 1998 (1998=100). Stopnja pogostosti je enaka razmerju med številom smrtnih nezgod pri delu, ki so se zgodile med posameznim letom in številom zaposlenih oseb v populaciji pomnoženemu s 100.000.

⁴⁷ Podatki o številu smrtnih nezgod pri delu za Slovenijo, ki jih Inštitut za varovanje zdravja RS posreduje Eurostatu, ne vključujejo smrtnih nezgod pri prevozu na delo oziroma z dela, še vedno pa zajemajo smrtne nezgode na službeni poti, zaradi česar podatki niso povsem skladni z definicijo Eurostata. Poleg tega podatki vključujejo samo tiste nezgode pri delu, pri katerih je smrt nastopila takoj oziroma kmalu po poškodbi. Ne glede na navedeno pa podatki o indeksu smrtnih nezgod pri delu omogočajo primerjavo trendov. Glej naslednjo opombo.

Graf 3: Smrtne nezgode pri delu za EU-25, EU-15, Češko, Nemčijo, Slovenijo in Švedsko (Indeks smrtnih nezgod pri delu na 100 tisoč zaposlenih delavcev (1998=100))⁴⁸



Vir podatkov: Eurostat
 URL: <http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/>

Inšpektorat RS za delo ugotavlja, da je mogoče med glavne vzroke za nezgode pri delu, ki imajo za posledico smrt delavca, uvrstiti: slabo organizacijo dela, neupoštevanje pravil varnega dela, hitro in površno opravljanje dela.

Nezgode pri delu, katerih posledica je težja poškodba delavca

V obdobju 2003 - 2005 je bil prisoten trend upadanja števila nezgod, ki so imele za posledico težjo poškodbo delavca⁴⁹. Njihovo število je ponovno naraslo v letu 2006, ko so delodajalci prijavili 305 tovrstnih nezgod (glej tabelo 12).⁵⁰

⁴⁸ Indeks smrtnih nezgod pri delu, ki prikazuje gibanje stopnje pogostosti smrtnih nezgod pri delu za posamezno državo glede na leto 1998 (1998=100). Stopnja pogostosti je enaka razmerju med številom smrtnih nezgod pri delu, ki so se zgodile med posameznim letom in številom zaposlenih oseb v populaciji pomnoženemu s 100.000.

Navedeni graf torej ne prikazuje primerjave med državami v smislu številčnih podatkov, ampak gibanje v posamezni državi v primerjavi z gibanji v drugih državah, in sicer ne glede na uporabljen metodologijo zbiranja podatkov.

⁴⁹ Inšpektorat RS za delo se na podlagi Navodila o načinu prijavljanja in raziskovanja nesreč pri delu (Uradni list SRS, št. 9/78) odloča, ali bo nezgodo pri delu, ki jo je prijavil delodajalec, raziskal in jo opredelil kot težjo. Velikokrat je težko določiti mejo med težjo in lažjo nezgodo pri delu.

V skladu s prej navedenim navodilom se za težjo nezgodo pri delu šteje, če se je delavec pri opravljanju svojega dela ali delovne naloge tako hudo telesno poškodoval ali mu je nastala huda škoda na zdravju: (1) da je zaradi tega v nevarnosti njegovo življenje, (2) da je uničen ali trajno

Tabela 12: Število nezgod pri delu, ki so imele za posledico težjo poškodbo delavca

Leto	Število težjih nezgod pri delu	Indeks (2003=100)	Verižni indeks
2003	335	100,0	149,0
2004	339	101,2	101,2
2005	296	88,3	87,3
2006	305	91,0	103,0

Vir: Inšpektorat RS za delo, Poročila o delu za leta 2003, 2004, 2005 in 2006

V obdobju 2003 – 2006 je bilo največ težjih nezgod pri delu v gradbeništvu. Slednje potrjuje ugotovitev, da gre za dejavnost, v kateri obstojajo precejšnja tveganja za varnost in zdravje delavcev. Najpogostejše poškodbe so zlomi kosti, stisnine, opekline in površinske poškodbe. Vodilni vzroki za nastanek težje poškodbe so padci z višine, stisnjenja oziroma udarci predmeta.

Tudi za nezgode pri delu, ki imajo za posledico težjo poškodbo, velja, da je tveganje za njihov nastanek pogostejše pri starejših delavcih. V najbolj izpostavljeno starostno skupino sodijo delavci med 50 in 59 letom starosti. Do težjih nezgod pri delu pa prihaja skoraj izključno med moško aktivno populacijo.⁵¹

oslabljen določen organ ali del telesa ponesrečenega delavca, (3) da je podana nevarnost, da bo ponesrečeni delavec nezmožen za svoje ali kakšno drugo delo ali da bo zaradi poškodbe postal iznakažen. Med težje poškodbe pri delu torej sodijo zlasti: (1) težka poškodba centralnega ali perifernega živčnega sistema, (2) pretres možganov, (3) izguba ali trajna okvara vida, (4), poškodba hrbtenice, (5) poškodba notranjih organov, prsnega koša ali trebuha, (6) notranja krvavitev, (7) prelom medenice, spodnjih in zgornjih udov, ki lahko zapustijo trajne posledice, (8) serijski prelomi reber, (9) odtrganina ali zmečkanina uda ali drugega dela telesa, (10) prelom lobanjskega dna, obraznih kosti in čeljusti oziroma izguba več zob, (11) globoka rana z okvaro mišic, tetiv, ožilja in živcev, (12) opekline druge ali tretje stopnje, (13) zmrzline druge ali tretje stopnje, (14) poškodba oziroma okvara zdravja, ki je nastopila kot posledica zastrupitve oziroma radiacije.

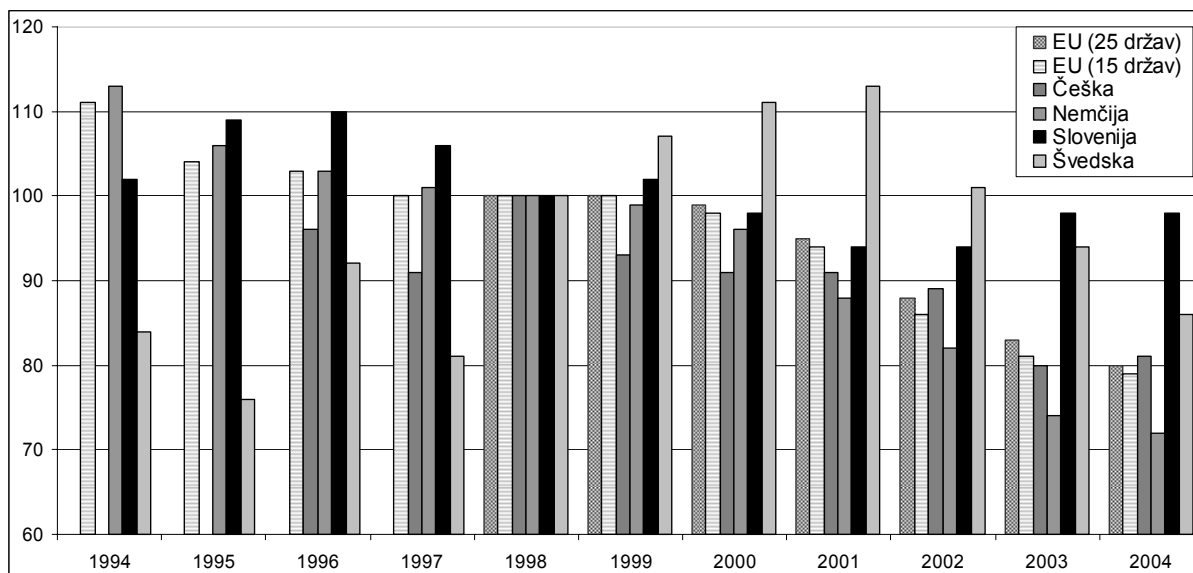
Ob tem velja omeniti še Kazenski zakonik (Uradni list RS, št. 95/04), ki opredeljuje: (1) lažje telesne poškodbe (133. člen) kot poškodbe, zaradi katerih je bil začasno okvarjen ali oslabljen kakšen del telesa ali organa poškodovanca, ali je poškodovančeva zmožnost za delo začasno zmanjšana, ali je prizadeta njegova zunanost, ali je začasno okvarjeno njegovo zdravje; (2) hudo telesno poškodbo (134. člen) kot škodo na zdravju, zaradi katere bi bilo lahko v nevarnosti življenje poškodovanca, ali uničen ali za vselej in znatno oslabljen kakšen del njegovega telesa ali kak organ, ali začasno in znatno oslabljen pomemben del telesa ali pomemben organ, ali je zaradi tega poškodovani začasno nezmožen za vsakršno delo, ali je njegova zmožnost za delo za vselej zmanjšana ali je bila začasno znatno zmanjšana, ali je bil začasno skažen, ali mu je začasno hudo ali za vselej v manjši meri okvarjeno zdravje; (3) posebno hudo telesna poškodba (135. člen) kot hudo škodo na zdravju, zaradi katere je bilo v nevarnosti življenje poškodovanca, ali je uničen ali za vselej in znatno oslabljen pomemben del njegovega telesa ali pomemben organ, ali je postal poškodovani zaradi tega za vselej nezmožen za vsakršno delo, ali je ostal skažen, ali mu je bilo za vselej hudo okvarjeno zdravje.

⁵⁰ Inšpektorat RS za delo: Poročilo o delu za leto 2006

⁵¹ Inšpektorat RS za delo: Poročilo o delu za leto 2005

Iz podatkov Eurostata⁵² za obdobje 1994 – 2004 izhaja, da se število resnih poškodb pri delu⁵³ v Sloveniji ni zmanjšalo, medtem ko so vse druge države beležile njihov občuten padec, in sicer do 5 odstotnih točk na letni ravni (glej graf 4).

