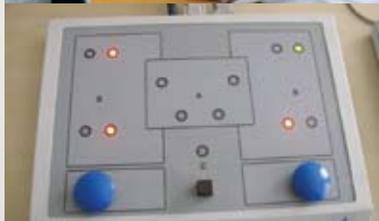


# Delo in varnost

Revija za varnost in zdravje pri delu in varstvo pred požarom

2/2010



## ZVD 50let

ZVD Zavod za varstvo pri delu d.d.

### Intervju

Marijan Papež,  
generalni direktor ZPIZ

### 50 let ZVD

Predstavitev Centra  
za medicino dela

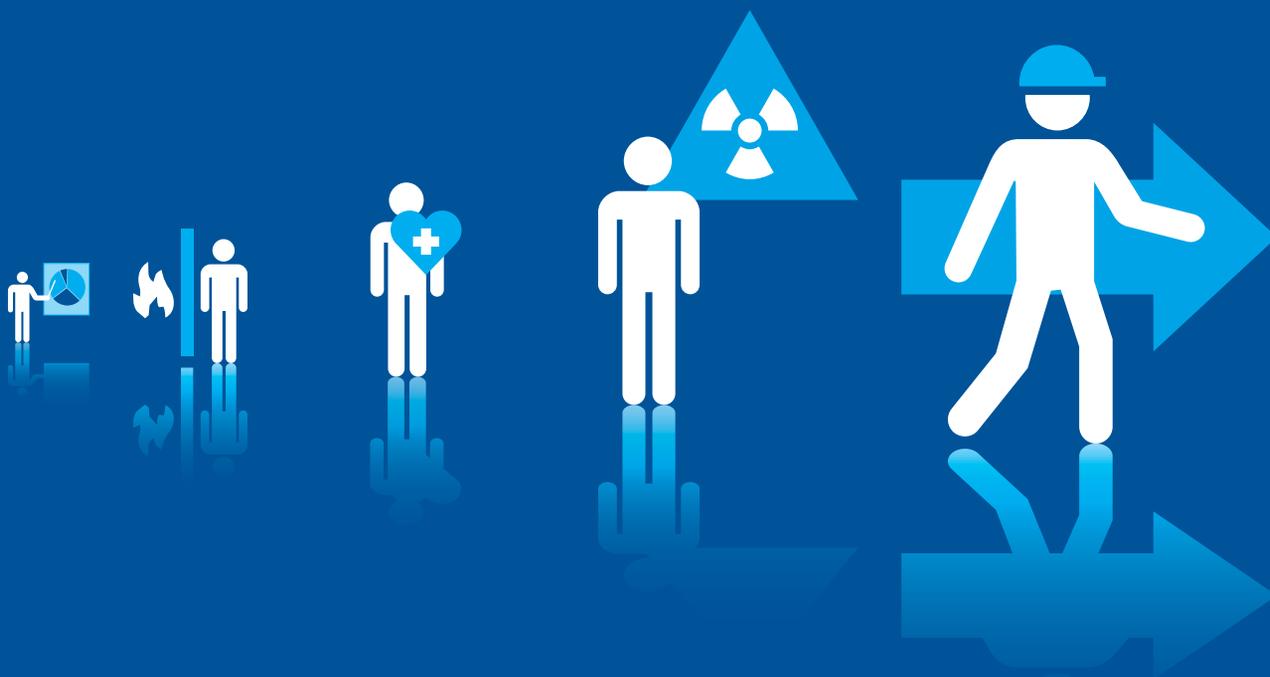
### Osrednja tema

Delovna razmerja  
z vidika prožne varnosti

Strateški cilj humanega delovnega  
okolja: psihično zdravje na  
delovnem mestu

# ZVD 50let

*Vrhunske in celovite storitve  
s področja varnosti in zdravja pri delu.  
Zagotavljamo jih neprekinjeno že od leta 1960.*



**ZVD Zavod za varstvo pri delu d.d.**

Chengdujska cesta 25, 1260 Ljubljana-Polje  
T: 01 585 51 00 , F: 01 585 51 01, E: [info@zvd.si](mailto:info@zvd.si)  
W: [www.zvd.si](http://www.zvd.si)

**Poslovna enota Koper**  
T: 05 630 90 35

**Poslovna enota Celje**  
T: 059 083 830

# ZVD 50let

ZVD Zavod za varstvo pri delu d.d.

## Izdajateljja:

ZVD Zavod za varstvo pri delu d.d.  
Chengdujska cesta 25, 1260 Ljubljana-Polje  
CENTERKONTURA d.o.o.  
Linhartova 51, 1000 Ljubljana

## Založnik: ZVD Zavod za varstvo pri delu d.d.

Chengdujska cesta 25, 1260 Ljubljana-Polje  
Izvršni direktor in član upravnega odbora: Miran Kalčič

## Odgovorna urednica in lektorica: Andreja Tasič

## Urednik znanstvene priloge: prim. prof. dr. Marjan Bilban

**Uredniški odbor:** mag. Kristina Abrahamsberg,  
prim. prof. dr. Marjan Bilban, mag. Ivan Božič, Karl Destovnik,  
Miran Kalčič, Jana Konček Cigula, dr. Maja Metelko, Andreja Tasič

## Uredništvo in sodelavci:

mag. Nataša Belopavlovič, mag. Borut Brezovar, Janez Fabijan,  
dr. Primož Gspan, Jernej Jenko, Peter Pogačar,  
mag. Miro Škufca, asist. Metka Teržan, mag. Cveto Uršič, Mirko  
Vošner, Janez Zavrl, Saša Žebovec, mag. Bojan Žlender

## Oblikovanje: Ana Destovnik

**Tehnično urejanje:** Vesna Slabe

**Fotografije:** arhiv ZVD d.d.

**Uredništvo in izvedba:** CENTERKONTURA d.o.o.

**Telefon:** (01) 280 34 55, **e-pošta:** zalozba@centerkontura.si

## Trženje in naročila: Jana Konček Cigula

**Telefon:** (01) 585 51 28

Izhaja dvomesečno

**Naklada:** 850 izvodov

**Tisk:** TIPOGRAFIJA d.o.o., Celovška 25, 1000 Ljubljana

**Cena:** 13.77 EUR z DDV

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

Povzetki člankov so vključeni v podatkovni zbirki COBISS in ICONDA. Revija DELO IN VARNOST je vpisana v razvid medijev, ki ga vodi Ministrstvo za kulturo RS, pod zaporedno številko 622. Vse pravice pridržane. Ponatis celote ali posameznih delov je dovoljen samo s soglasjem izdajatelja.

**Foto na naslovnici:** arhiv ZVD

UDK 616.

628.5

331.4

614.8

ISSN 0011-7943

## Delo in varnost

Številka 2/2010

**Uvodnik** 4

**Intervju** 5

– Marijan Papež, generalni direktor ZPIZ

## 50 let ZVD

**Marjan Bilban, Kristina Abrahamsberg**

– ZVD Zavod za varstvo  
pri delu d.d. – Center za medicino dela 11

## Osrednja tema

**Etelka Korpič – Horvat**

– Razlika med nadomestilom za brezposelnost  
in minimalno plačo – varnost ali izguba  
motivacije za delo 15

**Marija Molan**

– Strateški cilj humanega delovnega  
okolja: psihično zdravje  
na delovnem mestu 22

**Darja Senčur Peček**

– Delovna razmerja z vidika  
prožne varnosti 28

## Novice

– Evropska kampanja Zdravo  
delovno okolje 2010–2011 41

## Razvoj in znanost

**Marjan Bilban**

– Promocija zdravja v delovnem okolju  
(s poudarkom na zdravem  
prehranjevanju med delom) 42

Vi sprašujete, mi odgovarjamo 53

# Uvodnik

Spoštovane bralke, spoštovani bralci,

ker marsikoga med vami zanima, kako bo z upokojevanjem v prihodnosti, smo se z vprašanji obrnili na generalnega direktorja Zavoda za pokojninsko in invalidsko zavarovanje Slovenije Marijana Papeža ter mu postavili precej konkretnih vprašanj o novi zakonodaji. Povedal nam je, da je predlog zakona v okvirih že septembra napovedanega in sledi ciljem modernizacije pokojninskega sistema, predvsem pri zagotavljanju cilja povečanje dejanske upokojitvene starosti. Še več o tej aktualni temi lahko preberete v intervjuju.

Osrednja tema je tokrat precej široko zastavljena, in sicer nas avtorica prvega članka seznanja s pravnimi podlagami za določitev minimalne plače, ki jih prejemajo zaposleni, denarnega nadomestila, do katerih so upravičene brezposelne osebe, in denarne socialne pomoči, do katerih so upravičeni socialno ogroženi, ter družinske prejemke, namenjene družinam oziroma njihovim članom.

V drugem članku izvemo, kaj so strateški cilji humanega delovnega okolja. V delovnih okoljih, ki želijo dolgoročno preživetje in učinkovit razvoj, je humano delovno okolje, v katerem je zagotovljeno varovanje psihičnega zdravja, strateški cilj.

Tretji članek Osrednje teme pa se osredotoči na koncept prožne varnosti. Gre za strategijo, s katero naj bi se hkrati povečala prožnost (prožnost trgov dela, organizacije dela in delovnih razmerij) in varnost (varnost zaposlitve in socialna varnost).

V prilogi Razvoj in znanost govorimo o promociji zdravja v delovnem okolju in o tem, da je zdravje temeljna človeška pravica in globalen socialni cilj. Pravičnost v smislu zagotavljanja enakih možnosti vsem ljudem, tako za ohranjanje in krepitev zdravja kot tudi za preprečevanje obolelosti ali zdravljenje bolezni. Je temeljni cilj vsake aktivnosti na tem področju.

Tudi tokratna rubrika Vi sprašujete, mi dogovarjamo odgovarja na vprašanje, ki nam ga je poslal bralec. Če tudi vas muči kakšno vprašanje z delovnopravnega področja, nam ga pošljite, mi pa bomo izbrskali odgovor.

Prijetno branje vam želim.

Andreja Tasič

# ZVD 50let

ZVD Zavod za varstvo pri delu d.d.

**28. april – svetovni dan varnosti in zdravja pri delu**

*Leta 2003 je Mednarodna organizacija dela 28. april razglasila za svetovni dan varnosti in zdravja pri delu. S kampanjo na to temo želi opozoriti na to, da zaradi delovnih nezgod ali bolezni vsakih 15 sekund na svetu umre en delavec, vsak dan pa okoli 5500. Vsakih 15 sekund se na svetu poškoduje en delavec, vsak dan pa skoraj milijon.*

*Letošnja tema so nastajajoča tveganja in preventivni vzorci v spreminjajočem se svetu dela s poudarkom na trenutnih globalnih spremembah in novem okviru prakse varnosti in zdravja pri delu.*

## Marijan Papež, generalni direktor ZPIZ

Marijan Papež že drugi mandat vodi Zavod za pokojninsko in invalidsko zavarovanje Slovenije. Ker je med najbolj aktualnimi temami v Sloveniji modernizacija pokojninskega sistema, smo mu postavili nekaj vprašanj o tem perečem in za marsikoga nejasnem novem zakonu.



### **Avtorja:**

Miran Kalčič, izvršni direktor in član upravnega odbora ZVD Zavoda za varstvo pri delu in  
Nina Kos, univ. dipl. prav.

ZVD Zavod za varstvo pri delu d. d.  
Chengdujska cesta 25  
1260 Ljubljana-Polje

**Kaj menite o predlogu novega zakona o pokojninskem in invalidskem zavarovanju? Je javnost o tem dobro obveščena, saj razpolaga le z besedilom členov?**

Predlog zakona je nekako v okvirih že septembra napovedanega in sledi ciljem modernizacije pokojninskega sistema, predvsem pri zagotavljanju cilja povečanje dejanske upokojitvene starosti. Javnost se preko različnih me-

dijev veliko obvešča, a večino najbolj zanimajo konkretni členi in kaj pomenijo v posameznem primeru, kdaj se bo lahko nekdo upokojil.

**Kakšno je vaše mnenje o v javnosti najbolj obravnavanem členu novega zakona – o zviševanju upokojitvene starosti? Na jasn način obrazložite bralcem nove pogoje za pridobitev pravice do**



Leto	Starost	
	Moški	Ženske
	Leta	Leta
2011	60	58
2012	61	59
2013	62	60
2014	63	61
2015	64	62

Tabela 1

leta; ženske 2011: 61,5 leta; 2012: 62 let; 2013: 62,5 leta).

Pomembno bo prehodno obdobje od 2011 do 2015 za moške, ki bodo dopolnili 40 let pokojninske dobe oziroma ženske 38 let in se bodo lahko starostno upokojili pod pogoji, navedenimi v tabeli 1. Zaradi predvidenega zvišanja starosti je bilo največ protiargumentov v zvezi z delavci, ki so že mladi vstopili v zavarovanje, pred 20. letom, oziroma delajo na težjih delih. Tisti, ki so vstopili v zavarovanje pred 20. letom starosti, se bodo lahko starostno upokojili pred dopolnjeno starostjo 65 let (moški) oziroma 63 let (ženske), seveda ob izpolnitvi daljše pokojninske dobe. Moški pri starosti 60 let in dopolnjeni pokojninski dobi 44 let in ženske pri starosti 58 let in dopolnjeni pokojninski dobi 42 let. Primer 1: ženska se je zaposlila pri starosti 16 let in bila ves čas v zavarovanju, pri 58 letih bo dopolnila 42 let pokojninske dobe in se lahko starostno upokojila. Primer 2: moški se je zaposlil pri starosti 17 let in bil ves čas v zavarovanju, pri 61 letih bo dopolnil 44 let pokojninske dobe in se lahko starostno upokojil, pri starosti 60 let pa bo imel možnost predčasne pokojnine in z upoštevanjem treh let dela pred starostjo 20 let se bo obdobje za minus znižalo za tri leta.

**starostne pokojnine in predčasne pokojnine in kaj to pomeni v primerjavi s sedaj veljavnimi. Se bo sploh lahko še kdo upokojil?**

Večini je bilo že od prvega trenutka, ko se je začelo govoriti o modernizaciji pokojninskega sistema, jasno, da to pomeni tudi zvišanje upokojitvene starosti, vprašanje je bilo le, ali 65 let za oba spola ali za ženske nižja starost in kako dolg bo prehod do ciljne starosti. Osebnostno se zavzemam za daljše prehodno obdobje. Če se ozremo na reformo, ki se izvaja še zdaj, so bile zvišanja upokojitvene starosti deležne le ženske, za moške je ostalo enako. Težko je na jasn način obrazložiti nove pogoje v primerjavi z zdaj veljavnimi in vključiti še predčasno pokojnino, vsekakor pa so strožji in večji preskok bo pri ženskah. Zato bi potreboval veliko prostora, a s tem bi se jasnost že »pooblačila«. Morda nekateri, ki pravijo, da bodo morali vsi delati do starosti 65 let

(moški) in 63 let (ženske), mislijo, da so jasni v svojem izvajanju, a na ta način po nepotrebnem vnašajo negotovost in zmedo med ljudi. Vsekakor pa večino zanima ravno odgovor na to vprašanje. Zaradi predvidenih ukinitvev časovnih bonusov (znižanje starostne meje zaradi otrok in dodane dobe) se bo marsikdo upokojil leto, dve, tri in celo več pozneje, kot bi se po zdaj veljavni zakonodaji. Po predlogu ZPIZ-2 se bo moški, ki bo dopolnil najmanj 15 let zavarovalne dobe, upokojil pri starosti 65 let oziroma ženska pri starosti 63 let, kar velja že po zdajšnji zakonodaji. Z letom 2014 bo ukinjena možnost starostne upokojitve z najmanj 20 leti pokojninske dobe, ki je zdaj možna pri starosti 63 let za moške oziroma 61 let za ženske, v obdobju od 2011 do 2013 se bosta ti starosti dvigovali po 6 mesecev v koledarskem letu (moški 2011: 63,5 leta; 2012: 64 let; 2013: 64,5

Leto	Moški				Ženske			
	Starost		Pok. doba		Starost		Pok. doba	
	Leta	Mes.	Leta	Mes.	Leta	Mes.	Leta	Mes.
2011	58	0	42	0	56	0	40	0
2012	58	6	42	6	56	6	40	6
2013	59	0	43	0	57	0	41	0
2014	59	6	43	6	57	6	41	6

Tabela 2

V prehodnem obdobju od 2011 do 2014 pa bo možna starostna upokožitev za zavarovance, ki so v obvezno zavarovanje vstopili pred 20. letom starosti, pod pogoji, navedenimi v tabeli 2.

Predlog ZPIZ-2 uvaja pravico do predčasne pokojnine, ki jo bo lahko moški pridobil ob dopolnjeni pokojninski dobi 40 let oziroma ženska 38 let in starosti 60 let. Tudi tu bo veljalo prehodno obdobje. Pri predčasni pokojnini so predvideni malusi, 0,3 % za vsak manjkajoči mesec starosti do 65 let (moški) oziroma 63 let (ženska). Predvidena je tudi možnost prejemanja 20 % predčasne pokojnine za tiste, ki bodo izpolnili pogoje za predčasno pokojnino in še nadalje ostali v zavarovanju. Polna starost pa ni več potrebna, ker jo nadomešča predčasna pokojnina.

Upokojevanje bo seveda pod strožjimi pogoji in za marsikoga odloženo. Veliko tistih, ki izpolnjujejo pogoje leta 2010, pa se bo raje upokožilo, čeprav se bodo lahko pod enakimi pogoji upokožili tudi po uveljavitvi novega zakona. Zato je treba poudariti, da se tistim, ki bodo do uveljavitve novega zakona izpolnili pogoje za upokožitev, ni treba na vrat na nos upokožiti in naj mirno delajo naprej.

**Gmotni položaj upokojencev se bo spremenil zaradi sprememb v odmeri starostne pokojnine, po-**

**daljševanja obdobja prejemanja plač oziroma zavarovalnih osnov in novega načina določanja valorizacijskih količnikov. Lahko poveste kaj o tem in kako bo to vplivalo na višino pokojnin? Je narejen izračun višine pokojnin oziroma primerjave med starimi in novimi upokojenci?**

Na višino pokojnine vplivajo vrednotenje pokojninske dobe, dolžina pokojninske dobe, podaljšanje obdobja za določitev pokojninske osnove, višina plač oziroma zavarovalnih osnov, malusi, bonusi, valorizacijski količniki in valorizacija pokojnin.

Razmerje med povprečno plačo in pokojnino se vsako leto znižuje in znaša leta 2009 za vse pokojnine skupaj 61 (leta 2000 68,1), za starostno pa 66 (leta 2000 75,3). Nižje vrednotenje pokojninske dobe in nižja uskladitev pokojnin zaradi prilagajanja nižjega vrednotenja pokojninske dobe tudi za upokojence (151. člen) naj bi bila ukinjena, tako da bi bila pokojnina za 40 let pokojninske dobe odmerjena v višini 80 % pokojninske dobe in ne bo padala postopoma, kot je po sedaj veljavni zakonodaji predvidena na 72,5 %. Podaljšanje obdobja za izračun pokojninske osnove z 18 na 34 bo vsekakor doprineslo k znižanju pokojnin, koliko, pa je odvisno, ali bodo obveljali korekcijski faktorji pri valorizacijskih količnikih. Malusi lahko bistveno znižajo pokojnino,

*"Večini je bilo že od prvega trenutka, ko se je začelo govoriti o modernizaciji pokojninskega sistema, jasno, da to pomeni tudi zvišanje upokožitvene starosti."*

tudi do 18 %, bonusi pa povečajo. Določeni izračuni, kakšen bi bil vpliv na višino pokojnine zaradi podaljšanj obdobja za izračun pokojninske osnove, so narejeni.

**Tudi nov način usklajevanja pokojnin bo pomembno vplival na gmotni položaj upokojencev. Pokojnine se ne bodo več valorizirale v skladu s porastom plač, temveč po t. i. švicarski formuli – polovico po porastu plač zaposlenih, polovico odstotka pa glede na porast življenjskih stroškov. Razložite nam preprosto to formulo in ocenite, ali se s tem ne bo postopno slabšal položaj upokojencev?**

Kako ohranjati vrednost pokojnin, je brez dvoma eno ključnih vprašanj, na katero je treba odgovoriti, ko je govor o sistemu pokojninskega in invalidskega zavarovanja in njegovi finančni zdržnosti. Odločitev o tem je pomembna ne le javno finančno, ker nakazuje pričakovano višino potrebnih sredstev za izvajanje tega zavarovanja na kratek in dolg rok, temveč tudi za slehernega posameznika, upravičenega do pokojnine, ali drugega prejemka s tega naslova, ker neposredno določa njegov bodoči materialni položaj. Predlagano je, da podlaga



za usklajevanje pokojnin, s katerim se sistemsko udejanja ohranjanje vrednosti pokojnin, ne bi bila več tako kot zdaj zgolj gibanje povprečnih plač v državi, ampak tudi cen življenjskih potrebščin. Oboje naj bi se upoštevalo v polovičnem obsegu. Višina uskladitve naj bi bila enaka seštevku obeh polovic. Izvedla naj bi se enkrat letno, in sicer februarja, ko so na razpolago uradni statistični podatki. Veljala naj bi od začetka koledarskega leta. Učinki spremenjenega načina usklajevanja bodo odvisni od bodočih gibanj povprečnih plač in cen življenjskih stroškov. Če razhajanja ne bodo bistvena, večjih razlik v primerjavi z veljavno ureditvijo ne bo. Pri višji rasti povprečnih plač bodo pokojnine v razmerju do plač zaostale in

obratno. Predlog zakona predvideva tudi varovalko, po kateri bi se uskladitev pokojnin morala opraviti najmanj v višini ugotovljenega porasta cen življenjskih potrebščin, s čimer je zagotovljeno ohranjanje njihove realne vrednosti.

**Kaj menite o bojznih, ki se v zvezi s predlogom novega ZPIZ o zvišanju upokojitvene starosti pojavljajo – tukaj mislimo na določene skupine delavcev, ki morda dejansko ne bodo zmožni delati toliko časa? Ali bo to vplivalo na kakovost storitev in izdelkov? Kaj pa bolniški dopust in invalidske upokojitve oziroma pritisk na pravice iz invalidskega zavarovanja – se morda lahko zgodi, da se število teh poveča?**

Veliko je govora o tej skupini delavcev, ki pa je čedalje manjša, a je vsekakor treba zagotoviti, da se bodo ti delavci lahko upokojili pri nižji starosti, in predlog zakona to ureja, kar sem že natančno opredelil v odgovoru na drugo vprašanje. Težko odgovorim, ali bo podaljševanje delovne aktivnosti vplivalo na kakovost storitev in izdelkov. Po moji oceni bo vpliv prejel na količino in ne na kakovost. Vsekakor je možno povečanje bolniških dopustov in večje število vlog za ocenitev delazmožnosti. Zelo pomembno je, da bodo delodajalci zagotovili varno in zdravo delo, saj je tudi to zelo pomembno za delovno učinkovitost tudi pri višji starosti.

**Ali se bo lahko delno upokojil tudi samostojni podjetnik?**

Lahko, za najmanj 4 ure, ko bo izpolnil pogoje za predčasno ali starostno pokojnino.

**Ali je v predlogu predviden dokup pokojninske dobe? Če je, v katerih primerih?**

Za izpolnitev pogojev ali za ugodnejšo odmero je predviden dokup do pet let zavarovalne dobe. To pomeni zelo poenostavljen način dokupa, saj ni vezan na različne statute, kot je sedaj.

**Ali se bo lahko znižala starostna meja zaradi otrok?**

Predvidena je ukinitvev znižanja starostne meje zaradi otrok, kar bo pomenilo za vse tiste, ki so računali na to ugodnost, tudi po letošnjem letu krajše ali daljše podaljšanje dela in možnost po-

znejšje pridobitve pravice do pokojnine. O tem časovnem bonusu bodo vsekakor tekla pogajanja.

**V dosedanjem zakonu se je za izpolnitev pogojev za pridobitev pravice do starostne pokojnine poleg pokojninske dobe upoštevala tudi dodana doba. Ali je to še predvideno v predlogu novega zakona?**

Tudi dodana doba naj bi bila ukinjena. Za dodano dobo in znižanje starostne meje zaradi otrok je treba poudariti, da bodo za vse, ki bodo najpozneje do konca leta 2010 izpolnili pogoje za upokojitev s tema časovnima bonusoma, veljali tudi pozneje.

**Je pri oblikovanju novega zakona sodeloval tudi ZPIZ? So sodelovali pri pripravi besedila členov tudi drugi strokovnjaki, ki se ukvarjajo s pokojninskim in invalidskim zavarovanjem?**

Predstavnika zavoda sta sodelovala v delovni skupini in zdaj v krovni, več zavodovih strokovnjakov z različnih področij dela pa sodeluje v operativni delovni skupini za pripravo zakona, ki je sestavljena tudi iz drugih strokovnjakov.

**Ali je glede na predvidene novosti že čutiti pritisk na starostno upokojevanje tistih kategorij zavarovancev, ki že izpolnjujejo določene pogoje za upokojitev oziroma si jih lahko zagotovijo – na primer z dokupi pokojninske dobe, bonusi za otroke v zvezi z zniževanjem starost za upokojitev, uveljavljanjem dodane dobe?**



Že v prvi polovici leta 2009, ko je bilo s strani enega ministra napovedano delo do 65. leta starosti, se je povečal dotok zahtevkov za izračun pokojninske dobe, pogojev za upokojitev in predhodni izračun pokojnine, kar se je nadaljevalo v celem preteklem letu in tudi letos ter se bo še stopnjevalo. Kdor bo imel možnost, si bo poskušal zagotoviti izpolnitev pogojev za upokojitev že v letošnjem letu z dokupom, dodano dobo, znižanjem starostne meje zaradi otrok. Najbrž bo prišlo do dogovarjanj, pogajanj med starši otrok, komu se bolj splača uveljaviti ta časovni bonus. V zavodu smo na neki na-

čin v težkem položaju, saj ljudem, ki pričakujejo, da jim podamo točno informacijo o možnostih izpolnitve pogojev za upokojitev po zdaj veljavni zakonodaji in tudi na podlagi predloga, ne moremo ustreči, kar jim je nerazumljivo, ker jim lahko »postrežemo« le z informacijami po obstoječem zakonu. Tudi zaradi tega je zelo pomembno, da bo zakon sprejet nekaj mesecev pred uveljavitvijo, da se bo zavod lahko pripravil, izdelal programe za vse potrebne izračune, saj ni težko ugotoviti, da bo izvajanje zakona še bolj zapleteno, kot je zdajšnje, posebej zaradi predvidenih prehodnih določb.

