

# UGOTOVITVE INŠPEKTORATA RS ZA DELO V ZVEZI Z ZAGOTAVLJANJEM POSEBNEGA VARSTVA STAREJŠIH DELAVCEV

Jana Uran, univ. dipl. pravnica\*

Inšpektorat RS za delo je v obdobju **od 8.1. do 28.2.2007** izvedel akcijo nadzora nad izvajanjem delovnopravne zakonodaje in predpisov s področja varnosti in zdravja pri delu v zvezi z zagotavljanjem posebnega varstva starejših delavcev.

Akcija je bila izvedena tako na področju nadzora delovnih razmerij kot varnosti in zdravja pri delu, vendar bodo **v tem poročilu** predstavljeni samo podatki in **rezultati s področja nadzora delovnih razmerij**.

Pri izvajanju akcije smo posebno pozornost namenili spoštovanju omejitev, ki veljajo za starejše delavce in starejše delavce-invalidne, zato smo preverili delodajalčeve akte o sistemizaciji oz. izjavo o varnosti (če gre za manjše delodajalce), zakonitost zaposlovanja, prepoved sklepanja pogodb civilnega prava, delovni čas, zagotavljanje odmorov in počitkov, vodenje evidenc na področju dela, zagotavljanje enake obravnave, zagotavljanje posebnega varstva pred odpovedjo starejšim delavcem, spoštovanje zakonodaje o varstvu invalidov, izvajanje zakona o sodelovanju delavcev pri upravljanju itd.

Ker se je akcija zaključila šele pred dobrim mesecem in mnogi upravni in prekrškovni postopki še tečejo, predstavljamo *neuradne statistične podatke* o ugotovljenih kršitvah in ukrepih, saj uradne statistike v tako kratkem času nismo mogli izdelati.

## Splošni podatki o opravljeni akciji

V okviru akcije so inšpektorji na področju nadzora delovnih razmerij opravili **102 inšpekcijska pregleda pri 100 delodajalcih**, ki zaposlujejo oz. omogočajo delo starejšim delavcem. Pou-

darek je bil na delodajalcih, ki so del t.i. multinacionalk.

Delodajalci, pri katerih je bil opravljen nadzor, so zaposlovali **18.606 delavcev**, od tega je bila **skoraj desetina** (okoli 1.650) **starejših delavcev oz. delavk**.

**Delež med spoloma zaposlenih starejših delavcev je skoraj izenačen**, a vendar lahko navedemo, da je bilo približno 20 več delavcev moškega spola. ZDR v letu 2007 določa kot mejnik za uporabo varstvenih določb za starejše delavcev za moške starost 55 let, za ženske pa 52 let in 4 mesece. Delodajalcev, ki bi v splošnih aktih **določali nižjo starost** za pridobitev pravic starejših delavcev, je zelo malo, v okviru akcije so inšpektorji ugotovili le **en primer takega delodajalca**.

**Med starejšimi delavci je bilo 15 % invalidov** (okoli 250), med njimi je bilo več tistih, ki imajo status delovnega invalida, manj pa tistih, ki ga nimajo. **Od 1.650 starejših delavcev je bilo 60 zaposlenih za določen, drugi pa za nedoločen čas**.

V zvezi z »izvorom«  
starejših delavcev ugotavljamo, da so **starejši delavci večinoma državljani Republike Slovenije**, medtem ko so skoraj vsi preo-