Graf 4: Resne poškodbe pri delu v EU-25, EU-15, na Češkem, v Nemčiji, Sloveniji in na Švedskem (Indeks resnih poškodb pri delu na 100 tisoč zaposlenih delavcev (1998=100))⁵⁴



Vir podatkov: Eurostat
(URL: <http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/>)

Dejavnosti, v katerih so nezgode pri delu pogost pojav

Iz podatkov Inšpektorata RS za delo (glej tabelo 13) je razvidno, da je stanje v naslednjih dveh dejavnostih že dalj časa zaskrbljujoče:

– Gradbeništvo⁵⁵

V letu 2006 je bilo v gradbeništvu 1.469 nezgod pri delu (oziroma 9,5 % vseh nezgod pri delu v Sloveniji), od tega 10⁵⁶ smrtnih nezgod pri delu, 92 težjih

⁵² Eurostat šteje med resne poškodbe tiste, zaradi katerih je bil delavec nezmožen za delo več kot tri zaporedne delovne dni.

⁵³ Kot je bilo že pojasnjeno, se metodologija in način zbiranja podatkov o nezgodah pri delu, ki ju uporabljata Inšpektorat RS in Inštitut za varovanje zdravja RS razlikujeta, pri čemer je slednji zadolžen za posredovanje podatkov Eurostatu.

⁵⁴ Nezgoda pri delu je posamezni dogodek med delom, ki je privedel do fizične ali psihične poškodbe. Podatki vključujejo tudi nezgode, ki so se zgodile zunaj delovnih prostorov, nezgode, ki so jih povzročile tretje osebe in primere akutnih zastrupitev. V podatkih niso zajete nezgode na poti na delo oziroma z dela, dogodki, ki imajo medicinski izvor in poklicne bolezni.

Indeks resnih poškodb pri delu prikazuje gibanje stopnje pogostosti resnih poškodb pri delu za posamezno državo glede na leto 1998 (1998=100). Stopnja pogostosti za resne poškodbe pri delu je enaka razmerju med številom poškodb pri delu z več kot tridnevno odsotnostjo z dela, ki se je zgodila med posameznim letom in številom zaposlenih oseb v populaciji pomnoženemu s 100.000.

⁵⁵ F/45 po Standardni klasifikaciji dejavnosti

nezgod pri delu, 1.324 lažjih nezgod pri delu, 3 kolektivne nezgode pri delu ter 40 nezgod na poti na oziroma z dela. Od skupno 25 smrtnih poškodb pri delu, ki so se v navedenem letu zgodile v Sloveniji, se jih je tako kar 40 % pripetilo v gradbeništvu. Visok je tudi odstotek težjih nezgod pri delu (30,2 %).

Ob tem je mogoče ugotoviti, da se stanje v gradbeništvu iz leta v leto slabša. V primerjavi z letom 2003 se je število poškodb pri delu povečalo za 12,8 %.

Glede na krepitev gradbeništva in veliko število mikro, majhnih in srednje velikih podjetij v tej dejavnosti (glej poglavje 2.1.) je mogoče pričakovati rast števila nezgod pri delu v tej dejavnosti tudi v prihodnjih letih.

– Proizvodnja kovinskih izdelkov (razen strojev in naprav)⁵⁷

V letu 2006 je proizvodnja kovinskih izdelkov (razen strojev in naprav) zabeležila 1.303 nezgode pri delu, kar je 8,5 % vseh nezgod pri delu v Sloveniji. Od tega sta bili 2 smrtni nezgodi pri delu, 33 težjih in 1.197 lažjih nezgod pri delu ter 71 nezgod na poti na delo oziroma z dela.

Število poškodb pri delu je za več kot 50 % višje od tistega v letu 2003.

⁵⁶ Kot rečeno, navedeni podatek se nanaša na dejavnost gradbeništva, pri čemer velja omeniti, da je dejansko v letu 2006 na gradbiščih umrlo 13 oseb.

⁵⁷ DJ/28 po Standardni klasifikaciji dejavnosti

Tabela 13: Nezgode pri delu po dejavnostih v letu 2006⁵⁸

ŠIFRA	DEJAVNOST	SMRTNE	KOLEKTIVNE	TEŽJE	LAŽJE	POT NA DELO/ Z DELA	SKUPAJ
1	2	3	4	5	6	7	8
A/01	Kmetijstvo in lov ter z njim povezane storitve	1	0	9	134	7	151
A/02	Gozdarstvo in gozdarske storitve	1	0	3	100	1	105
B/05	Ribištvo in ribiške storitve	0	0	0	3	0	3
CA/10	Prid. črnega, rjavega premoga, lignita, šote	0	0	0	0	0	0
CA/11	Pridobivanje nafte in zemeljskega plina	0	0	0	0	0	0
CA/12	Pridobivanje uranovih in torijevih rud	0	0	0	0	0	0
CB/13	Pridobivanje rud	0	0	0	0	0	0
CB/14	Pridobivanje rudnin in kamnin	0	0	0	5	1	6
DA/15	Proizvodnja hrane, pijač, krmil	0	0	6	520	51	577
DA/16	Proizvodnja tobaka izdelkov	0	0	0	0	0	0
DB/17	Proizvodnja tekstilij	0	0	2	269	40	311
DB/18	Proizvodnja oblačil, strojenje in dodelava krzna	0	0	0	90	34	124
DC/19	Proizvodnja usnja, obutve in usnjenih izdelkov	0	0	0	50	11	61
DD/20	Obdelava in predelava lesa	2	0	21	465	21	509
DE/21	Proizvodnja vlaknin, papirja in kartona ter izdelkov iz papirja in kartona	0	0	3	211	19	233
DE/22	Založništvo, tiskarstvo, razmnož. posnetih nosilcev zapisa	0	0	2	105	15	122
DF/23	Proizvodnja koksa, naftnih derivatov, jedrskega goriva	0	0	0	2	0	2
DG/24	Proizvodnja kemikalij, kemičnih izdelkov, umetnih vl.	1	1	6	220	52	280
DH/25	Proizvodnja izdelkov iz gume in plastičnih mas	1	0	15	307	16	339
DI/26	Proizvodnja drugih nekovinskih mineralnih izdelkov	0	1	10	379	21	411
DJ/27	Proizvodnja kovin	0	1	16	536	38	591
DJ/28	Proizvodnja kovinskih izdelkov razen strojev, naprav	2	0	33	1197	71	1.303
DK/29	Proizvodnja strojev in naprav	2	0	25	713	30	770
DL/30	Proizvodnja pisarniških strojev in računalnikov	0	0	0	2	0	2
DL/31	Proizvodnja električnih strojev in naprav	0	0	2	303	32	337
DL/32	Proizvodnja RTV, komunikacijskih naprav in opreme	0	0	0	70	16	86
DL/33	Proizvodnja medic., finomeh. in optič. instrumentov	0	0	0	98	25	123
DM/34	Proizvodnja motornih vozil, prikolic, polprikolic	1	0	2	131	8	142
DM/35	Proizvodnja drugih vozil in plovil	0	0	0	180	12	192
DN/36	Proizvodnja pohištva in druge predelovalne dejavnosti	0	0	14	421	38	473
DN/37	Reciklaža	0	0	1	45	0	46
E/40	Oskrba z el. energijo, plinom, paro in toplo vodo	0	0	1	147	24	172
E/41	Zbiranje, čiščenje, distribucija vode	0	0	3	129	7	139

⁵⁸ Glej opombi št. 36 in 43.

ŠIFRA	DEJAVNOST	SMRTNE	KOLEKTIVNE	TEŽJE	LAŽJE	POT NA DELO/ IZ DELA	SKUPAJ
F/45	Gradbeništvo	10	3	92	1.324	40	1.469
G/50	Popravila, trgovina z motornimi vozili, gorivi	0	0	4	139	12	155
G/51	Posred. in trgovina na debelo, razen z mot. Vozili	0	0	8	387	62	457
G/52	Trg. na dr. brez mot. vozil; popr. izd. šir. por.	0	0	3	684	114	801
H/55	Gostinstvo	1	0	4	285	37	327
I/60	Kopenski promet, cevovodni transport	1	0	2	301	25	329
I/61	Vodni promet	0	0	0	0	0	0
I/62	Zračni promet	0	0	0	9	2	11
I/63	Pomožne prometne dejavnosti, turistične org.	1	0	2	226	22	251
I/64	Pošta in telekomunikacije	0	0	0	308	34	342
J/65	Finančno posred. brez zavarovalništva, skladov	0	0	0	50	41	91
J/66	zavarovalništvo in dejavnost pokojninskih skladov	0	0	0	51	21	72
J/67	Pomožne dejavnosti v finančnem posredništvu	0	0	0	1	1	2
K/70	Poslovanje z nepremičninami	0	0	0	14	3	17
K/71	Dajanje strojev, opreme v najem	0	0	0	1	0	1
K/72	Obdelava podatkov, s tem povezane dejavnosti	0	0	0	16	8	24
K/73	Raziskovanje in razvoj	1	0	0	11	1	13
K/74	Druge poslovne dejavnosti	0	0	9	635	95	739
L/75	Dejavnost javne uprave in obrambe	0	0	1	1.168	192	1.361
M/80	Izobraževanje	0	0	1	297	59	357
N/85	Zdravstvo in socialno varstvo	0	0	2	488	194	684
O/90	Dejavnosti javne higiene	0	0	3	101	4	108
O/91	Dejavnosti združenj, organizacij	0	0	0	3	0	3
O/92	Rekreacijske, kulturne in športne dejavnosti	0	0	0	122	25	147
O/93	Druge storitvene dejavnosti	0	0	0	10	3	13
P/95	Zasebna gospodinjstva z zaposlenim osebjem	0	0	0	3	1	4
Q/99	Eksteritorialne organizacije in združenja	0	0	0	0	0	0
	Skupaj	25	6	305	13.466	1.586	15.388

Vir: Inšpektorat RS za delo

Poklici, v katerih so nezgode pri delu pogost pojav

Po podatkih Inšpektorat RS za delo so v letu 2006 sodile med najbolj nevarne naslednje podskupine poklicev:

- kovinarji, strojni mehaniki⁵⁹ so utrpeli 2.069 poškodb pri delu, pri čemer so se najpogosteje poškodovali tisti, ki so bili zaposleni v dejavnosti proizvodnje kovin in kovinskih izdelkov ter v proizvodnji strojev in naprav;
- poklici za storitve⁶⁰, med katere sodijo spremljevalci potnikov, vodniki, kuharji, natarjarji, varuhi otrok, bolničarji, negovalci, frizerji, gasilci, prodajalci, akviziterji

⁵⁹ Šifra 72 po Standardni klasifikaciji poklicev.



idr., so utrpeli 1.713 poškodb pri delu; pri navedenih poklicih so bile nezgode pri delu najpogostejše v dejavnosti poštne in telekomunikacijskih dejavnosti ter v gostinstvu;

- poklici za preprosta dela⁶¹, ki vključujejo čistilce, kurirje, delavce za preprosta komunalna dela, delavce za preprosta kmetijska in gozdarska dela, delavce za preprosta gradbeniška dela idr., so utrpeli 1.655 poškodb pri delu; osebe iz teh poklicev so se najpogosteje poškodovale v dejavnosti čiščenja stavb ter v proizvodnji drugih nekovinskih mineralnih izdelkov.