*"V letošnjem letu se bo po vsej verjetnosti povečalo tudi število zahtevkov za upokožitev, saj so ljudje, čeprav je bilo že velikokrat povedano in napisano, da za tiste, ki v letošnjem letu izpolnijo pogoje za upokožitev, ne bo sprememb, nezaupljivi in se bodo raje upokožili."*

**Bi lahko naštel novosti v invalidskem zavarovanju?**

Na invalidskem področju ni veliko sprememb. Nadomestilo za poklicno rehabilitacijo se bo povečalo, uvedeni bodo kontrolni pregledi za ponovno ugotavljanje stanja invalidnosti, samozaposleni in kmetje bodo deležni tudi vseh pravic na podlagi III. kategorije invalidnosti, če so pretežni del zavarovanja zavarovani za širši obseg pravic. Bistvena sprememba je na področju invalidnin, saj po novem naj ne bi pridobili te pravice, že priznane pa bi zavod še nadalje izplačeval. Dodatek za pomoč in postrežbo naj bi bil urejen v Zakonu o dolgotrajni negi in oskrbi.

**Kaj bo za ZPIZ pomenil nov zakon (morda povečan obseg dela vaših delavcev ...)?**

Vsaka tako obširna sprememba zakona pomeni povečan obseg dela, in to že pred sprejetjem, včasih že, ko se pojavijo govorice o možnih spremembah. Ljudje odreagirajo kar malo panično, kar pa je razumljivo, ko po več kot tridesetih oziroma skoraj štiridesetih letih dela ne vedo, pod kakšnimi pogoji se bodo lahko upokožili in kaj pomeni izračun, ki so ga dobili na zavodu, oziroma so si sami izračunali datum za upokožitev. Zaradi zapletenosti zakonodaje narašča število informacij, izračunov dobe, pogojev za upokožitev in višine pokojnine. Upam, da zavodu v letošnjem in naslednjem letu ne bo treba znižati števila delavcev, če jih kljub potrebam že ne bomo mogli povečati.

Če bo prišlo do takih sprememb, kot so predvidene v predlogu ZPIZ-2, bo večina tistih, za katere smo že izračunali datum izpolnitve pogojev za upokožitev za leto 2011 in pozneje (teh pa bo več deset tisoč), ponovno vložila zahtevek za izračun pogojev po novem zakonu in večina bo želela imeti izračun od danes na jutri, če malo karikiram. V letošnjem letu se bo po vsej verjetnosti povečalo tudi število zahtevkov za upokožitev, saj so ljudje, čeprav je bilo že velikokrat povedano in napisano, da za tiste, ki v letošnjem letu izpolnijo pogoje za upokožitev, ne bo sprememb, nezaupljivi in se bodo raje upokožili.

**V zadnjem času je prišlo v javnost več primerov, ko podjetja za svoje delavce niso plačevala prispevkov za invalidsko in pokojninsko zavarovanje. Je v Sloveniji kakšen organ, ki to preverja? Zakaj ZPIZ teh izplačil recimo ne terja sproti?**

V skladu z 228. členom ZPIZ-1 Davčna uprava Republike Slovenije opravlja nadzor nad obračunavanjem in plačevanjem prispevkov za obvezno pokojninsko in invalidsko zavarovanje ter pobira, izterjuje, odpisuje, delno odpisuje oziroma dovoljuje odlog ali obročno odplačevanje in te svoje obveznosti izvaja zelo uspešno, kar izhaja tudi iz višine pobranih prispevkov in aktivnosti, ki jih vodi proti tistim, ki prispevkov ne plačujejo.

**ZPIZ vodite že drugi mandat. Kakšno je vaše mnenje o delu ZPIZ-a**

**in zadovoljstvu uporabnikov?**

Zavod je dobro organiziran, ima dobro usposobljen in učinkovit kader (glede na obseg dela pa je kadra premalo) in svoje poslanstvo uspešno izvaja, kar se odraža tudi ob obravnavi vsakoletnih letnih poročil na svetu zavoda in v državnem zboru, ko sta tako priprava poročila kot uspešnost izvajanja obveznega zavarovanja deležni pozitivnih ocen. Zavod je leta 2003 pridobil standard ISO 9001-2000 za celotno poslovanje in ta certifikat ohranil po vsakoletni presoji standarda, pozneje pa po recertifikacijski presoji pridobil standard ISO 9001-2008. V zavodu smo usmerjeni k stalnim izboljšavam in s tem uresničevanju temeljne vizije: zadovoljna stranka, zadovoljna javnost, zadovoljni zaposleni. Glede na opravljeno delo in rezultate ankete zadovoljstva strank menim, da so uporabniki naših storitev, to je več kot 600.000 uživalcev pokojnin ali drugih dajatev, skoraj 900.000 zavarovancev, več kot 100.000 dajalcev podatkov in drugih, v večini zadovoljni z našim delom, kar pa je treba vseskozi nadgrajevati.

**Kako je na ZPIZ-u poskrbljeno za varnost in zdravje pri delu?**

Zavod veliko pozornost namenja zagotovitvi zdravega in varnega delovnega okolja in sistematično izboljšuje delovne razmere, napotuje delavce na preventivne zdravstvene preglede in zagotavlja ustrezno izobraževanje na vseh nivojih.

## ZVD Zavod za varstvo pri delu d.d. Center za medicino dela

Center za medicino dela ZVD Zavoda za varstvo pri delu d.d. danes predstavlja največjo enoto medicine dela v Sloveniji. Že leta 2000 smo v Centru za medicino dela uvedli sistem vodenja, ki izpolnjuje zahteve ISO 9001, in Center za medicino dela je še vedno edina tovrstna enota v Sloveniji, ki deluje v skladu s tem standardom.



### **Avtorja:**

prim. prof. dr. Marjan Bilban, dr. med., spec. med. dela, prometa in športa, predstojnik Centra za medicino dela  
in

mag. Kristina Abrahamsberg, vodja Službe za kadrovske, organizacijske in pravne zadeve

ZVD Zavod za varstvo pri delu d. d.  
Chengdujska cesta 25,  
1260 Ljubljana-Polje

V Centru za medicino dela opravljamo vse, tudi najzahtevnejše naloge aktivnega zdravstvenega varstva delavcev, udeležencev vseh oblik prometa in športnikov.

**Sodelovanje s številni eminentnimi konziliarnimi specialisti**, ki skupaj z nami delajo na najsoodnejših aparataturah, so porok, da je naše delo resnično na strokovno najvišjem nivoju. To nam potrjujejo tako naše dolgoletne »stranke« kot tudi veliko število

novih, ki ocenjujejo, da bodo pri nas deležni hitre, strokovne in prijazne ponudbe.

Poleg strokovnosti, ki jo skušamo prenašati tudi študentom medicinske in drugih fakultet ter specializantom naše stroke, smo še posebej ponosni tudi na nivo **kakovosti, sledljivosti in varovanja osebnih podatkov pacientov**, ki jo zagotavljamo z obnavljanjem certifikata kakovosti.

Z uvajanjem vedno novih dejavnosti Center za medicino dela postaja prepoznavna interdisciplinarna enota zdravstvenega varstva zaposlenih, kjer bomo poskušali dati še posebno prednost najzahtevnejšim oblikam pregledov, analiz in ekspertiznih ocen.

Hkrati želimo, da Center za medicino dela postane vzorčna enota konziliarnih specialistov tako za potrebe zavarovalnic, sodišč, inšpektoratov, fakultet kot tudi vseh oblik delodajalcev in delavcev.

**V Centru za medicino dela izvajamo vse oblike ZDRAVSTVENIH PREGLEDOV** s končnim mnenjem – z oceno delazmožnosti oziroma zdravniškim spričevalom, in sicer:

- zdravniški pregledi pred zaposlitvijo,
- obdobjni, usmerjeni zdravniški pregledi,
- menedžerski pregledi z obremenitvenim testiranjem in ultrazvočnimi preiskavami (doppler vratnega ožilja, preiskave srca, trebuha, rodil, gibal, ščitnice, venskega ožilja nog, dojk ...),
- pregledi za voznike vseh kategorij (A, B, C, D, E, k, B, F, vodnike čolnov),
- pregledi pilotov in ostalega letalskega osebja (kontrolorjev letenja, dispečerjev ...),



- pregledi športnikov,
- pregledi študentov,
- pregledi gasilcev,
- pregledi za posest in nošenje orožja,
- pregledi oseb, ki so pri delu izpostavljeni ionizirajočemu sevanju,
- pregledi za tujino,
- specialistične preiskave (UZ srca, UZ vratnih žil, UZ trebuha, UZ ščitnice, UZ dojk),
- cikloergometrija – obremenitveno testiranje srca,
- pregled pri specialistu oftalmologu (okulistu),
- pregled pri psihologu,
- pregled pri konziliarnih specialistih (kardiolog, onkolog, psihiater, nevrolog, otorinolaringolog),
- laboratorijske preiskave:
  - biokemične preiskave,
  - hematološke preiskave,
  - urinske preiskave,
  - mutagenetski test.

še naslednje dejavnosti:

- zdravstvene ocene tveganja in analize delovnih mest,
- ekspertizna mnenja za potrebe zdravniških, invalidskih komisij in sodišč,
- izpolnjevamo obrazce za ZPIZ: DD-1 in DD1/A,
- izvajanje cepljenj (hepatitis, klopni meningoencefalitis, tifus, gripa ...),
- izvajamo deratizacijo, dezinfekcijo, dezinfekcijo.



Poleg navedenih pregledov pa v Centru za medicino dela izvajamo

**ZVD** 50let

ZVD Zavod za varstvo pri delu d.d.



**Specialisti medicine dela, prometa in športa** v Centru za medicino dela poleg navedenega opravljamo tudi ostale naloge pooblaščenega zdravnika:

- ugotavljanje in proučevanje vzrokov za nastanek poklicnih bolezni in bolezni v zvezi z delom (vključno z verifikacijo);
- ugotavljanje vzrokov za nastanek delovne invalidnosti in ukrepi za njihovo obvladovanje oziroma preprečevanje;
- sodelovanje v procesu poklicne rehabilitacije in izbiri drugega ustreznega dela;
- svetovanje delodajalcu za utrjevanje zdravja zaposlenih in glede poteka delovnega procesa ...;
- izvajanje aktivnosti humanizacije dela, ergonomskega svetovanja in promocije zdravja.

**Psihologi** v Centru za medicino dela:

- izvajajo psihološke preglede in ekspertize (pri nočnem delu, delu na višini, poklicnih voznjeh, pri posesti in nošenju orožja, delu s povečanim tveganjem);
- sodelujejo pri obvladovanju in

- preprečevanju stresa (protistresni program);
- svetujejo, kako povečati delovno učinkovitost in zmanjšati število delovnih nezdod;
- svetujejo pri izbiri kandidatov za zaposlitev in
- prodajajo psihodiagnostična sredstva.

**V Laboratoriju za fiziologijo** izvajamo fiziološke preiskave po naročilu:

- antropometrija z oceno prehranjenosti (ITM) in maščobne mase;
- **ADG** – preiskava sluha;
- **BFV** – preiskave vzdražnosti ravnotežnostnega aparata;
- **EKG** – preiskave električnega potenciala srčne mišice;
- **cikloergometrija** – preiskave zmogljivosti srčno-žilnega sistema;
- **rodatest** – testiranje vida na blizu in daleč, binokularnega vida, forije in fuzije, globinskega vida ter testiranje barvnega vida;
- **niktometrija** – preiskave ostrine vida v mraku;
- **perimetrija** – preiskave vidnega polja;

- **spirometrija** – preiskave zmogljivosti dihalnega aparata;
- **pnevmotonometrija** – merjenje očesnega tlaka;
- **anomalskopija** – določanje motenj barvnega vida;
- **elektronska refraktometrija** – elektronsko določanje dioptrije;
- **UZ srca** – z njim ocenjujemo velikost srca, delovanje srčne mišice in srčnih zaklopk, ocenimo začetni del aorte in perikardialne strukture srca;
- **UZ vratnega ožilja (doppler)** – ocenjujemo stanje arterijskega ožilja, odkrivamo začetne zadebelitve žilnih sten in morebitne prisotne aterosklerotične spremembe na ožilju, obenem pa ugotavljamo ustreznost pretoka krvi do možganov;
- **UZ trebuha** – pregled stanja notranjih organov v trebuhu (jetra, žolčnik, žolčni vodi, vranica, slinavka, ledvice, nadledvična žleza, mehur, prostata, maternica, jajčniki), pregledamo velike trebušne žile, orientacijsko pregledamo tudi prebavno cev in opredelimo nekatera izbrana obolenja, zlasti vnetja;



- presejalni testi za diagnozo vibracijsko pogojenega vazospastičnega sindroma:
  - **termodermogram** – meritve temperature na prstih;
  - **platizmografija** – preiskave pretočnosti motenj v predelu prstov rok.
- meritve s področja ergonomske fiziologije:
  - **OWAS** – analize telesnih položajev;
  - **Corlett** – analize utrujenosti;
  - **MTO** – metoda trenutnega opazovanja itd.

Center za medicino dela ima lasten **Laboratorij za klinično bio-**

**kemijo, hematologijo in mutagenozo**, kjer izvajamo hematološke preiskave, preiskave urina s sedimentom, biokemične preiskave, CDT-test, strukturne kromosomske aberacije, mikronukleus test, SCE-test – izmenjava sestrskih kromatid, določanje drog v urinu, odvzem materiala za mikrobiološke preiskave ...

V Centru za medicino dela pa se ukvarjamo z **izobraževalno dejavnostjo**, in sicer:

- izobraževanja s področja **celovitega aktivnega zdravstvenega varstva**, varstva delavcev, udeležencev v prometu in športnikov;
- vse naloge v zvezi z **organizacijo prve pomoči**, vključno z vsebinsko usmerjenim **usposabljanjem za prvo pomoč** na delovnem mestu in v delovnem okolju;
- izobraževanje o **varnem delu pri izpostavljenosti različnim tveganjem** (hrup, vibracije, delo z nevarnimi snovmi ...);
- **promocija zdravja** (ergonomija, stres, izgorelost, mobing,



preventiva bolezni gibal, alkoholizem in delovno okolje ...).

Center za medicino dela je **učna baza študentom** dodiplomskega študija na Medicinski fakulteti Univerze v Ljubljani in specializantom medicine dela, prometa in športa.

Svojo dejavnost Center za medicino dela opravlja tudi v **Zdravilišču Radenci**.

Center za medicino dela je intenzivno vpet tudi v ostale dejavnosti, ki jih nudi ZVD Zavoda za varstvo pri delu, in prav v tem vidimo porok razvoja in krepitev tako Centra za medicino dela kot ZVD-ja v celoti.

**ZVD** 50let

ZVD Zavod za varstvo pri delu d.d.



# Razlika med nadomestilom za brezposelnost in minimalno plačo – varnost ali izguba motivacije za delo\*

Gospodarska kriza vpliva na vse večjo brezposelnost ne samo v Evropi, ampak tudi v Sloveniji na eni strani, na drugi pa na zniževanje plač zaposlenih. Zato je vse več nezadovoljnih tistih, ki nimajo dela, pa tudi zaposlenih s slabim plačilom za delo.



**Avtorica:**  
dr. Etelka Korpič – Horvat  
Pravna fakulteta,  
Univerza v Mariboru  
Mladinska ulica 9, 2000 Maribor

V prispevku bom obravnavala pravne podlage za določitev minimalne plače, ki jih prejemajo zaposleni, in denarnega nadomestila, do katerih so upravičene brezposelne osebe, in denarne socialne pomoči, do katerih so upravičeni socialno ogroženi, ter družinske prejemke, namenjene družinam oziroma njihovim članom. Ugotavljala bom tudi višino posameznih izplačil in jih med seboj primerjala.

## Minimalna plača

Minimalna ali najnižja plača je v Sloveniji določena z Zakonom o določitvi minimalne plače.<sup>1</sup> Pri nas je minimalna plača urejena z zakonom od aprila 1995. To je plača delavca v polnem ali z njim izenačenem delovnem času ne glede na njegove rezultate.<sup>2</sup> Znesek minimalne plače ob vsakoletni uskladitvi ugotovi minister, pristojen za delo, in ga objavi v Uradnem listu. Po zadnji uskladitvi julija 2009 minimalna plača od 1. avgusta 2009 znaša 597,43 evra bruto ali 459,11 evra neto brez olajšav. Minimalna plača velja za zaposlene v zasebnem in javnem sektorju. Če delavec dela polni delovni čas v normalnih delovnih razmerah in ne dosega predvidenih delovnih rezultatov, se njegova osnovna plača lahko zniža, vendar ne more biti nižja od minimalne plače. V posameznih dejavnostih v zasebnem sektorju (tekstilna, gumarska, lesna dejavnost ...) delavci prejemajo minimalno plačo za delo, razvrščeno do 5. tarifnega razreda. Po 20. točki prvega odstavka 229. člena ZDR se delodajalec – pravna oseba, samostojni podjetnik posameznik oziroma posameznik, ki samostojno opravlja dejavnost – kaznuje za prekršek, če delavcu ne zagotovi minimalne plače, ki je iztožljiva.

\* OPOMBA UREDNIŠTVA: Članek je bil predstavljen na 9. mednarodni konferenci Globalna varnost, ki je bila novembra 2009, in se nanaša še na prejšnji Zakon o določitvi minimalne plače (Uradni list RS, št. 114/2006 in 36/2008).

<sup>1</sup> Zakon o določitvi minimalne plače, Uradni list RS, št. 114/2006 in 36/2008.

<sup>2</sup> Do marca 1996 je bila minimalna plača odvisna od delovnih rezultatov in določena za polni delovni čas.



Minimalna plača naj bi omogočila delavcu in njegovi družini dostojno življenje. Splošna deklaracija človekovih pravic (23. člen): »Vsakdo, kdor dela, ima pravico do pravične in zadovoljive nagrade, ki zagotavlja njemu in njegovi družini človeka vreden obstoj in ki naj se po potrebi dopolni z drugimi sredstvi socialnega varstva.« Evropska socialna listina (spremenjena) določa pravico do plačila, ki delavcem in njihovim družinam zagotavlja dostojen življenjski standard (4. točka I. dela).

Na univerzalni ravni ureja minimalno plačo tudi Konvencija MOD, št. 131 o določanju minimalne plače s posebni ozirom na države v razvoju.<sup>3</sup> Njen cilj je preprečiti izplačevanje izjemno nizkih plač in s tem zagotoviti minimalno socialno varnost delavcu in njegovi družini.

V EU ima 20 držav članic določeno minimalno plačo z zakonom. Njena višina je različna. Januarja

2009 je bila najvišja minimalna plača v Luksemburgu 1642 evrov in najnižja v Bolgariji 123 evrov. Slovenija je bila s 589 evri minimalne plače na 10. mestu.<sup>4</sup> V enakem razmerju se pokrivajo tudi stroški dela. Po podatkih Eurostata so bili stroški dela leta 2007 najvišji v Luksemburgu (4801 evrov) in najnižji v Bolgariji (280 evrov). V Sloveniji so stroški dela za to leto znašali 1797 evrov.<sup>5</sup>

Iz julijskega poročila OECD izhaja, da je po mednarodnih primerjavah razmerje med minimalno plačo in povprečno plačo pri nas še vedno visoko in se ne bi smelo zviševati, po možnosti bi ga bilo treba še zmanjšati. Po mnenju OECD je potreben nov socialni sporazum, ki bo zagotovil, da realna rast plač ne bo preseгла rasti trendne produktivnosti.

Sindikati v Sloveniji zahtevajo povečanje minimalne plače na 600 evrov. Delodajalci temu nasprotujejo s pojasnilom, da bi bila posledica

takega povišanja minimalnih plač izguba okoli 70.000 delovnih mest.

### Denarno nadomestilo

Denarno nadomestilo po Zakonu o zaposlovanju in zavarovanju za primer brezposelnosti (ZZZPB)<sup>6</sup> lahko prejema brezposelna oseba,<sup>7</sup> če ji pogodba o zaposlitvi ne preneha po njeni krivdi ali volji. Primeri, ko brezposelni ni upravičen do denarnega nadomestila, so določeni v 19. členu ZZZPB. Prejemanje denarnega nadomestila je odvisno od dobe zavarovanja za primer brezposelnosti in lahko traja največ 24 mesecev za zavarovance, starejše od 55 let, in zavarovanje nad 25 let. Število upravičencev do denarnega nadomestila se zaradi kriznih razmer zvišuje od zadnjega tromesečja 2008.<sup>8</sup> Višina denarnega nadomestila je odvisna od plače, ki jo je oseba prejela med delovnim razmerjem, in znaša za prve tri mesece prejemanja 70 odstotkov, za nadaljnje mesece

<sup>3</sup> Konvencija MOD, št. 131 o določanju minimalne plače s posebnim ozirom na države v razvoju, 1970, Uradni list SFRJ, Mednarodne pogodbe št. 14/1982. SFRJ je konvencijo ratificirala leta 1982, Republika Slovenija pa jo je prevzela.

<sup>4</sup> [http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/labour\\_market/earnings](http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/labour_market/earnings).

<sup>5</sup> Povprečni mesečni stroški dela so prejemki zaposlenih, delodajalčevi prispevki, drugi stroški dela in davki stroški izobraževanja. Vir: Statistični urad RS ([www.stat.si/novica\\_prikazi.aspx?id=2717](http://www.stat.si/novica_prikazi.aspx?id=2717)).

<sup>6</sup> Zakon o zaposlovanju in zavarovanju za primer brezposelnosti, Uradni list RS, št. 107/2006 UPB1.

<sup>7</sup> Oktobra 2009 je bilo na Zavodu RS za zaposlovanje prijavljenih 92.811 brezposelnih oseb (spletna stran Zavoda RS za zaposlovanje, [www.zavodzazaposlovanje.si/slo/Aktualno/aktualno.asp](http://www.zavodzazaposlovanje.si/slo/Aktualno/aktualno.asp)).

Po anketi o delovni sili je bila brezposelnost po definiciji ILO avgusta 2009 v Sloveniji 5,9-odstotna, v EU v povprečju 9,1-odstotna, s čimer je Slovenija uvrščena med evropske države z najnižjo stopnjo brezposelnosti. Nižjo stopnjo brezposelnosti imajo Nizozemska, Avstrija, Ciper in Danska. V istem času je najvišjo stopnjo brezposelnosti imela Španija – 18,9-odstotno.

<sup>8</sup> Decembra je bilo do denarnega nadomestila upravičenih 16.666 oseb. To je v primerjavi z decembrom 2007 za 16,8 odstotka več. Vir: Letno poročilo Zavoda RS za zaposlovanje za leto 2008.





60 odstotkov povprečne mesečne plače delavca v 12 mesecih pred nastankom brezposelnosti, vendar ne more biti nižje od 45,56 odstotka minimalne plače ali 272,19 evra, ne višje od trikratnega najnižjega denarnega nadomestila – 816,57 evra (20. in 21. člen ZZPPB).<sup>9</sup> Brezposelna oseba, ki prejema denarno nadomestilo, je socialno zavarovana z obveznim zavarovanjem: pokojninsko in invalidsko, zdravstveno zavarovanje, za starševsko varstvo in brezposelnost.

### Denarne socialne pomoči

Po prenehanju denarnega nadomestila lahko brezposelni uveljavlja denarno socialno pomoč po Zakonu o socialnem varstvu (ZSV)<sup>10</sup> na centru za socialno delo. Oseba je upravičena do tako imenovanega minimalnega dohodka, ki znaša za samsko osebo in prvo odraslo osebo v družini 226,80 evra; za vsako naslednjo odraslo osebo v družini 158,76 evra; za otroka 68,04 evra, pri enostarševski družini pa se znesek poveča za 68,04 evra. Usklajuje se enkrat na leto, tj. januarja za indeks cen življenjskih potrebščin za obdobje zadnjih 12 mesecev pred me-

secem uskladitve. Sredstva naj bi zadoščala za minimalne življenjske potrebe, za preživetje.<sup>11</sup> Če imajo osebe premoženje, se jim dohodki odštejejo od navedenih zneskov pomoči, če pa ima oseba ali družina prihranke oziroma premoženje v višini 60 odstotka osnovnih zneskov minimalnega dohodka, se ji denarna socialna pomoč ne dodeli. Denarna socialna pomoč se prvič dodeli največ za tri mesece, znova za največ šest mesecev, trajno pa se dodeli osebi, stari nad 60 let, ali osebi, ki je trajno nezmožna za delo in nima premoženja niti osebe, ki bi jo preživljala (19.–41. člen ZSV). Upravičencu do socialnovarstvene pomoči lokalna samoupravna skupnost plačuje prispevke za osnovno zdravstveno zavarovanje na podlagi 21. točke 15. člena Zakona o zdravstvenem varstvu in zdravstvenem zavarovanju (ZZ-

VZZ),<sup>12</sup> Republika Slovenija pa prispevke za dodatno zdravstveno zavarovanje na podlagi 24. člena ZZVZZ.

### Družinski prejemki

Centri za socialno delo upravičencem dodeljujejo tudi družinske prejemke po Zakonu o starševskem varstvu in družinskih prejemkih.<sup>13</sup>

– **Starševski dodatek** je denarna pomoč staršem, če ti ne prejema starševskega nadomestila (58. člen ZSVDP); pripada materi, očetu pa, če mati umre ali zapusti otroka, če ni sposobna za samostojno življenje in delo, če sklene pogodbo o zaposlitvi ali začne opravljati kmetijsko ali drugo samostojno dejavnost; pravica traja 365 dni od rojstva otroka – od 1. julija 2009 znaša 193,24 evra.<sup>14</sup>

– **Pomoč ob rojstvu otroka** je pravica, ki pripada otroku za nakup opreme za rojstvo otroka ali v naravi v obliki zavitka; od 1. julija 2009 znaša 276,11 evra.

– **Otroški dodatek** je dopolnilni prejemek staršev za preživljanje in vzgojo ter izobraževanje otroka; višina se določi glede na uvrstitev družine v dohodkovni razred in je odvisna od dohodka na družinskega člana, ki se meri v odstotkih povprečne plače RS. Upošteva se število otrok; če dohodek na družinskega člana znaša do 15 odstotkov povprečne plače, znaša otroški dodatek od 1. julija 2009 za prvega otroka 112,95 evra, za drugega 124,24 evra in za naslednje otroke 135,55 evra; do višine povprečne plače se zmanjšuje po

<sup>9</sup> Povprečno denarno nadomestilo je 431,17 evra – to je pod povprečjem v EU.

