

**UNIVERZA V LJUBLJANI  
FAKULTETA ZA UPRAVO**

**Diplomsko delo  
univerzitetnega programa**

**NOČNO DELO, NJEGOVI VPLIVI IN  
POSLEDICE**

**Maja Kaučič**

**Ljubljana, september 2009**

**UNIVERZA V LJUBLJANI  
FAKULTETA ZA UPRAVO**

Diplomsko delo  
univerzitetnega programa

**NOČNO DELO, NJEGOVI VPLIVI IN POSLEDICE**

Kandidatka: Maja Kaučič  
Številka indeksa: 04033624

Mentor: dr. Zvone Vodovnik

Ljubljana, september 2009

## **POVZETEK**

Delavec in delodajalec skleneta pogodbo o zaposlitvi, na podlagi katere imata zakonsko določene pravice ter obveznosti in v kateri je ena izmed obveznih sestavin tudi opredelitev delovnega časa.

Dokler je človeštvu čas odmerjalo sonce, je ritem budnosti in spanja sovpadal z naravnim izmenjavanjem dneva in noči. Umetna svetloba pa je omogočila, da zaposleni lahko zamenjujejo dan in noč. Pojav industrializacije in tehnološki razvoj strojev, ki so postali zmogljivejši in so lahko delali neprekinjeno 24 ur na dan, je vnesel novo miselnost in pogoje ter povzročil potreben in predvsem smiseln razmislek ter ugotovitev, da je potrebno delavce reorganizirati tako, da se doseže maksimalen izkoristek stroja in delovne sile. Zaradi navedenega je bilo potrebno prilagoditi tudi delovni čas.

Nočno delo kot ena izmed oblik organizacije delovnega časa je v določenih dejavnostih nujno prisotna in potrebna za nemoteno delovanje proizvodnega procesa. Problem, ki se navezuje na opravljanje nočnega dela, velja iskati v človekovi biološki naravnosti, v notranjem biološkem ritmu, znotraj katerega se ritmično izmenjujeta ritma budnosti in spanja. Nesporno dejstvo je, da biološkega ritma ne moremo neomejeno motiti brez negativnih posledic. Negativne posledice dolgotrajnega nočnega dela so prej ali slej težave z nespečnostjo, utrujenostjo, posledično z zdravjem ter varnostjo opravljanja delovnih nalog. Poleg navedenega delavci v nočnih izmenah trpijo psihosocialne spremembe, saj so ti delavci zaradi preutrujenosti bolj razdražljivi, moteno pa je tudi njihovo družinsko in družabno življenje.

## **KLJUČNE BESEDE**

delavec – delodajalec - delovni čas - nočno delo - biološki ritem - spremembe v spanju - delo in utrujenost - psihološke motnje – varnost - družinsko in socialno življenje

## **SUMMARY**

Among other rights and commitments an employment contract also defines working hours.

In the past people would work in sleep according to the sunlight. However, artificial light made working night possible. Due to industrialization and hence machines which could function constantly for 24 hours people have been made to work also nights and consequently working hours have been altered.

Night shift as one of the forms working time organization is necessary if wanting to achieve uninterrupted work process. The problem arising here is to be found in man's biological adjustment and in the inner biological rhythm. The latter cannot be interfered with without negative consequences. Sooner or later workers suffer from insomnia, fatigue and it also affects health and the work process safety is in question, too. Working nights also causes psychological and social changes since workers tend to be more irritable. Last but not least it affects their family and social life.

Key words:

Employer – employee - working time - night shift - biological rhythm - changes in sleep - work and fatigue - psychological disorder – safety - family and social life

# KAZALO

<b>POVZETEK .....</b>	<b>II</b>
<b>SUMMARY .....</b>	<b>III</b>
<b>1 UVOD .....</b>	<b>1</b>
1.1 NAMEN DIPLOMSKE NALOGE.....	1
1.2 STRUKTURA DIPLOMSKE NALOGE.....	1
<b>2 DELO IN DELOVNO RAZMERJE.....</b>	<b>4</b>
2.1 DELO.....	4
2.2 DELOVNO RAZMERJE .....	4
<b>3 DELOVNI ČAS IN NOČNO DELO .....</b>	<b>7</b>
3.1 DELOVNI ČAS.....	7
3.2 RAZPOREDITEV DELOVNEGA ČASA .....	9
3.3 NOČNO DELO .....	9
3.4 RAZLOGI ZA UVEDBO NOČNEGA DELA .....	10
3.5. ODMORI IN POČITKI.....	11
<b>4 MEDNARODNOPRAVNA UREDITEV NOČNEGA DELA .....</b>	<b>12</b>
<b>4.1 MEDNARODNA ORGANIZACIJA DELA (MOD oz. ILO) .....</b>	<b>13</b>
4.1.1 Akti MOD, ki se nanašajo in urejajo nočno delo .....	14
4.1.1.1 Konvencija št. 89 o nočnem delu žena, zaposlenih v industriji (revidirana), 1948 .....	15
4.1.1.2 Protokol iz leta 1990 k revidirani Konvenciji št. 89 o nočnem delu žena, zaposlenih v industriji.....	16
4.1.1.3 Konvencija št. 171 o nočnem delu, 1990 .....	16
4.1.1.4 Priporočilo št. 178 o nočnem delu, 1990.....	17
4.1.1.5 Konvencija št. 90 o nočnem delu otrok v industriji (revidirana), 1948 .....	17
<b>4.2 SVET EVROPE .....</b>	<b>17</b>
4.2.1 Evropska socialna listina (revidirana).....	18
4.2.2 Ratifikacija Evropske socialne listine v Sloveniji .....	19
<b>5 PRAVNA UREDITEV NOČNEGA DELA V EVROPSKI SKUPNOSTI .....</b>	<b>20</b>
<b>5.1 DIREKTIVE – pravni viri držav članic ES.....</b>	<b>20</b>
5.1.1 Direktiva 93/104/ES o določenih vidikih organizacije delovnega časa .....	21

5.1.2 Direktiva 94/33/ES o varstvu mladih ljudi pri delu .....	23
5.1.3 Direktiva 92/85/ES o uvedbi ukrepov za spodbujanje izboljšav na področju varnosti in zdravja pri delu nosečih delavk in delavk, ki so pred kratkim rodile ali dojijo .....	23

## **6 NACIONALNA PRAVNA UREDITEV NOČNEGA DELA .....25**

### **6.1 SPLOŠNO ..... 25**

### **6.2 NOČNO DELO V SEDANJEM ZAKONU O DELOVNIH RAZMERNOSTI ..... 27**

6.2.1 Nočno delo (149. člen) .....	28
6.2.2 Pojem nočnega dela in pravice delavcev, ki delajo ponoči (150. člen) .....	29
6.2.3 Omejitve nočnega dela (151. člen) .....	30
6.2.4 Posvetovanje s sindikatom (152. člen) .....	30
6.2.5 Nočno delo žensk v industriji in gradbeništvu (153. člen) .....	31
6.2.6 Varstvo posameznih kategorij delavcev v okviru nočnega dela .....	32
6.2.7 Inšpekcijsko nadzorstvo v okviru nočnega dela .....	33
6.2.8 Kazenske določbe v okviru kršitev nočnega dela .....	34

## **7 NOČNO DELO, NJEGOVI VPLIVI IN POSLEDICE NA DELAVCE .....35**

### **7.1 PREDSTAVITEV VIDIKOV, KATERE OPRAVLJANJE NOČNEGA DELA ZADEVA ..... 37**

### **7.2 KORELACIJA MED VPLIVI NOČNEGA DELA NA DELAVCA ..... 39**

7.2.1 Fiziološki in medicinski vplivi nočnega dela .....	39
7.2.1.1 <i>Biološki ritem</i> .....	39
7.2.1.2 <i>Spremembe v spanju</i> .....	42
7.2.1.3 <i>Delo in utrujenost</i> .....	42
7.2.1.4 <i>Splošni fiziološki in psihološki vplivi</i> .....	43
7.2.1.4.1 Vplivi na nihanja in fiziološke indikatorje .....	43
7.2.1.4.2 Vplivi na rezultate psiholoških testov .....	44
7.2.1.4.3 Vplivi na spanec .....	44
7.2.1.4.4 Vplivi na utrujenost .....	44
7.2.1.5 <i>Vplivi na izvedbo delovnih nalog</i> .....	45
7.2.1.6 <i>Medicinski in patološki vplivi</i> .....	46
7.2.2. Psihološki vplivi .....	47
7.2.2.1 <i>Nevrozne motnje</i> .....	47
7.2.2.2 <i>Sredstva za omamo</i> .....	48
7.2.3 Vplivi osebnostnih značilnosti delavcev .....	48
7.2.3.1 <i>Vplivi starosti in dobe opravljanja dela</i> .....	48
7.2.3.2 <i>Značilnosti delovnih nalog</i> .....	49
7.2.3.3 <i>Emocionalne in karakterne lastnosti</i> .....	50
7.2.3.3.1 <i>Fiziološki faktorji</i> .....	50
7.2.3.3.2 <i>Nočno delo žensk</i> .....	51
7.2.4. Učinki nočnega dela na družinsko in socialno življenje .....	52
7.2.4.1 <i>Družinsko življenje</i> .....	52
7.2.4.2 <i>Psihološka stabilnost in vloge družinskih članov</i> .....	53
7.2.4.3 <i>Težave v socialnem življenju</i> .....	53
7.2.4.3.1 <i>Neformalne povezave</i> .....	53
7.2.4.3.2 <i>Formalne povezave</i> .....	54
7.2.4.4 <i>Poraba prostega časa</i> .....	54