Poklicne bolezni in bolezni v zvezi z delom

Po podatkih Zavoda za pokojninsko in invalidsko zavarovanje je bilo v obdobju od leta 2003 – 2006 letno evidentiranih od 12 do 49 primerov poklicnih bolezni, pri čemer ni mogoče določiti trenda, saj število evidentiranih poklicnih bolezni iz leta v leto zelo niha (glej tabelo 14).

Tabela 14: Število evidentiranih poklicnih bolezni v letih 2003 – 2006

Leto	Število evidentiranih poklicnih bolezni	Indeks (2003=100)	Verižni indeks
2003	50	100,0	161,3
2004	44	88,0	88,0
2005	13	26,0	29,5
2006	47	94,0	361,5

Vir: Zavod za pokojninsko in invalidsko zavarovanje

Inšpektorat RS za delo⁶² ob dejstvu, da je bila v letu 2006 prijavljena samo ena poklicna bolezen⁶³, ugotavlja, da ta podatek ne odraža realnega stanja. Po njegovem mnenju je nerešena problematika diagnosticiranja poklicnih bolezni eden od glavnih vzrokov, zakaj je v Sloveniji tako malo registriranih poklicnih bolezni.

Navkljub opozorilom nekaterih inštitucij ob pripravah Zakona o spremembah in dopolnitvah zakona o zdravstvenem varstvu in zdravstvenem zavarovanju, sta namreč v omenjenem zakonu opredeljena samo zdravljenje in rehabilitacija zaradi poklicnih bolezni, ne pa tudi postopek diagnosticiranja (dokazovanja) poklicne bolezni. Zakon torej ne opredeljuje diagnostike poklicnih bolezni kot pravice iz obveznega zavarovanja.

Diagnosticiranje poklicnih bolezni pogosto zahteva več preiskav, saj je postavljanje natančne diagnoze in ugotavljanje stopnje okvare zdravja obolelega delavca izjemno pomembno za ugotavljanje pravic delavca iz naslova zdravstvenega in pokojninskega

⁶⁰ Šifra 51 po Standardni klasifikaciji poklicev.

⁶¹ Šifra 9 po Standardni klasifikaciji poklicev.

⁶² V skladu s 27. členom Zakona o varnosti in zdravju pri delu so delodajalci dolžni prijaviti Inšpektoratu RS za delo vsako smrtno poškodbo oziroma poškodbo, zaradi katere je delavec nezmožen za delo najmanj tri zaporedne delovne dni, kolektivno nezgodo, nevarni pojav ali ugotovljeno poklicno bolezen.

⁶³ Inšpektorat RS za delo: Poročilo o delu za leto 2006

zavarovanja in ne nazadnje tudi odškodninskih zahtevkov delavca do delodajalca. Delodajalci, ki so glede na sedanjo ureditev plačniki tega postopka, pa seveda niso zainteresirani, da bi se ti (dragi) postopki diagnosticiranja izvajali.

Po ocenah strokovnjakov medicine dela in na podlagi pokazateljev v drugih evropskih državah naj bi bilo pri nas vsaj nekaj sto primerov poklicnih bolezni na leto.

Kostno-mišična obolenja in ergonomija

Pri kostno-mišičnih obolenjih, povezanih z delom, gre za okvare mišic, sklepov, kit, vezi, živcev, kosti in perifernega krvnega obtoka, ki jih povzročijo ali poslabšajo predvsem delo in vplivi iz neposrednega okolja, v katerem se delo opravlja. Te okvare prizadenejo predvsem hrbtenico, vrat, ramena in zgornje ude, lahko pa tudi spodnje ude.

Večina poškodb kostno-mišičnega sistema se pripeti pri ročnem premeščanju bremena⁶⁴, pri ponavljajočih se gibih ali pri delu v ekstremnem mrazu ali ekstremni vročini. Med pomembne razloge za tovrstna obolenja sodijo tudi stres, hiter ritem dela, hrup, vibracije, debelost, starost itd. Razlikujemo fizikalne in biomehanske, organizacijske, psihosocialne ter osebne dejavnike, ki samostojno ali v kombinaciji povzročijo nastanek kostno-mišičnega obolenja.

Kostno-mišična obolenja so najpogostejša z delom povezana težava v Evropi. Skoraj četrtina delavcev v EU trpi zaradi bolečin v hrbtu, več kot petina pa zaradi bolečin v mišicah. Pogosto se razvijejo v zelo resna bolezenska stanja, ki zahtevajo odsotnost z dela in zdravljenje.

Po podatkih Inšpektorata RS za delo so delodajalci v letu 2006 prijavili 58 nezgod pri delu, katerih posledica je bila poškodba kostno-mišičnega sistema.

Po podatkih Inštituta za varovanje zdravja RS sodijo kostno-mišična obolenja med ključne razloge za odsotnosti z dela zaradi bolezni. Kar vsak deseti obiskovalec ambulant izbranih osebnih zdravnikov se pritožuje zaradi težav kostno-mišičnega sistema. V obdobju 2000 – 2005 je bilo v Sloveniji vsak dan odsotnih z dela zaradi kostno-mišičnih obolenj v povprečju 0,9 % delavcev. Tovrstne odsotnosti so dolgotrajne, saj povprečno trajajo skoraj 30 dni. V letu 2005 je bilo 9 primerov hospitalizacije zaradi bolezni kostno-mišičnega sistema in vezivnega tkiva na 1.000 prebivalcev

Pri najbolj kroničnih primerih kostno-mišičnih obolenj pa tudi zdravljenje in počitek ne zadostujeta. Posledica je lahko trajna invalidnost in izguba zaposlitve.

Iz podatkov invalidske komisije Zavoda za pokojninsko in invalidsko zavarovanje izhaja, da je bilo v letu 2006 ugotovljeno 2.793 primerov invalidnosti zaradi kostno-mišičnih obolenj, in sicer 320 invalidov I. kategorije, 212 invalidov II. kategorije in 2.261 invalidov III. kategorije. Najpogostejši razlog so bolezni hrbta. Zavod nadalje ugotavlja, da se število primerov invalidnosti zaradi kostno-mišičnih obolenj v obdobju 2000 – 2006 iz leta v leto povečuje.

Stres v zvezi z delom

⁶⁴ To je pri dvigovanju, prenašanju, spuščanju, potiskanju, vlečenju, nošenju ali premikanju bremena, kot tudi pri podpiranju in držanju.

Stres ni bolezen, vendar lahko poslabša duševno in fizično zdravje posameznika, če mu je ta dalj čas izpostavljen. Določen raven pritiska lahko izboljša storilnost, ko pa zahteve in pritiski postanejo preveliki, povzročijo stres, ki se negativno odrazi na produktivnosti in kreativnosti zaposlenih. O stresu v zvezi z delom govorimo tedaj, ko zahteve delovnega okolja presegajo sposobnosti zaposlenih. Vzroki za stres so lahko različni, na primer: visoka zahtevnost delovnih nalog, slaba organizacija dela, trpinčenje na delovnem mestu, nasilje ali grožnje z nasiljem na delovnem mestu, hrup, delo v ekstremnih temperaturah (hudi vročini ali mrazu) itd.⁶⁵

Porast motenj psihičnega funkcioniranja kot vzroka za rast bolniškega staleža, ki kaže na posledice doživetega stresa, še vedno ostaja velik problem v Sloveniji.

Evropski socialni partnerji so oktobra 2004 podpisali Okvirni sporazum o stresu. Na tej podlagi je Predsedstvo Zveze svobodnih sindikatov Slovenije januarja 2005 posredovalo slovenskim delodajalskim združenjem in sindikatom, ki so člani Ekonomsko-socialnega sveta, pobudo za začetek pogajanj za sklenitev medresorske kolektivne pogodbe o stresu. Pobuda ni naletela na pozitiven odmev. Pač pa so se podpisniki Socialnega sporazuma strinjali, da se tudi v Sloveniji zagotovi uveljavitev usmeritev EU na področju obvladovanja stresa in psihičnega nasilja na delovnem mestu s sklenitvijo posebnih sporazumov.

2.4. Staranje prebivalstva in upokojevanje

Z upadanjem števila rojstev in zmanjševanjem umrljivosti se v Sloveniji postopoma spreminja starostna sestava prebivalstva. Rodnost, ki se je do leta 2003 znižala že na 1,20 živorojenih otrok na žensko v rodni dobi, se je v zadnjih let začela ponovno povečevati.⁶⁶ Povečuje pa se tudi pričakovano trajanje življenja.⁶⁷ Ta proces lahko postane kritičen že v naslednjem desetletju, ko bodo začele vstopati v kontingent starega prebivalstva številčne generacije, rojene po drugi svetovni vojni, kontingent otrok ter delovno sposobnega prebivalstva pa se bo začel (zaradi nizke rodnosti v obdobju po letu 1980) zmanjševati. Projekcije kažejo, da se bo razmerje med delovno sposobnim (15-64 let) in starim prebivalstvom (65 let in več) od sedanjega 5 : 1 poslabšalo na 4 : 1 v letu 2013. Tega vedno bolj neugodnega razmerja ne bo več mogoče bistveno popraviti niti z večjo rodnostjo niti s povečanim priseljevanjem.

Trajnostni razvoj z vidika demografskih trendov torej kaže slabo demografsko stanje in trende v Sloveniji. Po stanju se je leta 2004 med članicami EU⁶⁸ Slovenija uvrstila na 22. mesto, pri gibanjih v obdobju 2000 – 2004 pa je zasedla predzadnje mesto. Kritična kazalnika sta nizka rodnost in izjemno hitro povečevanje deleža prebivalstva, starejšega od 65 let.⁶⁹

65 Evropska agencija za varnost in zdravje pri delu: Facts št. 22

66 Po projekciji Eurostata naj bi se celotna rodnost v Sloveniji s sedanje 1,2 otroka na žensko povečala do leta 2027 na 1,5 otroka. Na tej ravni naj bi ostala do leta 2050.

