

28. april, Svetovni dan varnosti in zdravja pri delu

28. 4. 2026

- [Ministrstvo za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti](#)

Letošnji svetovni dan varnosti in zdravja pri delu je namenjen obvladovanju psihosocialnih dejavnikov tveganja za varnost in zdravje pri delu. Na ministrstvu zato pozivamo vse delodajalce, zaposlene in odločevalce, da psihosocialnim tveganjem namenijo več pozornosti, jih pravočasno prepoznajo in skupaj oblikujejo rešitve.

Psihosocialna tveganja na delovnem mestu večinoma izhajajo iz slabe organizacije dela, vodenja in medosebnih odnosov. Kažejo se v obliki stresa, izgorelosti, vseh vrst nasilja, spolnega nadlegovanja, nadlegovanja, diskriminacije. Praviloma se ne pojavljajo osamljeno, ampak so delavke in delavci pogosteje izpostavljeni več tveganjem sočasno ali pa se ta sčasoma nakopičijo. Posledice izpostavljenosti psihosocialnim tveganjem se lahko pokažejo tudi na telesnem zdravju (kostno-mišična obolenja, bolezni srca in ožilja).

Dajanje prednosti kolektivnim varnostnim ukrepom pred individualnimi je eno temeljnih načel pri izvajanju ukrepov za zagotavljanje varnosti in zdravja delavk in delavcev. To velja tudi za področje psihosocialnih tveganj.

Svetovna zdravstvena organizacija in Mednarodna organizacija dela ob tem posebej poudarjata, da morajo ukrepi temeljiti na zanesljivi oceni tveganja in procesa vodenja, vključeni pa morajo biti tudi delavci in delavke ter njihovi predstavniki oziroma predstavnice.

Vložek v preprečevanje in obvladovanje psihosocialnih tveganj na delovnem mestu se delodajalcem brez dvoma obrestuje. Lahko se kaže v obliki bolj zdravih in zato manj bolniško odsotnih delavk in delavcev, pa tudi njihovega večjega zadovoljstva, motivacije in učinkovitosti pri delu. Predvsem pa sta preprečevanje in učinkovito obvladovanje teh tveganj pomembna z vidika varnosti pri delu.

Stanje v Sloveniji

[Evropska agencija za varnost in zdravje pri delu](#) – EU-OSHA v [Flash Eurobarometru OSH Pulse 2022](#) na področju psihosocialnih tveganj za varnost in zdravje pri delu za Slovenijo navaja naslednje rezultate:

- 51 odstotkov anketiranih (EU: 46 odstotkov) je izpostavljenih močnim časovnim pritiskom in preobilici dela,
- 22 odstotkov anketiranih (EU: 26 odstotkov) poroča o slabi komunikaciji ali sodelovanju v organizaciji,

- 18 odstotkov anketiranih (EU: 18 odstotkov) poroča o pomanjkanju avtonomije ali vpliva na tempo dela ali delovne procese,
- 14 odstotkov anketiranih (EU: 16 odstotkov) je izpostavljenih nasilju ali verbalni zlorabi strank, pacientk/pacientov, učenk/učencev ipd.
- 9 odstotkov anketiranih (EU: 7 odstotkov) poroča o izpostavljenosti nadlegovanju ali trpinčenju,
- 30 odstotkov anketiranih (EU: 29 odstotkov) poroča o izpostavljenosti nečemu drugemu, kar jim povzroča stres,
- 49 odstotkov anketiranih (EU: 43 odstotkov) poroča o tem, da na njihovem delovnem mestu obstajajo posvetovanja z delavkami in delavci glede stresnih vidikov njihovega dela,
- 46 odstotkov anketiranih (EU: 42 odstotkov) navaja, da so na delovnem mestu dostopne informacije in usposabljanje o dobrem počutju in obvladovanju stresa,
- 36 odstotkov anketiranih (EU: 38 odstotkov) navaja, da ima na delovnem mestu dostop do svetovanja ali psihološke podpore,
- 30 odstotkov anketiranih (EU: 26 odstotkov) poroča, da so na njihovem delovnem mestu prisotni tudi drugi ukrepi, ki obravnavajo z delom povezan stres.

Isti Eurobarometer ugotavlja tudi, da se v Sloveniji 83 odstotkov anketiranih (močno) strinja in 15 odstotkov (močno) ne strinja, da so na njihovem delovnem mestu sprejeti dobri ukrepi za zaščito njihovega zdravja. 64 odstotkov pa jih pravi, da so na njihovem delovnem mestu organizirane ozaveščevalne ali druge dejavnosti.

Kaj lahko storijo delodajalci?

Ocena tveganja je na področju varnosti in zdravja pri delu temeljni dokument vsake organizacije. V njej delodajalec pisno oceni tveganja, ki so jim delavke/delavci izpostavljeni ali bi jim lahko bili izpostavljeni pri delu. Praksa kaže, da so psihosocialna tveganja neredko ocenjena pomanjkljivo ali pa sploh ne, zato delodajalci nimajo sprejetih ukrepov za njihovo preprečevanje in obvladovanje. Takšna praksa je ne le neskladna z zakonodajo, je tudi škodljiva za ljudi in organizacije.

Kakovostna ocena tveganja za obvladovanje psihosocialnih tveganj za varnost in zdravje pri delu mora po mnenju Višjega odbora inšpektorjev za delo opredeliti vsa psihosocialna tveganja na posameznem delovnem mestu, biti prilagojena nalogam, ki jih delavka/delavec vsakodnevno opravlja, temeljiti na metodološkem načrtu in sistematičnem izvajanju, prednostno razvrstiti opredeljena tveganja, vsebovati ustrezne preventivne in zaščitne ukrepe, jih sistematično ovrednotiti – obvezno pa se mora delodajalec o oceni tudi posvetovati z delavkami in delavci. Po njihovem mnenju kakovostna ocena tveganja vključuje naslednje korake:

- opredelitev nevarnosti in oseb, izpostavljenih tveganju
- vrednotenje in prednostno razvrščanje tveganja
- odločanje o preventivnih ukrepih
- ukrepanje
- spremljanje in pregled stanja.