## **8 ZAKLJUČEK .....55**

<b>LITERATURA .....</b>	<b>58</b>
<b>PRAVNI VIRI .....</b>	<b>61</b>
<b>DRUGI VIRI .....</b>	<b>63</b>
<b>SEZNAM UPORABLJENIH KRATIC IN OKRAJŠAV .....</b>	<b>64</b>
<b>IZJAVA O AVTORSTVU IN NAVEDBA LEKTORJA .....</b>	<b>65</b>

# **1 UVOD**

Delovno pravo je posebna pravna veja, ki ureja delovna razmerja kot trajno pravno urejena razmerja med delavcem in delodajalcem pri delu in v zvezi z delom. Pravna teorija razvršča delovno pravo na kolektivno (kolektivne pogodbe, socialno partnerstvo, sodno varstvo pravic, sodelovanje zaposlenih pri upravljanju in udeležba pri rezultatih podjetja) ter individualno delovno pravo (posamezne pravice in pravna razmerja pri pogodbi o zaposlitvi). Uslužbenko pravo je del delovnega prava, ki ureja posebnosti delovnih razmerij, pri katerih je delodajalec država, lokalna skupnost in druge osebe javnega prava, zato se v uslužbenkem pravu prepletajo tudi sestavine delovnega prava.

V času obrtniške proizvodnje, t.j. v času, ko še ni bilo dragih strojev in naprav, je bil središče delovnega procesa človek, ki mu je bilo prilagojeno tudi delo. Industrializacija s stroji, ki so sami zmogli neprimerno več kot rokodelci pa je spremenila delovni čas in organizacijo dela. Stroj je lahko delal 24 ur na dan in smiselno je bilo, da je čim boljše izkoriščen. Zato je bilo potrebno novonastalim razmeram prilagoditi tudi delovni čas. Država je morala poseči v delovna razmerja, da bi ohranila socialni mir in ravnotežje. Pogodbene stranke so bile tako primorane spoštovati ne le dogovorjene pogodbene obveznosti, temveč tudi zakonske, državne, mednarodne predpise ter kolektivne pogodbe. Ravno zaradi tega je svoboda delovnih razmerij omejena, kontrola države pa tako močna, da temeljnih pravil, obveznosti in pravic obeh pogodbenih strank, ni mogoče izvajati poljubno in po lastni presoji. Z razmahom gibanj za zaščito delavcev, na osnovi skrb zbujajočih se podatkov o zdravstvenem stanju delavcev in kot rezultat stopnje tehnološkega razvoja, so se začela pojavljati prizadevanja za zaščito zdravja delavcev. Ta prizadevanja so bila usmerjena k proučevanju dela, pogojev dela in obremenitev, ki pri delu nastajajo ter vodila k izdelavi predlogov za zmanjšanje ali odpravo obremenitev. Pomemben segment teh prizadevanj je bil usmerjen v proučevanje delovnega časa in njegovo reorganizacijo.

## **1.1 NAMEN DIPLOMSKE NALOGE**

Namen diplomske naloge je predstaviti posebno obliko delovnega časa, t.j. nočno delo, z ustrezno predstavitvijo pravne ureditve nočnega dela v Evropski uniji in Republiki Sloveniji. Osredotočila pa se bom na vplive in posledice, ki jih ima nočno delo na delavca - tako fiziološke, psihološke, socialne kot ekonomske.

## **1.2 STRUKTURA DIPLOMSKE NALOGE**

V drugem poglavju diplomske naloge je predstavljena opredelitev dela in delovnega razmerja, medtem ko tretje poglavje ponuja podrobno opredelitev delovnega časa, nočnega dela ter predstavitev razlogov za uvedbo nočnega dela. Nočno delo namreč



zaradi svojih številnih škodljivih vplivov na zdravje in družbeno življenje delavcev predstavlja poseben delovni pogoj, zato zakonodaja nočnemu delu posveča posebno pozornost, kar je predstavljeno v nadaljevanju.

Kljub dejstvu, da so mednarodne pogodbe z ratifikacijo postale sestavni del naše nacionalne zakonodaje, sem zaradi boljše preglednosti in sistematičnosti, mednarodno in nacionalno pravno ureditev nočnega dela predstavila ločeno, in sicer v četrtem, petem in šestem poglavju. Posebna pozornost v okviru obravnave nočnega dela je namenjena nočnemu delu žensk v industriji, glavna tematika naloge pa je podrobna obravnava vplivov nočnega dela na delojemalca, ki je prepleteno skozi vsa poglavja, namreč ravno zaradi večje obremenjenosti dela v nočnem času je tovrstno delo posledično, poleg podrobne ureditve v številnih mednarodnih dokumentih, kot tudi naše delovne zakonodaje, tudi škodljivo in je nosilec določenih bolezenskih simptomov ter izoliranosti v socialnem življenju. Ravno v ta namen zakonodaja posveča posebno pozornost urejanju zaščite delavcev, vključene v proces nočnega dela, še posebej določene kategorije delavcev (žensk, mladine,...).

V četrtem poglavju naloge sem opozorila na zakonske prepovedi opravljanja nočnega dela in na morebitne izjeme. Nočno delo žensk je bilo namreč prepovedano že leta 1912 v prvi mednarodni pogodbi, t.i. Bernski konvenciji, veljavni tudi na slovenskem ozemlju. Nadalje je tema nočnega dela in omejevanje le-tega bila vključena tudi v normativnem delu Mednarodne organizacije dela (v nadaljevanju MOD). Slednja je sprejela tudi konvencije o prepovedi nočnega dela žensk in otrok v industriji. V tem okviru sta bili sprejeti konvenciji št. 89 ter št. 90. Nočno delo žensk je regulirala tudi Evropska socialna listina Sveta Evrope (v nadaljevanju ESL) iz leta 1961 ter kasneje revidirana ESL iz leta 1996. Vse navedeno je predstavljeno v poglavju, ki zajema mednarodnopravno ureditev. V okviru MOD sem predstavila tudi rešitve po Konvenciji št. 171 o nočnem delu iz leta 1991, ki pa je Slovenija še ni ratificirala. V nadaljevanju sledi opis revidirane ESL, ki jo je Slovenija ratificirala leta 1999 in v kolikšni meri so v sedaj veljavni Zakon o delovnih razmerjih, sprejet 2002, že prenesene zahteve konvencij in priporočil MOD s področja nočnega dela, ki jih Slovenija še ni ratificirala. Direktive Evropske skupnosti (v nadaljevanju ES) so s harmonizacijo, ki se je zgodila 1. maja 2004, postale sekundarni akt in tako postale sekundarni pravni vir. Diplomatska naloga v petem poglavju zajema pravno ureditev nočnega dela v Evropski skupnosti z navedbo vseh direktiv, ki se vežejo na obravnavno tematiko. V šestem poglavju je zelo obširno in natančno predstavljena ureditev nočnega dela po sedaj veljavnem Zakonu o delovnih razmerjih (v nadaljevanju ZDR), ki je nočno delo v nasprotju z do tedaj parcialno ureditvijo celovito uredil. Pri tem je v veliki meri upošteval zahteve direktiv Evropske skupnosti ter konvencij MOD. Poleg tega da je odpravil splošno prepoved nočnega dela žensk v industriji in gradbeništvu, je uvedel tudi pojem nočnega delavca. V tem delu se osredotočam predvsem na vidik enakopravnosti med spoloma ter primernosti mednarodne in nacionalne ureditve nočnega dela žensk v povezavi z načelom enakopravnosti med spoloma. Slovenija namreč še ni odpovedala obveznosti iz konvencije MOD št. 89 in dovoljuje delo v gradbeništvu in industriji samo v taksativno navedenih primerih. Kritiki pa so že ob sprejemu prvih konvencij s

področja nočnega dela žensk trdili, da je delo ponoči enako škodljivo za pripadnike obeh spolov, ter da je prepoved tovrstnega dela žensk upravičena le v primeru nosečnosti in materinstva, vsak drug razlog pomeni diskriminacijo.

Osrednji del diplome predstavlja sedmo poglavje, kjer podrobno navajam ter opisujem posamezne vplive in posledice slednjih na delavčevo kvaliteto življenja. Navajam fiziološke in medicinske vplive nočnega dela, v okviru katerih predstavljam biološki ritem telesa, ritem dela in ritem socialnega in ekološkega okolja, nadalje opredelim pojem budnosti ter spanca, spremembe v spanju, predstavim povezavo med delom in utrujenostjo, splošne fiziološke in psihološke vplive. Nočno delo namreč vpliva tudi na količino opravljenega dela, t.i. output, na varnost ter na odsotnost z dela. Poleg navedenega poskušam ugotoviti, kakšne so posledice značilnosti delovnih nalog na nočno delo, kako na kvaliteto opravljenega dela vplivajo osebnostne značilnosti delavcev, kakšni so učinki nočnega dela na družinsko in socialno življenje, kako nočno delo vpliva na delavčevo psihološko stabilnost in kakšne so vloge družinskih članov. Nočni delavec se srečuje tudi s težavami v socialnem življenju ter se odloča, kdaj ter kako prevesti prosti čas. Organizacija socialnega okolja in socialnih stikov je prav tako pomemben segment, ki ga obravnavam v diplomski nalogi.