<sup>10</sup> Zakon o socialnem varstvu, Uradni list RS, št. 3/2007 UPB2.

<sup>11</sup> Minister Svetlik je v odgovoru na poslansko vprašanje oktobra 2009 napovedal povišanje izredne socialne pomoči na 308 evrov in trajne socialne pomoči na 450 evrov.

<sup>12</sup> Zakon o zdravstvenem varstvu in zdravstvenem zavarovanju, Uradni list RS, št. 72/2006 UPB3, 91/2007, 71/2008 in 76/2008.

<sup>13</sup> Zakon o starševskem varstvu in družinskih prejemkih, Uradni list RS, št. 110/2006 UPB2, 10/2008.

<sup>14</sup> Višina družinskih prejemkov se usklajuje s Sklepom o usklajenih višinah transferjev, določenih v nominalnih zneskih, ter v odstotku uskladitve drugih transferjev posameznikom in gospodinjstvom v Republiki Sloveniji, Uradni list RS, št. 53/2009.



določeni lestvici tako, da znaša najnižji otroški dodatek na dohodek od 75 do 99 odstotkov povprečne plače za prvega otroka, tj. 19,64 evra, za drugega 27,17 evra in za naslednje otroke 34,69 evra.

- **Pravica do dodatka za nego otroka** je pravica, ki jo lahko uveljavljajo starši, če se otroku zagotavlja posebno varstvo zaradi zdravstvenih razlogov do 18. leta ali če se šola do 26. leta starosti; namenjen je kritju povečanih življenjskih stroškov, ki jih ima družina zaradi posebne nege in varstva otroka; dodatek za nego otroka od 1. julija 2009 znaša 99,38 evra, za otroke s hudo motnjo v duševnem razvoju in hudo gibalno oviranega otroka pa 198,82 evra.
- **Delno plačilo za izgubljeni dohodek** je prejemek, ki ga prejme eden od staršev, če skrbi za otroka, ki potrebuje posebno nego in var-

stvo, ko preneha delovno razmerje ali začne delati krajši delovni čas.

- **Pravico do dodatka za veliko družino** ima eden od staršev pod določenimi pogoji; za veliko družino se šteje družina s tremi ali več otroki, dodatek za veliko družino s tremi otroki znaša 386,96 evra, s štirimi ali več otroki pa 471,90 evra (od 1. julija 2009) in se izplača v enkratnem znesku.

### Državne štipendije

V družinski proračun je treba šteti tudi državne štipendije, ki pripadajo upravičencem z nižjimi dohodki po Zakonu o štipendiranju.<sup>15</sup> Štipendija brez dodatkov od 1. julija 2009 za dijaka znaša 38,33 evra in za študenta 57,50 evra. Tudi državne štipendije delujejo centri za socialno delo.

<sup>15</sup> Zakon o štipendiranju, Uradni list RS, št. 59/2007 in 40/2009.

### Sklepni del

Iz prikaza socialnih transferjev se vidi, da so ti zelo razdrobljeni, številni in določeni v različnih zakonih ter se ob izpolnjevanju pogojev kumulirajo. Poleg navedenih socialnih transferjev se dodeljujejo še drugi, po drugih zakonih ali posebnih zakonih, ki jih je Državni zbor RS sprejel v času krize, všteti draginjski dodatek. Mnogoštevilčnost socialnovarstvenih pomoči vpliva na njihovo nepreglednost in vprašanje je tudi, ali so oblike najprimernejše. Kazalo bi razmisliti in proučiti možnost njihovega združevanja ter preveriti učinkovitost stroškov razdeljevanja. Krizni čas je priložnost ne le za to, da socialni transferji postanejo preglednejši, ampak tudi priložnost, da se razmisli, ali ne bi bilo smiselno postopno uvajati druge oblike pomoči, morda univerzalni dohodek, ki bi ga prejeli vsi državljani in ki bi se deljeval z enega mesta. Na socialnem področju bi bila potrebna reforma.

### Razlika med nadomestilom za brezposelnost oziroma denarno socialno pomočjo in minimalno plačo

Višina minimalne plače naj bi zagotavljala človeku dostojno življenje, ker je pridobljena na podlagi dela. Res je, da se ne nanaša na rezultate dela delavca, vendar če ta ne dosega delovnih rezultatov po pogodbi o zaposlitvi, mu de-

lodajalec lahko odpove pogodbo o zaposlitvi bodisi iz krivdnih razlogov bodisi razlogov nesposobnosti, odvisno od vzroka nedoseganja pričakovanih rezultatov, s čimer izgubi status delavca in pravico do minimalne plače.

Višina denarnega nadomestila je odvisna od plače delavca, vendar je z zakonom določena minimalna in maksimalna višina nadomestila. Pomeni upravičenje delavca, ko postane brezposeln; je protidajatev iz naslova plačevanja prispevkov za brezposelnost. Gre za pravico iz dela.

Minimalni dohodek je namenjen preživetju osebe, ki se ne more preživljati sama ali s pomočjo druge osebe.

Družinski prejemki so namenjeni družini in pravice se nanašajo na otroka.

ZSV določa, da je vsakdo po svojih močeh dolžan skrbeti za dostojno preživetje sebe in svojih družin-



skih članov in da prejemnik denarne socialne pomoči ne more biti v ugodnejšem socialnem položaju od tistega, ki si sredstva zagotavlja z delom ali na podlagi pravic iz dela (prvi in tretji odstavek 20. člena ZSV).

V nadaljevanju na podlagi izračuna za štiričlansko družino ugotavljam, ali se navedeno določilo ZSV uresničuje.

Izračun temelji na prejemkih denarne socialne pomoči po ZSV, družinskega prejemka – otroškega dodatka (drugih družinskih prejemkov ne upoštevam, ker praviloma ne pomenijo bistvenih prejemkov), otroški dodatek pa vključujem, ker ni zanemarljiv glede na višino, je stalni mesečni dohodek družine z nizkimi prejemki in ker primerjam prejemke štiričlanske družine z višino prejemkov praga revščine.

Prejemke štiričlanske družine primerjam ob predpostavki izračuna dveh primerov:

#### Primer 1

Če sta zakonca brezposelna z dvema otrokoma do 14. leta starosti, sta po ZSV upravičena do denarne socialne pomoči 521,64 evra in otroškega dodatka po ZSDP v višini za prvega otroka 112,95 evra in drugega 124,24 evra – skupaj prejme taka družina 758,83 evra.

#### Primer 2

Če je en zakonec zaposlen in dobiva minimalno plačo 465,40 evra neto z davčnimi olajšavami za dva otroka, je upravičen do enakih



otroških dodatkov kot brezposelna zakonca, ker dohodek na družinskega člana ne presega 208,71 (15 odstotkov povprečne plače), taka družina prejme na mesec 702,95 evra (465,40 + 112,95 + 124,24), torej manj kot družina, v kateri sta oba zakonca brezposelna. Prejemki štiričlanske družine, v kateri je en zakonec zaposlen, so torej manjši od prejemkov štiričlanske družine, v kateri sta oba zakonca brezposelna. Ker neto plača enega zakonca ne dosega cenzusa za dodelitev denarne socialne pomoči 521,64 evra, ki velja za štiričlansko družino, je družina iz primera 2 upravičena do razlike denarne socialne pomoči 56,24 evra in se glede prejemkov ter pravic izenači z družino, v kateri ni noben član zaposlen.

Iz izračuna izhaja, da je v ugodnejšem položaju glede denarnih prejemkov tisti, ki ne dela, ker dobi enako vsoto denarja, ne da bi se fizično ali psihično izčrpaval z delom v delovnem razmerju. Razlika v socialnem položaju nastane le v obveznih oblikah zavarovanja: invalidsko, pokojninsko, za starševsko varstvo in v zavarovanju za primer brezposelnosti, do katerih je upravičen delavec. Brezposelna oseba, ki prejema denarno socialno pomoč, je zdravstveno



zavarovana, ko pa doseže starost 65 let, je upravičena do državne pokojnine pod pogoji iz 59. člena Zakona o pokojninskem in invalidskem zavarovanju.<sup>16</sup> V nasprotju s polnim cenzusom za pridobitev denarne socialne pomoči je upokojenec, ki prejema državno pokojnino, upravičen do denarne socialne pomoči po ZSV.

Glede na navedeno lahko sklenem, da razmerje med minimalno plačo in denarnim nadomestilom oziroma denarno socialno pomočjo ni primerno, saj minimalna plača za delo delavca v delovnem razmerju s polnim delovnim časom ne zadošča, da bi ta dostojno preživel sebe in štiričlansko družino. Z dopolnilnimi sredstvi denarne socialne pomoči štiričlanska družina z enim zaposlenim doseže enak znesek za preživetje kot tista, ki prejme pomoč iz državnega proračuna. ZSV sicer ne določa, kaj se šteje za »ugodnejši socialni položaj«, vendar je z vidika pre-

jemkov tisti, ki si sredstva zagotavlja z delom, v slabšem položaju kot izključni prejemnik denarnih socialnih pomoči.

Enako velja za osebe, ki prejemajo denarno nadomestilo, manjše od cenzusa za pridobitev socialnovarstvene pomoči po ZSV.

Vprašanje, ki se zastavlja, je tudi, ali so socialni transferji previsoki glede na višino minimalne plače in glede na preživetje. Odgovor na to vprašanje temelji na podatkih Statističnega urada RS o neto dohodku praga revščine.

Štiričlanska družina z dvema odraslima in dvema otrokoma do 14 let bi morala imeti leta 2008 vsaj 1.144 evrov razpoložljivega neto dohodka na mesec, da bi bila nad pragom revščine, ali samska odrasla oseba 545 evrov.<sup>17</sup> Leta 2008 je po podatkih Statističnega urada RS pod pragom revščine živelo 12,3 odstotka državljanov.<sup>18</sup>

Na podlagi navedenih podatkov lahko sklenem, da niti minimalna plača niti denarne socialne pomoči skupaj z otroškim dodatkom ne presegajo oziroma so znatno pod dohodkom praga revščine. Zato ne morem trditi, da so socialni transferji previsoki, da smo preveč socialna država. Vendar pa, če primerjamo denarne socialne pomoči in minimalno plačo, je minimalna plača prenizka, delo je podcenjeno,



razvrednoteno. Ni dostojno to,<sup>19</sup> da se dela za tako nizko plačo in da delavec s plačo ne more zagotoviti sebi in svoji družini dostojnega življenjskega standarda, ampak to, da se oseba, ki je zaposlena, uvršča med revno prebivalstvo in dopolnjuje svoj dohodek z denarno socialno pomočjo.

Razmerja med plačilom za delo v delovnem razmerju in prejemi denarne socialne pomoči so porušeni, pri čemer, kot navedeno, socialni transferji niso previsoki, ampak so plače prenizke. To se kaže predvsem pri prejemkih štiričlanske družine, kot izhaja iz navedenega izračuna.

Porušeno razmerje prejemkov denarnih socialnih pomoči in prejemkov iz zaposlitve vpliva na to, da oseba ni več zainteresirana za opravljanje dela v delovnem razmerju, saj bi ob večjem izčrpanju prejela enako vsoto denarja. Zato bi bilo treba povečati minimalne plače in tudi plače predvsem v srednjih tarifnih razredih, ker so tudi te v večini dejavnosti pod zneskom praga revščine, saj je leta 2008 povprečna bruto plača na za-

<sup>16</sup> Zakon o pokojninskem in invalidskem zavarovanju, Uradni list RS, št. 109/2006 UPB4, 114/2006, 17/2007.

<sup>17</sup> [www.stat.si/novica\\_prikazi.aspx?id=2699](http://www.stat.si/novica_prikazi.aspx?id=2699)

<sup>18</sup> Pripominjam, da se podatki o dohodku praga revščine nanašajo na leto 2008; podatki o minimalni plači in denarni socialni pomoči ter družinskih prejemkih pa na leto 2009.

<sup>19</sup> Nekateri delodajalci izplačujejo draginjski dodatek (Gorenje).

poslenega znašala 1.415,08 evra. Prihaja do uravnilovke in nemo tiviranosti delavcev, ki opravljajo zahtevnejša dela, do dela.

Glede na navedene ugotovitve se zastavlja vprašanje, ali je verjeti tistim, da so naša podjetja tehnološko slabo razvita, da so se predolgo izčrpavala z lastninskim preoblikovanjem in zanemarila razvoj in da poslujejo na račun nizke cene dela. Obravnava navedenega presega vsebino tega prispevka. Treba bo najti pot za premagovanje revščine in delavcu njegovo delo v delovnem razmerju ustrezno vrednotiti, da bo lahko sebi in družini zagotovil dostojno življenje. Delodajalci trdijo, da je dodana vrednost pri nas prenizka, da bi se lahko zvišale neto plače, razen če bi se zmanjšali prispevki in davki.<sup>20</sup> Dr. Jože Mencinger meni, da je edina mogoča rešitev v času, ko se zmanjšujeta dodana vrednost in BDP, prerazporeditev v korist revnejših in v škodo bogatejših,<sup>21</sup> Lizbonska strategija<sup>22</sup> nas usmerja k razvijanju boljših, tehnološko izpopolnjenih delovnih mest in močnejši ter trajnejši gospodarski rasti. Treba bo investirati v človeka, delavca, njegovo znanje in inovativnost. Gre za dolge in trajne procese, vendar je kriza ustrezen čas, da se podjetja prečistijo, da se odpravijo najmanj produktivna delovna mesta in da se določi nova razvojna pot.

<sup>20</sup> Glas gospodarstva, november 2009, Nepotrebno, a nevarno, str. 9. GZS 2009.

<sup>21</sup> <http://www.rtvlo.si/izjava-dneva/joze-menciger/214644>.

<sup>22</sup> Lizbonska strategija, [www.europa.eu.int/groethandjobs/index.htm](http://www.europa.eu.int/groethandjobs/index.htm).



### Literatura

1. Zakon o določitvi minimalne plače, Uradni list RS, št. 114/2006 in 36/2008.
2. Zakon o zaposlovanju in zavarovanju za primer brezposelnosti.
3. Uradni list RS, št. 107/2006 UPB1, 59/2007.
4. Zakon o socialnem varstvu, Uradni list RS, št. 3/2007 UPB2.
5. Zakon o zdravstvenem varstvu in zdravstvenem zavarovanju.
6. Uradni list RS, št. 72/2006 UPB3, 91/2007, 71/2008 in 76/2008.
7. Zakon o starševskem varstvu in družinskih prejemkih, Uradni list RS, št. 110/2006 UPB2, 10/2008.
8. Zakon o pokojninskem in invalidskem zavarovanju.
9. Uradni list RS, št. 109/2006 UPB4, 112/2006, 91/2007, 10/2008.
10. Zakon o štipendiranju, Uradni list RS, št. 59/2007 in 40/2009.
11. Konvencija MOD, št. 131 o določanju minimalne plače s posebni ozirom na države v razvoju,

# ZVD 50let

ZVD Zavod za varstvo pri delu d.d.

1970, Uradni list SFRJ, Mednarodne pogodbe št. 14/1982.

12. Sklep o usklajenih višinah transferjev, ki so določeni v nominalnih zneskih ter v odstotku uskladitve drugih transferjev posameznikom in gospodinjstvom v Republiki Sloveniji, Uradni list RS, št. 53/2009.

13. Glas gospodarstva, november 2009, Nepotrebno, a nevarno, str. 9. GZS 2009.

14. [http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/labour\\_market/earnings](http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/labour_market/earnings) (28. 10. 2009).

15. [www.stat.si/novica\\_prikazi.aspx?id=2699](http://www.stat.si/novica_prikazi.aspx?id=2699) (28. 10. 2009).

16. <http://www.rtvlo.si/izjava-dneva/joze-menciger/214644> (28. 10. 2009).



## Poslovna skupina Sava

## Strateški cilj humanega delovnega okolja: psihično zdravje na delovnem mestu

V delovnih okoljih, ki želijo dolgoročno preživetje in učinkovit razvoj, je humano delovno okolje, v katerem je zagotovljeno varovanje psihičnega zdravja, strateški cilj. Temu je podrejena organizacijska in varnostna kultura v delovnem okolju.

### **Avtorica:**

doc. dr. Marija Molan,  
UKC Ljubljana, Klinični inštitut  
za medicino dela, prometa in  
športa, Poljanski nasip 58,  
1000 Ljubljana

Podatki o preobremenjenosti, povezani s stresom, depresivnim razpoloženjem in psihično obremenjenostjo ter nerazpoložljivostjo, se gibljejo od 10 do 40 odstotkov preobremenjenih v posameznih delovnih okoljih. Podatki o bolniški odsotnosti zaradi anksioznosti in depresivnih motenj ter porastu invalidizacij zaradi motenj v duševnem zdravju kažejo, da je psihično zdravje v marsikaterem delovnem okolju zanemarjeno. Po implementaciji ocen tveganja v slovenskih delovnih okoljih so se začeli izvajati ukrepi za varovanje zdravja in obvladovanje ekoloških, tehnoloških in fizioloških tveganj. V večini delovnih okolij so še vedno psihosocialna tveganja, ki ogrožajo počutje in načenjajo psihično zdravje.

Nacionalni program za varovanje duševnega zdravja v poglavju Varovanje zdravja aktivne populacije posveča posebno pozornost ohranjanju dobrega počutja in varovanju duševnega zdravja

aktivne populacije. Naloga vseh v delovnem okolju (zaposlenih, delodajalcev in strokovnjakov) je ugotoviti vzroke tveganj, ki lahko ogrozijo psihično zdravje, in predlagati ukrepe za njihovo odpravo ali obvladovanje. Uporaba različnih pristopov, od ocene tveganja do implementacije programa za pomoč zaposlenih, je možna le v okolju, kjer je zdravje vrednota.

Predstavljen je postopek ustvarjanja okolja, v katerega so vključeni varovanje psihičnega zdravja in okviri, ki določajo stanje v Sloveniji.

### **Zdravje**

S tehnološkim razvojem in zmanjševanjem fizičnega dela ter pomikom zaposlitvenih možnosti proti storitvenim dejavnostim je zavest o pomenu duševnega zdravja vse večja. Vse bolj se zavedamo, da lahko tudi dejavniki z izvorom v delovnem okolju – hrup ali nevrotoksične substance – vplivajo na zdravje, zlasti duševno.<sup>1</sup>

### **Storitve**

Pomik zaposlitvenih možnosti proti storitvenim dejavnostim je značilen za razviti svet. Več kot 70 odstotkov zaposlitev je v storitvenih dejavnostih. Pomik zaposlitev proti 70 odstotkom zaposlitvenih možnosti proti storitvam se dogaja tudi pri nas.<sup>2</sup>

### **Prestrukturiranje**

V zadnjih 20 letih po osamosvo-



jitvi smo doživeli kar nekaj sprememb v lastništvu kapitala in prestrukturiranj. Najnižja stopnja zaposlenosti v samostojni državi je bila v letih 1993–1994, nato pa se je zviševala do skoraj idealne zaposlenosti v prvi polovici leta 2008. To je bil tudi čas gospodarske rasti, varnosti in razvoja.

Nenadoma se v svetu, predvsem v Evropi, začne pomembna sprememba. Vrednota, h kateri si želimo, ki jo želimo doseči, postaja stalnost oziroma stabilnost zaposlitve. Za sedemdeseta leta prejšnjega stoletja je bilo značilno, da

je bila menjava službe cenjena, v začetku 21. st. pa je postala vrednota stabilnost zaposlitve.

Kriza zaradi odpuščanja in izgub delovnih mest sproža spremembe vrednot tudi med zaposlenimi. Varnost in stalnost zaposlitve postajata vrednota, za katero se je vredno truditi, stabilnost zaposlitve pa stopa v korak z lojalnostjo in pripadnostjo.

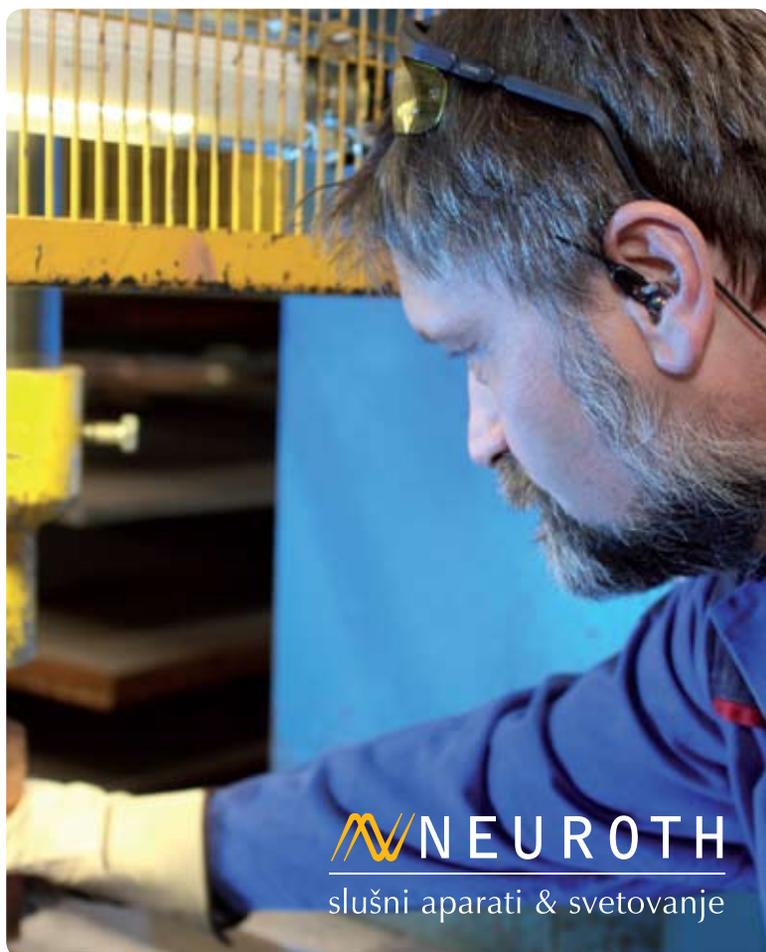
#### Psihično zdravje

V Sloveniji je bil avgusta leta 2008 sprejet Zakon o varovanju duševnega zdravja, ki je naložil obliko-

vanje nacionalnega programa o duševnem zdravju.<sup>3</sup> Zadnje leto se je že pripravljalo. Pri tem so se pripravljavci razmeroma pozno, a vendar zavedali, da je za duševno zdravje slovenske populacije zelo pomembno duševno zdravje aktivne populacije.

#### Psihično zdravje na delovnem mestu, v delovnem okolju, pri delu

Zakon o varnosti in zdravju pri delu<sup>4</sup> nalaga delodajalcu ureditev delovnega okolja. Čeprav v navodilih za izdelavo ocen tveganja ja-



## > Neuroth Antilärm® PRO

Individualna zaščita sluha pri delu v industriji in obrti.

### > Kontaktna oseba:

NEUROTH slušni aparati d.o.o.

Matej Kuhar

Tel 051/637 657

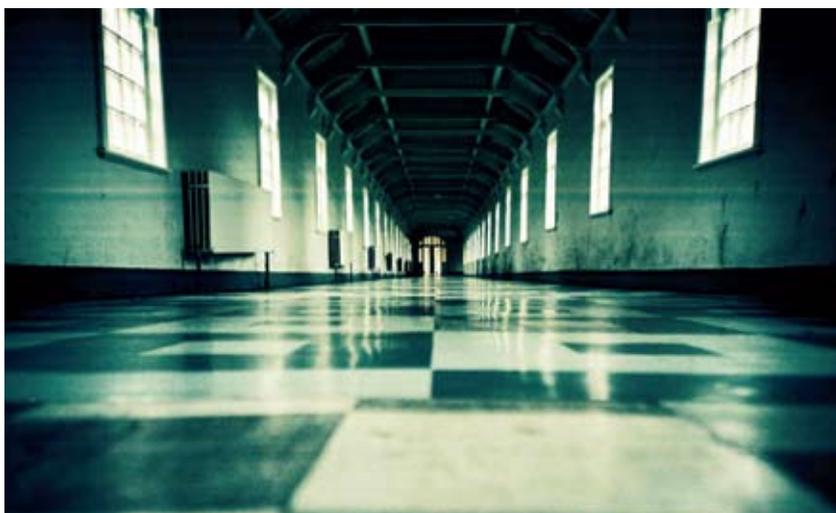
E-mail: [matej.kuhar@neuroth.at](mailto:matej.kuhar@neuroth.at)

[www.neuroth-zascitasluha.si](http://www.neuroth-zascitasluha.si)

sno piše, da je treba opredeliti tudi tista tveganja, ki lahko povzročijo psihične obremenitve, v večini ocen tveganja teh opredelitev ni, temveč so zelo pomanjkljivo izdelani opisi vsebine del z zahtevnostmi dela in časovnimi deleži. Organizacijske razmere so eden tistih dejavnikov, ki lahko močno vplivajo na počutje, razpoložljivost, zmožnost za delo in zdravje. Vplivajo predvsem na psihično zdravje. V ocenah tveganj, čeprav so izdelane za konkretna delovna mesta, niso identificirani vplivi medsebojnih odnosov, odnosov v hierarhiji in načini komunikacij. Zato tudi vplivi organizacijskih razmer niso jasno opredeljeni. Psihične obremenitve, ki ogrožajo duševno zdravje, se pogosto pojavljajo tudi v delovnih okoljih, za katera po oceni tveganj teh ne bi pričakovali – zaradi tekmovalnosti, konfliktov, neustreznih medsebojnih odnosov in šikaniranja. Zaradi slabih opisov dela, nejasnih pričakovanj in slabo opredeljenih nalog se pojavlja veliko konfliktov, ki izhajajo iz organizacije. Navzven jih udeleženci konflikta doživijo kot šikaniranje in stres, ki, če traja dolgo, privede do izgorelosti.

### **Delodajalci**

Ustrezna raven varnostne kulture je temelj, ki ga mora zagotoviti delodajalec. Zagotoviti ga mora kot vrednoto, v katero verjame in za katero si prizadeva z zaposlenimi. Predvsem je pomembno, da zagotavlja dobro psihosocialno klimo, odvisno od organizacije, ki pa je temelj varovanja duševnega zdravja.