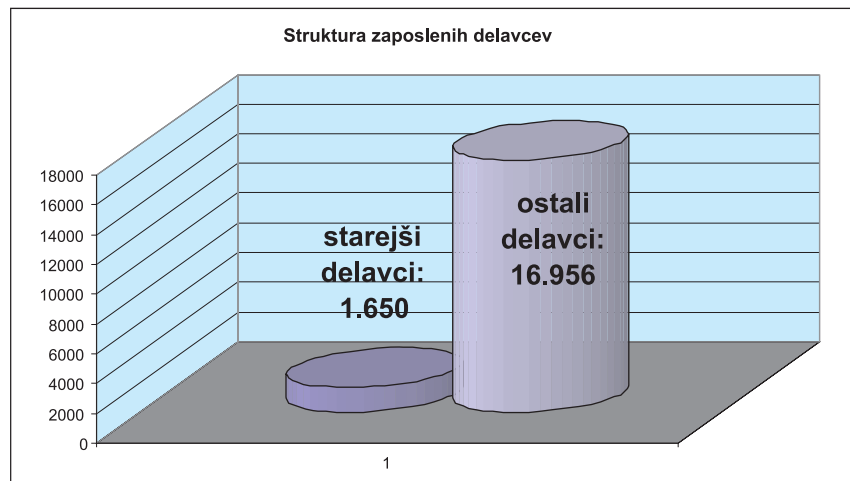
stali državljani držav bivše Jugoslavije. Iz t.i. tretjih držav je bilo zaposlenih **približno 45 starejših delavcev** - od tega 99 % iz držav bivše Jugoslavije, medtem ko je bil **državljan države članice EU le en starejši delavec**.

Delodajalci so v letih 2006 in 2007 na novo zaposlili **58 starejših delavcev**. Pri delodajalcih, kjer je bil opravljen nadzor, starejši delavci opravljajo delo tudi s krajšim delovnim časom, a teh ni veliko (okoli 20 delavcev), medtem ko je nekoliko več starejših delavcev, ki delajo na podlagi civilnih pogodb (več kot 60).

## Ugotovitve

### a) Izvajanje določb ZDR

Akt o sistemizaciji delovnih mest in izjava o varnosti z oceno tveganja  
Večina delodajalcev je imela bodisi izjavo o varnosti z oceno tveganja bodisi akt o sistemizaciji delovnih mest, iz katerih so izhajali pogoji za zasedbo delovnih mest. Inšpektorji so **pri 26 delodajalcih** ugotovili, da v aktu o sistemizaciji delovnih mest **niso imeli določenih primernih delovnih mest za invalide** v skladu z 37. členom zakona o zaposlitveni rehabilitaciji in za-



\* Inšpektorica-višja svetnica, direktorica Inšpekcije nadzora delovnih razmerij, Inšpektorat RS za delo, Parmova 33, Ljubljana

poslovanju invalidov (Uradni list RS, št. 100/05 – uradno prečiščeno besedilo; v nad. ZZRZI).

Le pri **3 delodajalcih** je bilo ugotovljeno, da **delavci niso izpolnjevali pogojev za opravljanje dela - niso imeli ustrezne izobrazbe.**

## Novo zaposlovanje v letih 2006 in 2007

Pri več kot polovici delodajalcev, ki so jih inšpektorji obiskali v okviru akcije, so v teh letih zaposlili po enega ali več novih delavcev.

Skupno so ti delodajalci med vsemi na novo zaposlenimi zaposlili 58 starejših delavcev, od katerih pa je bil le eden invalid.

Od vseh na novo zaposlenih starejših delavcev so približno polovico zaposlili za nedoločen čas, drugo polovico pa za določen čas.

Kot izhaja iz ugotovitev inšpektorjev, je bila večina novo zaposlenih starejših delavcev zaposlenih na delovna mesta nižjih tarifnih razredov, npr. na delovnih mestih čistilec, za pomožna dela, pomočnik v strojni delavnici.

Nove zaposlitve so bile povečini izvedene v skladu z določbami ZDR; le pri enem delodajalcu je inšpektor ugotovil, da nima izkazano, da bi novo zaposlenim delavcem vročil vse potrebne listine (predlog pogodbe o zaposlitvi, fotokopijo prijave v zavarovanja za socialno varnost).

V sklenjenih pogodbah o zaposlitvi za določen čas delodajalci kot razlog običajno navajajo povečan obseg dela in uvajanje novih programov.

Na splošno menijo, da je zaposlitev starejšega delavca lahko v določenih primerih tudi prednost, vendar opazajo, da se redko prijavljajo na prosta delovna mesta. Inšpektorji ocenjujejo,

da je morebiten razlog tudi neizpolnjevanje pogojev za zasedbo prostega delovnega mesta (npr. izobrazba).

## Diskriminacija

Inšpektorji so med akcijo preverili tudi izvajanje določbe 6. člena ZDR o prepovedi diskriminacije, pri čemer pa niso ugotovili kršitev.