## **2 DELO IN DELOVNO RAZMERJE**

### **2.1 DELO**

Delo vsekakor ni samo pridobivanje sredstev za preživetje, temveč pomeni tudi vstop v novo okolje - delovno okolje, vstop v medčloveške odnose. Delo vedno bolj zahteva »celega« človeka in vpliva tudi na zasebno življenje. Težave doma aplicirajo težave na delovnem mestu in obratno. Spremembe se odražajo tudi v skrajševanju aktivnega življenjskega obdobja oziroma obdobja, ko je delavec v rednem delovnem razmerju. Vse več je predčasnega upokojevanja in vse več brezposelnosti med iskalci zaposlitve. Delo je pomembna vrednota in orodje socialnega življenja v vseh pogledih. Veselje ob doseganju ciljev s kakovostnim delom vpliva na boljše počutje nasploh.

Zgodnja zgodovina človeštva ni poznala urejanja delovnega časa niti ne delovnega razmerja. Lovec, poljedelec in živinorejec je moral delati toliko, kolikor so mu narekovale njegove potrebe in potrebe njegove družine za preživetje. Čas je vplival na njihovo delo samo s stalnim ritmom menjave dneva in noči ter menjave letnih časov<sup>1</sup>. Zato si je jamski človek sam odredil čas, prav tako tudi kasneje cehovski obrtniki in kmetje v dobi fevdalizma.

Delovno pravo kot posebna veja, ki primarno s pogodbenimi pravili ureja delovna razmerja med delavcem in delodajalcem, se je začela oblikovati v prvi polovici 19. stoletja, da bi zavarovala interese delavcev kot ekonomsko šibkejšo stran v delovnem razmerju. Sprva so se delovno-pravna razmerja urejala s pravili civilnega prava<sup>2</sup>. Namreč v obdobju industrializacije se ta nova veja ni imenovala delovno pravo, temveč delavsko pravo, obrtno pravo, industrijsko pravo in podobno. Šele razvoj industrializacije je s seboj prinesel spremembe v organizaciji dela, saj je stroj lahko delal 24 ur na dan. Zato ga je bilo smiselno čimbolj izkoristiti in temu prilagoditi tudi delovni čas. Zaradi vezanosti človeka na točno določen delovni čas je postala ureditev časa eden izmed temeljev njegovega življenja. Tako je bil in je na eni strani z delovnim časom opredeljen delavčev prosti čas ter s tem njegova širša družbena razmerja, na drugi strani pa delovni čas določa tudi notranja razmerja in odnose pri delu in do sodelavcev, učinkovitost njegove izrabe pa zagotavlja delavcu ustrezen delež v družbeni ureditvi.

### **2.2 DELOVNO RAZMERJE**

Zgodovinsko gledano je delovno razmerje zraslo iz kvalifikacij, ki so bile značilne za mezna razmerja (neenakost in podrejenost), zato je bila njegova prvotna naloga varstvo delavca pred delodajalcem. Tako je dolgo opravljalo varovalno funkcijo, še

---

<sup>1</sup> Strokovno srečanje Nočno in izmensko delo, Cerklje, 22. in 23. november 1996, Slovensko zdravniško društvo, Ljubljana 1996, str. 30

<sup>2</sup> Bohinc Rado, Nova delovna razmerja, Ljubljana 2000, str. 35

danes pa je predmet razprave vprašanje oziroma dilema, ali naj prevlada ekonomski ali socialni vidik, ker so si interesi delodajalca (ti težijo k dobičku) in delavca (zahteve po izboljšanju delovnih razmer) različni. Šele relativno v novejšem času so delovna razmerja postala enakovreden predmet javnega urejanja. Delovno razmerje je pogodbeno razmerje posebne vrste, saj morata obe pogodbeni stranki (delodajalec in delavec) upoštevati ne le dogovorjene pogodbene obveznosti temveč tudi zakonske norme in druge državne predpise in kolektivne pogodbe. ZDR je uredil le individualna razmerja, torej razmerja, ki nastanejo med delavcem in delodajalcem na podlagi pogodbe o zaposlitvi. V 4. členu je ZDR definiral delovno razmerje kot razmerje med delavcem in delodajalcem, v katerem se delavec prostovoljno vključi v organiziran delovni proces delodajalca in v njem za plačilo osebno in nepretrgoma opravlja delo po navodilih in pod nadzorom delodajalca. Zakon določa, da je v delovnem razmerju vsaka od pogodbenih strank dolžna izvrševati dogovorjene ter predpisane pravice in obveznosti.

Delovno razmerje je torej razmerje med delavcem ali skupino delavcev in delodajalcem, ki temelji na ustrezni delovno pravni pogodbi in je urejeno s predpisi, kolektivnimi sporazumi ter splošnimi akti delodajalca<sup>3</sup>. Torej pravice in obveznosti delavca in delodajalca se na splošni ravni urejajo z zakonom in kolektivnimi pogodbami, na individualni ravni pa s pogodbo o zaposlitvi. Pogodbena svoboda je omejena tako, da se stranki s pogodbo o zaposlitvi ne moreta dogovoriti drugače - slabše kot določa zakon, kar pomeni, da je minimalni obseg pravic, ki ga mora delodajalec zagotoviti delavcu, določen z zakonom oziroma s kolektivno pogodbo, ki ga zavezuje, in da obsega teh pravic na individualni ravni tudi dogovorno ni mogoče zniževati.<sup>4</sup>

Delavec je lahko vsaka fizična oseba, ki je izpolnila starost 15 let in pogoje za opravljanje dela. Vse to temelji na podlagi sklenjene pogodbe o zaposlitvi. Delodajalec pa je pravna ali fizična oseba ali drug subjekt (državni organ, lokalna skupnost, podružnica tujega podjetja ter diplomatsko ali konzularno predstavništvo), ki zaposluje delavca na podlagi pogodbe o zaposlitvi. Največji delodajalec je dejansko država, ki zaposluje delavce v javnem sektorju – javne uslužbenke. Poznamo pa še manjšega delodajalca, ki zaposluje do deset ali manj delavcev.

Delovno razmerje je prostovoljno. Prostovoljnost temelji na ustavni pravici svobode dela. Delavec se sam odloči, ali bo sklenil delovno razmerje ter s kom ga bo sklenil. Prostovoljnost je pri kandidatu za zaposlitev pogojena z ekonomskimi razmerami. Pogodbena svoboda velja tudi za delodajalca, ki se prosto odloči, s katerim kandidatom, ki izpolnjuje pogoje, bo sklenil delovno razmerje. Pri tem mora upoštevati prepoved diskriminacije in ne sme postavljati kandidatov za zaposlitev in delavce v neenakopraven položaj. Delovni proces pri delodajalcu mora biti organiziran, delodajalec delavcu zagotovi dogovorjeno delo, varne delovne pogoje itd. Delovno razmerje je tudi odplačno. Delavec za svoje delo dobi plačilo, določeno s pogodbo o zaposlitvi. Delo v delovnem razmerju se opravlja nepretrgano, neko daljše obdobje. Najbolj pa se delovno razmerje razlikuje od drugih oblik opravljanja dela po

---

<sup>3</sup> Vodovnik Zvone, Poglavlja iz delovnega in socialnega prava, študijsko gradivo, Visoka upravna šola, Ljubljana, 2001, str.88

<sup>4</sup> Belopavlovič N., Delovna razmerja, Ljubljana, 2004, str. 13

podrejenosti delavca delodajalcu. Delodajalec odloča, kaj in kako bo delavec delal ter nadzoruje izvajanje dela. Za delovno razmerje je značilna trojna oblast delodajalca: normativna, direktivna in disciplinska.

Nova delovna razmerja so zasnovana po evropskih standardih, sestavljena iz velike množice elementov. Kakovosti le-teh je odvisna tudi kakovost novega tipa razmerij. Pri oblikovanju novega tipa delovnih razmerij je nujno potrebno upoštevati značilnosti kulturnega, zgodovinskega in socialnega okolja, v katerem se ta model razvija. Med njihovimi elementi po pomembnosti najbolj izstopa sama opredelitev značilnosti in vloge strank novih pogodbenih razmerij oziroma subjektov socialnega partnerstva<sup>5</sup>.

---

<sup>5</sup> Vodovnik Zvone, Poglavja iz delovnega in socialnega prava, študijsko gradivo, Visoka upravna šola, Ljubljana, 2001, str.52

## 3 DELOVNI ČAS IN NOČNO DELO

### 3.1 DELOVNI ČAS

Delovni čas je predmet pogodbe o zaposlitvi. Delojemalec se s pogodbo o zaposlitvi zaveže za določeno plačilo opravljati v določenem času določeno delo in zato ne more razpolagati z dolžino delovnega časa. Pri zahtevnejših delih, ki terjajo visoko usposobljene kadre, je intenzivnost delodajalčevega vodenja organizacijske vloge manjša kot pri manj zahtevnih opravilih. To lahko vpliva tudi na vnaprejšnje določanje toge razporeditve in strogo določenega obsega delovnega časa. Redni delovni čas kot značilnost rednega delovnega razmerja mora obstajati. Gre za pojem, ki pomeni splošno normo časovnega trajanja dela delavca v organizaciji in velja praviloma za vse delavce v organizaciji.

Kot je že bilo omenjeno, je tematika delovnega časa je postala predmet pogostih obravnav v okviru mednarodnih združenj, tako MOD, Sveta Evrope kot ES.