### **Zaposleni**

Analize doživetij preobremenjenosti kažejo, da so psihične obremenitve pogosto posledica neenakomernih obremenitev in vpliva neustreznih medsebojnih odnosov v delovnem okolju. Tudi šikaniranje, izolacija in konflikti imajo vzrok v medsebojnih odnosih in odnosih v hierarhiji. Zaposleni se morajo zavedati, da je obvladovanje psihičnih obremenitev njihov interes in interes delovnega okolja. V okolju, kjer se posameznik dobro počuti in vlaga v dobro počutje, se bodo vsi dobro počutili. Slabi medsebojni odnosi, tekmovalnost, zahrbtnost, neiskrenost, sumničavost, opravljanje lahko močno prizadenejo psihosocialno klimo. Medsebojni odnosi postanejo slabi in psihosocialna klima nevzdržna.

Analize doživetij preobremenjenosti<sup>5</sup> kažejo, da so tisti medsebojni odnosi, ki najbolj obremenijo, ki najbolj prizadenejo, slabi medsebojni odnosi med sodelavci. Analize vzrokov doživetij psihičnih obremenitev pogosto kažejo, da so ta doživetja posledica neustreznih odnosov v hierarhiji. Neustrezni odnosi na enaki ravni, torej med

sodelavci, pa bolj čustveno prizadenejo. Pri oblikovanju varnostne kulture je treba opozarjati in razvijati zavest o pomenu sodelovanja pri ustvarjanju prijaznih, dela in življenja vrednih medsebojnih odnosov. To je temelj obvladovanja psihičnih obremenitev v delovnem okolju. Vključuje kulturo prijazne in odkrite komunikacije kot temelja ustrezne varnostne kulture.

### **Strokovni delavci**

Psihosocialna tveganja zahtevajo usmerjen pristop v delovno okolje in na konkretno delovno mesto. Psihosocialno klimo oblikujejo zaposleni v skupini ali oddelku. Za obvladovanje psihičnih obremenitev v delovnem okolju in zagotavljanje psihičnega zdravja je pomembno spremljanje počutja in razpoložljivosti posameznika in zaposlenih. Oceno razpoložljivosti je treba povezati tudi s pojavljanjem psihosomatskih obolenj in bolniško odsotnostjo. Potrebna je povezava z drugimi okvarami zdravja, ki bi lahko imela vzrok tudi v psihičnih obremenitvah. Ta spoznanja je treba povezovati tudi z znanjem iz organizacije dela. Pri obvladovanju preobremenjeno-

sti in psihičnih obremenitvah je treba povezovati ta spoznanja z načrtovalci dela, ki bi morali ta spoznanja vključevati tudi v načrtovanje procesov dela.

**Modelni pristop k zagotavljanju psihičnega zdravja na delovnem mestu**  
Zdravje je skupaj s psihičnim zdravjem v delovnem okolju mogoče zagotavljati le s sistematičnim pristopom, usmerjenim k ustvarjanju delovnega okolja, v katerem je zdravje vrednota in cilj dobro počutje zaposlenih.

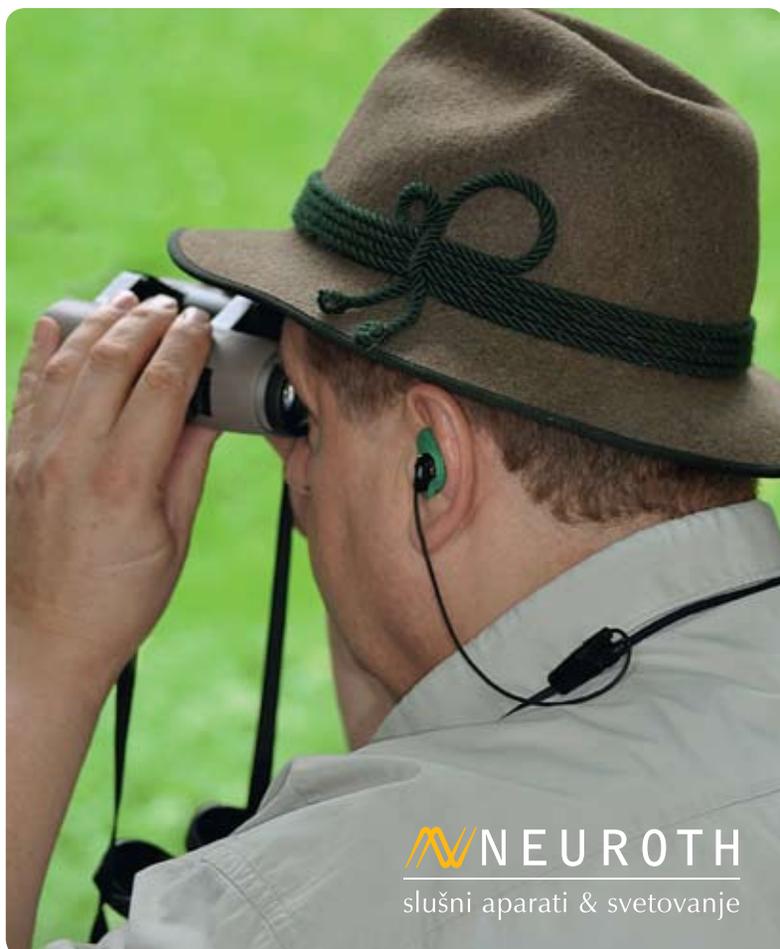
**Prvi korak** – jasen opis procesov dela

Jasen, nedvoumen in pregleden opis procesov dela je ključni element, ki je osnova za izvajanje ukrepov.

**Drugi korak** – izdelava ocene tveganja

Ocena tveganja naj jasno identificira dominantna tveganja v konkretnem delovnem okolju, tudi z upoštevanjem doživetij posameznikov. Za identifikacijo psihičnih obremenitev sta pomembna doživljanje razpoložljivosti in samo-

ocena počutja zaposlenih. Za to se lahko uporabljajo standardni pristopi, pri nas že znani,<sup>6,7</sup> ali dopolnjene metode z večjim poudarkom na psihičnih obremenitvah.<sup>8</sup> Izvedba ocene tveganja z identifikacijo psihičnih obremenitev mora upoštevati časovne deleže in osnovno zahtevnost dela. Izhodišče sta opis dela in ekspertna ocena obremenitev, ki jo izvede ocenjevalec in jo je mogoče dopolniti ali korigirati s samooceno izvajalca dela. Če samoocena zelo odstopa od ocene ocenjevalca, je potrebna uteme-



**NEUROTH**  
slušni aparati & svetovanje

## >Aktivna zaščita sluha za lovce

Serenity iz podjetja Phonak

### >Kontaktna oseba:

NEUROTH slušni aparati d.o.o.

Matej Kuhar

Tel 051/637 657

E-mail: [matej.kuhar@neuroth.at](mailto:matej.kuhar@neuroth.at)

[www.neuroth-zascitasluha.si](http://www.neuroth-zascitasluha.si)

ljitev ali korekcija. V okviru izdelave ocen tveganja so identificirana osnovna tveganja, ki povzročajo obremenitve in doživeto obremenjenost.

### **Tretji korak** – implementacija humanizacijskih ukrepov

Temeljni namen izdelave ocene tveganja je obvladovanje, predvsem pa odprava identificiranih vzrokov preobremenitev. Odprava vzrokov preobremenitev je možna v obliki intervencij v delovno okolje. Te intervencije so humanizacijski ukrepi, ker so usmerjene k oblikovanju človeka vrednega humanega delovnega okolja.

### **Oblikovanje delovnega okolja s sprejemljivimi obremenitvami**

Z ergonomijo je smiselno urediti delovno okolje tako, da je delo za delavca čim manjša obremenitev. Predvsem je treba upoštevati pobude zaposlenih pri oblikovanju delovnih skupin, razporejanju delovnega časa in načinov komunikacije. Tudi pri oblikovanju organizacijskih možnosti dela je treba upoštevati pobude zaposlenih,



znanje in vedenje strokovnjakov, ki naredijo oceno tveganja.

### **Izbira izvajalcev dela**

Pomemben humanizacijski ukrep je izbira posameznikov z lastnostmi, čim ustrežnejšimi za delo, ki ga bo posameznik opravljal. Pomembno je izbrati osebe z ustreznimi kompetencami za opravljanje dela. Nekatere delovne situacije so v osnovi take, da zahtevajo specifične lastnosti in zmožnosti posameznika in jih ni mogoče spreminjati ali ustvariti z usposabljanjem. Delo z ljudmi pravzaprav zahteva delno empatijo, odprtost in komunikativnost, ki jih ni mogoče nadomestiti z organizacijo ali tehnologijo dela. Zato je izbira posameznikov, ki imajo lastnosti, zahtevane za učinkovito opravljanje dela, temeljni humanizacijski ukrep.

Tako usklajevanje dela in delovnega okolja je možno in pomeni ravnotežje, ki onemogoča stres in negativne pojave, ki lahko ogrozijo psihično zdravje.

### **Oblikovanje kompetenc in usposabljanje**

Ustrezna raven kompetenc prepreči doživete preobremenjenosti in tudi stres ter izgorelost.

Sestavljena je iz bazične usposobljenosti in specifičnega znanja ter vedenja, ki se dopolnjuje tudi v procesu dela.

**Četrti korak** – spremljanje počutja, razpoložljivosti in doživete obremenjenosti zaposlenih  
Redno spremljanje razpoložljivosti, pravočasna intervencija in pomoč posameznikom z znaki preobremenjenosti je humanizacijski ukrep, namenjen obvladovanju preobremenitev, preden se pojavi resna grožnja za psihično zdravje. Intervencije so na ravni skupine, ko je preobremenjenih več kot 20 odstotkov. Vedno pa so smiselne na individualni ravni kot pomoč posameznikom z znaki preobremenjenosti. Individualne intervencije so postopne. Usmerjene so v identifikacijo vzrokov, spoznavanje osebnostnih lastnosti, odzivnosti posameznika in oblikovanje predlogov ukrepov za individualno obvladovanje preobremenjenosti. Ukrepi so usmerjeni v spremembe vedenjskega vzorca zaposlenega. Včasih so potrebni poseg v organizacijo, prerazporeditev delavca ali sprememba delovnega mesta.

### **Peti korak** – program za pomoč zaposlenim

Že več kot 20 let je v dejavnostih z velikim tveganjem<sup>9</sup> praksa oblikovanja programov za pomoč zaposlenim. Ti programi so namenjeni pravočasni pomoči posamezniku in skupini. Tako je zagotovljeno dobro počutje in so preprečeni negativni pojavi, ki bi



ogrozili duševno zdravje posameznika ali večje skupine.

**Šesti korak** – predstavitev ukrepov in izplenov vodstvu in lastnikom kapitala

Ukrepi, usmerjeni k zagotavljanju psihičnega zdravja v delovnem okolju, morajo biti strateški cilj, za katerega se odločijo lastniki kapitala. Zato je treba tudi rezultate analize stanja in predlagane ukrepe, všteti potrebna sredstva, predstaviti vodstvu in lastnikom kapitala. Pomembno je, da se tudi ti zavedajo, da so strateški kapital delovnega okolja zaposleni, ki delo opravljajo, zato je vanje smiselno investirati.

### Sklepne misli

Zaradi psihičnih težav, doživetij izgorelosti, depresivnih in anksioznih stanj opažamo, da so duševne bolezni še vedno temeljni vzrok za I. kategorijo invalidnosti, za bolniško odsotnost pa so na 4. ali 5. mestu.<sup>10</sup>

V času krize in recesije se moramo zavedati, da je stisk še bistveno več, kot je bolniške odsotnosti. Ta

je pogosto krajša, kot bi sicer bila. Preprosto zato, ker se ljudje boje izgube službe, delovnega mesta. Stiske, napetost, nemoč in obupa so, čeprav ni bolniške odsotnosti, še vedno. Nekateri raziskave o pojavljanju malignih obolenj celo nakazujejo, da so kontinuirane psihične obremenitve, stres, ki spremeni način življenja in spanje, lahko vzrok za nastanek malignih obolenj.<sup>11</sup>

Humano delovno okolje je torej interes lastnikov kapitala, vodstva, delavcev in strokovnjakov. Moralo pa bi biti tudi interes države. Zavedati se je namreč treba, da je aktivna populacija in ohranjanje pravice do dela aktivne populacije temelj gospodarskega razvoja. Ta populacija je pri nas razmeroma majhna in dokaj stara. Ohranjanje pravice do dela aktivne populacije je strateški cilj, do katerega vodi zdravo delovno okolje, okolje, v katerem je varovanje psihičnega zdravja vrednota, in dovršena varnostna kultura, ki to omogoča.

### Literatura

1. Molan, M. (ur.). Varovanje zdravja pred hrupom (Sanitas et labor, letnik 4, št. 1). Ljubljana: Klinični center, Klinični inštitut za medicino dela, prometa in športa: = University Medical Centre, Institute of Occupational, Traffic and Sports Medicine, 2005. 175 str., ilustr. ISBN 961-91429-2-6.
2. Molan, M. Varnost pri delu in prestrukturiranje storitev v času recesije. Univerza v Ljubljani. Fakulteta za kemijo in kemijsko tehnologijo. Oddelek za tehniško varnost.
3. Portorož, 12. in 13. maj 2009.



4. Zakon o duševnem zdravju, Uradni list RS, št. 77/2008.

5. Zakon o varnosti in zdravju pri delu, Uradni list RS, št. 56/99, 64/01.

4. Molan, M., Molan, G. Psihična obremenjenost na delovnem mestu – pojavljanje, prepoznavanje in obvladovanje: prikaz preverjanja modela RH v realnem delovnem okolju = Workplace - related mental overload - occurrence, identification and management : RH-model verification in real work environment. Zdrav. vars., 2008, letnik 47, št. 1, str. 37–46. [http://www.ivz.si/javne\\_datoteke/vestniki/datoteke/184-Molan.pdf](http://www.ivz.si/javne_datoteke/vestniki/datoteke/184-Molan.pdf).

5. Anon. Okvirna analiza delovnega mesta.

6. Klinični inštitut za medicino dela, prometa in športa, Ljubljana.

7. Sušnik in sod. Ocenjevalna analiza delovnega mesta. Priročnik ČGP Delo – OZD.

8. Gospodarski vestnik, Ljubljana 1983.

9. Črnivec R., Molan, M. Postopek za izdelavo ocene tveganja: revizija 2007.

10. Ljubljana: Univerzitetni klinični center Ljubljana, Klinični inštitut za medicino dela, prometa in športa, Ljubljana 2007. 57 str.

11. 9. Molan, M. Človekovo vedenje. Priročnik za varno in zdravo delo. TZS 2002.

12. 10. Ministrstvo za zdravje. Nacionalni program duševnega zdravja

13. V javni razpravi od 7. 9. 2009 do 15. 10. 2009.

14. Travis, R., Raddon, A., Key T.: Melatonin and breast cancer risk: a systematic review and meta – analysis.



## Delovna razmerja z vidika prožne varnosti

V okviru EU se je kot odziv na spremembe na evropskih trgih dela razvil koncept prožne varnosti. Gre za strategijo, s katero naj bi se hkrati povečala prožnost (prožnost trgov dela, organizacije dela in delovnih razmerij) in varnost (varnost zaposlitve in socialna varnost).



### Avtorica:

doc. dr. Darja Senčur Peček,  
Pravna fakulteta, Univerza v  
Mariboru, Mladinska ulica 9, 2000  
Maribor

### Povzetek

V prispevku je analizirana slovenska delovna zakonodaja z vidika uveljavitve prožne varnosti. Slovenski Zakon o delovnih razmerjih, spremenjen leta 2007, upošteva princip prožne varnosti, posebej pri urejanju atipičnih pogodb o zaposlitvi in urejanju delovnega časa. Odgovor na vprašanje, ali je ureditev prenehanja pogodbe o zapo-

slitvi preveč zaščitniška ali ne, pa je odvisen predvsem od interesov. Razvoj novih tehnologij, staranje evropskega prebivalstva in mednarodne ekonomske integracije so okoliščine, ki vplivajo na evropske trge dela. V okviru EU se je kot odziv nanje razvil koncept prožne varnosti (flexicurity).<sup>1</sup> Pri njej gre za strategijo, s katero naj bi se hkrati povečali prožnost (prožnost trgov dela, organizacije dela in delovnih razmerij) in varnost (varnost zaposlitve in socialna varnost). Iz skupnih načel prožne varnosti izhaja,<sup>2</sup> da ta koncept vključuje kombinacijo prožnih in zanesljivih pogodbenih ureditev (z vidika delodajalcev in delavcev, »vključenih« in »izključenih«), celostnih strategij vseživljenjskega učenja (ki naj delavcem omogočijo prilagodljivost in zaposljivost), učinkovitih aktivnih strategij trga dela (ki omogočajo, da se ljudje spopadejo s hitrimi spremembami, skrajšajo obdobja brezposelnosti in olajšajo prehod k novi zaposlitvi) in modernih, ustreznih in vzdržljivih sistemov socialne varnosti (ki zagotavljajo ustrezno dohodkovno podporo in spodbujajo mobilnost na trgu dela). Njen cilj je nezaposlenim in tistim, ki opravljajo neprijavljene ali nestabilne oblike dela, omogočiti lažji dostop do dela in prehoda v stabilno ter pravno varno zaposlitev. Delavcem pa je treba omogočiti, da ohranijo zaposlitev, napredu-

<sup>1</sup> Razlog za njeno uveljavitve je bila potreba po doseganju ciljev prenovljene Lizbonske strategije in hkratnem posodabljanju evropskih socialnih modelov.

<sup>2</sup> Towards Common Principles of Flexicurity – Council (Employment, Social Policy, Health and Consumer Affairs) Conclusions, Brussels, 6. december 2007; 16201/07; SOC 523, ECOFIN 503. Skupna načela so sprejeli ministri za delo in socialne zadeve držav članic (EPSCO) 5. 12. 2007 na podlagi sporočila Komisije – Oblikovanje skupnih načel prožne varnosti (nova in boljša delovna mesta v povezavi s prožnostjo in varnostjo (Bruselj, 27. 6. 2007, COM (2007) 359, konč.), odobril pa jih je tudi Svet (Brussels European Council, 14. december 2007, Presidency Conclusions, 16616 /1/07, REV 1, točka 49).



jejo in laže prenesejo prehode v okviru zaposlitev in med njimi.

V okviru koncepta prožne varnosti se razlikuje med različnimi vrstami prožnosti,<sup>3</sup> zlasti med zunanjo (numerično) prožnostjo, ki se nanaša na različne vrste pogodb o zaposlitvi in na zakonodajo v zvezi z zaščito zaposlitve (ureditev prenehanja pogodbe o zaposlitvi), notranjo (numerično) prožnostjo, ki se nanaša na oblike delovnega časa, funkcionalno prožnostjo, ki temelji na organizaciji dela, in plačilno prožnostjo (prožnostjo sistemov plačil za delo). Hkrati pa ima tudi varnost različne oblike: varnost trga dela (nanaša se na možnost zaposlitve), varnost zaposlitve (zaščita pred arbitrarno izgubo zaposlitve), varnost poklica (nanaša se na poklic, kariero posameznika), varnost dela

(zaščita pred nesrečami in boleznimi na delu), varnost ohranitve znanja in veščin (nanaša se na možnost pridobitve in ohranitve znanja in veščin), varnost prihodkov (zaščita prihodka delavcev) in varnost zastopanja (zaščita kolektivnega glasu na trgu dela).<sup>4</sup>

Ker prožna varnost ni enoten model, sprejemljiv za vse države članice, vsaka od držav članic ob upoštevanju splošnih načel prožne varnosti razvije svoje kombinacije ukrepov in sprejme svojo ureditev, ki ustreza nacionalnim okoliščinam.

V Republiki Sloveniji ureja individualna delovna razmerja Zakon o delovnih razmerjih (ZDR),<sup>5</sup> sprejet leta 2002, veljati pa je začel 1. januarja 2003. ZDR je pomenil odstop od dotedanje ureditve, saj je namesto asociativnih delovnih razmerij uvedel delovna razmerja, temelječa na pogodbenem načelu. Pri njegovi pripravi je zakonodajalec upošteval stališča socialnih partnerjev, rešitve v drugih evropskih državah in pomembne mednarodne ter regionalne dokumente. Kljub temu se je dokaj hitro pokazala potreba po sprejemu Zakona o spremembah in dopolnitvah Zakona o delovnih razmerjih.<sup>6</sup> Ta novela ne pomeni bistvenega posega v zakonsko ureditev delovnih razmerij, njen namen



je bil zlasti odpraviti nekatere nejasne rešitve, zagotoviti usklajenost z drugimi predpisi in direktivami EU ter prožnejšo varnost pri zaposlovanju.<sup>7</sup> Spreminjanje ZDR se je tako ujelo s procesi EU na področju zaposlovanja, trgov dela in tudi delovnega prava.

V prispevku bo obravnavano vprašanje, koliko je prožna varnost uveljavljena v slovenskem delovnem pravu,<sup>8</sup> analizirana bo zakonska ureditev različnih pogodb o zaposlitvi, organizacije delovnega časa in prenehanja pogodbe o zaposlitvi z vidika prožnosti in varnosti in obravnavana uporaba zakonskih možnosti v praksi.

## Atipične pogodbe o zaposlitvi

### Splošno

Slovenska delovna zakonodaja poleg tradicionalnega modela delovnega razmerja, ki temelji na pogodbi o zaposlitvi za nedoločen čas, s polnim delovnim časom, za delo pri enem delodajalcu, omogoča tudi fleksibilnejše oblike zaposlitve. V teoriji se imenujejo tudi »atipične oblike delovnega razmerja«, saj vsaka od njih deloma odstopa od tipičnega (klasičnega) delovnega razmerja. Gre za pogodbe o zaposlitvi, pri katerih morata pogodbeni stranki pri njihovem sklepanju in izvajanju upoštevati določbe de-

3 Gl. Wilthagen, T., Tros, F., van Lieshout, H., Towards »flexicurity«?-Balancing flexibility and security in EU Members States, European Journal of Social Security, Intersentia, Schoten, Vol. 6, No. 2, p. 113–136.

4 Gl. Economic Security for a Better World, ILO, Geneva, 2004, p. 14–15.

5 Uradni list RS, št. 42/2002, 103/2007.

6 Uradni list RS, št. 103/07; v nadaljevanju novela ali ZDR-A.

7 Gl. predlog Zakona o spremembah in dopolnitvah Zakona o delovnih razmerjih – prva obravnava – EPA 1604 – IV, str. 3.

8 Prispevek tako ne bo posegal na druga področja prožne varnosti, ampak se omejuje na delovnopravna vprašanja.

lovne zakonodaje, kolektivnih pogodb in splošnih aktov delodajalca. Pri vsaki od navedenih pogodb pa so posebnosti, ki jih ureja ZDR.<sup>9</sup>

### Pogodba o zaposlitvi za določen čas

Zakonska ureditev izhaja iz tega, da je pogodba o zaposlitvi za nedoločen čas pravilo, pogodba o

zaposlitvi za določen čas pa izjema pri tem pravilu, ki se lahko sklene le v primerih, določenih v 52. členu ZDR,<sup>10</sup> dodatne primere pa lahko določi samo zakon ali kolektivna pogodba na ravni dejavnosti.

Če se pogodba o zaposlitvi za določen čas sklene, čeprav ni dopustnih razlogov za njeno sklenitev, določa ZDR daljnosežno sankcijo

– tako imenovano transformacijo pogodbe o zaposlitvi za določen čas v pogodbo o zaposlitvi za nedoločen čas. Delavec lahko od delodajalca oziroma s tožbo pred delovnim sodiščem zahteva ugotovitev obstoja delovnega razmerja za nedoločen čas.

Trajanje pogodbenega razmerja, sklenjenega za določen čas, je z zakonom časovno omejeno. Pogodba o zaposlitvi se sklene za čas, potreben, da se delo, za katerega je sklenjena, opravi, najdlje pa za obdobje dveh let. Delodajalec ne sme skleniti ene ali več zaporednih pogodb o zaposlitvi za določen čas

<sup>9</sup> ZDR pri tem sledi konvencijam MOD in direktivam ES.

<sup>10</sup> Nekaj v zakonu navedenih primerov: opravljanje dela, ki po svoji naravi traja določen čas, nadomeščanje začasnega odsotnega delavca, začasno večji obseg dela, sklenitev pogodbe o zaposlitvi s tujcem, ki ima delovno dovoljenje za določen čas, sklenitev pogodbe o zaposlitvi s poslovodno osebo, sklenitev pogodbe o zaposlitvi z vodilnim delavcem, opravljanje sezonskega dela, projektno organizirano delo, delo, potrebno v času uvajanja novih programov oziroma tehnologije, sklenitev pogodbe o zaposlitvi z voljenim ali imenovanim funkcionarjem.

## VARNOSTNI ZNAKI



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

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



### KATALOG VARNOSTNIH ZNAKOV

si lahko ogledate na: [www.zvd.si](http://www.zvd.si)



V prodaji tudi **SAMOSTOJEČE TABLE** Pozor! Spolzka tla

ter **POHODNE** in **MAGNETNE NALEPKE**



**Kontaktna oseba:**

**Fanči Avbelj**, T 01 585 51 21, G 041 658 953, F: 01 585 51 80, E [fanci.avbelj@zvd.si](mailto:fanci.avbelj@zvd.si)

## ZVD 50let

ZVD Zavod za varstvo pri delu d.d.