67 Po podatkih Statističnega urada RS je bilo leta 2005 pričakovano trajanje življenja za moške 74,1 let, za ženske pa 81,3 let.

68 Po projekcijah Eurostata se bo skupno prebivalstvo EU do leta 2050 nekoliko zmanjšalo, dramatično zmanjšanje pa je pričakovano v obsegu delovno sposobnega prebivalstva v starosti 15-64 let. Slednje naj bi se zmanjšalo za 16 % oziroma za 48 milijonov prebivalcev. Po projekcijah bi tako leta 2050 predstavljali starejši od 65 let kar 30 % vseh prebivalcev EU.

69 Urad za makroekonomske analize in razvoj: Poročilo o razvoju 2006

Z vidika problemov staranja in nezadostnega obnavljanja prebivalstva je treba izboljšati možnost za večjo vključenost delovno sposobnega ter delno tudi starega prebivalstva v ekonomsko aktivnost.

Stopnja zaposlenosti starejših (v starosti 55-64 let)⁷⁰ se je v Sloveniji po letu 2000 sicer močno povečala in je znašala 30,8 % v letu 2005 (EU-25: 42,5 %), vendar ostaja še vedno med najnižjimi v EU, kar je v veliki meri posledica relativno zgodnjega upokojevanja ter visoke strukturne brezposelnosti, ki zadeva zlasti starejše brezposelne osebe, delno pa je še vedno tudi posledica množičnega predčasnega upokojevanja v začetku devetdesetih let. V letu 2006 je znašala povprečna upokojitvena starost za moške 60 let in 4 mesece, za ženske pa 57 let in 2 meseca. Čeprav se je razmerje med zavarovanci in upokojenci v primerjavi s predhodnim letom malenkost izboljšalo (1,60 : 1 v letu 2006)⁷¹, pa navedeno razmerje že od leta 1992 (1,70 : 1 v letu 1992)⁷² izkazuje zaskrbljujoč trend upadanja.

Možnost predčasnega upokojevanja v začetku devetdesetih let se negativno odraža tudi na pričakovanih delodajalcev, saj slednji praviloma dajejo pri zaposlovanju prednost mlajšim kandidatom. Poleg tega delodajalci zaposlene, starejše od 40 let, obravnavajo kot »starejše« delavce, ki so na koncu poklicne kariere, zaradi česar se vlaganje v njihovo nadaljnje usposabljanje ne izplača.

Čeprav je vključenost prebivalstva v vseživljenjsko učenje, ki predstavlja pomemben dejavnik izboljševanja kakovosti človeškega kapitala in prilagodljivosti trga dela, visoka, pa podatki kažejo, dokaj skromno vključenost starejših in manj izobraženih v vseživljenjsko učenje⁷³, čeprav bi slednje bistveno povečalo njihovo prilagodljivost trgu dela.

Aktiviranje starejšega prebivalstva je ključnega pomena tako za EU kot tudi za Slovenijo. Medtem ko EU stremi k temu, da bi do leta 2010 dvignila stopnjo zaposlenosti starejših (v starosti 55-64 let) na 50,0 %⁷⁴, si je Slovenija zastavila cilj, da bo do leta 2013 za navedeno starostno skupino dvignila stopnjo delovne aktivnosti s 33,5 % na 43,5 %.⁷⁵

Enega največjih razvojnih izzivov Slovenije v prihodnjih letih bo tako predstavljalo vprašanje, kako povečati delovno aktivnost prebivalstva, starejšega od 55 let.

S pravočasnimi sistemskimi reformami je treba zagotoviti, da demografska gibanja ne bodo privedla do prekomernih javnofinančnih obremenitev. Ob tem pa se je treba zavedati, da delovne aktivnosti starejših ni mogoče povečevati zgolj s podaljševanjem normativne potrebne delovne dobe za upokojitev, ampak je treba vzpostaviti ustrezne pogoje in spodbude za dolgo delovno aktivnost ljudi. Če želi Slovenija doseči zastavljeni cilj, morajo pokojninski reformi iz leta 2000, ki je zaostriala pogoje upokojevanja, slediti ustrezne spremembe politik na makro ravni, ki bodo vplivale na pogoje na trgu dela⁷⁶, kot tudi spremembe na mikro ravni, t.j. na ravni delovnega

⁷⁰ Izraz »starejši delavec« ni enoznačen, saj se razlikuje tako glede na posebnosti posameznih poklicev kot tudi glede na gospodarsko dejavnost.

⁷¹ Zavod za pokojninsko in invalidsko zavarovanje: Mesečni statistični pregled - februar 2007

⁷² Zavod za pokojninsko in invalidsko zavarovanje: Mesečni statistični pregled - december 2006

⁷³ Urad za makroekonomske analize in razvoj: Poročilo o razvoju 2007

⁷⁴ Lizbonska strategija, ki jo je Evropski svet sprejel marca 2000

⁷⁵ Strategija razvoja Slovenije, ki jo Vlada RS sprejela dne 23. junija 2005 ter Program ukrepov aktivne politike zaposlovanje za obdobje 2007 – 2013, ki ga je Vlada RS sprejela dne 23. novembra 2006.

⁷⁶ Gre za ukrepe spodbujanje uvajanja novih oblik delovnega časa, razvoj fleksibilnih oblik zaposlitve oziroma upokojitve (npr. možnost delne upokojitve), preprečevanje diskriminiranja starejših tako na



mesta. Potreben je torej ustrezen odziv ekonomskih in socialnih politik, ki bo temeljil na koordiniranem delovanju ministrstev in socialnih partnerjev. Le tako se bo namreč mogoče izogniti kontradiktornim ukrepom in zagotoviti nova kvalitetna delovna mesta za starejše delavce ter spodbuditi pozitiven pogled na staranje zaposlenih.

Raziskava Evropske fundacije za izboljšanje življenjskih in delovnih pogojev⁷⁷ kaže, da uspešni ukrepi obravnavajo medgeneracijsko problematiko na celovit način. Slednja ugotovitev velja še zlasti za projekte, ki se izvajajo v posameznih podjetjih (t.j. na mikro ravni) in v okviru katerih je treba upoštevati potrebe različnih generacij zaposlenih⁷⁸, da bi se izognili morebitnim trenjem in konfliktom.

Delodajalcev načeloma ne zanimajo demografske težave – dokler je na trgu dela dovolj mladih iskalcev zaposlitve – zato jim je potrebno na različne načine (npr. s kampanjami, spletnimi informacijami, usposabljanjem) predstaviti poslovne koristi, ki jih zagotavlja dobro urejen sistem varnosti in zdravja pri delu v podjetju (npr. manj bolniških odsotnosti, višja kvaliteta dela, večja produktivnost) ter prednosti zaposlovanja starejših delavcev (npr. izkušnje, prenos znanja na mlajše zaposlene). Delodajalce je nadalje potrebno spodbuditi k izvajanju ukrepov in programov na področju upravljanja s kadrovskimi viri.

Ukrepi na nivoju podjetij morajo nastati v sodelovanju z delavci in njihovimi predstavniki⁷⁹ ter morajo upoštevati potrebe različnih generacij zaposlenih⁸⁰, da bi se izognili morebitnim trenjem in konfliktom. Pri oblikovanju ukrepov je potrebno izhajati še zlasti iz naslednjih dejstev⁸¹: da se staranjem zaposlenega zmanjšuje sposobnost opravljanja fizično zahtevnih delovnih nalog; da se s starostjo zmanjšuje sposobnost obvladovanja psihosocialnih pritiskov; da se s starostjo povečuje sposobnost opravljanja kompleksnih delovnih nalog; da je za uspeh podjetja ključnega pomena usposabljanje zaposlenih (tudi starejših); da je za uspeh nujna socialna vključenost vseh zaposlenih (tudi starejših) in njihovo sodelovanje pri oblikovanju prihodnosti podjetja.

Z vidika večje zaposlenosti starejših so pomembni vsi ukrepi, ki na kakršenkoli način prispevajo k zagotavljanju boljše ravni varnosti in zdravja pri delu vseh generacij delavcev in s tem k podaljševanju števila »zdravih let« delavcev.

delovnem mestu kot tudi v postopkih izbire, spodbujanje usposabljanja starejših delavcev, ozaveščanje delodajalcev, uvajanje ekonomskih spodbud za zaposlovanje starejših delavcev itd.

⁷⁷ Evropska fundacija za izboljšanje življenjskih in delovnih pogojev, »Employment and labour market policies for an ageing workforce and initiatives as the workplace«, 2007

⁷⁸ Uspešni ukrepi praviloma upoštevajo potrebe mlajše, srednje in starejše generacije zaposlenih.

⁷⁹ Evropska fundacija za izboljšanje življenjskih in delovnih pogojev na podlagi avstrijskih izkušenj ugotavlja, da so dobre rezultate dali samo projekti, ki so temeljili na sodelovanju med vodstvom podjetja in zaposlenimi.

⁸⁰ Kot že rečeno, uspešni ukrepi praviloma upoštevajo potrebe mlajše, srednje in starejše generacije zaposlenih. Reorganizacija podjetja, ki daje prednost potrebam starejših zaposlenih pred potrebami drugih zaposlenih, vodi v konflikt. Izvajati je torej treba programe upravljanja z generacijami in ne programe za starejše zaposlene.

⁸¹ Evropska fundacija za izboljšanje življenjskih in delovnih pogojev, »Employment and labour market policies for an ageing workforce and initiatives as the workplace«, 2007

3. EKONOMSKI VIDIKI VARNOSTI IN ZDRAVJA PRI DELU IN DRUŽBENA ODGOVORNOST PODJETIJ

Podjetja se morajo zavedati pomena varnosti in zdravja pri delu, saj ta prispeva k uspešnosti poslovanja podjetja in omogoča ohranitev delovne zmožnosti delavcev ter prispeva k dvigu produktivnosti.