Izredno pomembna na tem mestu je vsebina Direktive 93/104/ES o določenih vidikih organizacije delovnega časa<sup>6</sup>, ki jo sedaj nadomešča istoimenska Direktiva 2003/88/ES. Poudariti velja, da je delovni čas kot institut urejen v številnih mednarodnih aktih, ki so podlaga za urejanje nacionalnih zakonodaj. Delavec je namreč šibkejša stranka v delovnem razmerju, zato mora pravni red v izogib njihovemu pretiranemu izkoriščanju določati okvire delovnega časa. Pravo tako postavi meje osnovnemu ali normalnemu delovnemu dnevnu in tednu. Prva definicija delovnega časa je bila v našo nacionalno zakonodajo vključena šele s sedaj veljavnim ZDR iz leta 2002, ki opredeljuje delovni čas kot efektivni delovni čas in čas odmora ter čas upravičenih odsotnosti z dela v skladu z zakonom in kolektivno pogodbo oziroma s splošnim aktom. Polni delovni čas je določen tedensko in ne sme presegati 40 ur, poseben zakon ali kolektivna pogodba lahko določi kot polni delovni čas tudi čas, ki je krajši od 40 ur, vendar ne manj kot 36 ur. Ta definicija je oblikovana z že zgoraj omenjeno Direktivo 93/104/EC.

Delovni čas je eden bistvenih institutov delovnega prava. Namreč delovni čas je obravnavan z dveh pomembnih vidikov. Na eni strani imamo interese delodajalcev, ki delovni čas in njegovo razporejanje obravnavajo kot ekonomsko kategorijo, ki je fleksibilna, saj pravni okviri pri obravnavi tega instituta dopuščajo možnost organiziranja delovnega ali proizvodnega procesa ustrezno zmožnostim tehnologije, zahtevam pri zagotavljanju storitev ter navsezadnje poslovnim zahtevam. Na drugi strani pa predpisani okviri, namenjeni varstvu zdravja in psihofizičnih sposobnosti delavcev, omejujejo dolžino delovnega časa, zagotavljajo odmore in počitke ter dopuščajo fleksibilnost pri razporejanju delovnega časa.

Po novem Zakonu o delovnih razmerjih delovni čas ne sme biti daljši od 40 ur v tednu. Z zakonom ali s kolektivno pogodbo se lahko določi kot polni delovni čas, ki je krajši od 40 ur na teden, vendar ne manj kot 36 ur na teden. Vendar pa se z

---

<sup>6</sup> Direktiva 93/104/ES UL L 307, 13.12.1993. Ta definira delovni čas kot »vsak čas, v katerem delavec dela, je na razpolago delodajalcu in opravlja svoje naloge ali dolžnosti skladno z nacionalno zakonodajo oziroma prakso«, čas počitka pa je »vsak čas, ki ni delovni čas«.

zakonoma ali s kolektivno pogodbo lahko določi za delovna mesta, za katera obstajajo večje nevarnosti za poškodbe ali zdravstvene okvare, polni delovni čas, ki traja manj kot 36 ur na teden. Če polni delovni čas ni določen, se šteje kot polni delovni čas, delovni čas 40 ur v tednu.

Varstven vidik hkrati spodbuja motiviranost delavcev za delo, saj ravno pravkar navedena varovala delavcem določajo njihov prosti čas ter možnost za usklajevanje njihovih družinskih obveznosti in interesnih aktivnosti z delovnimi obveznostmi. Delovni čas torej pomeni časovno omejeno obdobje, v katerem delavec praviloma dela. Ta časovna omejitev je določena bodisi na enoto dneva, tedna ali leta.

Pri razčlenitvi časov ločimo<sup>7</sup>:

- Dejanski oziroma efektivni delovni čas je tisti čas, ki ga zaposleni dejansko porabi za uresničitev svoje delovne naloge. Pri vsakem zaposlenem je dejanski čas praviloma drugačen, odvisno od sposobnosti posameznika.
- Predpisani čas oziroma čas norme je tisti čas, ki je določen oz. predstavlja nekakšen časovni okvir, v katerem naj bi delavec uresničil delovne naloge ob predpostavki, da dela v skladu s predpisanim potekom opravil, po predpisani metodi, v predpisanih pogojih okolice ter je za učinkovito delo tudi motiviran.

Opozoriti je potrebno na dejstvo, da pri pravnem urejanju delovnega časa in njegove razporeditve ne zanemarimo same narave dela oz. delovnega procesa ter dejavnost, morebiti tudi individualne okoliščine delavca. Na tem mestu predstavljam tri velike skupine, v katere lahko strnemo delovni čas<sup>8</sup>:

- Polni delovni čas pomeni tisto nominalno, praviloma z zakonskimi predpisi določeno časovno obdobje, ko je delavec praviloma dolžan opravljati svoje delo in ki obenem pomeni določeno merilo za obseg delavčevih pravic in obveznosti; nominalno določeno obdobje pomeni s točno določenim številom ur omejeno obdobje. To obdobje je lahko obdobje dneva ali tedna kot najpogostejših oblik, redkeje je to mesečno obdobje.
- Skrajšani delovni čas je delovni čas, ki je krajši od polnega delovnega časa, vendar pa razlogi, zaradi česar je krajši, narekujejo, da so delavcu, ki v takem času dela, zagotovljene enake pravice, kot da bi delal polni delovni čas.
- Krajši delovni čas pomeni, da kadar delavec dela s skrajšanim delovnim časom, ima obveznost in odgovornost delavca, ki dela polni delovni čas, svoje pravice iz dela pa uveljavlja v obsegu, ki je odvisen od trajanja delovnega časa in od doseženih uspehov pri delu.
- Nadurno delo je vsako delo, ki je opravljeno preko polnega delovnega časa. Delavci imajo v tem primeru večje pravice in hkrati tudi večje obveznosti.
- Nočno delo - sama narava nekaterih dejavnosti ali pa le določenih opravil v posameznih dejavnostih in pa potreba po neprekinjenem delovnem procesu so glavni vzroki, da mora delavec opravljati delo tudi v nočnem času. Glede na to, da mora delavec opravljati delo v nočnem času, glede na delavčev biološki ritem pa tudi zaradi različnih zunanjih dejavnikov poseben, zahtevnejši delovni pogoji,

---

<sup>7</sup> Mišič Vlasta, Študij dela in časa, NUK, Ljubljana, 1998, str.40

<sup>8</sup> Dobrin Tanja, Delovno razmerje s skrajšanim delovnim časom, Podjetje in delo, Ljubljana, 1998, str.40

zaradi katerega uživa delavec posebne pravice, zakonski prepis natančno določa, v katerem času opravljeno delo se šteje kot nočno delo.

### **3.2 RAZPOREDITEV DELOVNEGA ČASA**

Na razporeditev delovnega časa vpliva narava dela. Delovna zakonodaja dopušča fleksibilno razporejanje delovnega časa. Treba je spoštovati določbe o odmorih in počitkih. Nočno delo je za delavce posebej neugodno. Kljub v nadaljevanju predstavljenimi škodljivimi vplivi nočnega dela na zdravje zaposlenih delavcev, se pojavlja vedno večji pritisk na uvajanje takega dela. Delodajalci zatrjujejo, da je od nočnega dela odvisna njihova konkurenčnost na trgu. Ker je izmensko, zlasti nočno delo bolje plačano, so ga pripravljene sprejeti mnogi delavci. V nekaterih državah škodljivost nočnega dela zmanjšujejo s krajšimi nočnimi izmenami in daljšim obdobjem prostega časa. Obseg nočnega dela se kontrolira z namenom, da bi preprečili škodljive vplive na zdravje delavcev. V Sloveniji imajo delavci, ki opravljajo nočno delo, pravico do posebnega varstva pri delu. Določenim skupinam delavcev, kot so mladina in delavci, ki skrbijo za otroke pa je nočno delo prepovedano. Trajanje in razporeditev delovnega časa posredno določata trajanje in razporeditev prostega časa. Delovni čas torej vpliva ne samo na kakovost delovnega življenja ampak na kakovost življenja v celoti<sup>9</sup>.

### **3.3 NOČNO DELO**

Zakon o delovnih razmerjih (Uradni list RS, št. 42/2002, v nadaljevanju: ZDR) določa v 149. členu, da se kot nočno delo šteje delo v času med 23. in 6. uro naslednjega dne. Če pa je določena nočna delovna izmena, se šteje za nočno delo osem nepretrganih ur v času med 22. in 7. uro naslednjega dne.

ZDR definira v 150. členu kot nočnega delavca:

- ki dela ponoči vsaj tri ure svojega dnevnega delovnega časa;
- ki dela ponoči vsaj tretjino polnega letnega delovnega časa.

Navedena definicija ZDR torej loči med dvema vrstama nočnih delavcev;

- tisti, ki delajo ponoči vsaj tri ure dnevnega delovnega časa;
- tisti, ki delajo ponoči vsaj tretjino polnega letnega delovnega časa.