## Zaposlitve za določen čas

Na splošno ugotavljamo, da so starejši delavci povečini zaposleni za nedoločen čas, kar je najverjetneje tudi posledica dejstva, da so pri zadnjem delodajalcu zaposleni že dlje časa in da starejši niso pripravljene tako pogosto menjavati delovnega okolja.

Od **1.650 starejših delavcev** jih je bilo namreč le približno **60 (od tega približno tretjina žensk)** zaposlenih s **pogodbami o zaposlitvi za določen čas**. Kot poročajo inšpektorji, so bili med starejšimi delavci za določen čas zaposleni **zlasti invalidi**. Delavce je za določen čas zaposlovalo približno 20 delodajalcev.

V zvezi z zakonitostjo pogodb o zaposlitvi za določen čas je bilo ugotovljeno, da so v glavnem sklenjene iz zakonsko določenih razlogov (običajno zaradi povečanega obsega dela) in v okviru časovnih omejitev po ZDR (v zvezi s časovnim veriženjem pogodb o zaposlitvi je bila ugotovljena ena kršitev), sklenjene pa so bile za delovna mesta različnih zahtevnosti – od najenostavnejših do del, za katere se zahteva sedma stopnja izobrazbe.

## Krajši delovni čas

Pri približno 10 delodajalcih je bilo ugotovljeno, da zaposlujejo delavce s krajšim delovnim časom in da vsem zago-

tašajo pravice v skladu z ZDR (64. in 66. člen ZDR).

Od vseh delavcev, zaposlenih za krajši delovni čas, je bilo približno 20 starejših delavcev, večina s krajšim delovnim časom, in to zaradi invalidnosti.

## Odpovedi pogodbe o zaposlitvi

Od 1.1.2006 dalje je bilo pri posamičnih delodajalcih mogoče zaslediti odpovedi pogodbe o zaposlitvi starejšim delavcem:

- v 27 primerih je šlo za redno odpoved pogodbe o zaposlitvi iz poslovnih razlogov,
- v enem primeru za redno odpoved pogodbe o zaposlitvi iz krivdnih razlogov in
- v 8 primerih za redno odpoved pogodbe o zaposlitvi iz razloga nesposobnosti.

Kot poročajo inšpektorji, so vsi delodajalci upoštevali določbe ZDR, ki urejajo postopek pred odpovedjo, tudi tisto, ki ureja posebno varstvo pred odpovedjo po 114. členu ZDR.

## Invalidi

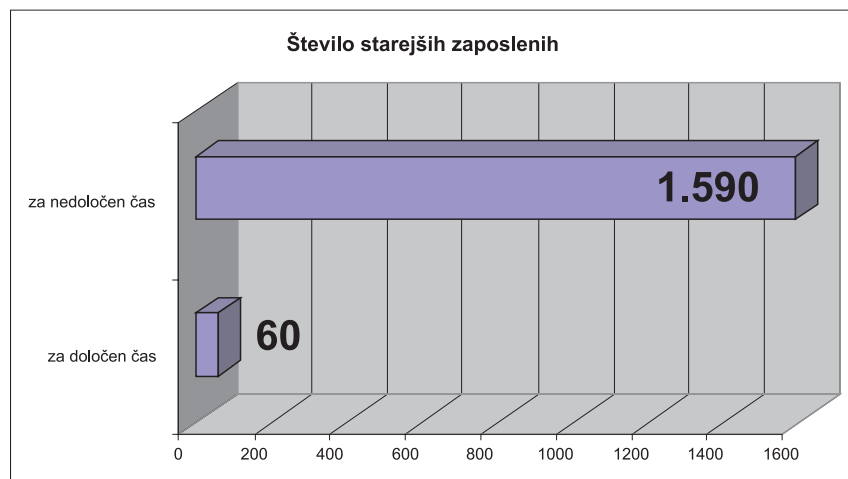
Dobra tretjina vseh v akcijo zajetih delodajalcev zaposluje invalide, med katerimi je približno 200 starejših invalidov.