Ekonomski interesi delodajalcev za ukrepe zdravja in varnosti pri delu

V Sloveniji še vedno ni izdelane in splošno sprejete metodologije za ugotavljanje stroškov povezanih z varnostjo in zdravjem pri delu. Pri utemeljevanju ekonomske upravičenosti investicij v varno in zdravo delovno mesto se najpogosteje uporabljajo podatki o stroških za izvajanje ukrepov in aktivnosti za zagotavljanje varnosti in zdravja pri delu ter število izgubljenih delovnih ur zaradi poškodb pri delu ter bolezni povezanih z delom. Drugih podatkov (predvsem o posrednih stroških) ne zbira nihče. Vsota vseh stroškov povezanih z varnostjo in zdravjem pri delu pa pomembno vpliva na uspešnost podjetja in celotnega gospodarstva.

Skrb za varno in zdravo delo pogosto za delodajalca predstavlja predvsem strošek, pri čemer se delodajalci še vedno ne zavedajo v zadostni meri posledic neupoštevanja načel zagotavljanja varnega in zdravega dela. Stroški ne zajemajo samo glob, denarnih kazni in drugih sankcij zaradi nespoštovanja predpisov s področja varnosti in zdravja pri delu, ampak tudi zahtevke za odškodnine za poškodbe pri delu, poklicne bolezni in nezgode, ki imajo za posledico smrt delavca, ter regresne zahtevke s strani zavarovalnic.

Bistveno je, da se delodajalci zavedajo, da je sistem zagotavljanja varnega in zdravega dela najbolj učinkovit, kadar deluje preventivno. Izpolnjevanje predpisov s področja varnosti in zdravja pri delu je z vidika delodajalca strošek, vendar je ta strošek nujen, če želi, da bi podjetje dolgoročno delovalo. Stroški oziroma ekonomske posledice malomarnega odnosa do varnosti in zdravja pri delu so neposredne in posredne. Neposredne ekonomske posledice so stroški nujenja prve pomoči, stroški zdravljenja in zdravil, stroški rehabilitacije, boleznina, invalidnina, morebitna denarna kazen in odškodnina ter regresni zahtevki. Posredne ekonomske posledice predstavljajo stroški posredovanja ob nezgodi, izguba delovnih dni, usposabljanje novih nadomestnih delavcev, odpravljanje poškodb na delovnih sredstvih in opremi, izpad proizvodnje, izguba ugleda podjetja, neizpolnjevanje pogodbenih obveznosti in podobno. Ekonomske in druge posledice nezgod pri delu oziroma bolezni povezanih z delom so porazdeljene med delavca, delodajalca, državo in zavarovalnice.

Družbena odgovornost podjetij

V zadnjih letih se je kot odgovor na številne pritiske širšega in ožjega okolja razvil koncept družbene odgovornosti podjetij, po katerem podjetja prostovoljno vključujejo družbena, socialna in okoljska vprašanja v svoje poslovne aktivnosti in odločitve ter odnose z različnimi vpletenimi skupinami. Ena izmed pomembnih sestavin družbene odgovornosti podjetij je tudi skrb za varnost in zdravje pri delu.

Družbeno odgovorno ravnanje na področju varnosti in zdravja pri delu pomeni nenehno nadgrajevanje obstoječih ukrepov, ki praviloma presegajo zakonsko

določene minimume. Ključnega pomena je tudi posvetovanje vodilnih delavcev z zaposlenimi in njihovi predstavniki ter drugimi vpletenimi skupinami (na primer, s predstavniki prebivalcev, ki živijo v okolici) v postopku načrtovanja in sprejemanja ukrepov za večjo varnost in zdravje pri delu.

Podjetja o doseženih rezultatih na področju zagotavljanja varnosti in zdravja pri delu, ki presegajo zakonsko določene minimume, poročajo v delu poslovnega poročila, ki govori o družbeni odgovornosti podjetja. S tem, ko podjetje dokazuje, da je za varnost in zdravje zaposlenih poskrbelo nad zakonsko določenim minimumom, dokazuje svojo zanesljivost in stabilnost, zaradi česar narašča ugled podjetja pri poslovnih partnerjih, zaposlenih in v okolju, v katerem deluje, s čemer si povečuje možnosti za ekonomski uspeh.

Spremljanje in ocenjevanje stroškov varnosti in zdravja pri delu

V Sloveniji ni bila v obdobju 2003 – 2006 izdelana nobena analiza ekonomskih učinkov, s pomočjo katere bi ovrednotili neposredne stroške (stroški, ki so posledica izvajanja ukrepov varnosti in zdravja pri delu) in posredne stroške (stroški, ki so posledica poškodb pri delu in poklicnih bolezni ter bolezni, povezanih z delom in podobno) zagotavljanja varnosti in zdravja pri delu.



4. ZAKONODAJNI OKVIR VARNOSTI IN ZDRAVJA PRI DELU

Zakon o varnosti in zdravju pri delu, ki v slovenski pravni red prenaša osnovno Direktivo Sveta o uvajanju ukrepov za spodbujanje izboljšav varnosti in zdravja delavcev pri delu (89/391/EGS) se, tako kot določa direktiva, uporablja v vseh dejavnostih, za vsa javna in zasebna področja in za vse osebe, ki so obvezno zavarovane za poškodbo pri delu in poklicno bolezen po predpisih o pokojninskem in invalidskem zavarovanju.

V skladu z direktivo je dopustno, da se določbe direktive ne uporabljajo tam, kjer jim posebne značilnosti nekaterih posebnih dejavnosti javnih služb, kakršne so oborožene sile ali policija, ali nekaterih posebnih dejavnosti v službah civilne zaščite nasprotujejo. Tako se določbe zakona ne uporabljajo v tistih dejavnostih, ali delih dejavnosti, v katerih je zagotavljanje varnosti in zdravja pri delu urejeno s posebnimi predpisi (obramba, policija in notranje zadeve).

Na področju zagotavljanja varstva pred naravnimi in drugimi nesrečami ima na podlagi Zakona o varstvu pred naravnimi in drugimi nesrečami – ZVNDN–UPB1 (Uradni list RS, št. 51/06) pristojni minister pooblastilo, da predpiše ukrepe in postopke za zagotavljanje varnosti in zdravja delavcev pri delu (pripadnikov Civilne zaščite ter pripadnikov oziroma članov enot, služb in drugih operativnih sestavov društev in drugih nevladnih organizacij), za dela na področju zaščite, reševanja in pomoči ob naravnih in drugih nesrečah, pri katerih se ne morejo uporabljati splošni predpisi o varnosti delavcev pri delu.

Tudi v teh primerih, pa mora biti v skladu z določbo direktive, kolikor je le mogoče varnost in zdravje delavcev zagotovljeno v skladu s cilji in načeli direktive oziroma zakona.

Temeljna načela varnosti in zdravja pri delu ostajajo od sprejetja Zakona o varnosti in zdravju pri delu nespremenjena. Podrobnejša ureditev temeljnih načel varnosti in zdravja pri delu opredeljenih v zakonu, je določena z drugimi zakonskimi in podzakonskimi predpisi. Vsi podzakonski predpisi, sprejeti na podlagi zakona sledijo temeljnemu načelu pri ureditvi pravic in obveznosti delodajalcev in delavcev ter pri določitvi ukrepov za zagotavljanje varnega in zdravega dela. Izjava o varnosti z oceno tveganja je na ravni delodajalcev temeljni akt, s katerim delodajalec določi ukrepe varnosti in zdravja pri delu.

Obvezno dodatno pokojninsko zavarovanje, ki je v skladu z načelom 12. člena zakona strošek delodajalca in je urejeno v Zakonu o invalidskem in pokojninskem zavarovanju – ZPIZ-1-UPB4 (Uradni list RS, št. 106/06) vključuje v zavarovanje vse delavce, ki opravljajo posebno težka in zdravju škodljiva dela, in delavce, ki opravljajo dela, katerih po določeni starosti ni moč uspešno poklicno opravljati. Ob uveljavitvi ZPIZ-1 je postalo obvezno dodatno zavarovanje obvezno za vsa tista delovna mesta, za katera je po predpisih, ki so veljali do uveljavitve ZPIZ-1, štela zavarovalna doba s povečanjem. Vlada Republike Slovenije je junija 2003 sprejela Uredbo o merilih in kriterijih za določitev delovnih mest, za katere je obvezna vključitev v dodatno pokojninsko zavarovanje.

Načelo »bonus-malus«, po katerem so obveznosti delodajalca za obvezno zavarovanje za primer poškodbe pri delu in poklicne bolezni (pokojninsko, invalidsko in zdravstveno zavarovanje) diferencirane v odvisnosti od stopnje zagotavljanja

varnega in zdravega dela, je bilo izpeljano v predpisih o zdravstvenem zavarovanju ter pokojninskem in invalidskem zavarovanju.

Zakon o zdravstvenem varstvu in zdravstvenem zavarovanju – ZZVZZ-UPB2 (Uradni list RS, št. 100/05) predpisuje diferencirano prispevno stopnjo za prispevke v odvisnosti od stopnje nevarnosti za nastanek poklicne bolezni in poškodbe pri delu. Določeno je, da v primeru, če izdatki za poškodbe pri delu in za poklicne bolezni pri zavezancu v posameznem letu presegajo povprečno višino na zavarovanca v dejavnosti, Zavod za zdravstveno zavarovanje Slovenije takemu delodajalcu določi za naslednje obdobje do 50 % višjo prispevno stopnjo.

S prehodno določbo ZPIZ-1-UPB4 je obračunavanje prispevkov zavarovancev in delodajalcev za primer poškodbe pri delu in poklicne bolezni po posebnih – diferenciranih prispevnih stopnjah odloženo na 1. januar 2009.