Gre torej za dve različni skupini delavcev, ki se lahko seveda pokrivata delavec npr. lahko dela tri ure delovnega časa ponoči in hkrati s tem doseže tretjino polnega letnega delovnega časa, ni pa to nujno. To izhajata tudi iz določb Direktive o različnih vidikih organizacije delovnega časa, ki kot nočnega delavca opredeljujejo po eni strani vsakega delavca, ki ponoči opravlja vsaj tri ure svoje dnevne delovne obveznosti kot običajno delovno obveznost, po drugi strani pa vsakega delavca, ki ponoči opravlja določen odstotek svoje letne delovne obveznosti, ki se določi ali z nacionalno zakonodajo po poprejšnjem posvetovanju s socialnimi partnerji ali s

---

<sup>9</sup> Kavar-Vidmar A., Kakovost delovnega življenja, Ljubljana, 1997, str. 81-113



kolektivnimi pogodbami oz. sporazumi med delodajalci in delavci na nacionalni oz. regionalni ravni. ZDR v prvem odstavku 150. člena torej sledi zahtevam navedenega mednarodnega dokumenta ter nočnega delavca opredeljuje kot delavca, ki dela ponoči vsaj tri ure svojega dnevnega delovnega časa, oziroma delavca, ki dela ponoči vsaj tretjino polnega letnega delovnega časa.

V kolikor bi se zdravstveno stanje nočnega delavca zaradi takega dela poslabšalo, ga mora delodajalec zaposliti na ustrezno delo podnevi. Nočnim delavcem mora delodajalec zagotoviti:

- daljši dopust,
- ustrezno prehrano,
- strokovno vodstvo delovnega oziroma proizvodnega procesa.

Če se nočno delo opravlja v izmenah, mora delodajalec zagotoviti njihovo periodično izmenjavo. Delavec ene izmene sme ponoči delati največ en teden. Delodajalec pa ne sme razporediti na nočno delo delavca, ki nima urejenega prevoza na delo. Dolžina delovnega časa nočnega delavca ne sme v obdobju štirih mesecev trajati povprečno več kot osem ur na dan. Kjer obstajajo večje nevarnosti za poškodbe ali zdravstvene okvare, delovni čas nočnega delavca ne sme trajati več kot osem ur na dan.

Delodajalec se mora pred uvedbo nočnega dela, če se nočno delo redno opravlja, posvetovati z nočnimi delavci (najmanj enkrat letno), z reprezentativnim sindikatom pri delodajalcu - če tega ni pa s svetom delavcev ali z delavskim zaupnikom - o določitvi časa, ki se šteje kot čas nočnega dela, o oblikah organiziranosti nočnega dela, o ukrepih varnosti in zdravja pri delu ter socialnih ukrepih.

### **3.4 RAZLOGI ZA UVEDBO NOČNEGA DELA**

Nočno delo se lahko uvede samo, če je to nujno potrebno in ko so izpolnjeni pogoji za takšno delo. Nujna potreba po uvedbi nočnega dela nastopi, kadar se delo po svoji naravi opravlja le ali tudi ponoči (na primer urgentne službe prve pomoči, pekarnice, tiskarne, policija ipd.) ali če se delo zaradi racionalne izkoriščenosti industrijskih zmogljivosti ne prekinja in se opravlja brez prekinitve v izmenah tudi ponoči.<sup>10</sup>

Tehnični in organizacijski ekonomski razlogi silijo podjetja v podaljševanje obratovalnega časa kapacitet in celotne organizacije. Razloge, ki gospodarske družbe in druge organizacije silijo v nočno delo, lahko torej razdelimo v tri skupine:

- a) tehnični razlogi posameznih procesov zahtevajo neprekinjeno delo npr. pri visokih pečeh, kemičnih procesih ali pa omogočajo delo v natančno določenem času, npr. sezona v kmetijstvu;
- b) organizacijsko pogojene so oblike dela, povezane z opravljanjem storitev za širše družbene interese, npr. neprekinjeno delo na železnici, dežurstva v zdravstvu, delo v javni varnosti;

---

<sup>10</sup> Novak M., Delovno pravo-posebni del, Ljubljana, 1987, str.59

- c) ekonomski razlogi pa zahtevajo čim boljše izkoriščenje proizvodnih in drugih zmogljivosti in s tem porazdelitev njihovih fiksnih stroškov na večjo količino opravljenega dela<sup>11</sup>.

Prisotni pa so tudi socialno-ekonomski ter osebni razlogi. Ni možno potegniti stroge ločnice med osebnimi, socialnimi in ekonomskimi razlogi. Ti razlogi se med seboj prepletajo, najmočnejši pa je vsekakor socialno-ekonomski razlog, saj večina delavcev dela ponoči, ker bodisi ne dobi druge zaposlitev bodisi zaradi višje plače.

Nočno delo se lahko uvede tudi, če je treba nujno nadaljevati delo, ki ga je med dnevom prekinila višja sila, ki je ni bilo moč predvideti ali z namenom, da se prepreči škoda na surovinah ali drugem hitro pokvarljivem materialu.

Nočno delo se lahko uvede tudi v primeru resnih družbeno-ekonomskih, socialnih in podobnih okoliščin, in kadar to zahteva splošni interes zaradi izredno težkih okoliščin. Kot vidimo je nočno delo v določenih primerih nujno iz družbenih in tehničnih razlogov ali pa omogoča intenzivnejše izkoriščanje opreme in sredstev, kar pripomore k povečanju produktivnosti organizacije in odpiranju novih delovnih mest.

### **3.5. ODMORI IN POČITKI**

Delavec, ki dela polni delovni čas, ima med dnevnim delovnim časom pravico do odmora, ki traja 30 minut. Delavec, ki dela manj kot štiri ure dnevno, ni upravičen do odmora. Iz definicije delovnega časa je razvidno, da se odmor med delovnim časom všteje v sam delovni čas. Delavec ima v obdobju 24 ur pravico do počitka, ki traja nepretrgoma najmanj 12 ur, v primeru neenakomerne razporeditve delovnega časa pa najmanj 11 ur. Poleg dnevnega počitka pripada delavcu tudi tedenski počitek, ki traja najmanj 24 neprekinjenih ur. Delavec, ki opravlja delo v neenakomerni prerazporeditvi ali v primeru začasne prerazporeditve delovnega časa, ima pravico do počitka, ki traja nepretrgoma najmanj 11 ur. V primeru, da delavec dela v obdobju sedmih zaporednih dni, ima pravico do 36 ur počitka. Dan tedenskega počitka je praviloma nedelja. Zaradi objektivnih, tehničnih in organizacijskih razlogov se lahko delavcu zagotovi tedenski počitek na kakšen drug dan v tednu. Minimalno trajanje tedenskega počitka se upošteva kot povprečje v obdobju štirinajstih zaporednih dni. Večina kolektivnih pogodb dejavnosti pravice do odmora ne ureja podrobneje in tudi ne podaljšuje dolžine odmora<sup>12</sup>.

---

<sup>11</sup> Kaltnekar Z., Organizacijski vidik urejanja delovnega časa, Cerkno, 1996, str.31

<sup>12</sup> Dobrin T., Podjetje in delo, št.2, Ljubljana, 1998, str. 163-177

## 4 MEDNARODNOPRAVNA UREDITEV NOČNEGA DELA

Sredina 19. stoletja je bilo obdobje, ko so delovna razmerja postala predmet zakonskega urejanja. Časovno to sovпада s prvimi intervencijami industrijsko razvitejših meščanskih držav na področje delovnih razmerij. V tem obdobju so delavci delali po 15, 16 ali celo 17 ur na dan v izredno slabih delovnih razmerah in nevzdržno stanje delavskega razreda se je samo še bolj stopnjevalo. Delavnice so bile nizke, tesne, temne in umazane ter brez kakršnekoli tehnične zaščite. Pogosto pa so delavci (odrasli moški) bili primorani - zaradi izredno nizke mezde - na delo pošiljati svoje soproge in otroke, ki so opravljali izkoriščevalsko, nehumano delo v nemogočih razmerah. Nesreče v tovrstnih okoliščinah so bile izredno pogoste, slabo zdravstveno stanje ter visoka stopnja umrljivosti so jasen pokazatelj takratnih razmer.

Vse to je vzpodbudilo k nujnosti oblikovanja mednarodne delovne zakonodaje, ki je bila po eni strani rezultat vedno bolj organiziranega delavskega gibanja, po drugi strani pa rezultat pritiskov posameznih delodajalcev, saj so si prizadevali za ohranitev mednarodne konkurence. Prve pobude za mednarodno ureditev delovnega dneva in mednarodno zaščito dela so izvirale torej od posameznikov, kot sta bila industrialca Robert Owen (1818) in Daniel Le Grand (1840). Zaradi težnje po ohranitvi mednarodne konkurence sta si prizadevala za mednarodno ureditev delovnih razmer, saj bi urejanje delovnih razmer le znotraj države lahko pripeljalo do neenakega položaja te države nasproti drugim državam. V tem obdobju se je zakoreninila ideja, da je lahko delovna zakonodaja le mednarodna ali pa sploh ni potrebna. Tako se je oblikovala mednarodna delovna zakonodaja pred marsikatero nacionalno<sup>13</sup>.

Kasneje so se pobudam posameznikov pridružile organizirane skupine in posamezne vlade. V Angliji je bilo leta 1844 prvič prepovedano nočno delo žensk. 5. maja leta 1890 je švicarski federalni svet skušal organizirati mednarodno konferenco, na kateri bi obravnavali prepoved nočnega dela žensk in otrok, vendar do tega ni prišlo. Prehitela jo je namreč vladna konferenca v mesecu februarju, ki je bila sklicana v Berlinu, s strani nemškega cesarja Wilhelma II, na kateri je sodelovalo 13 držav. Ta konferenca je pomembna zato, ker se je z njo začelo novo obdobje, ko so prvič v diplomatski zgodovini začeli razpravo o tematiki dela.