V letih 2006 in 2007 je bilo delovno razmerje odpovedano le trem starejšim invalidom, pri tem pa je delodajalec upošteval tako določbe ZDR kot tudi ZPIZ-1. Pri odpovedih pogodb o zaposlitvi po 101. členu ZPIZ-1 so delodajalci upoštevali obveznost ponudbe nove pogodbe o zaposlitvi na drugem ustreznem delu ali za krajši delovni čas. Tako je bilo pri delodajalcu, ki zaposluje 52 delavcev, ugotovljeno, da je vsem delavcem ponudil v podpis novo pogodbo o zaposlitvi, ki so jo nato vsi sprejeli - med njimi je bilo tudi 21 invalidov.

Pri delodajalcih, kjer je bil opravljen nadzor, ni bilo primera, da bi delodajalec delavcem, ki imajo status invalida (bodisi z ali brez statusa delovnega invalida), v zadnjih šestih mesecih odpovedal pogodbe o zaposlitvi v nasprotju s 116. členom ZDR.

V okviru akcije je bilo ugotovljeno, da v primeru, ko delodajalci odpovedujejo pogodbe o zaposlitvi delovnim invalidom, pri tem dosledno upoštevajo veljavno zakonodajo. Ko je to potrebno, delavcu invalidu zagotovijo pravico do premestitve na delo, ustrezno njegovi preostali delovni zmožnosti v skladu z 91. členom ZPIZ-1 in pri tem upoštevajo določbo 101. člena ZPIZ-1.

Le pri enem delodajalcu je bilo ugotovljeno, da ni upošteval 91. niti 101. člena ZPIZ-1.



V zvezi z delavci invalidi ni bilo ugotovljene kršitve v zvezi z zagotavljanjem pravice do dela s krajšim delovnim časom v skladu s 93. členom ZPIZ-1, prav tako nobene kršitve v zvezi z zagotavljanjem pravice do poklicne rehabilitacije v skladu z 88. členom ZPIZ-1. Kot navajajo inšpektorji, so v celotni akciji ugotovili, da sta bila le 2 delavca na poklicni rehabilitaciji.

Vsi v nadzor zajeti delodajalci so pri zagotavljanju pravic in zaposlovanju zavarovancev, pri katerih je nastala invalidnost, oz. pri izbiri drugega delovnega mesta upoštevali mnenja invalidske komisije o zavarovančevi preostali delovni zmožnosti.

Inšpektorji v okviru opravljene akcije nadzora niso ugotovili niti enega primera, da bi delavcu, ki ima status invalida, prenehalo delovno razmerje, ker ni sprejel ponujenega dela, ki ustreza njegovi preostali delovni zmožnosti.

V treh primerih odpovedi pogodbe o zaposlitvi delavcu invalidu iz poslovnega razloga je delodajalec upošteval postopek, določen v 102. in 103. členu ZPIZ-1.

Kršitev določb 39. in 40. člena ZZRZI in v zvezi z določbami ZZRZI v zvezi z zaščitno zaposlitvijo in podporno zaposlitvijo pri redni odpovedi pogodbe o zaposlitvi iz poslovnega razloga inšpektorji niso ugotovili.

### Civilne in avtorske pogodbe

Pri vseh delodajalcih so inšpektorji med akcijo ugotovili, da imajo s starejšimi delavci sklenjenih približno 62 pogodb civilnega oz. avtorskega prava, kar menimo, da niti ni tako malo. Inšpektorji ugotavljajo, da so sklenjene v skladu z določbami ZDR, da gre za občasna dela, pri katerih ni elementov delovnega razmerja ter da ne gre za sistemizirana delovna mesta.

Na podlagi civilne pogodbe so delavci opravljali dela kot npr. članstvo za nadzor žrebanja v televizijski oddaji, pregledovanje izvajanja plačilnega prometa, vodenje nekega projekta, uvajanje novega programa, pomoč pri vodenju prometa itd.

### Delovni čas, odmori in počitki

V zvezi z določitvijo in razporeditvijo delovnega časa inšpektorji niso ugotovili kršitev ZDR, so pa pri 2 delodajalcih ugotovili, da niso imeli letnega razporeda delovnega časa.