V obdobju po uveljavitvi Zakona o varnosti in zdravju pri delu so bili izdani podzakonski akti, skladni z direktivami EU. Tako je bilo na tehničnem sestanku z Evropsko komisijo o varnosti in zdravju pri delu v aprilu 2004 ugotovljeno, da je Slovenija direktive s področja varnosti in zdravja pri delu prenesla v slovenski pravni red brez večjih problemov ali odprtih vprašanj. Na podlagi posameznih pripomb Evropske komisije so bili dopolnjeni in spremenjeni nekateri podzakonski predpisi, drugi pa so bili sprejeti zaradi uskladitve slovenskega pravnega reda z novimi ali spremenjenimi evropskimi direktivami, kot na primer Pravilnik o varovanju delavcev pred tveganji zaradi izpostavljenosti vibracijam pri delu ter Pravilnik o varovanju delavcev pred tveganji zaradi izpostavljenosti hrupu pri delu. Do konca leta 2006 so bili sprejeti še drugi predpisi, ki nimajo neposredne podlage v evropskem pravnem redu, so pa potrebni za izvajanje zakona (Pravilnik o preventivnih zdravstvenih pregledih delavcev, Pravilnik o pogojih in postopku za pridobitev dovoljenja za delo za opravljanje strokovnih nalog varnosti pri delu, Pravilnik o opravljanju strokovnega izpita iz varnosti in zdravja pri delu ter Pravilnik o stalnem strokovnem usposabljanju in izpopolnjevanju strokovnih delavcev, ki opravljajo naloge varnosti pri delu).

V pomoč delodajalcem in delavcem na posameznih področjih varnosti in zdravja pri delu je Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve izdalo neobvezujoče praktične smernice v obliki priročnikov oziroma objave v Uradnem listu RS, katerih namen je na poenostavljen način predstaviti posamezno področje predvsem manjšim oziroma srednje velikim gospodarskim družbam ali posebnim kategorijam delodajalcev oziroma delavcev.

Organizacijski vidik zdravja pri delu urejajo zdravstveni predpisi in sicer Zakon o zdravstveni dejavnosti – ZZDej-UPB2 (Uradni list RS, št. 23/05), Zakon o zdravniški službi – ZZdrS-UPB3 (Uradni list RS, št. 72/06) ter Zakon o zdravstvenem varstvu in zdravstvenem zavarovanju – ZZVZZ-UPB3 (Uradni list RS, št. 72/06), vrste, obseg in vsebino preventivnih zdravstvenih pregledov pa Pravilnik o preventivnih zdravstvenih pregledih delavcev (Uradni list RS, št. 87/02, 29/03 – popr. in 124/06).

Invalidsko zavarovanje delavcev in obvezno dodatno pokojninsko zavarovanje, ki se navezujeta na področje varnosti in zdravja pri delu, ureja Zakon o invalidskem in pokojninskem zavarovanju – ZPIZ-1-UPB4 (Uradni list RS, št. 106/06).

V letu 2006 sprejeti Zakon o odpravljanju posledic dela z azbestom (Uradni list RS, št. 38/06) je opredelil poklicne bolezni delavcev zaradi izpostavljenosti azbestnemu prahu ali prahu materialov, ki vsebujejo azbest, pogoje za njihovo ugotavljanje, odmero in izplačilo odškodnine ter pravico do invalidske pokojnine pod ugodnejšimi pogoji.



Delovni pogoji, kot so odmori delavcev, počitki, nočno delo, delo preko polnega delovnega časa ter posebno varstvo nekaterih kategorij delavcev je urejeno v Zakonu o delovnih razmerjih (Uradni list RS, št. 42/02) ter na njegovi podlagi izdanih dveh podzakonskih predpisih. Pravilnik o varovanju zdravja pri delu nosečih delavk, delavk, ki so pred kratkim rodile ter doječih delavk (Uradni list RS, št. 82/03) je določil ukrepe in aktivnosti za izboljšanje varnosti in zdravja pri delu nosečih delavk, delavk, ki so pred kratkim rodile ter doječih delavk. Namen Pravilnika o varovanju zdravja pri delu otrok, mladostnikov in mladih oseb (Uradni list RS, št. 82/03) pa je varovanje zdravja, telesnega in duševnega razvoja otrok, mladostnikov in mladih oseb pri delu in v zvezi z delom.

Določbe Zakona o sodelovanju delavcev pri upravljanju (Uradni list RS, št. 42/93 in 56/01) se uporabljajo za izvolitev delavskih zaupnikov na področju varnosti in zdravja pri delu.

Zakon o rudarstvu – ZRud-UPB1 (Uradni list RS, št. 98/04) daje pristojnost ministru, pristojnemu za rudarstvo, da v soglasju z ministrom, pristojnim za delo izda predpise, ki urejajo varnost in zdravje pri delu pri izvajanju rudarskih del.



5. INSTITUCIONALNI OKVIR NA PODROČJU VARNOSTI IN ZDRAVJA PRI DELU

Ključne institucije na področju varnosti in zdravja pri delu se nahajajo v okviru Ministrstva za zdravje in Ministrstva za delo, družino in socialne zadeve. Slednje je v celoti prevzelo tudi naloge Urada za varnost in zdravje pri delu, ki je s sprejemom Uredbe o sestavi ministrstev prenehal delovati (Uradni list RS, št. 58/03).

Organ v sestavi Ministrstva za delo, družino in socialne zadeve je Inšpektorat RS za delo, ki opravlja naloge inšpekcijskega nadzora na področju delovnih razmerij ter varnosti in zdravja pri delu, od 1. avgusta 2004 pa tudi naloge inšpekcijskega nadzora na področju socialnega varstva. Od 1. januarja 2005 dalje inšpektorat deluje kot prekrškovni organ prve stopnje.

Pri Vladi Republike Slovenije je bil v septembru leta 2000, kot strokovno posvetovalno telo, ustanovljen Svet za varnost in zdravje pri delu. Svet se je od ustanovitve dalje pa do junija 2007, sestel na desetih sejah. Svet, katerega v skladu z zakonom, sestavljajo predstavniki obeh nosilnih ministrstev, obeh nosilnih strok ter socialnih partnerjev, se je v obdobju od ustanovitve kar nekajkrat ukvarjal s vprašanji o svoji pristojnosti. Posamezni člani sveta so menili, da bi se morali obe nosilni ministrstvi obračati na svet pogosteje, vedno pa pred izdajo oziroma objavo predpisov s področja varnosti in zdravja pri delu. Nadalje so posamezni člani sveta nekajkrat ugotavljali, da se ministrstvi slabo odzivata na njihova stališča in da na pobude za ureditev nekaterih vprašanj ne reagirata. Svet za varnost in zdravje pri delu je zaradi težav pri sklicevanju sej in oblikovanju ter izvedbi dnevnega reda, na šesti seji, septembra leta 2005 sprejel Poslovnik o delu Sveta Vlade Republike Slovenije za varnost in zdravje pri delu. Poslovnik je sicer uredil način dela sveta, vendar zgoraj omenjenih vprašanj ni rešil.

Na področju varnosti in zdravja pri delu je civilna družba organizirana v obliki društev varnostnih inženirjev in Zbornice varnosti in zdravja pri delu.

Društva se združujejo v Zvezo varnostnih inženirjev Slovenije in v posebno sekcijo, ki deluje v okviru Zbornice varnosti in zdravja pri delu. Medtem ko je status, organiziranost in namen združevanja v društva in Zvezo varnostnih inženirjev Slovenije relativno jasen, pa ti elementi združevanja v zbornico niso tako transparentni. Podlaga za ustanovitev zbornice je podana v 49. členu Zakona o varnosti in zdravju pri delu, ki določa, da se strokovni delavci in pooblaščenki zdravniki, ki opravljajo naloge varnosti in zdravja pri delu lahko združujejo v zbornico. Zbornica je bila ustanovljena 29. novembra 2000 in po podatkih za mesec marec 2007 združuje 354 fizičnih oseb in 89 pravnih oseb, ki imajo dovoljenje za opravljanje strokovnih nalog varnosti in zdravja pri delu.

Iz določbe 49. člena Zakona o varnosti in zdravju pri delu je razvidno, da je bila zbornica koncipirana kot poklicna zbornica. Pred morebitno spremembo področnega zakona, ki bi na zbornico prenesel nekatera javna pooblastila, za kar si zbornica prizadeva od ustanovitve dalje, bi bilo potrebno opredeliti status zbornice, predvsem glede tega ali gre za poklicno, ali za gospodarsko zbornico. Navedeno izpostavlja tudi gradivo prof.dr. Gorazda Trpina, Zasnova nove pravne ureditve Zbornice varnosti in zdravja pri delu, ki ga je imenovani izdelal februarja 2004 po naročilu zbornice.

Predvideni postopen prenos javnih pooblastil za opravljanje nalog podeljevanja in odvzema dovoljenj za delo za opravljanje strokovnih nalog varnosti pri delu,

opravljanja nadzora na delovanjem podjetij z dovoljenjem za delo, opravljanja strokovnih izpitov in drugih strokovnih usposabljanj s področja varnosti pri delu, s ciljem zagotoviti ustrezno strokovnost izvajalcev, vključno z učinkovitim nadzorom nad opravljanjem storitev s področja varnosti in zdravja pri delu, ni bil uresničen.

Za uresničitev zastavljenih ciljev je Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve sprejelo nove podzakonske predpise.

Pravilnik o opravljanju strokovnega izpita iz varnosti in zdravja pri delu (Uradni list RS, št. 35/04) je posodobil in uskladił program strokovnega izpita, izvedbo strokovnih izpitov pa prenesel na Upravno akademijo.

S ciljem zagotavljanja strokovne usposobljenosti za izvajanje nalog varnosti pri delu in zagotavljanja strokovnega razvoja strokovnih delavcev je bil sprejet Pravilnik o stalnem strokovnem usposabljanju in izpopolnjevanju strokovnih delavcev, ki opravljajo naloge varnosti pri delu (Uradni list RS, št. 112/06). Pravilnik ureja način in nadzor nad strokovnim usposabljanjem in izpopolnjevanjem strokovnih delavcev, ki opravljajo naloge varnosti pri delu.

Dostopnost do storitev na področju varnosti in zdravja pri delu

Na podlagi Zakona o varnosti in zdravju pri delu izda minister za delo pravni osebi ali samostojnemu podjetniku posamezniku, če izpolnjuje kadrovske, organizacijske, tehnične in druge pogoje, dovoljenje za opravljanje strokovnih nalog varnosti pri delu. Pravilnik o pogojih in postopku za pridobitev dovoljenja za delo za opravljanje strokovnih nalog varnosti pri delu (Uradni list RS, št. 42/03) je z namenom zvišanja strokovne ravni izvajalcev na novo predpisal zahteve glede izpolnjevanja pogojev za pridobitev dovoljenja za delo, ki se nanašajo na vsebino dokumentacije, ki jo mora izvajalec pripraviti in predložiti ob vlogi, vsa obstoječa dovoljenja za delo, pa je bilo potrebno ob koncu leta 2005 obnoviti z vložitvijo novih vlog, v skladu z zahtevami pravilnika.