Chengdujska cesta 25  
1260 Ljubljana - Polje  
T: 01 585 51 00  
F: 01 585 51 01  
W: [www.zvd.si](http://www.zvd.si)  
E: [info@zvd.si](mailto:info@zvd.si)



z istim delavcem in za isto delo v nepretrganem trajanju več kot dve leti.<sup>11</sup> Dveletna časovna omejitev ne velja v nekaterih zakonsko določenih primerih, ko je potreba po delu lahko daljša.<sup>12</sup> Če je pogodba o zaposlitvi za določen čas sklenjena za daljši čas, kot ga dopušča ZDR, pa tudi če delavec ostane na delu tudi po poteku časa, za katerega je bila pogodba sklenjena, se šteje, da je bila sklenjena pogodba o zaposlitvi za nedoločen čas. Čeprav se pogodba o zaposlitvi za določen čas lahko sklene le v določenih primerih, se pri nas v primeru novih zaposlitev pogosto sklepajo take pogodbe. Delodajalci se tako izognejo uporabi instituta poskusnega dela. Pogosto je tudi verižno sklepanje pogodb o zaposlitvi za določen čas z istim delavcem (za formalno različno, dejansko pa podobno delo) ali z različnimi delavci

na istem delu, da bi se delodajalec izognil zaščitnim določbam v zvezi s prenehanjem pogodbe o zaposlitvi za nedoločen čas. Da je zaposlovanje za določen čas pri nas skoraj postalo pravilo (ne izjema), kažejo tudi podatki, po katerih je Slovenija v EU na četrtem mestu po deležu pogodb o zaposlitvi za določen čas (povprečje v EU-27 je 14,5 odstotka zaposlitev za določen čas, pri nas pa 18,5 odstotka).<sup>13</sup> Zato se v teoriji upravičeno opozarja na ta problem in predlaga uvedba dodatnih ukrepov, ki naj bi učinkoviteje omejevali zaposlovanje za določen čas.<sup>14</sup>

#### **Pogodba o zaposlitvi s krajšim delovnim časom**

Slovenska zakonodaja ureja dve obliki delovnega razmerja s krajšim delovnim časom. Pri prvi obliki delovnega razmerja s krajšim delovnim časom gre za klasično zaposlitev part-time, do katere pride na podlagi soglasja volje delavca in delodajalca. Gre za primere, ko delodajalec izkazuje potrebo po delu s krajšim delovnim časom, delavec pa tako zaposlitev sprejme, ker ne dobi zaposlitve za polni delovni čas ali ker mu (recimo za-



radi lažjega usklajevanja delovnih in ostalih obveznosti) delovno razmerje s krajšim delovnim časom bolj ustreza kot delovno razmerje s polnim delovnim časom. Pri drugi obliki delovnega razmerja s krajšim delovnim časom gre za primere, ko posebni zakoni določajo pravico delavca, da dela s krajšim delovnim časom zaradi invalidnosti, zdravstvenih razlogov ali starševstva.<sup>15</sup> V nadaljevanju je obravnavana le klasična zaposlitev part-time.

Delavec in delodajalec lahko skleneta pogodbo o zaposlitvi za delovni čas, krajši od polnega delovnega časa, ki sicer velja pri delodajalcu. ZDR pri tem ne določa spodnje meje delovnega časa, tako da se lahko delavec in delodajalec dogovorita o tem, za koliko ur na teden se bo delavec zaposlil.

Delavec, ki dela krajši delovni čas, ima enake pravice in obveznosti kot delavec, ki dela polni delovni čas, uveljavlja pa jih sorazmerno času, za katerega je sklenil delovno razmerje, razen tistih, za katere zakon določa drugače.

Načelo sorazmernosti velja zlasti za plačo in nadomestilo plače, po noveli ZDR-A pa tudi za regres za letni dopust.

Drugače pa ZDR ureja pravico do

<sup>11</sup> Pri tem kaže opozoriti, da trimesečno ali krajše prenehanje ne pomeni prenehanja dveletnega obdobja.

<sup>12</sup> Gre za primer projektno organiziranega delo, nadomeščanje začasno odsotnega delavca, zaposlitev poslovodne osebe, vodilnega delavca ali funkcionarja.

<sup>13</sup> Employment in Europe 2008, European Commission, Directorate-General for Employment, Social Affairs and Equal Opportunities, Brussels, 2008, p 32–34 and 268.

<sup>14</sup> Kresal, B.: Zaposlovanje za določen čas v luči domače sodne prakse in primerjalno-pravne ureditve, Delavci in delodajalci, 2–3/2008/letnik VIII, str. 238, 239.

<sup>15</sup> To so Zakon o zdravstvenem varstvu in zdravstvenem zavarovanju (Uradni list RS, št. 72/06, 91/07; ZZVZZ), Zakon o pokojninskem in invalidskem zavarovanju (Uradni list RS, št. 109/2006, ZPIZ-1-UPB-4), Zakon o starševskem varstvu in družinskih prejemkih (Uradni list RS, št. 110/06, 10/08; ZSDP).



odmora,<sup>16</sup> letnega dopusta,<sup>17</sup> sodelovanja pri upravljanju<sup>18</sup> in obveznost nadurnega dela.<sup>19</sup> V primeru teh pravic torej načelo sorazmernosti ne velja in te pravice delavcem, ki delajo s krajšim delovnim časom, pripadajo oziroma jim v nekaterih primerih ne pripadajo.

Zaradi upoštevanja načela enake obravnave in sorazmernosti mora delodajalec pri nas tudi delavcu, ki dela s krajšim delovnim časom, povrniti stroške za prevoz na delo ter z njega in mu omogočiti izrabo letnega dopusta, če dela vsaj štiri ure na dan, pa mu omogočiti tudi plačan odmor med delom in povračilo stroškov za prehrano. V tem je mogoče razlog, zakaj se delodajalci ne odločajo bolj za zaposlovanje s krajšim delovnim

časom. Leta 2007 je tako delež zaposlitve s krajšim delovnim časom v skupnem številu aktivnega prebivalstva znašal 9,3 odstotka. To je daleč pod povprečjem EU, ki je 18,2-odstotno.<sup>20</sup> Dodaten razlog za manjšo razširjenost te oblike zaposlitve, ki je v ostalih članicah EU značilna zlasti za ženske,<sup>21</sup> je v tem, da pri nas delavke družinske in delovne obveznosti usklajujejo tudi ob delu s polnim delovnim časom, k čemur nedvomno pripomore tudi zakonska ureditev starševskega dopusta.

### **Pogodba o zaposlitvi med delavcem in delodajalcem, ki opravlja dejavnost zagotavljanja dela delavcev drugemu uporabniku**

Dejavnost zagotavljanja dela delavcev drugim delodajalcem (uporabnikom) lahko opravljajo le družbe (agencije), ki izpolnjujejo kadrovske, organizacijske in druge pogoje in se pred začetkom opravljanja dejavnosti vpišejo v register agencij za



zagotavljanje dela, ki ga vodi ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve. Tak delodajalec (agencija) zaposluje delavce (ima z njimi sklenjene pogodbe o zaposlitvi), vendar ti dela ne opravljajo pri njem, ampak pri drugih uporabnikih, kamor jih agencija napoti na delo.

Agencija lahko sklene z delavci, ki jih zagotavlja drugim uporabnikom, pogodbo o zaposlitvi za nedoločen ali določen čas. Če je pogodba sklenjena za nedoločen čas, predčasno prenehanje potrebe po delu delavca pri uporabniku ne sme biti razlog za prenehanje pogodbe o zaposlitvi. V času, ko agencija delavcu ne zagotavlja dela, pripada delavcu najmanj 70-odstotno nadomestilo minimalne plače.<sup>22</sup>

Uporabnik mora agencijo obvestiti o vseh pogojih za opravljanje dela, ki jih mora izpolnjevati dela-



<sup>16</sup> Odmor med delovnim časom pripada le delavcu, ki dela najmanj štiri ure na dan, v sorazmerju s časom, prebitim na delu.

<sup>17</sup> Delavec, ki dela s krajšim delovnim časom od polnega (ne glede na dolžino njegovega delovnega časa), ima pravico do zakonsko zagotovljenega minimalnega letnega dopusta, kot ga določa zakon (najmanj 4 tedne).

<sup>18</sup> ZDR izrecno določa, da ima delavec, ki dela s krajšim delovnim časom, pravico do sodelovanja pri upravljanju po Zakonu o sodelovanju delavcev pri upravljanju (Uradni list RS, št. 42/93, 56/01 in 26/07). Čeprav o tem ni izrecnih zakonskih določb, menimo, da tem delavcem v enakem obsegu kot delavcem, ki delajo s polnim delovnim časom, pripada tudi pravica do izobraževanja in poklicnega napredovanja, pravica do varnega in zdravega dela in druge tako imenovane nedeljive pravice.

<sup>19</sup> Delavcu, ki dela s krajšim delovnim časom od polnega, delodajalec ne sme naložiti nadurnega dela, če ta možnost ni izrecno določena s pogodbo o zaposlitvi.

<sup>20</sup> Employment in Europe 2008, European Commission, Directorate-General for Employment, Social Affairs and Equal Opportunities, Brussels, 2008, p 32–34 and 268.

<sup>21</sup> Povprečje v EU za ženske je 31,2 odstotka, za moške pa 7,7 odstotka.

<sup>22</sup> V praksi pride to redko v poštev, saj je večina pogodb o zaposlitvi med agencijo in delavci sklenjenih za določen čas (za čas, ko ima agencija izkazano potrebo uporabnika po določenem delu).

vec, in ji predložiti oceno tveganja za nastanek poškodb in zdravstvenih okvar. Agencija in uporabnik nato pred začetkom dela delavca pri uporabniku skleneta pisni dogovor, v katerem določita medsebojne pravice in obveznosti ter pravice in obveznosti delavca in uporabnika.

Agencija delavca napoti na delo k posameznemu uporabniku s pisno napotitvijo, ki mora vsebovati pogoje dela pri uporabniku ter pravice in obveznosti, neposredno povezane z opravljanjem dela. Napotitev k uporabniku ni dopustna, če pri njem obstajajo določene okoliščine, ki jih zakon izrecno določa,<sup>23</sup> prav tako je časovno omejeno opravljanje dela delavca pri istem uporabniku (na eno leto). S to določbo zakon preprečuje uporabo te oblike zaposlovanja, ko dejansko obstajajo pogoji za trajnejšo redno zaposlitev delavca pri uporabniku.

Delavec in uporabnik med seboj nista v pogodbenem razmerju, kljub temu pa imata v času, ko delavec opravlja delo pri uporabniku, glede pravic in obveznosti, neposredno povezanih z opravljanjem dela, dejansko položaj delavca in delodajalca.

Za začasno delo je značilno tristransko razmerje med agencijo,



delavcem in uporabnikom, pri katerem delavec opravlja delo. Kljub zakonski ureditvi položaja delavca v obdobjih med posameznimi napotitvami k uporabnikom do takih situacij redko prihaja, saj se pogodbe o zaposlitvi med agencijo in delavci praviloma sklepajo za določen čas (čas posamezne napotitve). Čeprav natančnih podatkov o razširjenosti zaposlovanja prek zaposlitvenih agencij pri nas ni, je mogoče opaziti, da se ta oblika dela, prvič zakonsko urejena z ZDR, hitro širi.<sup>24</sup>

#### **Pogodba o zaposlitvi za opravljanje dela na domu**

Posebnosti pogodbe o zaposlitvi za delo na domu izhajajo iz tega, da se delo ne opravlja v delodajalčevih prostorih, ampak doma ali v prostorih po izbiri. Delo doma je tudi delo na daljavo, ki ga delavec

opravlja z uporabo informacijske tehnologije.

Pred začetkom dela na domu mora delodajalec o tem obvestiti inšpekcijo za delo, ki lahko tako delo prepove, če je opravljanje dela škodljivo za delavca in okolje ali če gre za opravljanje dela, za katerega je z zakonom ali drugim predpisom določeno, da se ne sme opravljati kot delo na domu.

Delavec, ki dela doma, ima načeloma enake pravice in obveznosti kot delavec, ki dela v delovnih prostorih delodajalca, v številni pravici do sodelovanja pri upravljanju in sindikalnega organiziranja. To je izrecno poudarjeno tudi v zakonu. Pravice, obveznosti in pogoje, odvisne od narave dela na domu, delodajalec in delavec uredita v pogodbi o zaposlitvi. Ena od teh je delavčeva pravica do nadomestila za uporabo lastnih sredstev, ki sicer izhaja iz ZDR, njena višina pa se določi s pogodbo o zaposlitvi. Praviloma se v pogodbi določi tudi način nadzora delodajalca nad delom delavca: kot vodenje evidenc, občasno poročanje ipd.

Posebnost je tudi pri delovnem

<sup>23</sup> Če bi šlo za nadomeščanje delavcev uporabnika, ki stavkajo, če je uporabnik v času enega leta pred tem odpustil večje število delavcev, če gre za nevarna delovna mesta in okoliščine, ki se lahko določijo s kolektivno pogodbo na ravni dejavnosti. Uporabnik mora agencijo seznaniti s temi okoliščinami.

<sup>24</sup> Zgovoren je že podatek, ki izhaja iz poročila republiškega inšpektorata za delo v letu 2007, da so inšpektorji za delo tega leta pregledali 99 zaposlitvenih agencij. Zaskrbljiv pa je podatek, ki kaže na število kršitev pravic delavcev, ki so jih pri tem ugotovili.



času, ki si ga delavec razporeja sam, zato pogodbenih strank pri vprašanjih, povezanih z delovnim časom, ne vežejo zakonske omejitve.<sup>25</sup> Čeprav je ta oblika zaposlitve v slovenski delovni zakonodaji že dalj časa urejena in ZDR kot delo na domu po novem ureja tudi delo na daljavo, je v praksi dokaj redka.<sup>26</sup> Morda bi k njegovi popularizaciji prispevala ureditev opravljanja dela na domu v kombinaciji z opravljanjem dela v prostorih delodajalca.<sup>27</sup>

### Delovni čas

ZDR v zvezi z delovnim časom upošteva obvezujoče mednarodne dokumente (zlasti konvencije MOD v zvezi z delovnim časom), zakonodajo EU (zlasti direktivo o določenih vidikih organizacije delovnega časa)<sup>28</sup> in Evropsko socialno listino (spremenjeno).<sup>29</sup>

### Dolžina delovnega časa

ZDR določa, da polni delovni čas ne sme biti daljši od 40 ur na teden. S posebnim zakonom ali kolektivno pogodbo (na katerikoli ravni) se kot polni delovni čas lahko določi delovni čas v trajanju od 36 do 40 ur na teden.<sup>30</sup> Izjema je predvidena le za delovna mesta, za katera obstaja večja nevarnost za poškodbe ali zdravstvene okvare, saj se lahko zanje določi polni delovni čas, krajši od 36 ur na teden.

V določenih primerih lahko delodajalec delavcu odredi opravljanje dela čez polni delovni čas, vendar mora upoštevati pogoje in omejitve v ZDR. Zakonsko sta urejeni dve obliki dela čez polni delovni čas: nadurno delo in dodatno delo ob naravnih in drugih nesrečah.<sup>31</sup>

Nadurno delo je možnost za zagotavljanje večje fleksibilnosti delovnega procesa, dodatna obremenitev za delavce in negativno vpliva na zaposlovanje brezposelnih, zato ga zakonodaja vsebinsko in časovno omejuje.

Delodajalec lahko uvede nadurno delo le v izjemnih, nujnih in nepredvidenih primerih, ki so neka-



teri določeni že v 143. členu ZDR (denimo izjemoma večji obseg dela, potreba po nadaljevanju delovnega ali proizvodnega procesa, da bi se preprečila materialna škoda ali nevarnost za življenje in zdravje ljudi itd.). Dodatne primere lahko, ob upoštevanju splošnega pogoja izjemnosti, nujnosti oziroma nepredvidljivosti, določi poseben zakon ali kolektivna pogodba na ravni dejavnosti.

Nadurnega dela, tudi če obstajajo okoliščine iz prvega odstavka 143. člena, ko je nadurno delo sicer dopustno uvesti, delodajalec ne sme uvesti, če lahko z organizacijo in delitvijo dela, razporeditvijo delovnega časa, uvajanjem novih izmen ali zaposlitvijo novih delavcev to delo opravi v polnem delovnem času. Kot pomembna alternativa uvedbi nadurnega dela se v tem okviru kaže ustrezna razporeditev

<sup>25</sup> Pogoji pa je, da morata biti delavcu zagotovljena varnost in zdravje pri delu.

<sup>26</sup> Ker mora delodajalec o nameravanem organiziranju dela na domu obvestiti inšpekcijo za delo, je mogoče število novih zaposlitev za delo na domu razbrati iz letnih poročil republiškega inšpektorata za delo. Leta 2007 je bilo tako prijavljenih 14 zaposlitev, leta 2008 pa 53, od tega 52 v Ljubljani.

<sup>27</sup> Delo na domu se v kombinaciji z delom v prostorih delodajalca že izvaja, vendar ga delodajalci ne prijavljajo inšpektorjem, zato ni vključeno v uradne podatke o razširjenosti dela na domu.

<sup>28</sup> UL L 299, 18. 11. 2003 (združena verzija).

<sup>29</sup> Uradni list RS – Mednarodne pogodbe št. 7/99, Uradni list RS, št. 24/99.

<sup>30</sup> V praksi je praviloma kot polni delovni čas določen delovni čas v trajanju 40 ur na teden.

<sup>31</sup> S to obliko dela čez polni delovni čas se v prispevku posebej ne ukvarjamo.





delovnega časa – zlasti njegova neenakomerna razporeditev ali začasna prerazporeditev, ki se v praksi premalo uporablja.

Čeprav obstajajo okoliščine za uvedbo nadurnega dela, ga določenim kategorijam delavcev, navedenih v drugem odstavku 145. člena ZDR, ni dopustno odrediti, včasih pa ga je dopustno odrediti le ob delavčevem predhodnem pisnem soglasju.<sup>32</sup>

Nadurno delo lahko traja največ 8 ur na teden, 20 ur na mesec in 170 ur na leto, delovni dan pa največ 10 ur. Z novelo ZDR-A je bila uvedena možnost, da nadurno delo traja več kot 170 ur na leto: največ 230 ur na leto, pod pogojem, da delavec s tem soglaša. Delodajalec

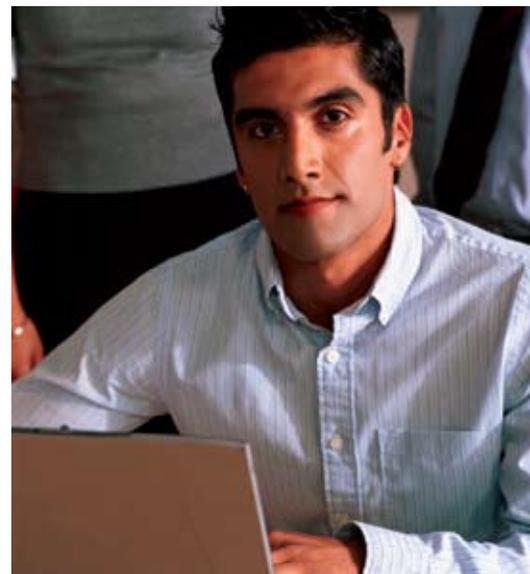
mora imeti pisno soglasje delavca za vsako odreditev nadurnega dela, ki presega 170 ur na leto. ZDR izrecno določa, da delavec, ki odkloni pisno soglasje v zvezi z nadurnim delom v daljšem trajanju, ne sme biti izpostavljen neugodnim posledicam v delovnem razmerju. Ker je nadurno delo oblika dela, manj ugodna od običajne, je delavec upravičen do posebnega plačila. Za čas nadurnega dela mu pripada poseben dodatek v višini, določeni s kolektivno pogodbo na ravni dejavnosti (praviloma 30 odstotkov ali več).

### Razporejanje delovnega časa

ZDR izrecno določa možnost enakomerne ali neenakomerne razporeditve delovnega časa, dopušča pa tudi, da delodajalec med letom začasno prerazporedi delovni čas.<sup>33</sup>

Pri enakomerni razporeditvi delovnega časa, v praksi najpogostejši,<sup>34</sup> polni delovni čas ne sme biti razporejen na manj kot štiri dni v tednu.<sup>35</sup>

Zakon dopušča tudi neenakomerno razporeditev delovnega časa – »zaradi narave ali organizacije dela ali potreb uporabnikov«. Gre



za splošno določbo, ki omogoča široko interpretacijo. To je v skladu s težnjami po čim fleksibilnejši ureditvi delovnega časa. Bistveno za neenakomerno razporeditev delovnega časa je, da je včasih delovni čas daljši od polnega (pri čemer ne sme biti daljši od 56 ur na teden), drugič je krajši od polnega, polni delovni čas pa se upošteva kot povprečna delovna obveznost v obdobju, ki ne sme biti daljše od 6 mesecev oziroma 12 mesecev (če je tako določeno s kolektivno pogodbo na ravni dejavnosti).<sup>36</sup> ZDR ureja tudi začasno prerazporeditev delovnega časa, do katere pride med letom. Razlogi, ko je dopustno začasno prerazporediti delovni čas, morajo biti določeni v pogodbi o zaposlitvi, ki se pri tem lahko sklicuje na kolektivno pogodbo. Začasna prerazporeditev delovnega časa je praviloma začasna neenakomerna razporeditev delovnega časa, zato veljajo zanje enake zakonske omejitve (56 ur na teden, 6-mesečno obdobje izravnave). Delodajalec mora delavce o začasni prerazporeditvi delovnega časa pisno obvestiti najmanj dan

<sup>32</sup> Varovane so delavke in delavci v zvezi s starševstvom, starejši delavci, delavci, mlajši od 18 let, delavci, ki bi jim nadurno delo poslabšalo zdravstveno stanje. Gl. 145. člen ZDR.

<sup>33</sup> Čeprav jih zakon posebej ne ureja, so dopustne tudi druge oblike razporeditve delovnega časa, kot so flexi-time, deljeni delovni čas, izmensko delo ... Urejajo jih kolektivne pogodbe na ravni dejavnosti ali delodajalca.

<sup>34</sup> Denimo razporeditev delovnega časa na pet dni v tednu (od ponedeljka do petka), od 7. do 15. ure.

<sup>35</sup> Glede na polni delovni čas, ki traja največ 40 ur, in ob omejitvi dnevnega delovnega časa na 10 ur delovni čas ne more biti razporejen na manj kot 4 dni v tednu.

<sup>36</sup> Veljavne kolektivne pogodbe dejavnosti so to možnost precej izrabile.



pred začasno prerazporeditvijo. Čeprav neenakomerna razporeditev in začasna prerazporeditev delovnega časa delodajalcem omogočata prožno organizacijo delovnega časa, ju delodajalci v praksi premalo uporabljajo in se prevečkrat zatekajo k nadurnemu delu, čeprav zanj pogosto ni zakonskih pogojev, poleg tega pa pomeni za delodajalca večje stroške.<sup>37</sup>

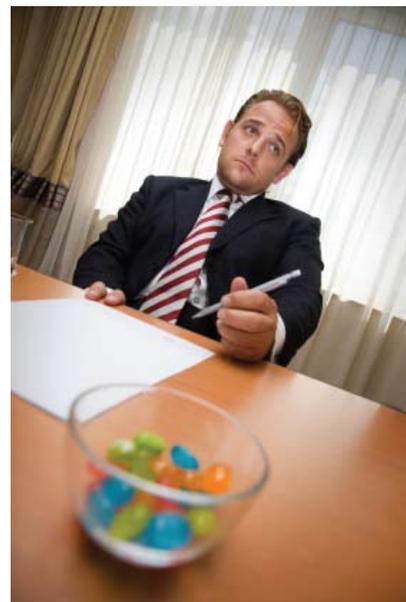
Čeprav je razporejanje delovnega časa kot eden od elementov orga-

niziranja delovnega procesa sicer v domeni delodajalca, je novela ZDR-A uvedla možnost delavca, da predlaga drugačno razporeditev delovnega časa zaradi potreb usklajevanja družinskega in poklicnega življenja. Delodajalec mora delavčev predlog proučiti in o svoji odločitvi, se pravi o tem, ali delavčev predlog sprememb sprejema ali ne, delavca obvestiti.

### Zakonska ureditev prenehanja pogodbe o zaposlitvi

Slovenija je pri ureditvi prenehanja pogodbe o zaposlitvi vezana s Konvencijo MOD, št. 158 o prenehanju delovnega razmerja na pobudo delodajalca (1982), Konvencijo MOD, št. 135 o varstvu in olajšavah za predstavnike delavcev v podjetju (1971) in z določbami Evropske socialne listine, ki se nanašajo na prenehanje pogodbe o zaposlitvi, prav tako pa je sledila direktivam ES, med katerimi je najpomembnejša direktiva 98/59/ES o zblíževanju zakonov držav članic o kolektivnih odpustih.<sup>38</sup>

ZDR ureja različne načine prenehanja pogodbe o zaposlitvi,<sup>39</sup>



najnatančneje pa je urejena odpoved pogodbe o zaposlitvi, tudi v praksi najpogostejši način. Odpoved pogodbe o zaposlitvi lahko da delavec ali delodajalec. V zakonu sta urejeni dve obliki odpovedi pogodbe o zaposlitvi: redna odpoved (odpoved z odpovednim rokom) in izredna odpoved (odpoved, pri kateri delovno razmerje preneha takoj). Delavec lahko redno odpove pogodbo o zaposlitvi, ne da bi navedel razlog, upoštevati pa mora odpovedni rok. Izredna odpoved delavca je dopustna le v zakonsko določenih primerih,<sup>40</sup> delavec pa ima enake pravice kot pri odpovedi, ki jo da delodajalec iz poslovnega razloga.

Delodajalec lahko redno ali izredno odpove pogodbo o zaposlitvi le, če gre za utemeljen razlog. Zakon pa določa tudi neutemeljene odpovedne razloge: začasna odsotnost z dela zaradi bolezni, vložitev tožbe proti delodajalcu, članstvo v sindikatu, udeležba v stavki, rasa, narodnost, vera, spol, starost in druge osebne okoliščine.

<sup>37</sup> Delavec je za nadurno delo upravičen do posebnega dodatka, za delo, opravljeno v neenakomerni razporeditvi ali začasni prerazporeditvi delovnega časa, ZDR posebnega dodatka ne predvideva. Delavci praviloma v obdobjih, ko delajo več kot polni delovni čas, in obdobjih, ko delajo manj od polnega delovnega časa, prejema plačo za polni delovni čas.

<sup>38</sup> OJ L 225/16, 12. 8. 1998.

<sup>39</sup> Poleg redne in izredne odpovedi pogodbe o zaposlitvi so to še potek časa (v pogodbi o zaposlitvi za določen čas, smrt delavca ali delodajalca – fizične osebe, sporazum, sodba sodišča, prenehanje pogodbe o zaposlitvi po zakonu).

<sup>40</sup> Gre za primere, ko delodajalec krši svoje obveznosti do delavca – delavcu ne izplača plače, mu ne zagotavlja varnosti in zdravja pri delu ...