Leta 1900 je v Parizu sledil nov kongres, na katerem so ustanovili Mednarodno združenje za pravno varstvo delavcev in Mednarodni urad dela (MUD) s sedežem v Baslu. MUD, ki je začel delovati 1. maja 1901 je predhodnik sedanjega organa MOD. Mednarodno združenje za pravno varstvo delavcev je leta 1903 vladi predlagalo sklic mednarodne konference, na kateri bi bilo osrednje vprašanje prepoved dela žensk v industriji. Švicarska vlada je predlog sprejela in tako sta bili v Bernu leta 1906 sprejeti dve konvenciji, ki sta stopili v veljavo leta 1912. Velik del sedanjega slovenskega ozemlja je v tem obdobju spadal pod Avstro-Ogrsko in tako je tudi na slovenskem ozemlju istega leta pričela veljati prepoved nočnega dela žensk v industriji. Že takrat pa so se začeli pojavljati prvi dvomi o upravičenosti omejitve dostopa žensk do nočne zaposlitve.

<sup>13</sup> Končar P., Mednarodno delovno pravo, Uradi list RS, Ljubljana 1993, str.11

Zaradi izbruha 1. svetovne vojne je leta 1914 odpadla napovedana mednarodna konferenca, katere osrednja tema bi bila prepoved nočnega dela mladih v industriji in tako je bilo končano prvo obdobje razvoja mednarodnega delovnega prava, kateremu je sledila ustanovitev MOD.

Poleg norm sprejetih s strani MOD so v tem obdobju nastajali tudi drugi pomembni pravni akti drugih organizacij. Gre za dokumente, ki se posredno dotikajo tematike nočnega dela, saj vsebujejo temeljna načela, ki se prepletajo skozi celotno mednarodno delovno pravo. Ti akti so npr. mednarodne pogodbe na ravni OZN: Splošna deklaracija o človekovih pravicah, 1948, nadalje Mednarodni pakt o ekonomskih, socialnih in kulturnih pravicah iz leta 1966 (Ur.l. SFRJ, št. 7/71-MP) ter Mednarodni pakt o državljanskih in političnih pravicah, 1966 (Ur.l. SFRJ, št. 7/71-MP), Konvencija o odpravi vseh oblik diskriminacije žensk, 1979 (Ur.l. SFRJ 11/81-MP) ter Konvencija ZN o otrokovih pravicah, 1989 (Ur.l. SFRJ, št. 15/90-MP).

#### **4.1 MEDNARODNA ORGANIZACIJA DELA (MOD oz. ILO)**

Mednarodna organizacija dela je specializirana agencija Organizacije združenih narodov (v nadaljevanju OZN). Ustanovljena je bila že leta 1919 z Versajsko pogodbo, leta 1946 pa je na temelju sporazuma med Združenimi narodi in MOD postala ena izmed številnih specializiranih agencij OZN. Ob ustanovitvi je imela predvsem humanitarne cilje (zagotavljati pravičnost kot tudi človekove in delavske pravice), kasneje pa tudi politične (zagotavljanje socialnega mira) in ekonomske cilje (uvajanje socialne reforme je povzročalo povečanje stroškov proizvodnje in s tem neenak položaj države nasproti državam brez reforme).

MOD razlikuje pojmovanje med polnim delovnim časom (delovni čas, ki je zakonsko določen ali določen s kolektivno pogodbo in ure, ki presegajo ta čas so nadure), maksimalnim delovnim časom (delovni čas, ki traja dlje je zakonsko prepovedan in ilegalen), dejanskim delovnim časom (efektivni delovni čas) in plačanim delovnim časom (ki vključuje bolniško, praznike in plačani dopust).<sup>14</sup>

MOD postavlja mednarodne delovne standarde v obliki konvencij in priporočil, ki predstavljajo univerzalne minimalne standarde osnovnih delovnih pravic, kot so svoboda združevanja, pravica do organiziranja, pogajanja za sklenitev kolektivnih pogodb, odprava prisilnega dela, enake možnosti in enaka obravnava ter ostali standardi, ki uravnavajo pogoje, povezane z različnimi področji dela. MOD zagotavlja tudi tehnično pomoč na področju poklicnega izobraževanja, zaposlitvene politike, delavskega prava, pogojev dela, razvoja upravljanja, sodelovanja, socialnega varstva, statistike dela, zaposlitvenega varstva. Podpira tudi ustanavljanje neodvisnih organizacij delodajalcev oziroma delojemalcev, katerim zagotavlja izobraževalne in svetovalne storitve<sup>15</sup>.

---

<sup>14</sup> Blainplain R., Legal and contractual limitations to working time, 1987, str.13

<sup>15</sup> Aristovnik A., Bovha S, Kumar A., Mednarodna ekonomika, Ljubljana, 2001, str. 131

Republika Slovenija je bila v MOD sprejeta 29. maja 1992, od takrat dalje se slovenska delegacija redno udeležuje letnih zasedanj MOD, saj pridobijo izredno bogat vir izkušenj in znanja za uresničevanje pravic delavcev in delodajalcev ter vlad pri oblikovanju aktualnih problemov brezposelnosti, socialne varnosti ter zagotavljanja človekovih pravic na področju dela in delovanja trga delovne sile<sup>16</sup>.

Republika Slovenija je zaenkrat ratificirala oz. nasledila od nekdanje Jugoslavije 75 konvencij MOD, katerih tematika se nanaša na varstvo in enakopravnost žensk, prepoved diskriminacije, delovni čas, materinstvo in otroke, kolektivno dogovarjanje idr. Določenih konvencij naša država še ni ratificirala, vendar so njihove določbe kljub temu upoštevane pri nastajanju našega novega delovnega prava<sup>17</sup>. Ena izmed teh konvencij je tudi Konvencija št. 171. o nočnem delu iz leta 1990, ki jo podrobneje predstavljam v nadaljevanju naloge.

Danes se MOD šteje za stalno ustanovo mednarodnega javnega prava, katere cilji so določeni v Ustavi MOD in Deklaraciji o ciljih in nalogah MOD, sprejeti v Filadelfiji 10. marca 1944. Ti so izboljšanje življenjskih delovnih razmer in s tem zagotavljanje trajnega miru, ki je utemeljen na socialni pravičnosti.

#### **4.1.1 Akti MOD, ki se nanašajo in urejajo nočno delo**

Nočno delo je v mednarodnih dokumentih, še izraziteje v aktih MOD, pojmovano kot oblika dela, pri kateri morajo biti delavcem zaradi nevarnosti in škodljivimi vplivi, zagotovljene posebne ugodnosti in varstveni ukrepi. Slednje predstavljam po kronološkem zaporedju, tu pa naj opozorim na dejstvo, da sami standardi MOD ne prepovedujejo nočnega dela na splošno, temveč vsebujejo le določene prepovedi za posamezne kategorije delavcev, ki jih zastopajo ženske, otroci in mladina.

Konvencija št. 4, ki prepoveduje nočno delo žensk v industriji, je bila sprejeta že na prvem zasedanju v Washingtonu leta 1919. Gre za konvencijo, ki je nadomestila Bernsko konvencijo, sprejeto že leta 1906. Leta 1921 je priporočilo h konvenciji št. 4 razširilo prepoved nočnega dela tudi za ženske, zaposlene v kmetijstvu, sedem let kasneje, torej leta 1928 pa si je angleška vlada uspešno prizadevala za revizijo konvencije, ki bi prepoved nočnega dela žensk odpravila, oz. se ne bi nanašala na ženske, ki opravljajo nadzorstvene ali vodstvene funkcije. Konvencija št. 41 je tako leta 1934 revidirala konvencijo št. 4 ter uveljavila pravilo, da se za ženske, ki opravljajo nadzorstvene ali vodstvene funkcije, prepoved nočnega dela ne uporablja.

Leta 1919 je bila poleg zgoraj navedene Konvencije št. 4 sprejeta tudi Konvencija št. 6 o nočnem delu otrok v industriji, ki prepoveduje tovrstno delo. Tudi ta konvencija je bila revidirana s konvencijo št. 90 iz leta 1948. Vendar pa so od leta 1921 dalje za

---

<sup>16</sup> Novak M. in drugi, Konvencije Mednarodne organizacije dela s komentarjem, GV, Ljubljana 2006, str. 43

<sup>17</sup> Sem sodi tudi naš Zakon o delovnih razmerjih (Ur.l. RS, št. 42/02 – ZDR), ki je stopil v veljavo s 1. januarjem 2003 in novela ZDR (Ur.l. RS, št. 103/07 – ZDR-A), ki je stopil v veljavo 28. novembra 2007.

otroke in mladino ter njihovo delo ponoči veljale določene izjeme, ki so bile dovoljene na podlagi Priporočila št. 14 o nočnem delu otrok in mladine v kmetijstvu. Področje prepovedi nočnega dela otrok je nadalje urejala tudi Konvencija št. 20 iz leta 1925 o nočnem delu v pekarnah, leta 1946 pa sta sledili še Konvencija št. 79, ki govori o nočnem delu otrok v neindustrijskih poklicih, dopolnjena z Priporočilom št. 80.

Na tem mestu naj omenim še Priporočilo št. 146 iz leta 1973 o minimalni starosti za sklenitev delovnega razmerja, ki narekuje, da mora za otroke, ki še niso dopolnili 15 let in opravljajo lažje delo, nočni počitek trajati vsaj 12 neprekinjenih ur.