Konec maja 2007 je v evidenco, ki jo vodi Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve vpisanih 305 pravnih oseb oziroma samostojnih podjetnikov posameznikov, ki na podlagi dovoljenja za delo opravljajo naloge varnosti pri delu. Letno poročilo o opravljenih nalogah za preteklo leto je oddalo 231 nosilcev dovoljenja za delo. Po podatkih iz poročila za leto 2006 je bilo izdanih 6.992 poročil o opravljenih periodičnih in drugih preiskavah fizikalnih škodljivosti v delovnem okolju (36.308 preiskav toplotnih razmer, 11.142 preiskav hrupa, 37.995 preiskav osvetljenosti, 89 preiskav vibracij in 327 preiskav elektromagnetnih sevanj in polj v delovnem okolju) in kemičnih škodljivosti v delovnem okolju (1.072 preiskav prahu, 106 preiskav prahu v obliki vlaken, 780 preiskav anorganskih plinov in par, 849 preiskav organskih plinov in par, 486 preiskav snovi, ki zahtevajo posebne analitske tehnike). V letu 2006 ni bila opravljena nobena preiskava bioloških škodljivosti v delovnem okolju. Opravljenih je bilo 114.443 periodičnih in drugih pregledov in preizkusov delovne opreme ter izdanih 94.735 potrdil. Izdelanih je bilo 5.907 strokovnih podlag za izjavo o varnosti z oceno tveganja. Izvedenih je bilo 29.346 usposabljanj delavcev za varno delo, ki se jih je udeležilo 182.865 oseb.

Z izvajanjem Pravilnika o preventivnih zdravstvenih pregledih delavcev (Uradni list RS, št. 87/02, 29/03 in 124/06) je bil dosežen namen usmerjenih zdravstvenih pregledov na podlagi ocene tveganja in v odvisnosti od rizičnih dejavnikov, ki jim je delavec izpostavljen. Veljavna pravna ureditev omogoča in spodbuja sodelovanje



strokovnih delavcev in pooblaščenih zdravnikov pri zagotavljanju varnosti in zdravja pri delu, tako da tudi pooblaščen zdravnik v okviru zakonsko določenih nalog, med drugim sodeluje pri ocenjevanju tveganja na delovnem mestu, seznanja delavce s tveganji, svetuje delodajalcu tako glede poteka delovnega procesa, kot tudi glede ukrepov za utrjevanje zdravja ogroženih delavcev. Obseg nalog, ki jih pooblaščen zdravnik opravlja je prepuščen odločitvi delodajalca in je odvisen predvsem od vrste dejavnosti delodajalca ter vrste in stopnje tveganja za nastanek poškodb in zdravstvenih okvar, obvezno pa je delodajalec dolžan zagotoviti preventivne zdravstvene preglede delavcev.



6. ANALIZA IZVEDENIH AKTIVNOSTI IN UKREPOV

6.1. Promocija kulture preventive

Zato, da bi dosegli cilje na področju varnosti in zdravja pri delu, bo še naprej potrebno sistematično ustvarjati ozračje kulture preventive. Glavno vlogo v tem procesu še vedno igra ozaveščanje javnosti ter vzgoja, izobraževanje in usposabljanje.

Ozaveščanje prebivalstva, delodajalcev in delavcev

V obdobju po letu 2003 so bile izvedene prve sistematične kampanje za ozaveščanje javnosti o določenih temah s področja varnosti in zdravja pri delu. Večina dosedanjih kampanj je bila povezana s promocijo Evropskega tedna varnosti in zdravja pri delu, ki poteka vsako leto v mesecu oktobru v vseh državah članicah EU, EFTA in državah kandidatkah. Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve je to priložnost izkoristilo za širšo promocijo, tako da se je s pomočjo časopisnih oglasov ter kratkih radijskih in televizijskih obvestil in informacij obrnilo na splošno javnost, v okviru aktivnosti za obeležitev Evropskega tedna pa še posebej na tisto skupino delavcev in delodajalcev, ki jo tematika Evropskega tedna še posebej zadeva.

Vsako leto je v zvezi s problematiko varnosti in zdravja pri delu sklicana najmanj ena tiskovna konferenca ministra oziroma ministrice, pristojne za delo. Opaziti je, da ta vsebina za medije ni posebej zanimiva. Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve bo v prihodnje proučilo možnosti, da bi tiskovne konference organiziralo na terenu, na primer, na gradbišču, pri čemer namerava k sodelovanju povabiti druga ministrstva, ki jih tematika prav tako zadeva.

V obdobju po letu 2003 je Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve vsako leto izdalo po en priročnik, ki na enostaven in poljuden način seznanja delavce s tveganji pri delu in z možnimi ukrepi za varovanje delavcev (priročnik za delavce v gradbeništvu, priročnik za varovanje delavcev pred hrupom in priročnik, namenjen mladim delavcem). Omeniti velja, da sta prva dva priročnika takoj po izidu pošla in ju je bilo potrebno v letu 2006 ponatisniti. Poleg tega je ministrstvo v zadnjih dveh letih pričelo objavljati interaktivne spletne aplikacije, s katerimi je želelo tematiko varnosti in zdravja pri delu predstaviti širši javnosti na drugačen, sodoben način.

Ob tem velja poudariti, da bo k tovrstnim aktivnostim potrebno odslej v večji meri pritegniti tudi organizacije delavcev in delodajalcev.

Vzgoja, izobraževanje in usposabljanje

Osnovnošolski in srednješolski programi še vedno ne vsebujejo vsebin o varnem in zdravem delu. Oddelek za tehniško varnost pri Fakulteti za kemijo in kemijsko tehnologijo je opravil kar dve raziskavi o varnem delu na osnovnih in srednjih šolah. Pokazalo se je, da niti kemijski laboratoriji niti delavnice za praktični pouk nimajo programa usposabljanja za varno delo, učenci in dijaki so razmeroma slabo poučeni o varnem delu, še manj pa je zavedanja, da je varno delo lahko način življenja.

Nekaj vzgojno izobraževalnih gradiv pripravlja Inštitut za varovanje zdravja, in sicer na temo varovanja pred poškodbami in varnosti v prometu, Regionalni Zavod za

zdravstveno varstvo Ljubljana pa izvaja program »Zdravje v vrtcu«, pri katerem pa je poudarek na zagotavljanju zdravega okolja v vrtcih.

Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve je v letu 2006 pripravilo Pravilnik o stalnem strokovnem usposabljanju in izpopolnjevanju strokovnih delavcev, ki opravljajo naloge varnosti pri delu. Pravilnik zahteva stalno strokovno usposabljanje in izpopolnjevanje strokovnih delavcev na področju varnosti in zdravja pri delu ter prinaša kriterije za vrednotenje različnih možnih oblik usposabljanja in izpopolnjevanja.

V okviru organizacije in izvedbe Evropskega tedna varnosti in zdravja pri delu 2006 – »Varen začetek«, je Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve, skupaj z Inštitutom za varovanje zdravja Republike Slovenije založilo priročnik za mlade delavce, dijake in študente, ki na mladim delavcem prijazen način, predvsem pa v jeziku, ki ga mladi govorijo in razumejo približa področje varnosti in zdravja pri delu, skupaj s pravicami in dolžnostmi mladih, ki delajo. V kampanji, v kateri so sodelovali tudi predstavniki vzgoje, izobraževanja, visokega šolstva in študentskih organizacij, smo sodelovali v Študentski areni, pripravili tekmovanje in izbor za najboljši primer dobre prakse ter izbor za najboljši film mladih ustvarjalcev na temo varnosti in zdravja pri delu. Na konferenci, ki je bila organizirana v okviru zaključne prireditve je bilo delo mladih obravnavano celostno od izobraževanja do vstopa v delo in v času trajanja dela. Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve, kot koordinator aktivnosti ob Evropskem tednu varnosti in zdravja pri delu je poskušalo v kampanjo pritegniti in povezati vse nosilce aktivnosti, povezanih z vzgojo, izobraževanjem in usposabljanjem na področju varnosti in zdravja pri delu.

Bazične in aplikativne raziskave

V obdobju 2003-2006 na področju varnosti in zdravja pri delu ni bila opravljena nobena raziskava. Poskus, da bi začeli z bazičnimi raziskavami na področju varnosti in zdravja pri delu je propadel, ker po oceni stroke ni bilo mogoče prodreti v ustaljeni red programskih sklopov raziskovalnih projektov, ki jih razpisuje Ministrstvo za visoko šolstvo, znanost in tehnologijo. Zaradi stalnega pomanjkanja proračunskih sredstev tudi Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve ni objavilo nobenega javnega natečaja za izvedbo aplikativne raziskave na področju varnosti in zdravja pri delu.

Še vedno manjka raziskovalcev na področju varnosti in zdravja pri delu, ki bi jih lahko povezali v time, kar bo po oceni mogoče doseči šele potem, ko bo leta 2009 stekel podiplomski študij s področja tehniške varnosti.

6.2. Zakonodajni ukrepi

Vzpostavitev in razvijanje »dobre varnostne prakse«

Za boljše razumevanje izredno kompleksnih in zahtevnih predpisov na področju varnosti in zdravja pri delu, je Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve pričelo z izdajo neobvezujočih smernic, ki imajo namen s preprostejšim jezikom seznaniti delodajalce z zahtevami obvezujočih predpisov ter s postopki, ki so potrebni za uveljavitev teh zahtev v praksi.

Ministrstvo je tako pripravilo in izdalo troje praktičnih smernic s področja kemije, praktične smernice za obvladovanje hrupa v glasbenem in razvedrilnem sektorju ter smernice za izdelavo izjave o varnosti z oceno tveganja za kmete.

Z neobvezujočimi praktičnimi smernicami se ustvarja pravna predpostavka, da je delodajalec, ki ravna v skladu z njimi, naredil vse potrebno za varnost in zdravje svojih delavcev.