V okviru akcije so inšpektorji ugotavljali tudi, kako pogosto delodajalci odredijo nadurno delo in pri tem ugotovili,

da se nadurno delo pojavlja, vendar ne pri velikem številu delodajalcev in ne pogosto. Le pri enem delodajalcu je bilo ugotovljeno, da je bilo delo prek polnega delovnega časa odrejeno v nasprotju s splošnimi določbami ZDR o nadurnem delu, prav tako v enem primeru delodajalec ni spoštoval prepovedi opravljanja nadurnega dela v skladu z določbo 145. člena ZDR.

Vsaj pri 6 delodajalcih, kjer opravljajo nadurno delo tudi starejši delavci, pa je bilo ugotovljeno, da delodajalci od starejših delavcev predhodno niso pridobili soglasja za nadurno delo. Takoj po nadzoru so to storili, vendar jih niso imeli ob samem nadzoru. Nadurno delo pri teh delodajalcih se opravlja občasno, odvisno od narave dela in dejavnosti delodajalca.

Od vseh delavcev, zaposlenih pri delodajalcih, kjer je bil zaposlen nadzor, kar okoli 500 delavcev dela ponoči, vendar je med njimi le 10 starejših. Za nočno delo so starejši delavci dali soglasja v skladu z določbami ZDR.

Odmori in počitki so v skladu z ZDR zagotovljeni pri skoraj vseh 100 delodajalcih, saj je bila ugotovljena kršitev v zvezi z zagotavljanjem odmora med dvema zaporednima delovnima dnevnoma le pri enem delodajalcu.

### Letni dopust

Delodajalci, pri katerih so zaposleni starejši delavci, jim na splošno zagotavljajo pravico do dodatnih 3 dni letnega dopusta (159/2. člen ZDR), vendar pa so bile ugotovljene kršitve v zvezi s to določbo kar pri 7 delodajalcih.

Smo pa med akcijo pregledali dva delodajalca, ki dajeta starejšim delavcem še več pravic kot izhaja iz ZDR. Prvi jim daje namesto 3 dodatnih dni letnega dopusta kar 5, drugi pa šteje za starejšega vsakega delavca, ki dopolni starost 50 let.

### b) Izvajanje zakona o preprečevanju dela in zaposlovanja na črno (ZPDZC)

Na podlagi zbranih podatkov ugotavljamo, da delodajalci med akcijo niso zaposlovali na črno, prav tako pa inšpektorji niso ugotovili niti enega primera, ko bi delodajalec z delavcem sklenil pogodbo o mali zaposlitvi.

### c) Zaposlovanje in delo tujcev

**Starejši delavci so povečini državljani RS**, v zvezi s tujci pa ugotavljamo, da jih večina prihaja iz tretjih držav. Med

akcijo je bilo zaposlenih **45 starejših delavcev iz držav bivše Jugoslavije, le eden pa iz ene od držav EU.**

Nepravilnosti v zvezi z zaposlovanjem tujcev je zelo malo, saj so ugotovili le 2 kršitvi, ki sta se nanašali na prijavo dela tujcev.

### d) Izvajanje zakona o evidencah na področju dela in socialne varnosti (ZEPDSV)

Od vseh pregledanih delodajalcev jih **94 vodi evidence** na področju dela in socialne varnosti v skladu z ZEPDSV, le **6 pa ne.**

### e) Sodelovanje delavcev pri upravljanju

#### Evropski svet delavcev

Med vsemi 100 delodajalci smo le pri **treh** ugotovili, da so njihovi delavci vključeni v **evropski svet delavcev.**

Eden izmed evropskih svetov delavcev je bil ustanovljen dogovorno na Danskem, za druga dva pa tega podatka nimamo.

V evropskem svetu delavcev sodeluje v vseh primerih **po en delavec**, kot pa poročajo inšpektorji, pa **delodajalci tem delavcem omogočajo neovirano delovanje.**

Delodajalci tako upoštevaajo:

- 5. člen zakona o evropskih svetih delavcev (Uradni list RS, št. 59/02; v nad. ZESD), ki se nanaša na posredovanje podatkov o skupnem številu delavcev in podatkov o družbi,
- določbo 28. člena ZSED o letnem obveščanju in posvetovanju evropskega delavskega sveta o poslovnem uspehu in perspektivah družbe ali povezanih družb, ki poslujejo na območju Evropske unije (zlasti nas je zanimalo obveščanje in posvetovanje o stanju zaposlenosti in predvidenem razvoju ter kolektivnih odpustih delavcev), kršitev ni bilo ugotovljenih,
- 29. člen ZSED, ki določa obveščanje in posvetovanje v izjemnih okoliščinah - zlasti o kolektivnem odpustu delavcev; varstvo starejših delavcev v teh družbah do zdaj niso obravnavali kot poseben problem,
- določbo 30. člena ZSED, da so predstavniki delavcev obveščeni o sejah evropskega sveta delavcev,
- določbo 34. člena ZSED o dajanju informacij,
- določbo 35. člena ZDR o zagotavljanju posebnega varstva predstavnikov delavcev.

Pri vseh treh delodajalcih se določbe ZSED izvajajo v celoti, vendar določena tematika, npr. starejših delavcev, za te družbe v Sloveniji doslej še ni bila aktualna, prav tako ne kolektivni odpusti delavcev, saj do teh težav v družbah še ni prišlo. Doslej evropski svet delavcev v zvezi s starejšimi delavci v družbah v Sloveniji še ni imel vidnejše vloge, so pa tematično starejših delavcev na »evropski ravni« obravnavali, vendar bolj na splošno, brez konkretnih podatkov oz. rešitev.

#### Sodelovanje delavcev pri upravljanju

Pri delodajalcih, kjer delavci niso vključeni v evropski svet delavcev, so inšpektorji preverjali uresničevanje posebnega varstva starejših delavcev po določbah zakona o sodelovanju delavcev pri upravljanju.

Večina delodajalcev je seznanjena z zakonom o sodelovanju delavcev pri upravljanju, vendar pa ga pri vseh delodajalcih ne izvajajo, saj delavci niso izkoristili možnosti do sodelovanja pri upravljanju, ki jim jo daje zakon. Če ga pri delodajalcu izvajajo, so zaposlenim zagotovljene zakonske pravice.

Delodajalci imajo večinoma organiziran svet delavcev ali imajo delavskega zaupnika, večje družbe pa imajo svoje predstavnike delavcev tudi v organih delodajalca.

Pri večini delodajalcev, kjer je bil opravljen nadzor, zaposleni tudi neposredno sodelujejo pri upravljanju z dajanjem predlogov in pobud o boljši organizaciji dela v prid izboljšanja delovnih razmer, doseganja boljših rezultatov pri delu, vendar pa v zvezi s starejšimi delavci inšpektorji niso ugotovili posebnosti.

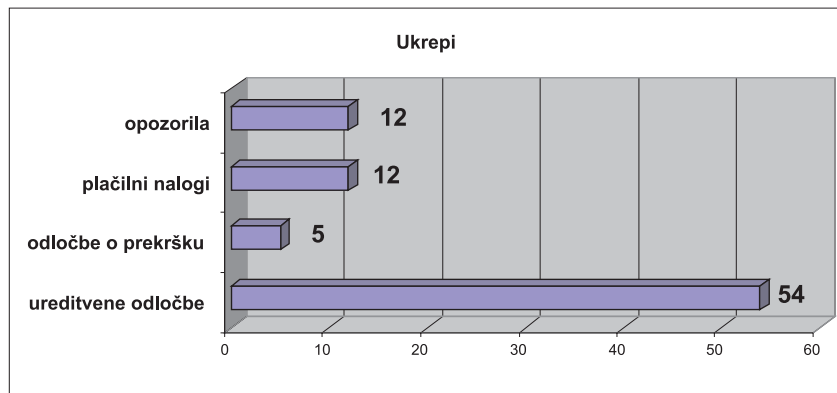
Delodajalci spoštujejo določbe ZSDU, vendar inšpektorji ugotavljajo, da predstavniki delavcev zelo redko obravnavajo problematiko starejših delavcev, saj pri njih ni aktualna oz. nimajo težav na tem področju, prav tako ni bilo potrebe po zadržanju kakšne odločitve delodajalca po 98. členu ZSDU.

#### Ukrepi

V okviru akcije smo izdali oz. izrekli ukrepe:

- 54 ureditvenih odločb,
- 5 odločb o prekršku,
- 12 plačilnih nalogov ter
- 12 opozoril.