#### ***4.1.1.1 Konvencija št. 89 o nočnem delu žena, zaposlenih v industriji (revidirana), 1948***

MOD je konvencijo o nočnem delu žena v industriji sprejela 9. julija 1948. Gre za konvencijo, ki predstavlja revizijo konvencije o nočnem delu žensk št. 4 in kasnejšo konvencijo št. 41. Republika Slovenija jo je nasledila leta 1992 z Aktom o notifikaciji nasledstva.

Konvencija vsebuje prepoved nočnega dela žensk v industriji. Natančneje vsebuje prepoved nočnega dela oz. zaposlovanja žensk v kateremkoli javnem ali zasebnem industrijskem podjetju. Izjemo predstavljajo podjetja, v katerih so zaposleni samo člani iste družine. Nadalje konvencija vsebuje pravila za ureditev delovnega časa. Določitev nočnega dela prepušča nacionalni zakonodaji posamezne države, narekuje pa, da naj bi se v nočno delo štelo najmanj sedem neprekinjenih ur med 22. in 7. uro zjutraj. Če pa se nočni čas začne po 23. uri, je obvezno posvetovanje s predstavniki delodajalcev in delavcev<sup>18</sup>.

Izjeme od prepovedi nočnega dela veljajo v primerih nujnega nočnega dela zaradi višje sile ali zaradi dela s hitro pokvarljivimi surovinami in materiali, za zaposlene na vodilnih mestih ter odgovornih mestih tehnične narave. Izjema od prepovedi velja tudi za ženske, ki opravljajo dela v zdravstvenih in socialnih službah ter v primeru, da tovrstno delo zahteva nacionalni interes na podlagi odločitve vlade, slednje ob predhodno opravljenem posvetovanju s predstavniki delavcev in delodajalcev.

Konvencija pa je ob koncu 70. let prejšnjega stoletja bila podvržena številnim kritikam, katerih glavni očitke je bil, da konvencija ni v skladu z načelom enakosti moških ter žensk in posledično prepoved nočnega dela žensk ovira poklicne in karijerne možnosti žensk ter povzroča diskriminacijo pri poklicih in zaposlovanju. Kršitev oz. neskladje s Konvencijo MOD št. 111 o diskriminaciji in zaposlovanju ter poklicih iz leta 1958 je imela za posledico odstop številnih držav od konvencije, in sicer je konvencijo ratificiralo 65 držav, doslej pa je konvencijo odpovedalo že 18 držav. Republika Slovenija je sicer že razmišljala o odpovedi omenjene konvencije, vendar pa je leta 2002 zamudila rok za odpoved, določilo, ki se nanaša na odpoved pa veleva, da lahko članica odstopi od konvencije šele po preteku desetletnega obdobja in tako bo z odpovedjo morala še počakati<sup>19</sup>.

---

<sup>18</sup> Belopavlovič N. in drugi, Zakon o delovnih razmerjih s komentarjem, GV, Ljubljana, 2003, str. 595

<sup>19</sup> Vodovnik Z., 2003, Poglavlja iz delovnega in socialnega prava, str. 245

#### **4.1.1.2 Protokol iz leta 1990 k revidirani Konvenciji št. 89 o nočnem delu žena, zaposlenih v industriji**

Zaradi zgoraj navedenih kritik je bil 20. junija 1990 k Konvenciji št. 89 dodatno sprejet protokol, ki dopušča spremembe glede trajanja nočnega dela ter razširja obseg izjem od prepovedi nočnega dela žensk. Vendar protokol kljub razširitvi izjem od prepovedi še vedno prepoveduje uporabo teh sprememb in izjem za ženske v določenem obdobju pred porodom in po njem ter zagotavlja posebne varstvene ukrepe, ki narekujejo, da se delavk v času posebnega varstva zaradi materinstva ne sme odpustiti, razen iz opravičljivih razlogov, ki niso povezani z nosečnostjo ali porodom. Bistvena novost oziroma popravek je, da sprejeti protokol uvaja posebno varstvo žensk zaradi materinstva in ne na podlagi spola. Republika Slovenija protokola še ni ratificirala, vendar je pri urejanju nočnega dela v novi delovni zakonodaji upoštevala in vključila navedene usmeritve.

#### **4.1.1.3 Konvencija št. 171 o nočnem delu, 1990**

Zasedanje MOD, ki se je odvijalo 20. junija 1990 in na katerem je bil sprejet zgoraj navedeni protokol, je prineslo še eno konvencijo, in sicer Konvencijo št. 171 o nočnem delu. Ta konvencija razširja obseg varstva nočnih delavcev. Nanaša se na delavce ne glede na spol in na skoraj vse poklice<sup>20</sup>. Gre za konvencijo, ki prvič uvaja pojem nočnega delavca, na katerega posebej veže določene pravice. Vse do tedaj je namreč bilo nočno delo definirano v povezavi z minimalnim številom določenih nočnih ur. Konvencija določa, da je nočni delavec tisti zaposleni, ki svoje delo redno opravlja ponoči, in čigar nočno delo presega določeno število delovnih ur oz. delovne obveznosti. Pri določanju števila ur je obvezno posvetovanje z reprezentativnimi predstavniki organizacije delavcev in delodajalcev ali pa se določitev izvede s kolektivnim dogovarjanjem. Zahteva določitev nočnega časa kot čas sedmih neprekinjenih ur, ki potekajo med 24. uro in 5. uro naslednjega dne. Konvencija določa posebne varstvene ukrepe za vse nočne delavce, da bi se zavarovalo njihovo zdravje, omogočalo izpolnjevanje družinskih in družabnih obveznosti, zagotovila možnost napredovanja in ustrezna nadomestila, posebne ukrepe pa predvideva za varstvo mater. Nočnim delavcem morajo biti zagotovljeni brezplačni zdravstveni pregledi, prva pomoč v nočnem času, ustrezna nadomestila socialnih služb idr. Pri določanju plačila mora biti upoštevana tako narava kot težavnost nočnega dela. Nadalje konvencija posebej ureja tudi tematiko nosečih in doječih žensk. Določa namreč, da je delavkam v času nosečnosti in določen čas po porodu, potrebno zagotoviti delo podnevi, poleg tega ji ni mogoče odpovedati pogodbe o zaposlitvi, razen zaradi razlogov, ki niso povezani z nosečnostjo ter ji zagotoviti tudi možnost napredovanja. Zagotovljen ji mora biti dohodek, ki njej in otroku omogoča dostojno življenje.<sup>21</sup>

---

<sup>20</sup> Ne velja za zaposlene v kmetijstvu, živinoreji, ribištvu, pomorskemu prometu in notranji plovbi.

<sup>21</sup> C 171, Night Work Convention, 1990

#### **4.1.1.4 Priporočilo št. 178 o nočnem delu, 1990**

Priporočilo daje podrobnejša določila o nočnem času in času počitka, finančnem nadomestilu, varnosti in zdravju pri delu, socialnih službah in drugih ukrepih. Konvencija o nočnem delu in priporočilo, ki se nanjo navezuje, je zopet načela debato o veljavnosti prepovedi nočnega dela ženskam, ki je v nasprotju s principom enakosti med moškimi in ženskami. Kljub temu pa ta konvencija in priporočilo predstavljata kompromis med ohranitvijo prepovedi nočnega dela za ženske v industriji in večjo fleksibilnostjo v uporabi tega pravila. Po drugi strani pa drugim državam omogoča ohranjanje enakih pogojev za moške in ženske.

Republika Slovenija konvencije še ni ratificirala, vendar pa je pri nastajanju sedaj veljavnega ZDR njene določbe upoštevala.

#### **4.1.1.5 Konvencija št. 90 o nočnem delu otrok v industriji (revidirana), 1948**

Slovenija je navedeno Konvencijo, ki je bila sprejeta 1948 ter začela veljati 1951, prevzela v svoj pravni red z aktom o nasledstvu. S sprejetjem te Konvencije je bila revidirana Konvencija št. 6 o nočnem delu mladih v industriji iz leta 1919. Temeljni namen konvencije je odpraviti nočno delo otrok in mladine v industriji, prepoved pa ne velja za kmetijstvo, trgovino in druge neindustrijske dejavnosti. Prepovedano je nočno delo otrok mlajših od 18 let, ob tem pa vsebinsko znotraj tega deli otroke na mlajše od 16. leta in na mladostnike med 16. in 18. letom. Za otroke mlajše od 16 let se šteje kot nočno delo obdobje najmanj 12 neprekinjenih ur med 10. uro zvečer ter 6. uro zjutraj. Za otroke med 16. in 18. letom pa se za nočno delo šteje obdobje najmanj sedmih neprekinjenih ur med 10. uro zvečer ter 7. uro zjutraj. Konvencija dopušča izjeme od prepovedi nočnega dela v primeru, če gre za učenje obrti, strokovno usposabljanje ter višjo silo, vendar ob pogoju, da so otroci starejši od 16 let. Hkrati pa konvencija vsebuje tudi zapoved, da mora nacionalna zakonodaja predvideti ustanovitev ter delovanje sistema inšpekcije, ki bo skrbela za učinkovito izvajanje njenih določb.<sup>22</sup>

## **4.2 SVET EVROPE**

Svet Evrope je mednarodna organizacija, ki jo sestavlja 47 držav iz evropske regije, ustanovljena 5. maja 1949 z Londonskim sporazumom. Članica Sveta Evrope lahko postane vsaka evropska država pod pogojem, da sprejema načelo vladavine prava in jamči človekove pravice in temeljne svoboščine vsakomur, ki je pod njeno oblastjo. Eden od številnih uspehov Sveta Evrope je bil sprejem Evropske konvencije o človekovih pravicah v letu 1950, ki je služila kot temelj za ustanovitev Evropskega sodišča za človekove pravice. Svet Evrope je torej evropska organizacija za medvladno in parlamentarno sodelovanje, ki pri svojem delovanju stremi k

---

<sup>22</sup> Novak M. in drugi, 2006, Konvencije MOD s komentarjem, str. 86-91



pospeševanju demokracije, spoštovanju človekovih pravic in temeljnih svoboščin, utrjevanju pravne varnosti, sodelovanju na izobraževalnem, znanstvenem in kulturnem področju. Poleg tega si ta organizacija prizadeva za:

- varovanje človekovih pravic, pluralistično demokracijo in pravno državo;
- ozaveščanje ljudi in spodbujanje razvoja evropske kulturne prepoznavnosti in raznolikosti;
- iskanje rešitev za težave, s katerimi se srečuje evropska družba (zapostavljanje manjšin, sovraštvo do tujcev, nestrpnost, varstvo okolja, kloniranje ljudi, ipd.);
- pomoč pri uveljavljanju trdne demokracije v Evropi s podporo političnim, zakonodajnim in ustavnim reformam.