Ministrstvo bo še nadalje pripravljalo taka neobvezujoča navodila in smernice, zlasti za delodajalce v posebej tveganih dejavnostih, ki zaposlujejo majhno število delavcev ter za implementacijo posebej zahtevnih predpisov (na primer, s področja vibracij, elektromagnetnega valovanja in optičnih sevanj). Ta gradiva bodo uporabnikom na voljo brezplačno, z objavo v Uradnem listu RS, na spletnih straneh ministrstva ali pa v obliki brošur oziroma publikacij. Ministrstvo bo za potrebe objavljanja na spletnih straneh zagotavljalo tudi prevode tovrstnih gradiv, ki jih pripravljajo delovna telesa Evropske komisije.

Ministrstvo je v obdobju 2003 – 2006 organiziralo štiri nacionalna tekmovanja za izbor najboljšega primera dobre prakse (na področju dela z nevarnimi snovmi, v dejavnosti gradbeništva, za obvladovanje hrupa pri delu, na področju varnosti in zdravja mladih delavcev pri delu). Ocenjujemo, da bi bil angažma socialnih partnerjev v teh aktivnostih lahko večji, predvsem kar zadeva prijavljanje kandidatov za tekmovanje in promocijo vseh udeležencev tekmovanja po končanem tekmovanju.

Ob tem bi tudi stroka, ki se združuje v društvih varnostnih inženirjev in v Zbornici varnosti in zdravja pri delu morala oceniti, ali je koncept in smoter nagrad in priznanj, ki se vsako leto podeljujejo strokovnim delavcem na področju varnosti in zdravja pri delu, še ustrezen.

Zakonodajni ukrepi

Republika Slovenija je do vstopa v EU, to je do 1. maja 2004, v celoti realizirala Državni program za sprejem pravnega reda EU na področju varnosti in zdravja pri delu. Na bilateralnem tehničnem sestanku med strokovnjaki Evropske komisije in Ministrstva za delo, družino in socialne zadeve, aprila 2004, je bila ocenjena skladnost novih slovenskih predpisov s predpisi EU. Prenos zahtev v slovenske predpise je bil dobro opravljen, komisija večjih pripomb ni imela. Z izdajo sprememb in dopolnitev nekaterih podzakonskih aktov so bile odpravljene vse nedoslednosti, ki so bile izpostavljene na tehničnem sestanku.

Ker predstavniki iz Slovenije sodelujejo pri delu v delovnih skupinah Sveta, v Sloveniji tudi po vstopu v EU s predpisi sproti sledimo novim direktivam, na praktično uveljavitev pa se je mogoče tudi bolje pripraviti.

Na ta način se pravni okvir za ureditev področja varnosti in zdravja pri delu sproti dograjuje. V tem trenutku še vedno poteka v okviru Ministrstva za delo, družino in socialne zadeve ter Inšpektorata RS za delo ocena glede primernosti, uporabnosti, potrebnosti in veljavnosti izvršilnih predpisov, ki so bili sprejeti in izdani na podlagi različnih zakonov, sprejetih pred letom 1999 in ki jih Zakon o varnosti in zdravju pri delu v prehodni določbi vzdržuje v veljavi, dokler ne bodo sprejeti novi izvršilni predpisi na podlagi veljavnega zakona.

V proces priprave predpisov so aktivno vključeni tako socialni partnerji, kot tudi stroka. Vsak predlog predpisa je objavljen na spletni strani ministrstva, kar zagotavlja



vsaj 14 dnevno javno obravnavo. Prav tako bodo socialni partnerji aktivno vključeni tudi v pripravo poročil o praktični uveljavitvi predpisov, ki jih bo Slovenija morala pošiljati Evropski komisiji na podlagi spremembe in dopolnitve »okvirne direktive«, ko bo ta sprejeta.

Sodelovanje socialnih partnerjev in stroke pri pripravi predpisov sicer lahko ocenimo kot zadovoljujoče. Ocenjujemo pa, da zlasti stroka slabo sledi temu kaj in na kakšen način se pripravlja v delovnih telesih Sveta. Zato bo potrebno razmisliti o možnih mehanizmih za vključitev slovenske zainteresirane strokovne javnosti v najzgodnejše faze zakonodajnih procesov. Na ta način bi slovenskim uradnikom, ki sodelujejo v delovnih telesih na ravni EU omogočili potrebno strokovno podporo ter posledično zelo dobro poznavanje razvoja nekega predpisa, kot predpogoja za njegovo kvalitetno implementacijo.

Nadzor nad izvajanjem predpisov

Temeljiti učinkovitost sistema varnosti in zdravja pri delu v družbi le na vlogi in uspehu inšpekcije za delo, je nerealno. Učinkovit inšpekcijski nadzor, predvsem pa pomoč in svetovanje, so najbolj učinkovit mehanizem, ki ga ima država na voljo predvsem takrat, ko gre za uveljavitev nove zakonodaje v praksi.

Kljub dejstvu, da Inšpektorat RS za delo od 1. avgusta 2004 opravlja tudi naloge inšpekcijskega nadzora na področju socialnega varstva, od 1. januarja 2005 pa deluje tudi kot prekrškovni organ prve stopnje, se je število zaposlenih v inšpektoratu od decembra leta 2003 pa do decembra leta 2006 zmanjšalo za enega zaposlenega, kar je posledica omejitev pri zaposlovanju v javni upravi.

Tako je decembra 2003 inšpektorat zaposloval 108 delavcev, od tega 76 inšpektorjev, ki so nadzorovali 170.997 subjektov (skupaj s podružnicami). Konec leta 2006 pa je bilo na inšpektoratu zaposlenih 107 uslužbencev, od tega 83 inšpektorjev⁸², ki so nadzorovali 155.043 subjektov nadzora. Ob tem velja omeniti, da je Inšpekcija nadzora varnosti in zdravja pri delu zaposlovala le 37 inšpektorjev.

Zaradi teh razlogov je inšpekcija za delo v preteklih štirih letih na področju varnosti in zdravja pri delu krepila predvsem svojo svetovalno vlogo.

Delavci inšpektorata so se aktivno udeleževali vseh oblik usposabljanja in izpopolnjevanja, ki so bila v preteklih letih organizirana v Sloveniji, razen tega se pa v zadnjih letih inšpektorat pojavlja tudi kot organizator zelo odmevnih konferenc na določene aktualne teme na področju varnosti pri delu. Poleg tega sodeluje s svojimi predstavniki tudi v delovnih telesih Evropske komisije ter Mednarodne organizacije dela.

Delavci inšpektorata, kolikor je mogoče, sodelujejo tudi pri oblikovanju predpisov na področju varnosti in zdravja pri delu, kar lahko posledično odločilno pripomore k njihovi uveljavitvi v praksi. Dinamično oblikovana spletna stran, ki poleg novic, stališč, komentarjev in uporabnih navodil, ponuja tudi odgovore na posamezna pogosta vprašanja, pomeni pomembno dopolnitev svetovalne funkcije inšpektorata.

S takim načinom delovanja inšpektorat močno prerašča tradicionalno vlogo represivnega organa, ki jo čedalje bolj nadomešča moderna vloga promotorja kulture varnosti in zdravja pri delu. Razmah vseh vidikov delovanja inšpekcije pa močno

⁸² Inšpektorat RS za delo: Poročilo o delu za leto 2003, Poročilo o delu za leto 2006

ovira dolgoletna kadrovska podhranjenost inšpektorata in hkratno neprestano povečevanje področja nadzora in pristojnosti.

Uvedba posebnega zavarovanja za varnost in zdravje pri delu

Uvedba obveznega posebnega zavarovanja za varnost in zdravje pri delu predstavlja večjo materialno odgovornost delodajalcev za zagotavljanje varnosti in zdravja pri delu ter za izboljšanje zdravja in socialne varnosti zaposlenih.

Obračunavanje prispevkov zavarovancev in delodajalcev za primer poškodbe pri delu in poklicne bolezni po posebnih – diferenciranih stopnjah v odvisnosti od stopnje zagotavljanja varnega in zdravega dela je bilo s prehodno določbo Zakona o pokojninskem in invalidskem zavarovanju (uradno prečiščeno besedilo) – ZPIZ-1-UPB4 (Uradni list RS, št. 109/06) odloženo na 1. januar 2009.

Zakon o pokojninskem in invalidskem zavarovanju v 272. členu določa, da Zavod za pokojninsko in invalidsko zavarovanje zahteva povrnitev povzročene škode od delodajalca, če je zavarovančeva invalidnost, telesna okvara, potreba po tuji pomoči in postrežbi ali smrt posledica tega, ker niso bili izvedeni ukrepi za varnost in zdravje pri delu ali drugi ukrepi, predpisani ali odrejeni za varnost ljudi. Odškodnina, ki jo ima zavod pravico zahtevati, obsega nastale stroške in celotne zneske pokojnine oziroma drugih dajatev, ki jih izplačuje zavod.

Po določilih Zakona o zdravstvenem varstvu in zdravstvenem zavarovanju (uradno prečiščeno besedilo) – ZZVZZ-UPB3 (Uradni list RS, št. 72/06) ima zavod za zdravstveno zavarovanje pravico zahtevati, da delodajalec povrne povzročeno škodo, če je bolezen, poškodba ali smrt zavarovane osebe posledica tega, ker niso bili izvedeni ustrezni higiensko sanitarni ukrepi, ukrepi varstva pri delu ali drugi ukrepi, predpisani ali odrejeni za varnost ljudi. Zavod ima pravico zahtevati, da povzročeno škodo povrne delodajalec tudi, če nastane škoda zaradi tega, ker je bilo delovno razmerje sklenjeno brez predpisanega zdravstvenega pregleda z osebo, ki zdravstveno ni bila sposobna za opravljanje določenih del oziroma nalog, kar se je pozneje odkrilo z zdravstvenim pregledom. Odškodnina, ki jo ima zavod pravico zahtevati, obsega stroške za zdravstvene in druge storitve ter zneske denarnih nadomestil in drugih dajatev, ki jih plačuje zavod.

Uvedba obveznega zavarovanja za varnost in zdravje pri delu ostaja dolgoročni ukrep, ki pomeni za delodajalce stimulacijo, saj bi bilo to zavarovanje ločeno od obveznega zdravstvenega zavarovanja tako po finančni kot tudi po upravljavski plati.