Delodajalec lahko delavcu redno odpove pogodbo o zaposlitvi, če obstajajo ti razlogi:

- poslovni razlog (zaradi ekonomskih, organizacijskih, tehnoloških in podobnih razlogov je prenehala potreba po določenem delu),
- razlog nesposobnosti (dela-



## MENEDŽERSKI PREGLEDI



Pri menedžerjih gre za vrsto izjemnih obremenitev (predvsem duševnih in tudi obremenitev srčno žilnega sistema, dihal, živčevja in čutil). Pomen le-teh se še poveča, če vemo, da njihovo delo običajno ne pozna osemurnega delavnika, da nimajo časa za redno prehranjevanje in za ustrezno telesno dejavnost. Zato pri menedžerjih pogosteje kot pri ostali populaciji srednjih let srečujemo bolezni srčno-žilnega sistema, prebavil in presnove, torej tiste, ki so povezane z vedenjskim vzorcem posameznika in stresom kot njihovo najpomembnejšo obremenitvijo.

# ZVD 50let

ZVD Zavod za varstvo pri delu d.d.

Chengdujska cesta 25  
1260 Ljubljana - Polje  
T: 01 585 51 00  
F: 01 585 51 01  
W: [www.zvd.si](http://www.zvd.si)  
E: [info@zvd.si](mailto:info@zvd.si)

**Naša najodobnejša medicinska oprema omogoča natančno, neboleče in neškodljivo pregledovanje.**

**S pravočasnim odkrivanjem dejavnikov tveganja za razvoj srčno-žilnih obolenj in diagnosticiranjem najzgodnejših bolezenskih sprememb lahko ob rednih preventivnih zdravstvenih pregledih (na dve do tri leta) ne samo podaljšamo leta, pač pa tudi kvaliteto življenja.**

Preglede opravljajo vrhunski strokovnjaki, specialisti s področja kardiologije, angiologije, nevrologije, ultrazvočne diagnostike, medicine dela, prometa in športa, onkologije eminentnih zunanjih institucij in Centra za medicino dela ZVD.

**Rezultati preiskav so znani še istega dne**

**Preventivni zdravstveni pregled menedžerjev obsega pregled pri specialistu medicine dela, prometa in športa z anamnezo** (ciljana anamneza glede na dejavnike tveganja pri delu). Po opravljenem pregledu vam bomo izdali obširno poročilo o opravljenih preiskavah in ugotovitvah s predlogi ukrepov in predlogi ukrepov in predlaganimi dodatnimi preiskavami, zdravljenjem, prehranskimi in telesno-kulturnimi aktivnostmi za zdrav način življenja.

ZVD opravlja menedžerske preglede v skladu z 20. členom Zakona o varnosti in zdravju pri delu in pravilnika o preventivnih zdravstvenih pregledih. Obseg in vsebina zdravstvenega pregleda izhaja iz ocene tveganja, zato za **menedžerja in delodajalca to ne predstavlja davčnih obremenitev oziroma bonitet.**

**Poleg tega vam naš Center za medicino dela** nudi tudi vse oblike preventivnih zdravstvenih pregledov delavcev (tudi preglede voznikov in letalcev vseh kategorij), analize in zdravstvene ocene delovnih mest z oceno tveganja, izvajanje usposabljanja za prvo pomoč ter operativno in neoperativno zdravljenje sklepnih in športnih poškodb.

**Kontaktna oseba: Matea Peterlin** T: 01 585 51 92, E: [matea.peterlin@zvd.si](mailto:matea.peterlin@zvd.si)



vec dela ne opravlja pravočasno, strokovno, kvalitetno oziroma ne izpolnjuje zakonskih pogojev za opravljanje dela),

- krivdni razlog (delavec krši svoje obveznosti) in
- nezmožnost za opravljanje dela zaradi invalidnosti.

V slovenskem delovnem pravu velja pravilo, da je odpoved skrajno sredstvo (*ultima ratio*). Pri odpovedi iz poslovnega razloga ali razloga nesposobnosti mora delodajalec preveriti, ali je delavca mogoče zaposliti pod spremenjenimi pogoji, za drugo delo, ga do- ali prekvalificirati. Če taka možnost obstaja, mora delavcu hkrati z odpovedjo pogodbe o zaposlitvi ponuditi v podpis novo pogodbo o zaposlitvi. Če delavec krši svoje obveznosti, mu delodajalec prvič lahko izreče le opozorilo, in šele če delavec v enem letu ponovno krši svoje obveznosti, lahko pride do odpovedi pogodbe o zaposlitvi iz krivdnega razloga.

Delodajalec mora dati odpoved najpozneje v 6 mesecih od nastanka odpovednega razloga, pri odpovedi iz krivdnega razloga pa je vezan tudi s subjektivnim rokom, ki znaša 60 dni od dne, ko je zvedel za delavčevo kršitev. Pred odpovedjo mora upoštevati postopkovne zahteve: obvestiti mora sindikat, katerega član je delavec (če delavec to zahteva), pri odpovedi iz krivdnega razloga in razloga nesposobnosti delavcu omogočiti zagovor, pri odpovedi iz poslovnega razloga, če gre za kolektivne odpuste, pa obvestiti zavod za zaposlovanje. Nekatere kategorije delavcev so posebej varovane pred odpovedjo – delavski predstavniki, noseče delavke in delavci starši, starejši delavci, invalidi in delavci na bolniškem dopustu.

Delavec ima pravico do odpovednega roka: ob odpovedi iz krivdnega razloga 30 dni, v drugih primerih pa od 30 do 150, odvisno od delovne dobe delavca pri delodajalcu.

Pri redni odpovedi (razen iz krivdnega razloga) mora delodajalec delavcu plačati odpravnino, ki znaša 1/5, 1/4 ali 1/3 povprečne mesečne plače delavca v zadnjih treh mesecih za vsako leto dela pri delodajalcu (odvisno od dolžine delovne dobe delavca pri delodajalcu). Poleg tega ima delavec po prenehanju delovnega razmerja določen čas (odvisno od delavče-

ve delovne dobe) pravico do nadomestila iz naslova zavarovanja za primer brezposelnosti, ki ga plačuje Zavod za zaposlovanje.

Delodajalec lahko delavcu izredno odpove pogodbo o zaposlitvi v primerih, ki jih določa zakon in ki se večinoma nanašajo na hujše kršitve delovnih obveznosti.<sup>41</sup> Delodajalec mora pred odpovedjo obvestiti sindikat (če delavec to zahteva) in delavcu omogočiti zagovor. Če delodajalec ugotovi obstoj odpovednega razloga, lahko odpoved zakonito da najpozneje v 30 dneh od ugotovitve razloga oziroma najpozneje v 6 mesecih od nastanka razloga. Delavcu delovno razmerje preneha naslednji dan po vročitvi odpovedi. Delavcu ne pripada niti odpravnina niti nadomestilo za primer brezposelnosti od Zavoda za zaposlovanje. Če delavec meni, da mu je bila pogodba o zaposlitvi odpovedana nezakonito, lahko v 30 dneh od prejema odpovedi vloži tožbo na pristojno delovno sodišče. Če to ugotovi nezakonitost odpovedi, mora delodajalec delavca pozvati nazaj na delo in mu izplačati plačo, regres za letni dopust, ki jih delavec medtem neupravičeno ni prejel.

Delodajalcu prostih delovnih mest ni treba javno objaviti le v primerih, ki jih zakon izrecno določa. Med njimi je tudi primer, ko gre za sklenitev pogodbe o zaposlitvi za nedoločen čas z osebo, ki je bila

<sup>41</sup> Gre recimo za primere, ko delavec naklepno ali iz hude malomarnosti hujše krši obveznosti iz delovnega razmerja; ko ima kršitev delovnih obveznosti znake kaznivega dejanja; ko delavec najmanj pet dni zaporedoma ne pride na delo ...

<sup>42</sup> Towards Common Principles of Flexicurity: More and better jobs through flexibility and security, European Commission, 2007, p. 10, 11.

pri delodajalcu zaposlena za določen čas (razen ko je bila zaposlena za določen čas zaradi nadomeščanja začasno odsotnega delavca).

### Sklepne misli

Prožna varnost ne pomeni, da lahko delodajalci prosto zaposlujejo in odpuščajo delavce in da je pogodba o zaposlitvi za nedoločen čas preteklost. Bistvo prožne varnosti je v tem, kako najti pravo ravnotežje med prožnimi oblikami zaposlitve in varnim prehodom med zaposlitvami, tako da bo lahko ustvarjenih več in dobrih zaposlitev. Prožnost in varnost si ne nasprotujeta, ampak se dopolnjujeta.<sup>42</sup>

Slovenska delovna zakonodaja, ki poleg klasične pogodbe o zaposlitvi ureja tudi atipične oblike pogodb o zaposlitvi, omogoča fleksibilno zaposlovanje, hkrati pa zagotavlja delavcem, ki delajo na podlagi teh pogodb o zaposlitvi, načeloma enako obravnavo kot delavcem, ki delajo na podlagi klasične pogodbe o zaposlitvi, in



spodbuja prehod iz atipičnih pogodb o zaposlitvi v klasično delovno razmerje.<sup>43</sup>

Zakonska ureditev delovnega časa upošteva potrebe delodajalcev v zvezi s fleksibilnejšo organizacijo delovnega časa, saj omogoča, da socialni partnerji določijo dolžino polnega delovnega časa, izrecno ureja neenakomerno razporeditev in začasno prerazporeditev delovnega časa, dopušča odstop od zakonske ureditve v primeru določenih dejavnosti, dela oziroma katego-

rij delavcev in omogoča ureditev fleksibilnih oblik delovnega časa v kolektivnih pogodbah. Hkrati zakonodaja določa meje dopustnega ravnanja delodajalcev, s čimer se varujeta varnost in zdravje delavcev in omogoča usklajevanje njihovega poklicnega ter družinskega življenja.

Pri zakonski ureditvi prenehanja pogodbe o zaposlitvi je v ospredju element varnosti, zaščite delavcev kot šibkejše stranke pogodbenega razmerja. Delodajalec lahko delavcu pogodbo o zaposlitvi odpove



<sup>43</sup> ZDR določa, da mora delodajalec praviloma vsako delovno mesto javno objaviti (na Zavodu za zaposlovanje ali v medijih). Če delodajalec, ki ima zaposlene delavce za določen čas, s krajšim delovnim časom ali prek agencije, želi zaposliti nekoga za nedoločen čas oziroma s polnim delovnim časom, mora o prostih delih oziroma o javni objavi prostih del svoje delavce obvestiti tudi interno (tako, kot je pri njem običajno).

<sup>44</sup> Tega vprašanja v prispevku nismo posebej obravnavali, gre pa za vprašanje opredelitve dela, ki ga mora delavec opravljati po pogodbi o zaposlitvi. Z novelo ZDR-A je uvedena možnost, da se delo delavca s pogodbo o zaposlitvi opredeli širše (kot vrsta dela, ne več kot delovno mesto). To omogoča večjo notranjo mobilnost delavcev.

<sup>45</sup> Prožna varnost ne pomeni odprave zakonodaje za zaščito zaposlitve (Employment protection legislation – EPL), ampak spodbuja ustrezno oblikovanje EPL. Preveč stroga EPL namreč lahko odvrta delodajalce od sklepanja pogodb o zaposlitvi za nedoločen čas in jih spodbuja k uporabi drugih oblik začasnih oblik zaposlitve. Gl. Towards Common Principles of Flexicurity: More and better jobs through flexibility and security, European Commission, 2007, p. 15.

le ob obstoju zakonskih razlogov, hkrati pa mora spoštovati postopkovne zahteve in določbe, ki zagotavljajo posebno varstvo nekaterim skupinam bolj ranljivih delavcev. Če pride do prenehanja delovnega razmerja, pripadajo delavcu pravice, odvisne od vrste odpovedi in odpovednega razloga, v vsakem primeru pa je delavcu zagotovljeno tudi sodno varstvo.

Slovenski ZDR, spremenjen leta 2007, upošteva načelo prožne varnosti zlasti pri urejanju atipičnih pogodb o zaposlitvi in delovnega časa, pa tudi notranje organizacije dela.<sup>44</sup> Ureditev prenehanja

pogodbe o zaposlitvi se ujema z mednarodnimi dokumenti, vprašanje je le, ali je preveč zaščitniška ali ne.<sup>45</sup> Odgovor na to vprašanje je odvisen tudi od interesov, delodajalci pa kot problem navajajo dolžino odpovednega roka in višino odpravnine, ki pripada presežnim delavcem.

### Literatura

1. Employment in Europe 2008, European Commission, Directorate-General for Employment, Social Affairs and Equal Opportunities. Brussels 2008.
2. Kresal, B.: Zaposlovanje za določen čas v luči domače sodne prakse in

primerjalno-pravne ureditve, Delavci in delodajalci, 2–3/2008/letnik VIII.

3. Wiltshagen, T., Tros, F., van Lieshout, H.: Towards »flexicurity«? Balancing flexibility and security in EU Member States, European Journal of Social Security, Intersentia, Schoten, Vol. 6, No. 2

4. Economic Security for a Better World, ILO. Geneva 2004.

5. Zakon o delovnih razmerjih, Uradni list RS, št. 42/2002, 103/2007.

6. Zakon o zdravstvenem varstvu in zdravstvenem zavarovanju (Uradni list RS, št. 72/06, 91/07; ZZVZZ).

## NEVARNOSTI ELEKTROSTATIKE

### Osnovni pojmi - Praktični varnostni ukrepi



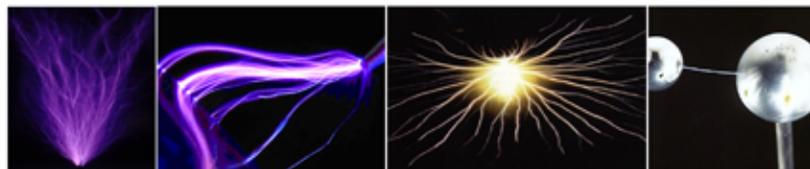
*Nevarnosti elektrostatike* je delo, v katerem so podrobno predstavljeni elektrostatični pojavi z vidika varnosti in zdravja pri delu. Kot pove že naslov, so razložene predvsem neposredne ali posredne nevarnosti in pogosto zelo velika tveganja v delovnem in življenjskem okolju. Gre zlasti za nevarne vire vžiga vnetljivih atmosfer in nekoliko redkeje za nevarnost električnega udara.

## ZVD 50let

ZVD Zavod za varstvo pri delu d.d.

Chengdujska cesta 25  
1260 Ljubljana - Polje  
T: 01 585 51 00  
F: 01 585 51 01  
W: [www.zvd.si](http://www.zvd.si)  
E: [info@zvd.si](mailto:info@zvd.si)

**Z NAMI JE VARNEJE**



**Kontaktna oseba:**

**Andraž Tancek** T: 01 585 51 96, G: 051 671 809, F: 01 585 51 80, E: [andraz.tancek@zvd.si](mailto:andraz.tancek@zvd.si)

# Evropska kampanja

## Varnost pri vzdrževalnih delih 2010–2011

Vsako leto se v Evropski uniji zgodi okoli 5 720 smrtnih nezgod, povezanih z delom, poškoduje se več milijonov oseb ali pa je njihovo zdravje na delovnem mestu resno ogroženo. Delavce in delodajalce je treba seznaniti s tveganji, s katerimi se spopadajo, in o tem, kako jih obvladovati.



### Kampanja za zdravo delovno okolje

Glavna dejavnost agencije EU-OSHA s sedežem v Bilbao v Španiji, ki jo je leta 1996 ustanovila Evropska unija in je njena glavna referenčna točka za varnost in zdravje pri delu, je **Kampanja za zdravo delovno okolje**, v okviru katere se vsaki dve leti obravnava druga tema. Agencija jo organizira v sodelovanju z državami članicami in predsedstvom Evropske unije. Naslednja kampanja bo usmerjena na pomen varnega vzdrževanja na evropskih delovnih mestih in bo opozorila na tveganja, ki jih prinaša nepravilno vzdrževanje. Njen naslov bo **Evropska kampanja za varnost pri vzdrževalnih delih 2010–2011**. Uradno se bo začela 28. aprila 2010 in bo podpirala vrsto dejavnosti na evropski in nacionalni ravni.

Podrobnejše informacije o kampanji bodo objavljene na slovenskem spletnem portalu varnosti in zdravja pri delu: <http://osha.europa.eu/fop/slovenia/sl>

V Sloveniji se aktivnosti izvajajo v okviru Nacionalne mreže za sodelovanje z Evropsko agencijo za varnost in zdravje pri delu, katere delo koordinira Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve (MDDSZ), Direktorat za delovna razmerja in pravice iz dela. V okviru kampanje bosta v Sloveniji izdana **priročnik in spletna aplikacija »Varnost pri vzdrževalnih delih«**, organizirano bo **tekmovanje za priznanje »Dobra praksa na področju varnosti in zdravja pri delu 2010«** in organizirani bodo **brezplačni seminarji »Varnost pri vzdrževalnih delih«**.

**ZNANSTVENA PRILOGA  
SCIENCE SUPPLEMENT**

**UREDNIK/EDITOR:**

**prim. prof. dr. Marjan Bilban,  
dr. med.**

**prim. prof. dr. Marjan Bilban, dr.  
med., spec. med. dela, prometa in  
športa, ZVD Zavod za varstvo pri  
delu, Chengdujska cesta 25,  
1260 Ljubljana-Polje**

# Vsebina - Contents

## **PROMOCIJA ZDRAVJA V DELOVNEM OKOLJU (S Poudarkom na zdravem prehranjevanju med delom)**

### **POVZETEK**

Zdravje je temeljna človeška pravica in globalen socialni cilj. Pravičnost v smislu zagotavljanja enakih možnosti vsem ljudem, tako za ohranjanje in krepitev zdravja kot tudi za preprečevanje obolevnosti ali zdravljenje bolezni. Je temeljni cilj vsake aktivnosti na tem področju. Raziskave javnega mnenja kažejo, da postavljajo Slovenci zdravje na prvo mesto, toda pojem zdravja večinoma zamenjujejo z možnostmi zdravljenja oziroma dostopnostjo zdravstvenih storitev.

Prvotno prepričanje je bilo, da je zdravje odsotnost bolezni. V zadnjih desetletjih pa se je definicija zdravja bistveno dopolnila. Danes opredeljujemo zdravje kot širšo vrednoto. Tako označujemo s pojmom zdravje ne le odsotnost bolezni ali nezmožnost za delo, ampak stanje popolnega telesnega, duševnega in socialnega blagostanja, ki se kaže v zmožnosti neprekinjenega prilagajanja okolju (definicija SZO).

Da bi dosegli to blagostanje, morajo tako posamezniki kot skupnost imeti možnost spoznati in uvideti svoje lastne sposobnosti ter vrednosti, zadovoljevati svoje potrebe in se prilagajati ter spreminjati v skladu z okoljem, katerega deli so. Zato je zdravje njihovo sredstvo za vsakdanje življenje in ne cilj sam po sebi.

V tem smislu lahko opredelimo promocijo (pospeševanje) zdravja kot celokupnost procesov organizirane skupnosti in posameznikov, da bi zagotovili razmere za povečanje pozitivnega zdravja (blagostanje in splošna psihofizična zmožnost: posedovanje volje, moči, vzdržljivosti, spretnosti in veščin) in zmanjševanje oziroma preprečevanje negativnega zdravja (nezadovoljstvo, utrujenost, bolezni, poškodbe, invalidnost).

## **PROMOTION OF WORKPLACE HEALTH (WITH EMPHASIS ON HEALTHY EATING AT THE WORKPLACE)**

### **ABSTRACT**

Health is a fundamental human right and a global social objective. A human right in the sense of equal opportunity to remain healthy and become healthier, as well as to receive equal disease prevention and treatment. It is the underlying objective of every activity in this area.

Public opinion research indicates that health is the number one value among Slovenians; however, they usually confuse the concept of health with treatment possibilities or the accessibility of healthcare services.

The original conception was that health is the absence of disease. In the past few decades, however, the definition of health has been fundamentally appended. Today, we define health as a broader value. We thus use the word health to mean not only the absence of disease or the inability to work, but also the state of perfect physical, psychological, and social well-being, which is continuously reflected in the ability to adapt to the environment (definition of WHO).

To achieve such well-being, individuals as well as society as a whole must have the opportunity to recognize and understand their own abilities and values, to satisfy their needs, and to adapt and change according to the environment they live in. Health is therefore a means for their everyday lives, not an end unto itself.

In this sense, promotion (advocacy) of health can be defined as the totality of the processes carried out by the organised society as well as individuals to facilitate conditions that support the increase of positive health (well-being and general psycho-physical ability: will, strength, endurance, dexterity, and skills) and the decrease or prevention of negative health (dissatisfaction, exhaustion, sickness, injury, handicap).

# Promocija zdravja v delovnem okolju (s poudarkom na zdravem prehranjevanju med delom)

## Promocija zdravja

Promocija zdravja se razlikuje od drugih orodij v medicini po tem, da je usmerjena v zdravje, ne pa v bolezen. Zdravja ne postavlja kot cilj naših prizadevanj, ampak kot osnovni pogoj za normalno življenje in tudi delo.

Promocija zdravja je proces usposabljanja ljudi, da znajo za svoje zdravje skrbeti in ga ob težavah tudi sami izboljševati. Posameznik oziroma vsi morajo biti usposobljeni za doseganje popolnega telesnega, duševnega in socialnega blagostanja in ob tem tudi za spreminjanje oziroma prilagajanje okolja. Izhaja iz biopsihosocialnega koncepta življenja, ki pravi, da je zdravje vir vsakdanjega življenja, ne pa življenjski cilj. Kajti zdravje je podlaga za človekove fizične zmogljivosti, za njegov osebni in družbeni razvoj. Za doseganje zdravja mora biti vsak posameznik oziroma skupina zmožen ugotoviti in uresničiti svoje želje, zadovoljevati potrebe in spreminjati oziroma obvladovati svoje okolje. Promocija zdravja je strategija posredovanja med ljudmi in njihovim okoljem za zdravje. Gre za proces, ki omogoča, da ljudje ali skupnost povečajo nadzor nad dejavniki, ki vplivajo na njihovo zdravje in na tej podlagi svoje zdravje izboljšajo.

Promocija zdravja se ne more izvajati le v zdravstvenem sektorju, ampak mora postati sestavni del programov vseh sektorjev v njihovi zakonodaji, finančnih in organizacijskih spremembah. Zagotavljanje mora varnejše in bolj zdrave proizvode in storitve, lažje dostopne in v zdravje naravnane javne službe in čistejše in prijetnejše okolje.

Zdravja ljudi prav tako ne moremo ločiti od zdravega in varnega okolja. Varovanje okolja in naravnih virov je naloga vsakega od nas, lokalnih skupnosti in držav ter spada med globalne cilje. Ker so se vzorci življenja ljudi, tako na delovnem mestu kot v prostem času, bistveno spremenili, spadajo v promocijo zdravja tudi prizadevanja, da bi bila delovno in življenjsko okolje varna, spodbujajoča in zadovoljujoča.

Definicija promocije zdravja se nanaša na pristop k promociji zdravja in ne toliko na aktivnosti, ki niso povsem specifične za promocijo zdravja. Anderson

je prvi predlagal definicijo, ki jo je usvojila in predlagala WHO in vsebuje osnovna načela:

- promocija zdravja velja za celotno populacijo in ne le za skupine, ki so izpostavljene tveganju,
- usmerjena je v aktivnosti za vzdrževanja zdravja,
- potrebuje učinkovito in zelo konkretno sodelovanje ljudi, na katere se nanaša,
- nanaša se na področje sociale, politike in javne blaginje in ni medicinska aktivnost.

Odgovornost za zdravje prebivalstva zato ni več zgolj stvar zdravstva, temveč je porazdeljena med posameznike, ki so dolžni aktivno skrbeti za svoje zdravje na eni strani, po drugi strani pa med vsa področja družbe, ki ima bistven vpliv na zdravje prebivalstva. V skladu s prevzemanjem večje odgovornosti posameznikov za zdravje in poleg odgovornosti skupnosti, ki mora zagotoviti pogoje za uveljavljanje bolj zdravega okolja in zdravja ljudi, skuša nova dejavnost pospeševanja zdravja z usklajeno aktivnostjo zagovarjanja in zastopanja interesov, posredovanja in usposabljanja za zdravje doseči:

- maksimalno izboljšanje sposobnosti ljudi za uresničevanje lastnih telesnih, duševnih in družbenih zmogljivosti ter jih usposobiti, da lahko živijo družbeno bogato in zadovoljivo življenje;
- zagotovitev takih naravnih, delovnih, bivalnih in socialnih razmer, ob katerih bo možna izbira za zdravje najpomembnejših odločitev.

V tem smislu lahko dejavnost pospeševanja zdravja opredelimo kot kombinacijo vzgojnih, družbenih, političnih in medijsko-informacijskih aktivnosti za zagotavljanje pogojev in možnosti za posameznikovo zdravo izbiro. Poglavitna pozornost dejavnosti pospeševanja zdravja je zato usmerjena v vzpostavitev politike zdravja – oblikovanje integralno povezane javne politike različnih področij s ciljem izboljšati zdravje v skupnosti z:

- ustvarjanjem spodbudnega okolja – tudi delovnega (oblikovanje takih ekosocialnih razmer, ki bodo omogočale ohranjanje dobrega zdravja);
- zagotovitvijo sodelovanja skupnosti (organiziranih skupnosti in posameznikov pri snovanju politike in akcij za boljše okolje in zdravje);
- razširjanjem osebnih veščin (potrebni za reševa-

nje problemov, povezanih z zdravjem) in - podpora preusmeritvi zdravstvene službe k preprečevanju bolezni in pospeševanju zdravja (in ne le zgolj k zdravljenju).

Promocija zdravja uveljavlja ekološki pristop k zagotavljanju zdravja. Zdravje in dobro počutje obravnava kot medsebojni vpliv bioloških, osebnih, družbenih dejavnikov in dejavnikov okolja. Spodbuda za tak pristop mora biti sistemska. Prebivalci so aktivni udeleženci promocije zdravja. Začeti moramo pri temeljih. Vse ljudi moramo spodbujati, da se aktivno vključujejo v izboljševanje svojega zdravja in dobrega počutja. Ta strategija ima jasen razlog: izvor zagonske energije za izboljševanje direktnega nadzora nad vsakim posameznikom je posameznik sam, to naj počne zavestno, postane naj del njegovega vsakodnevnega življenja.

Promocija zdravja se odvija na vseh nivojih in področjih v družbi. Smiselno je, da se usmerimo na tista področja in dele družbe, kjer imajo ti projekti neki učinek, tudi v smislu povrnitve vloženi sredstev. Ker pa predstavlja globalno kulturno revolucijo, je treba v promocijo zdravja vložiti res velike napore in spodbujati spremembe idej, navad in zakonov, ki vodijo našo družbo. Pri tem ima najpomembnejšo vlogo komunikacija z javnostjo kot prva pot za predstavitev novega, bolj naprednega modela življenjskih navad.