Poudarjamo, da nekateri postopki še niso končani, zato menimo, da bo ukrepanj v končni statistiki še nekoliko več.



#### Zaključek

Inšpektorji obravnavajo tematiko starejših delavcev tako celovito zelo redko, pa tudi **prijav je bolj malo**.

V okviru akcije smo ugotovili, da je pri delodajalcih, kjer je bil opravljen nadzor, od **vseh zaposlenih le okoli 10 % delavcev starejših**. Ta številka niti ni velika, saj se je veliko oseb v preteklih letih ob dopolnitvi starosti 50 let upokojilo po takrat veljavni pokojninski zakonodaji, veliko starejših pa je tudi prijavljenih na Zavodu RS za zaposlovanje.

Kot poročajo inšpektorji, delodajalci s starejšimi delavci nimajo posebnih problemov; mnogi celo menijo, da ni posebnih razlik glede na druge delavce. V nadzor zajeti delodajalci **poznajo zakonodajo in tudi spoštujejo predpise** o posebnem varstvu starejših delavcev in invalidov.

Delodajalci ocenjujejo starejše kot dobre delavce, ki so bolj predani delu, imajo več delovnih izkušenj in so bolj pripadni delodajalcu. Večina delodajalcev je tudi navedla, da so starejši delavci praviloma bolj zanesljivi ali pa enako zanesljivi kot mlajši. Nekateri so pri tem izpostavili, da so bolj zanesljivi zaradi izkušenj in večje skrbi za varno delo. V zvezi z odsotnostmi starejših delavcev pa imajo delodajalci različne izkušnje. Nekateri tožijo, da so starejši delavci pogostokrat odsotni zaradi bolezni, vendar pa po drugi strani večina zahtuje prav nasprotno in pravi, da starejši delavci niso nikoli ali pa so zelo redko odsotni z dela zaradi bolezni ali poškodbe. Odsotnosti delavcev so močno povezane tako s psihofizičnim stanjem delavcev kot s samo dejavnostjo delodajalca in naravo delovnega mesta.

V okviru akcije je sicer bilo ugotovljenih **nekaj kršitev** v zvezi s posebnim

varstvom starejših delavcev in tudi invalidov (pravica do dodatnega dopusta, pridobitev pisnega soglasja za nadurno delo), vendar **ne veliko**, tako da so bolj znak določene nedoslednosti delodajalcev, kot pa da bi bile množične.

Ocenjujemo, da je bila **akcija zelo koristna**. Pokazala je, da je **splošno stanje pri nadziranih delodajalcih dobro**, saj pri večini izpostavljenih vprašanih **nismo ugotovili množičnih kršitev oz. neupoštevanja zakonodaje**. Treba pa je pripomniti, da ni pri vseh delodajalcih tako. Nadzor smo opravili povečini pri večjih delodajalcih, ki delujejo v okviru multinacionalk, saj smo želeli poleg nadzora v zvezi s spoštovanjem delovnopravne zakonodaje preveriti tudi izvajanje določb zakonov o sodelovanju delavcev pri upravljanju in o evropskih delavskih svetih. Večina delodajalcev zaposluje pravne strokovnjake ali kadrovičke, ki poskrbijo, da delodajalec spoštuje zakonodajo, zato so nepravilnosti pri teh redke.

V akciji smo obravnavali problematiko **zaposlenih starejših delavcev**, vendar naj opozorimo, da ocenjujemo, da je na zavodu RS za zaposlovanje prijavljenih veliko starejših oseb, ki so iskalci zaposlitve in predstavljajo težje zaposljivo kategorijo delavcev, ki bi se lahko vključila v krog aktivnega prebivalstva. V zvezi s tem je ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve začelo že leta 2006 s projektom spodbujanja novega zaposlovanja starejših, plačevanjem prispevkov za socialno varstvo in drugimi aktivnostmi, s katerimi bi delodajalce spodbudili k zaposlovanju starejših delavcev (več o tem – Nacionalno poročilo o strategijah socialne zaščite in socialnega vključevanja 2006-2008; MDDSZ, september 2006, str. 17).