### Promocija zdravja v delovnem okolju

Izvajanje promocije zdravja na delovnem mestu je enostavnejše, saj imamo opravka s skupino prebivalcev, ki jo družijo veliko skupnih imenovalcev. Lažje je opredeliti ekonomski učinek promocije zdravja in oceno rentabilnosti vlaganja dodatnih sredstev v izboljšanje zdravja delavcev preko kazalnikov zdravstvenega stanja delavcev, ki so dobro definirani in jih v naši državi nekaj tudi zbiramo (npr. bolniški dopust). Taka promocija zdravja mora biti vedno usmerjena v potrebe skupine delavcev, ki jim je namenjena. Vanjo morajo biti poleg vodstva vključeni tudi delavski svet, sindikat in predvsem tudi delavci sami. Pomembno je, da se delavci poistovetijo z načeli promocije zdravja in programov v njihovem

podjetju ter da je temeljita in da poseže na vsa področja, ki se ob analizi pokažejo kot pomembna. Vanjo naj bodo torej vključujejo različni (ne le zdravstveni) strokovnjaki. Biti mora učinkovita in ekonomsko koristna. Sposobni moramo biti dokazati, da so naša priporočila in programi dosegli cilje, in to na ekonomsko najbolj racionalen način.

Promocija zdravja na delovnem mestu je integriran pristop k delovnemu mestu; je kombinacija promocije zdravja v celoti in dobrega počutja z bolj tradicionalnim pristopom k ohranjanju zdravja in varnosti na delovnem mestu. Zato ima naslednje posebnosti:

- nanaša se na vse skupine delavcev,
- usmerjena je v zdravje in ne v bolezen,
- usmerjena je na področja, za katera vemo, da so v smislu vzdrževanja zdravja problematična,
- za svoje uresničevanje uporablja zelo različne, vendar komplementarne metode,
- pomembno je aktivno sodelovanje delavcev,
- to ni primarno medicinska dejavnost, ampak mora biti del organizacije delovnega procesa in delovnih razmer v podjetju.

Da bi poenotili pristop in osnovna načela na področju promocije zdravja na delovnem mestu v državah EU, je bila leta 1997 v Luksemburgu sprejeta luksemburška deklaracija o promociji zdravja na delovnem mestu. Promocijo zdravja v delovnem okolju opredeljuje kot rezultat skupnih naporov delodajalcev, delavcev in družbe v izboljševanju zdravja in dobrobiti delavcev.

Cilj »zdravi ljudje v zdravem podjetju« je moč doseči le, če se držimo naslednjih vodil:

1. vsi zaposleni morajo biti vključeni – **sodelovanje**,
2. promocija zdravja v delovnem okolju mora biti vključena v vse pomembne odločitve v podjetju na vseh področjih organizacije – **vključevanje**,
3. vsi ukrepi in programi v okviru promocije zdravja v delovnem okolju morajo biti oblikovani po načelu »reševanja problemov« (najprej je potrebna analiza potreb, oblikovanje prednostne liste, načrtovanje, vgrajevanje, stalna kontrola in ovrednotenje – **projektno vodenje**),
4. promocija zdravja v delovnem okolju vključuje

aktivnosti, usmerjene v posameznika in na okolje iz različnih smeri (To je kombinirana strategija zmanjševanja tveganja, razvoja zaščitnih dejavnikov in potencialov zdravja – **vsestranskost**).

Delovno mesto na različne načine vpliva na zdravje delavcev. Delo jim lahko škoduje zaradi obremenitev in škodljivosti na delovnih mestih, zaradi nezadostnega znanja in veščin za opravljanje dela ali zaradi pomanjkanja medsebojnega sodelovanja s sodelavci. Po drugi strani pa je delo lahko vir osebnega razvoja in zvišanja osebnih znanj in veščin.

Upravljanje zdravja na delovnem mestu obsega optimizacijo organizacije dela in okolja, promocijo dejavnega sodelovanja vseh vpletenih in podporo za razvoj osebja. Usmerjeno je tako v zdravo oblikovanje poteka dela kot v spodbude za z zdravjem povezano odgovorno vedenje delavcev. Na ta način se okrepi vse možnosti za zdravje v podjetju oziroma organizaciji (ustanovi) in promovira ustvarjalne možnosti in obvezo zaposlenih.

Promocija zdravja na delovnem mestu je zato globalno kombinacija dveh strategij:

- večanja znanja in veščin posameznika, da se bolje in uspešneje zoperstavlja obremenitvam in škodljivostim v delovnem in domačem ter širšem okolju in
- optimalne ureditve delovnega, družbenega ter naravnega okolja tako, da se zmanjša tveganje zaradi obremenitev in škodljivosti.

Vedno mora biti usmerjena v tiste težave, ki jih imajo delavci v podjetju, in proti tistim obremenitvam in škodljivostim, ki jih delavci občutijo kot težavo in kot take tudi ocenimo v analizi tveganja.

V promocijo zdravja vključimo teme o zdravem prehranjevanju, preprečevanju stresa, preprečevanju poškodb na delu in tudi izven delovnega časa, škodljivi rabi alkohola in drugih psihotropnih snovi in številnih drugih temah, ki so pomembne za zdravje ljudi. Vse raziskave kažejo, da so ljudje z nižjo izobrazbo več na bolniškem dopustu in je njihovo zdravje navadno slabše, vendar ne vedno v povezavi z večjimi obremenitvami na delovnih mestih. Redko sami segajo po zdravstvenovzgojnih gradivi, zato je treba izkoristiti vsako priložnost, da se jim razloži pomen

določenih življenjskih navad in razvad, ki posebej usodno vplivajo na kvaliteto njihovega življenja.

Zaradi te ekstenzivne definicije mora biti promocija zdravja del aktivnosti vseh, ki delujejo na delovnih mestih.

Promocija zdravja v delovnem okolju vpliva na številne dejavnike, ki izhajajo iz delovnih razmer in lahko vplivajo na zdravje delavcev:

- postavlja delavce v ospredje kot pogoj za uspeh podjetja in ne kot strošek delodajalca,
- s spremembo kulture in principov vodenja vzpostavlja sodelovanje delavcev in spodbuja motivacijo in odgovornost zaposlenih,
- uvaja tak način organizacije dela, ki zagotavlja ravnotežje med zahtevami dela, lastno kontrolo nad delom in ravno izobrazbe ter potrebno družbeno podporo,
- intenzivno povezuje promocijo zdravja v delovnem okolju s kadrovsko politiko,
- vpliva na koncept delovanja službe za varnost in zdravje pri delu.

Promocija zdravja v delovnem okolju mora biti vedno večsektorska in multidisciplinarna, da bi lahko bila uspešna, in vsi glavni akterji morajo trdno zaupati vanjo.

Te cilje lahko dosežemo tako,

- da izboljšujemo organizacijo dela in delovno okolje,
- da spodbujamo delavce, da aktivno sodelujejo,
- da podpiramo osebni razvoj delavcev.

Prednosti promocije zdravja v delovnem okolju so očitne in se kažejo z dolgoročnim zniževanjem kazalcev negativnega zdravja (bolniškega dopusta, poškodb pri delu, invalidnosti ...), večjo motivacijo zaposlenih in izboljšanim delovnim ozračjem. Posledica je večja fleksibilnost, bolj odprta komunikacija in večja pripravljenost sodelovati v podjetjih. Promocija zdravja v podjetjih vodi do večje dodane vrednosti na ta način, da prispeva k večji kakovosti izdelkov in storitev, večji inovativnosti in ustvarjalnosti in do večje delovne storilnosti. Promocija zdravja pri delu je tudi dejavnik prestiža, saj prispeva k javni podobi podjetja.

Promocija zdravja v delovnem okolju najprej pokaže

svojo učinkovitost in cost-benefit, v zmanjševanju zdravstveno upravičene odsotnosti z dela in povečevanju produktivnosti. To je logična posledica bolj zdrave in motivirane delovne sile, višje morale in izboljšanih delovnih razmer.

Prednosti programov promocije zdravja na delovnem mestu so naslednje:

- večina odraslih ljudi preživi večino svojega časa na delovnih mestih,
- delavci oblikujejo tudi mnenja neaktivnega dela prebivalstva,
- stopnja sodelovanja v promociji zdravja na delovnih mestih je višja kot kjer koli drugje,
- v Evropi je delovno okolje večinoma urejeno z zakoni, treba jim je le dodati določene nove praktične smernice,
- na delovnih mestih so prisotne vse socialne kategorije, zato jim lahko zagotovimo enake možnosti in enakopravnost,
- večino stroškov promocije zdravja na delovnem mestu in izobraževalne aktivnosti financirajo delodajalci,
- delavci določene cilje lažje dosežejo skupaj, kot bi jih dosegel vsak sam,
- podjetja vidijo pozitivne učinke ne le v zvečani produktivnosti delavcev, ampak s promocijo zdravja na delovnih mestih tudi izboljšujejo svoj ugled v javnosti,
- sindikati pridobivajo ugled, saj je zdravje in dobro počutje delavcev prvi cilj v strategiji sindikatov,
- skupnosti, v katerih delavci živijo, bolje napredujejo.

Nov izziv v promociji zdravja v delovnem okolju predstavljajo predvsem:

- časovni pritiski,
- stres,
- uskladitev zahtev na delovnih mestih in zasebnega življenja zaposlenih.

Zdravstveni problemi ne bodo izginili, tudi zmanjšali se ne bodo, le narava zdravstvenih težav se bo spremenila. Monovzročnost, monomehanizme in monoizhodišča zamenjujejo polistanja, ki so za obravnavo še bolj zahtevna.

Ugotavljamo, da nismo dovolj zahtevni do ostalih

segmentov družbe, da bi se konstruktivno vključevali v sklop potrebnih dejavnosti. Specialisti medicine dela namreč ne moremo biti učinkoviti brez podpore drugih segmentov družbe.

Poleg zahtev po znanju med izpostavljenostjo in posledicami bomo morali izvajalci promocije zdravja v delovnem okolju postati tudi servis za promocijske dejavnosti na svojem področju.

Spremenile so se vrednote v svetu nasploh, v celotni medicinski stroki, posebej pa v medicini dela, ki mora tesno slediti spremembam v družbi in ekonomiji.

### **Program (izvedba) promocije zdravja v delovnem okolju**

Delovno mesto je v najširšem smislu tudi bivalno okolje velike večine aktivnega prebivalstva. V delovnem okolju preživijo delavci večino ur dneva, s sodelavci preživijo v povprečju več časa kot s člani svoje družine. Velikokrat si v tem okolju izberejo tudi svoje prijatelje in znance. Ker je aktivna populacija posebno v prvih letih zaposlitve razmeroma zdrava in zato ne obiskuje zdravstvenih ustanov, obenem pa si dokončno oblikuje tudi svoj življenjski stil, je izredno pomembno, da bi obstajale poti za promoviranje zdravega načina življenja na delovnem mestu. Promocija zdravja na delovnem mestu posega na vsa področja človekovega življenja: na njegovo fizično in psihično dobro počutje, njegovo obnašanje in navade in posredno tudi na njegov socialno-ekonomski status. Najprej se je treba spopasti s tistimi problemi v zdravstvenem stanju delavcev, ki so najbolj obremenjujoči tako za delavce kot tudi za delodajalce in zdravstveno službo. Do okvar zdravja na delovnem mestu prihaja zaradi škodljivosti in obremenitev, ki na njem nastopajo, bodisi zato, ker delavci niso dovolj poučeni o varnem in zdravem delu, bodisi zaradi slabih odnosov s sodelavci in predpostavljanimi.

Ker je »tarčna« populacija dobro definirana, je tudi lažje izbrati tiste kazalce negativnega zdravja, ki bi nam služili kot parametri za načrtovanje preventivnih dejavnosti kot tudi za ocenjevanje uspešnosti

intervencij tako na nacionalnem kot na lokalnem nivoju.

Program promocije zdravja v delovnem okolju

1.0 Na nacionalnem nivoju se zbirajo naslednji podatki, ki so tudi kazalniki negativnega zdravja:

- podatki o dejavnosti medicine dela;
- podatki o začasni odsotnosti z dela zaradi bolezni, poškodb in drugih zdravstvenih vzrokov;
- podatki o poškodbah pri delu (tudi smrtnih);
- podatki o poklicnih boleznih;
- podatki o delovnih invalidih.

1.1 Na nivoju podjetja dopolnimo te podatke s poročili o opravljenih preventivnih zdravstvenih pregledih in podatki ter analizami ocen tveganja (obremenitev, škodljivosti in tveganja delovnega okolja), podatki ekološkega, biološkega in epidemiološkega monitoringa ter podatki nacionalnih statistik in statistik po »strokah« ...

1.2 Na podlagi teh in ostalih podatkov določimo specifičen zdravstveni problem (ali več njih) oziroma njegovo povezanost z zdravjem, razloge, zaradi katerih smo se zanj odločili, in katere cilje v zvezi s problemom želimo doseči. Ugotoviti je treba, kaj ta problem določa in če nanj vpliva obnašanje ljudi ter kaj določa to obnašanje (kognitivni dejavniki, dejavniki okolja, demografski dejavniki ...).

2.0 Naslednja stopnja je opredelitev ciljne skupine, v kateri bomo poskušali spremeniti vedenje in koliko časa bo program promocije trajal.

3.0 Sledi določitev kratkoročnih in dolgoročnih ciljev programa.

Sprememba obnašanja v ciljni skupini je prav tako kot program stopenjski proces in obsega pozornost in razumevanje problema, nato spremembo stališč, namero in spremembo obnašanja ter slednjič stabilizacijo novega načina obnašanja (življenja).

4.0 Poleg naštetih mora program promocije zdravja vsebovati še metode dela, pripravo izvajalcev (izo-

braževanje), organizacijo programa (nosilci, prostor, čas ...) in finančno oceno (cena izvajalcev, materialni stroški ...).

Izvedba promocije zdravja v delovnem okolju

A) V prvi fazi torej izvedemo oceno stanja in potreb – ugotavljamo in ocenjujemo potrebe posameznikov v zvezi z zdravjem in vire, ki so nam na voljo (financiranje, sponzorstvo, čas, ljudje, oprema, gradiva ...). Oceno trenutnega stanja v podjetju lahko naredimo na podlagi spremljanja zdravstvenega stanja zaposlenih (poročila o preventivnih zdravstvenih pregledih, bolniškem dopustu, poškodbah pri delu, invalidiziranju ...) ali s priložnostnimi anketami, ki jih pripravimo prav v ta namen (ocena obremenitev na delu, ocena zdravstvenega stanja, življenjskega sloga ...).

B) Sledi priprava načrta, pred katerim moramo pridobiti široko soglasje vodstva in zaposlenih. Treba je predstaviti program, njegovo vsebino, koristi, metode evalvacije in ciljne skupine ter nabor sodelujočih. Program naj bi obsegal:

- cilje programa promocije zdravja,
- aktivnosti, ki se bodo izvajale,
- določitev ciljne skupine za posamezen del programa,
- viri sredstev za izvedbo programa,
- odgovorne osebe programa,
- časovno strukturiranost programa.

C) V programu je treba zagotoviti sodelovanje vseh segmentov podjetja, še posebej predstavnikov menedžmenta, delavcev, službe varstva pri delu in pooblaščenega zdravnika, ki nista neposredna nosilca, pač pa sodelujeta bolj kot svetovalec in podpornik.

D) Izvedba ali implementacija programa promocije zdravja mora k sodelovanju pritegniti čim večje število zaposlenih, ob tem pa mora ves čas zagotavljati usklajeno delovanje vseh sodelujočih, urnikov, opreme in gradiva (koordinacija). Pri tem je najpomembnejši vodja, ki skrbi za ozaveščanje delavcev, material in ustrezno izvedbo (strateški menedžer,

organizator, psiholog, kadrovik ...), in izvajalec programa (npr. zdravnik, športni trener, dietetik ...).

E) V fazi ocenjevanja programa zbiramo podatke o poteku aktivnosti in rezultatih oziroma učinkovitosti programa (ali in v kakšni meri so bili doseženi zastavljeni cilji). Možni indikatorji so lahko število sodelujočih, zadovoljstvo, poraba sredstev, kolikšen del originalnega načrta je bil dejansko uresničen, finančni stroški – koristi, spremembe vedenja zaposlenih, spremembe na delovnih mestih, sprememba vzdušja med zaposlenimi in ne nazadnje sprememba zdravstvenega in ostalega absentizma, zmanjšanje poškodb na delu ...

F) Na osnovi podatkov, dobljenih z evalvacijo, se v tej fazi izvaja modifikacija osnovnega načrta, ki je tako kot njegova priprava participativen proces, v katerem sodelujejo vsi ključni dejavniki delovnega okolja. Ob tem so še zlasti pomembne pripombe ciljne skupine delavcev.

G) Zato, ker do izvedbe ne bo prišlo, če projekt ni sestavni del politike vodenja oziroma njegovih strateških planov, je zelo pomembno, da pred začetkom izvajanja osnujemo delovno skupino za promocijo zdravja, ki naj jo sestavljajo:

- oseba, ki sprejema glavne odločitve v podjetju,
- pooblaščen zdravnik,
- strokovni sodelavec za varnost in zdravje pri delu,
- svetovalec za kadre,
- komunikolog ali psiholog dela in
- drugi strokovnjaki glede na specifičnost problematike, ki jo želimo v programu promocije zdravja izpostaviti.

Namen skupine je, da definira politiko podjetja za vsa področja promocije zdravja, da na osnovi objektivnih podatkov posnetka stanja analizira rezultate, da vodi in usmerja program promocije zdravja in da ga v periodičnih časovnih mejnikih tudi ustrezno oceni.

V posameznih oddelkih, še posebej tam, kjer so postavljeni kazalci negativnega zdravja bolj kritični ali pa so delavci glede na ugotovitve ocene tveganja

bolj ogroženi, bi bilo smiselno ustanoviti t. i. zdravstvene krožke ali klube za zdravje, ki jih sestavljajo delavci (manjše skupine), član sindikata, vodja oddelka, pooblaščen zdravnik in strokovni sodelavec za področje varnosti in zdravja pri delu. Gre za začasne delovne skupine, ki jih ustanovimo z namenom, da ugotovimo morebitne vzroke zdravstvenih težav zaposlenih in sprejemamo predloge za njihovo odpravljanje ter izboljševanje zdravja in zadovoljstva zaposlenih.

Za delavce, ki so pogosto ali dalj časa odsotni z dela zaradi bolezni ali poškodb, je smiselno uvesti t. i. rehabilitacijske pogovore, ki jih lahko vodi član krožka, delovne skupine ali pa nadrejeni posameznega delavca. Njihov namen je v prvi vrsti ugotoviti morebitno povezanost med boleznijo in okoliščinami v delovnem okolju in na pozitiven in konstruktiven način poskušati ponovno vpeljati takega delavca v delovni proces.

### **Zdravo prehranjevanje v promociji zdravja**

Dobro znan pregovor "Prazna vreča ne stoji pokonci" temelji na ljudski izkušnji, da slabo prehranjen oziroma lačen in žejen človek ni sposoben delati, misliti, čustvovati. Že občutek lakote in žeje, še brez objektivnih znakov pomanjkanja hranil, zmanjša delovno sposobnost in voljo do dela. Dolgotrajna lakota in žeja oziroma dolgotrajno pomanjkanje hranil pa tako ohromi delovanje organizma, da človek samo še živetari. Hujše pomanjkanje lahko pripelje celo do nezavesti in smrti. Po drugi strani prevelika nasičenost organizma s hranili, bodisi zaradi dolgotrajne preobilne prehrane ali take enkratne, ki povzroči energijsko in hranilno prenahanjenost in hiperhidracijo, prav tako zmanjšuje psihofizično kondicijo. Enake so posledice degenerativnih in presnovnih obolenj, ki jih lahko povzročata kronična prenahanjenost. Poleg energijske in hranilno neuravnotežene prehrane je pomembno tudi hranilno razmerje med energijskimi hranili v dnevni prehrani in energijsko gostoto.

Uravnotežena prehrana mora zagotoviti organizmu ustrezno količinsko in kakovostno odmerjeno prehrano.

Pravilno prehranjevanje je kot del zdravega življenjskega sloga eden bistvenih dejavnikov dobrega zdravja in počutja ter boljše delovne storilnosti delavcev. Ustrezno urejena prehrana pa je tudi eden od pomembnih dejavnikov zadovoljstva, ki na lestvici zadovoljstva dolgoročno deluje celo močneje kot na lestvici življenjskih stroškov.

Obilen obrok hrane pred delom, zajtrk, in polnovreden obrok hrane po delu, pozno kosilo, ter še ustrezen večerni obrok hrane je priporočen zdrav dnevni način prehrane, ki zahteva med delovnim časom le manjši, a kakovosten obrok hrane, malico ali »kosilce« z ne več kot 15 do okoli 30 % dnevnih energijskih potreb delavca. Tako »majhne« obroke hrane pa nekateri delavci odklanjajo, ker je njihov dnevni način prehrane hranilno in energijsko pomanjkljiv.

Seveda pa se moramo zavedati, da zdravo prehranjevanje ni odvisno samo od delavca, temveč od številnih okoljskih dejavnikov, ki lahko spremenijo ne samo prehransko miselnost delavcev, ampak tudi življenjski slog delavca.

Razpoložljive raziskave o načinu prehranjevanja kažejo, da je prehrana slovenskega prebivalstva nezdrava. Povprečni prebivalec Slovenije ne zaužije priporočenega števila dnevnih obrokov, ritem oziroma način prehranjevanja je neustrezen, energijska vrednost zaužitih obrokov je previsoka, zaužije preveč skupnih in nasičenih maščob, na jedilnikih je premalo sadja in zelenjave ter posledično premalo prehranskih vlaknin.

Pomemben problem prehranjevanja odraslih je izpuščanje zajtrka, neustrezni časovni presledki med obroki, premalo sadja in zelenjave v prehrani, neredni obroki, pogosto uživanje nekakovostnih maščob, preveliko uživanje soli ter pogosto uživanje mastnih, nekvalitetnih mesnih izdelkov.

Prehrano delavcev na delovnem mestu ureja področni Zakon o delovnih razmerjih (Uradni list RS, št. 42-2006/2002), ki določa, da mora:

– delodajalec izplačati delavcu nadomestilo za stroške prehrane ob mesečnem dohodku,

– delodajalec zagotoviti delavcu obvezen čas odmora za prehrano.

Pomanjkljivost področne zakonodaje je, da delodajalec stroške prehrane delavcu izplača ob plači, ta pa se zato odpove rednemu obroku med delom. Ker se v zadnjih letih delovni čas razteguje čez cel dan, delavci izpustijo edini obrok, ki bi ga sicer zaužili med delovnim časom. Drug, še pogostejši problem pa je, da delavec doma ne zajtrkuje, med delovnim časom pa zaužije preobilen in kakovostno ter hranilno neustrezen obrok hrane, ki zniža delovno storilnost in negativno vpliva na zdravje v daljšem časovnem obdobju. Sodobne smernice za zdravo prehranjevanje bodo zagotovile načrtovanje in pripravo obrokov, ki bodo ustrezali energijskim in hranilnim potrebam posameznih skupin delavcev glede na delo, ki ga opravljajo.

V resoluciji o nacionalnem programu varnosti in zdravja pri delu (Uradni list RS, št. 126/2003) je zapiisan sodoben koncept varnosti pri delu, ki opredeljuje pojem varnosti pri delu glede na varnost in ohranitev zdravja in zadovoljstva pri delu oziroma celo dejavnosti za izboljšanje zdravja (zdrava prehrana, rekreacija, aktiven oddih, učenje zdravega načina življenja pri delu in v prostem času). V omenjeni resoluciji je zapisano, da je treba posebno pozornost posvetiti tudi obveščanju, vzgoji in ozaveščenosti delavcev in predvsem delodajalcev in vseh vpletenih v politiko zdravja in varnosti pri delu (zunajzavodske obveznosti). Zdravje delavcev je povezano z njihovo delazmožnostjo, zato športna rekreacija, zdrav način življenja in zdrava prehrana postajajo sestavni del vodenja nekega podjetja.

Delovna mesta glede na stopnjo fizičnega napora lahko glede na energetske porabe med delom razdelimo v več skupin. Po podatkih Statističnega urada Republike Slovenije je v naši državi registriranih več kot 1000 različnih vrst poklicev, katerih razvrstitev pa temelji na vrsti dejavnosti in poklicu, pridobljenem z uradnim izobraževalnim sistemom. Brez poznavanja posameznega delovnega mesta, ki ga neki delavec opravlja, in samo na podlagi te razvrstitve pa je nemogoče objektivno opredeliti težavnost

njegovega dela ali energijsko porabo pri njegovem delu. Delovne naloge se namreč od delovnega mesta do delovnega mesta zelo razlikujejo, čeprav jih opravljata delavca z istim poklicem.

Energijska vrednost obroka, ki naj bi ga posamezen delavec dobil med delom, se lahko spreminja tudi odvisno od tega, kakšno je njegovo stanje prehranjenosti. Če gre za čezmerno prehranjenega delavca, ki opravlja srednje težko delo, mu priporočimo, da si izbere obrok za delavce, ki opravljajo lahka dela, in nasprotno, če je njegova prehranjenost prenizka (kar je redko), svetujemo, da zaužije obrok, namenjen delavcem, ki opravljajo težka dela.

Povprečne fiziološke potrebe moramo praviloma nadomestiti v skladu z dnevnim, tedenskim ali mesečnim biološkim – fiziološkim ritmom prehrane. Neusklajenost med omenjenimi biološkimi ritmi prehrane in socialnim ritmom prehrane pa lahko vpliva na zdravje in storilnost delavca.

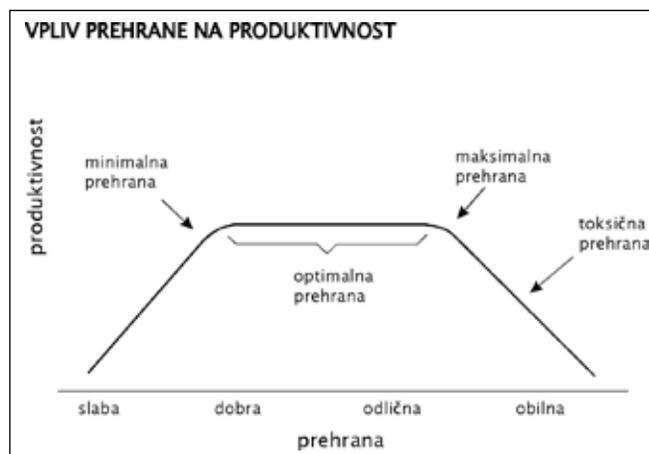
Pri nas se zelo pogosto dogaja, da delavec zaužije med delom do 50 odstotkov vse potrebne energije na dan samo za malico oziroma na dan zaužije le dva dnevna obroka: malico v službi in kosilo (večerjo) doma po delu. Ta malica zamenjuje večjemu številu naših delavcev zajtrk, malico in celo kosilo. Večina delavcev po obilni opoldanski malici zaužije še en obilen obrok hrane v poznem popoldanskem času. Tisti delavci, ki zjutraj ne zajtrkujejo, do take obilne malice slabo delajo, ker so lačni, po izredno obilnem obroku hrane pa prav tako ne morejo, ker so presiti (težko dihanje, utrujenost, zmanjšana koncentracija za delo itd.).

Osnovna prehrana delavca predstavlja tiste energijske in tudi esencialne hranilne potrebe, ki jih vse energijske skupine delavcev potrebujejo ob lahkem sedečem delu. Fiziološki cilj dopolnilne prehrane pa je nadomestiti energijsko porabo med delom.

Na produktivnost vpliva:

a) **stanje prehranjenosti** (seveda tudi zdravstveno stanje, motivacija itd.); energijsko in hranilno uravnotežena prehrana – pomembna so tako energijska, esencialna kot tudi balastna hranila;

b) **režim prehrane** (vpliv števila obrokov na pro-



duktivnost, več kot trije obroki zvišujejo produktivnost);

c) **vrsta prehrane:** hranilna razmerja, živilska razmerja.

## Priporočila zdravega prehranjevanja za delavce

Obilne obroke hrane mora delavec zaužiti, kadar (telesno ali duševno) ne dela, denimo za zajtrk, pred delom, in kosilo po delovnem času, vmes med delovnim časom pa naj zaužije malico. Le tak način prehrane vpliva na boljšo delovno storilnost, počutje, zdravje, seveda le, če delavec zdravo zajtrkuje in ima po delovnem času prav tako polnovreden obrok.

Pri naših prehranjevalnih navadah poznamo predvsem tri glavne obroke hrane: zajtrk, kosilo, večerjo in še dva oziroma tri dopolnilne ali premostitvene obroke hrane, ki lahko podaljšajo čas med glavnimi obroki.

Čas med glavnimi (polnovrednimi) obroki hrane zlasti za odrasle osebe je okvirno od tri do pet ur, izjemoma pa tudi več, če umestimo v dnevni jedilnik malico kot premostitveni obrok hrane. Kot dopolnilni obrok hrane pa je lahko tudi v časovnem presledku tri do pet ur.

Če delavec zajtrkuje (doma) med 6. in 7. uro zjutraj, lahko ima malico najpozneje med 11. in 12. uro dopoldan, kosilo pa doma med 16. in 17. uro. V večernih urah med 19. in 22. uro pa lahko zaužije še manjši obrok hrane.

Če delavec začne službo ob 9. uri in zajtrkuje doma, lahko ima opoldansko »kosilce« ali malico med 12. in 14. uro in večerjo doma, denimo ob 19. uri.

Po kakovosti malici lahko ločimo tri oblike malic, ki

imajo različne namene; mogoče pa so tudi razne kombinacije.

Prva oblika malice je dopolnilna malica, ki praviloma po kakovosti in količini dopolnjuje nepopoln zajtrk. Denimo, če zajtrk ne vsebuje sadja, ga lahko ponudimo za malico. Za malico pa lahko ponudimo tudi samo energijska živila (pri energijski dopolnitvi), denimo kruh z namazom ali brez njega, pecivo ali samo košček čokolade. Tak obrok lahko dopolnjuje še sadje oziroma beljakovinsko živilo (npr. kruh, jogurt, jabolko ipd.).

Premositvena malica lahko samo omili lakoto med zelo dolgimi časovnimi premori med glavnimi obroki hrane, npr. zajtrkom in kosilom. Premositvena malica je lahko samo energijski obrok, še bolj pa manjši kompletni obrok hrane, ki delavcu ponudi energijska in še esencialna hranila.

Kompletni obrok hrane za malico je obrok hrane z vsemi pomembnimi živili (glej naslednje poglavje) in lahko tudi večjega obsega, denimo od 25 do 35 odstotkov dnevne energije.

Nočni obrok hrane lahko vsebuje tudi okoli 25 odstotkov ali več dnevne energije in lahko vsebuje kompletni obrok hrane z obveznim toplim napitkom (ali samo hrano) v zimskem času ali hladnem okolju.

### Zmanjševanje čezmerne telesne mase

V domačih raziskavah je ugotovljeno, da je le 32 odstotkov odraslih Slovencev zadostno telesno dejavnih (vsaj 30 minut časa dnevno za telesno dejavnost), kar 16 odstotkov odraslih pa je popolnoma telesno neaktivnih. Ne zadostna telesna dejavnost je eden izmed najpomembnejših dejavnikov nezdravega življenjskega sloga in spada med ključne v procesih nastanka, napredovanja in pojavljanja zapletov kroničnih nenalezljivih bolezni. Poleg tega da prispeva k urejanju telesne mase in posledično boljšemu zdravju (zmanjšuje tveganje za bolezni srca in ožilja), ima tudi pozitiven učinek na telesno pripravljenost zaposlenih in preventivo pred mišično-kostnimi in duševnimi boleznimi.

Neustrezna telesna dejavnost ob neustreznih prehranjevalnih navadah pa je pomemben dejavnik prevelike telesne mase.

Med odraslimi prebivalci Slovenije je 39,6 odstotka čezmerno prehranjenih (indeks telesne mase = telesna masa (kg)/telesna višina (m)<sup>2</sup> od 25,9 do 29,9), debelih pa 15,0 odstotkov (indeks telesne mase 30,0 in več), skupaj torej 54,6 odstotka. Debelost zveča obolevnost zaradi različnih kroničnih nenalezljivih bolezni in velja po pogostnosti za kajenjem za drugi odstranljivi vzrok prezgodnje umrljivosti pri odraslih. Čezmerna telesna masa, predvsem pa debelost sta povezani s številnimi drugimi kroničnimi boleznimi: povišanim krvnim tlakom, motnjami in boleznimi presnove lipidov in sladkorno boleznijo tipa 2, srčno-žilnimi in možgansko-žilnimi boleznimi, različnimi oblikami rakavih obolenj (kolon, dojka, endometrij, žolčnik) in drugimi boleznimi (žolčni kamni, osteoartritoza, neredna menstruacija, psihološke motnje ...). Zaradi čezmerne telesne mase se počutimo neudobno, manj »lepi« smo, prav gotovo tudi manj zdravi. Glavni zdravstveni problemi izhajajo iz pretiranih količin hrane v prehranjevanju, zato je skoraj četrtnina prebivalcev razvitega zahodnega sveta predebelih (prav tako pa bi tudi skoraj četrtnina prebivalcev rada shujšala). Prav nič čudno ni, da je ponudba knjig in različnih krajših prispevkov v revijah o dietah z nasveti za hujšanje komaj še pregledna. Recepti in priporočila v njih so hudo različni in drug drugega izključujejo. Večina jih zagotavlja bliskovito hujšanje, ne da bi se morali pri hrani kakor koli omejevati. Povsem jasno je, da so taki nasveti in diete večinoma nezdravi in škodljivi. Pretirano velika ponudba kaže, da očitno ni idealne formule, ki bi bila preprosta in bi pomagala vsem obilnejšim ljudem enako. Debelost predstavlja gotovo določeno psihološko obremenitev. Debeli ljudje so pogosto stigmatizirani, obremenjeni pri telesnih dejavnostih, obenem pa predstavlja čezmerna telesna masa tudi razlog za skrajšanje pričakovane življenjske dobe. Povezava med debelostjo in smrtnostjo ima obliko J-krivulje, kar pomeni, da imajo tisti z izrazito povečano telesno maso tudi izredno visoko smrtnost, oni na spodnjem koncu krivulje pa le malo večjo, večinoma na račun spremljajočih bolezni. Visoka stopnja in naraščanje prevalence debelosti je najbolj razširjen problem zdravja v razvitih državah. Vsekakor je vzrokov

zanjo več, toda osnovni in najpomembnejši je neravnovesje med zaužito in porabljeno energijo. Telo porablja energijo za presnovo in delovanje organov (t. i. bazalna presnova, za katero potrebujemo od 1200 do 1800 kcal na dan) in za gibanje, se pravi telesno delo. Po eni strani prispeva k energijskemu neravnovesju prehrana, nepravilna po sestavi (preveč maščob, sladkorja, slaščic ...) in količini, po drugi pa skoraj vedno tudi pomanjkanje telesne dejavnosti. Dodatno k obojemu lahko prispevajo duševni dejavniki (npr. nezadovoljstvo s seboj, težave doma, na delu, stresne situacije, preobremenjenost z delom). Ljudje dostikrat jedo, ker želijo z užitki ob hranjenju nadomestiti marsikaj ali vse, za kar so oziroma naj bi bili v življenju prikrajšani.

Poleg najpomembnejših dejavnikov, tj. prehranskih navad in gibanja, na katere lahko vplivamo, so v razvoj čezmerne telesne mase in debelosti vpleteni še drugi, na katere vplivamo težje ali zgolj posredno, prek prvih dveh. Taki so predvsem dednost, debelost v otroštvu (število maščobnih celic) in posamezni prehodni dogodki (npr. nosečnost).

Hrana je namenjena predvsem rasti, razvoju in krepitvi organizma ter vzdrževanju in ohranjanju njegove funkcionalnosti. Hrana ni in ne sme biti sredstvo tolažbe, pomirilo v razburjenju, orožje proti stresu, blažilo za udarce usode in porok za udobje oziroma ugodje.

### Zaključek

Zdrav življenjski slog delavcev ima številne pozitivne »posledice« tako za delavce kot tudi za delodajalce in družbo v celoti. Ugotovili so, da:

- povečuje produktivnost zaposlenih pri delu,
- izboljšuje kakovost opravljenega dela,
- zmanjšuje stroške podjetja, povezane z bolniškimi in drugimi izostanki, nezgodami pri delu,
- zmanjšuje invalidnost in zgodnjo umrljivost,
- zmanjšuje izpad delovne populacije,
- izboljšuje ekonomski položaj podjetja,
- izboljšuje počutje delavcev, zmanjšuje fluktuacijo,
- povečuje ugled in konkurenčnost podjetja in
- je pomemben varovalni dejavnik pred številnimi kroničnimi boleznimi.

Celostna promocija zdravja v delovnem okolju je zato sinteza promocijskih aktivnosti kot posledica analize in zdravstvene ocene delovnega okolja (ocene tveganja, ki izpostavlja najpomembnejše obremenitve, škodljivosti in tveganja delovnega okolja: hrup, emisije, neustrezno toplotno okolje, dvigovne bremen, ki izhajajo tudi iz kazalcev negativnega zdravja – bolniškega dopusta, invalidnosti, poklicnih bolezni, poškodb pri delu ...) in ostalih promocijskih aktivnosti, ki se izvajajo tudi izven delovnega okolja – zdrava prehrana, telesna (gibalna) dejavnost za krepitev zdravja, pomoč pri opuščanju kajenja, zmanjšano pitje alkohola, obvladovanje stresa ...

Za konec naj predstavim še 12 korakov do zdravega prehranjevanja, ki jih v svojih prehranskih priporočilih priporoča CINDI Slovenija:

1. uživajte v jedi;
2. jejte pestro hrano, ki naj bo pretežno rastlinskega izvora;
3. bodite vsak dan telesno dejavni in jejte toliko, da bo vaša telesna masa normalna;
4. večkrat na dan jejte kruh, žita, testenine, riž in krompir, najbolje pri vsakem obroku; izbirajte polnozrnat izdelke;
5. večkrat na dan (pri vsakem obroku) jejte veliko zelenjave in sadja;
6. jejte malo maščob in izdelkov, ki vsebujejo maščobe (npr. mesne izdelke, namaze ...); omejite količine zaužitega mesa in mesnih izdelkov, enkrat ali dvakrat na teden uvedite brezmesni dan;
7. vsak dan uživajte zmerne količine posnetega mleka in manj mastne mlečne izdelke;
8. redko uživajte slaščice in sladke pijače (sladkane sokove, gazirane pijače ...), za žejo pijte vodo (od 6 do 8 kozarcev na dan);
9. hrano solite čim manj in ne jejte že pripravljenih slanih jedi;
10. hrano pripravljajte na zdrav način in higiensko neoporečno, hrano dušite, kuhajte ali pecite, vendar ne cvrite, dodajte čim manj maščob, soli in sladkorja;
11. če pijete alkohol, ga pijte malo in ne vsak dan – moški ne več kot 2 enoti in ženske ne več kot 1 eno-

to na dan – ena enota je ali 1 dl vina ali 2,5 dl piva ali 03. dl žgane pijače (40 %);

12. zavedajte se, da je dojenje najustreznejši in zadosten vir prehrane dojenčkov do šestega meseca starosti.

### Priporočena literatura

Ministrstvo za zdravje RS: Smernice zdravega prehranjevanja delavcev v delovnih organizacijah, Ljubljana 2008.

Ministrstvo za zdravje RS: Praktikum jedilnikov zdravega prehranjevanja delavcev v delovnih organizacijah, Ljubljana 2008.

### Literatura

1. Maučec Zakotnik, J.: Telesna dejavnost, prehrana in regulacija telesne teže, Lepota gibanja, Društvo za srce 2000.

2. Bilban, M.: Medicina dela, ZVD 2000, 299–326.

3. Menden, E., Aign, W.: Prehrana za vitkost, DZS 1998.

4. SZO – Evropski urad – Preventiva v osnovnem zdravstvu, CINDI Slovenija, ZD Ljubljana, Ljubljana 1998.

5. Bulc, M.: Prekomerna telesna masa in telesna ne-dejavnost, Socialno medicinski vidiki debelosti, Inštitut za higieno MF Univerze v Ljubljani, Ljubljana 1999, 117–28.

6. Pokorn, D.: Gorivo za zmagovalce, Forma sedem, Ljubljana 1998.

7. Sušnik, J.: Ergonomska fiziologija, Didakta 1992.

8. Tadžer, I.: Opšta patološka fiziologija, Medicinska knjiga Beograd – Zagreb, 1976.

9. Ramovš, J.: Sto domačih zdravil za dušo in telo 1, Mohorjeva družba 1990.

10. Pokorn, D.: Prehrana, Kocijančič, A., Mrevlje, F.: Interna medicina, DZS, EWO, Ljubljana 1998, 518–544.

11. Keber, D.: Preventiva v interni medicini, 23. Tavčarjevi dnevi, MF Katedra za interno medicino, Ljubljana 1991.

12. Jovanovič, L., Milosavljevič, Ž.: Fiziologija rada i ergonomije, Inštitut za stručno usavršavanje i specializaciju zdravstvenih radnika, Beograd 1976.

13. Maučec Zakotnik, J.: Z gibanjem do zdravja, Ljubljana, CINDI Slovenija 2000.

14. Medved, R.: Sportska medicina, Jugoslovenska medicinska naklada, Zagreb 1987.

15. Žemva, A.: 10. evropski kongres o debelosti, ZZS – ISIS, avgust–september 2000, 31–26.

16. Čajevec, R., Malinar, R., Žitko Mastnak, M. Regeneracija. 10. dnevi Medicine športa Slovenije, Celje 2000, 1–4.

17. Maučec Zakotnik, J.: Čezmerna telesna teža in debelost. Prehrana – vir zdravja, Društvo za zdravje srca in ožilja Slovenije, Ljubljana 1997, 124–38.

18. Pokorn, D.: Vpliv prehrane na psihofizično sposobnost, MR, Ljubljana 1986, 25: 509–532.

19. Močnik, B. U.. Predlog načrta za program promocije zdravja na delovnem mestu v podjetju Kolektor, d. o. o., Specialistična naloga, UL MF Katedra za javno zdravje, Ljubljana 2004.

20. Pokorn, D. in sod.: Smernice zdravega prehranjevanja za delavce v delovnih organizacijah, CINDI Slovenija 2008.

21. Bilban, M.: Promocija zdravja za zmanjševanje zdravstvenega absentizma v Mercator, d. d., ZVD, Ljubljana 2008.

22. Zaletel, K. L., Maučec, Z. J., Fras, Z.: Tvegana vedenja, povezana z zdravjem in nekatera zdravstvena stanja pri odraslih prebivalcih Slovenije. UL MF Katedra za javno zdravje, CINDI, Ljubljana 2004.

23. Stergar, E., Urdih, L. T.: Promocija zdravja pri delu. Primeri dobre prakse pri obvladovanju zdravstvenega absentizma, ZZZS, Ljubljana 2009.

24. Hlastan, R. C. in sod.: Principi promocije zdravega prehranjevanja in zdravja v delovnih organizacijah. Promocija zdravja in preprečevanja bolezni obtočil v medicini dela, prometa in športa, Združenje med. sester v medicini dela, Rogaška Slatina 2009.

## Ali lahko prokurist podpiše pogodbo o zaposlitvi?

Prejeli smo vprašanje, ali lahko prokurist v družbi z omejeno odgovornostjo podpiše tudi pogodbo o zaposlitvi.

Najprej je treba pogledati, kdo je lahko stranka pogodbe o zaposlitvi. V 17. členu Zakona o delovnih razmerjih (Uradni list RS, št. 42/02 in 103/07, v nadaljevanju: ZDR) je določeno, da sta pogodbeni stranki delodajalec in delavec. Delavec je vedno fizična oseba, ki je poslovno sposobna. Kot delodajalec pa lahko nastopa pravna ali fizična oseba.

V skladu z 18. členom v imenu delodajalca, ki je pravna oseba, nastopa njegov zastopnik, določen z zakonom ali aktom o ustanovitvi, ali pa od njega pisno pooblaščen oseba.

V 32. členu Zakona o gospodarskih družbah (Uradni list RS, št. 65/09, ZGD-1-UPB3, v nadaljevanju: ZGD) je določeno, da je zakoniti zastopnik tisti, ki je določen z zakonom ali pa aktom o ustanovitvi družbe na podlagi zakona. V drugem odstavku tega člena je določeno, da lahko zakoniti zastopnik opravlja vsa pravna dejanja, ki spadajo v pravno sposobnost družbe.

Kdo je torej zakoniti zastopnik družbe z omejeno odgovornostjo, pa določa 515. člen ZGD, ki med drugim določa, da družbo z omejeno odgovornostjo zastopa eden ali več poslovodij = direktorjev. Nadalje določa, da direktor vodi posle družbe in jo zastopa, je torej njen zakoniti zastopnik.

Prokura je urejena od 33. do 38. člena ZGD. Gre za posebno obliko pooblastila, ki prokurista pooblašča za vodenje vseh pravnih dejanj, ki spadajo v pravno sposobnost družbe, razen za odtujevanje in obremenjevanje nepremičnin (za to bi prokurist potreboval posebno pooblastilo).

Mislím, da si je treba postaviti še dodatno vprašanje – kaj so pravna dejanja, ki spadajo v pravno sposobnost družbe?

Tukaj se mnenja delijo. Nekateri menijo, da ima prokurist predvsem funkcijo zastopanja družbe proti tretjim osebam. V bistvu naj bi predvsem sklepal posle s tretjimi osebamí, ne pa odločal znotraj družbe. Torej so v tem smislu pravna dejanja, ki spadajo v pravno sposobnost družbe, predvsem poslovna dejanja.

Če gre torej pri prokuri predvsem za poslovno funkcijo (razbremenitev direktorja družbe, sklepanje poslov brez natančne opredelitve posla ipd.), potem prokurist ne sme podpisati pogodbe o zaposlitvi z delavcem.

Če pa si neomejenost pooblastil prokurista (razen omejenost glede nepremičnin) razlagamo širše, je prokurist upravičen tudi za nastopanje v imenu pravne osebe kot delodajalca v smislu 18. člena ZDR. Tako stališče je zavzela tudi dr. Darja Senčur Peček v komentarju k prvemu odstavku 18. člena ZDR.

Vsekakor pa je ena od možnih rešitev tudi ta, da poslovodja oziroma direktor družbe z omejeno odgovornostjo prokuristu da posebno pooblastilo za sklepanje oziroma podpisovanje pogodb o zaposlitvi.

*Pripravila: Nina Kos, univ. dipl. prav.,  
ZVD Zavod za varstvo pri delu d. d.,  
Chengdujska cesta 25, 1260 Ljubljana-Polje*

### **Spoštovani bralke in bralci!**

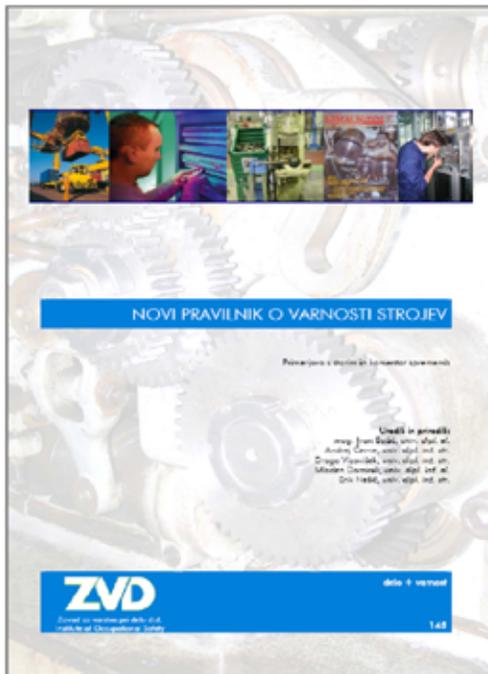
*V rubriki **Vi sprašujete, mi odgovarjamo** bomo odgovarjali na vaša vprašanja glede varnosti in zdravja pri delu, s področja delovnega prava in socialne varnosti oziroma z vseh področij, ki jih naša revija pokriva. Če vas kaj zanima in če ne veste, na koga bi se obrnili, nam pošljite vprašanja, naši strokovnjaki pa bodo poskušali streti še tako trd oreh!*

*Vprašanja nam lahko pošljete na naslov **Centerkontura, Linhartova 51, 1000 Ljubljana** ali po e-pošti: **centerkontura@siol.net** s pripisom "**za revijo Delo in varnost**".*

# NOVI PRAVILNIK O VARNOSTI STROJEV

## ZVD 50let

ZVD Zavod za varstvo pri delu d.d.



Ministrstvo za gospodarstvo je na podlagi direktive 2006/42/EC v letu 2008 izdalo **pravilnik o varnosti strojev** (Uradni list RS, št. 75/08), ki se je začel **uporabljati 29. decembra 2009**. Vsi, ki smo na kakršenkoli način povezani s stroji kot načrtovalci, proizvajalci, zastopniki, posredniki, prodajalci, kontrolni ali nadzorni organi... smo dolžni natančno razumeti številne nove in revidirane zahteve, ki jih prinaša novi pravilnik.

Chengdujska cesta 25  
1260 Ljubljana - Polje  
T: 01 585 51 00  
F: 01 585 51 01  
W: [www.zvd.si](http://www.zvd.si)  
E: [info@zvd.si](mailto:info@zvd.si)

V **priročniku** so z dovoljenjem izdajateljev ETUI-REHS in KAN povzeti komentarji iz priročnika »The new Machinery Directive – A tool to uncover the changes introduced by the revised directive«, ki so ga napisali nekateri največji poznavalci tega področja v EU. Izvirnik je bil preveden v nekaj evropskih jezikov, v Nemčiji je bilo prodanih že nekaj tisoč izvodov. Priročnik v tujini tako postaja nepogrešljivo orodje za globlje razumevanje nove strojne direktive, ki bo vsak hip zamenjala trenutno veljavne predpise na tem področju.

Strokovni delavci ZVD Zavoda za varstvo pri delu d.d., ki je na tem področju priglasi organ z vedno večjim obsegom akreditacij in vedno bolj opremljenimi laboratoriji za preskušanje nekaterih vrst strojev, smo k prevedenim komentarjem dodali razlage nekaterih nacionalnih ureditev, ki jih ob uveljavitvi direktive prinaša naš pravilnik o varnosti strojev. V priročniku

so na grafično zelo pregleden način poleg komentarjev predstavljene tudi vse spremembe in novosti - zlasti v prilogi I, ki je doživela številne spremembe.

Pripravili smo tudi obsežen dodatek, kjer so podrobneje razložene nekatere teme:

- ocena tveganja,
- ugotavljanje skladnosti strojev,
- harmonizirani standardi (dodan seznam),
- funkcionalna varnost strojev.

Cena priročnika je **28 € z DDV**.

Priročnik lahko naročite preko naših spletnih strani [www.zvd.si](http://www.zvd.si) ali s priloženo [naročilnico](#).

### Kontaktne osebe:

Ladi Lebar T: 01 585 51 69, G: 031 333 610, F: 01 585 51 80, E: [ladi.lebar@zvd.si](mailto:ladi.lebar@zvd.si)

Jana Cigula T: 01 585 51 28, G: 041 616 901, F: 01 585 51 80, E: [jana.cigula@zvd.si](mailto:jana.cigula@zvd.si)



NAROČILNICA		Št. Izvodov: _____
NOVI PRAVILNIK O VARNOSTI STROJEV		
Ime in priimek naročnika		
Podjetje (točen naziv)		
Naslov podjetja		
E-mail in telefon		
Davčna številka podjetja		
Datum, podpis in žig		

## Nevarnosti na delovnem mestu ne, hvala.



Čeprav je delo v industriji danes veliko manj umazano kot pred 100 leti, se pri nekaterih delih ne moremo izogniti nastanku škodljivih snovi. Da bi kljub temu pri delu bili varni, ponuja Dräger pestro paleto aparatov, med katerimi lahko vsak najde primernega za svoje potrebe.

Od zaščitne čelade do dihalnih aparatov na stisnjen zrak – dobavljamo vse, kar potrebujete za zaščito pri intervenciji. Sem spadajo med drugim tudi zaščitne obleke, maske, filtri, aparati za umik, aparati za detekcijo nevarnih snovi, alkotesti in detektorji nedovoljenih drog ...

Znebite se dvomov in izognite se tveganju – z našo pomočjo.

Obiščite spletno stran [www.draeger.si](http://www.draeger.si)