Od dokumentov, ki jih je Svet Evrope sprejel na področju, ki je povezano z delovnim pravom, sta v ospredju:

1. Evropska konvencija o človekovih pravicah, sprejeta leta 1950, ki jo je Slovenija ratificirala leta 1994;
2. Evropska socialna listina (v nadaljevanju ESL).

Ker je Evropska konvencija o človekovih pravicah zaobsegla le državljanske in politične pravice ne pa tudi socialno-ekonomskih pravic, so bile slednje predmet, ki ga je Svet Evrope leta 1961 pravno uredil s sprejetjem ESL.

#### **4.2.1 Evropska socialna listina (revidirana)**

ESL poudarja potrebo po zagotavljanju uživanja pravic iz listine brez kakršnegakoli razlikovanja, ki bi temeljilo na rasi, barvi, spolu, jeziku, veri, političnem ali drugem prepričanju. ESL je bila od njenega nastanka največkrat dopolnjena, leta 1998 pa je bil sprejet tudi dodatni protokol, ki dodaja nove pravice (pravica delavcev do enakosti možnosti in obravnavanja pri zaposlovanju in poklicu brez diskriminacije glede na spol, pravica delavcev do informiranja in posvetovanja v podjetju, pravica delavcev do sodelovanja pri odločanju ter izboljševanju delovnih razmer in delovnega okolja v podjetju in pravica do socialnega varstva).<sup>23</sup>

Za okvire delovnega časa in s tem tudi nočnega dela so pomembni predvsem 2., 7. in 8. člen.

V 2. členu je določena pravica do pravičnih pogojev dela. Ta člen narekuje, da morajo vsem delavcem, ki opravljajo delo v nočnih urah, države podpisnice zaradi same narave dela zagotoviti posebne ugodnosti: predhodne zdravstvene preglede pred samim nastopom nočnega dela, kasnejše periodične zdravstvene preglede, možnost prerazporeditve na dnevno delo ter stalne posvete s predstavniki delavcev o naravi nočnega dela, pogojih dela in potrebah nočnih delavcev.

Varstvo otrokovih pravic in pravic mladoletnikov je zagotovljeno v 7. členu. Le-ta državam članicam narekuje, da prepovejo nočno delo mlajšim od 18 let. Izjemo predstavljajo le tisti poklici, za katere je tako predpisano z državno zakonodajo, to pa je v industriji, gradbeništvu, transportu in v vseh zdravstveno tveganih poklicih ter v primerih višje sile in drugih izrednih primerih.

---

<sup>23</sup> Končar P., 1993, Mednarodno delovno pravo, str. 115-116

Na pravico zaposlenih žensk do porodniškega varstva se nanaša 8. člen. Kot zanimivost naj na tej točki navedem, da je ESL iz leta 1961 zavezovala podpisnice k reguliranju zaposlovanja žensk na nočno delo v industriji in prepovedovala nočno delo žensk v podzemnih rudnikih ter vsako drugo delo, ki je neprimerno zanje zaradi svoje nevarne, nezdrave ali prenaporne narave. Čeprav s tem nočnega dela žensk ni prepovedovala, ampak je od držav podpisnic zahtevala, da ga regulirajo, je bila kritizirana kot diskriminatorna. S tem se strinjam tudi jaz, saj je zahtevala drugačno ureditev nočnega dela žensk od ureditve istega dela moških delavcev in to samo na podlagi spola.

ESL iz leta 1996 je navedeno odpravila ter sedaj zavezuje podpisnice, da s predpisi uredijo varstvo nosečnic, porodnic in doječih mater pri podzemeljskem rudarjenju in pri vseh drugih delih, ki so neprimerna, ker so nevarna, nezdrava ali prenaporna in sprejmejo primerne ukrepe za varstvo pravic teh žensk v zvezi z zaposlitvijo. Temeljna ideja teh določb je povzeta po Konvenciji MOD št. 171 o nočnem delu in Direktivi 76/207/EGS o izvrševanju načela enakega obravnavanja moških in žensk v zvezi z dostopom do zaposlitve, poklicnega usposabljanja in napredovanja ter delovnih pogojev, ki določata, da je posebno varstvo žensk pri nočnem delu potrebno samo v primeru nosečnosti in materinstva.

#### **4.2.2 Ratifikacija Evropske socialne listine v Sloveniji**

Republika Slovenija je leta 1999 ratificirala ESL (spremenjeno) in prevzela obveznosti iz vseh enaintridesetih členov listine, izvzela pa je tri odstavke: 1. in 4. točko 13. člena, ki določa pravico do socialne pomoči v enaki meri tako za svoje državljane kot tudi za državljane drugih držav pogodbenic; in 2. točko 18. člena, s katero se države pogodbenice zavezujejo, da bodo poenostavile obstoječe formalnosti ter zmanjšale ali ukinile sodne takse in druge stroške, ki jih plačujejo tuji delavci in njihovi delodajalci.

## 5 PRAVNA UREDITEV NOČNEGA DELA V EVROPSKI SKUPNOSTI

### 5.1 DIREKTIVE – pravni viri držav članic ES

Najpomembnejši mednarodni pravni viri so vsekakor dokumenti, sprejeti v okviru MOD, to so konvencije ter priporočila. Tudi Svet Evrope je sprejel več mednarodnopравnih aktov, ki so pomembni vir delovnega prava in socialne varnosti. Najpomembnejša pravna akta, ki urejata tematiko delovnih in socialnih razmerij, sta Konvencija o človekovih pravicah in svoboščinah (vsak posameznik, ki meni, da mu država podpisnica krši s Konvencijo zajamčene pravice, se lahko obrne na Evropsko sodišče za človekove pravice v Strasbourgu) ter Evropska socialna listina. Organi Evropske unije na različnih področjih sprejemajo direktive, ki nimajo neposredne urejevalne funkcije, vendar pa morajo države članice pravna pravila, ki jih vsebujejo direktive, na ustrezen način uveljaviti v notranjem pravnem redu. Druga vrsta normativnih pravnih aktov Evropske unije pa so regulativne (uredbe), ki so neposredno zavezujoči akti.<sup>24</sup>

Direktive so v okviru evropskega prava sekundarni pravni vir, ki je za vsako članico, na katero je naslovljen, zavezujoč glede ciljev, ki jih je potrebno doseči, državnim oblastem pa sta prepuščeni oblika in metoda za njihovo realizacijo. Direktive praviloma niso neposredno uporabljive, temveč služijo kot sredstvo za harmonizacijo pravnih ureditev med državami članicami.<sup>25</sup>

Prvega maja 2004, z vstopom v EU, je v Sloveniji začel veljati »razširjeni« pravni red in pravo ES je postalo del našega nacionalnega pravnega reda. Pravo ES sestavljajo primarni in sekundarni pravni viri. Primarno pravo predstavljajo ustanovne pogodbe (npr. Pogodba o ustanovitvi Evropske skupnosti<sup>26</sup>) in splošna pravna načela, ki so skupna pravnim redom držav članic. Med sekundarne pravne vire pa se prištevajo akti, ki jih institucije skupnosti sprejemajo na podlagi primarnih predpisov, med katerimi so najpomembnejše uredbe, direktive, odločbe, priporočila, mnenja idr. V tem poglavju bolj podrobno predstavljam direktive, in sicer le tiste, ki se nanašajo na obravnavo nočnega dela.

Pravice in obveznost delodajalcev so v državah članicah Evropske unije različno urejene. Da bi jih poenotili in s tem posredno konkurenčno zaščitili akterje na trgu dela, so bile v okviru Evropske unije sprejete številne direktive, in sicer predvsem na področju obveščanja delavcev o delovnih pogojih, organizacije časa, odpuščanja delavcev, zagotavljanja varnega in zdravega dela ter na področju zagotavljanja enake obravnave žensk in moških pri zaposlovanju in delu.

---

<sup>24</sup> Kot v opombi št. 19, str..33

<sup>25</sup> Bečan I. in druge, Evropsko delovno pravo, Direktive ES/EU z uvodnimi pojasnili, GV Založba, Ljubljana 2005, str. 5.

<sup>26</sup> Pogodba o ustanovitvi Evropske skupnosti (neuradno prečiščeno besedilo), UL C št. 325, 24.12.2002.

### 5.1.1 Direktiva 93/104/ES o določenih vidikih organizacije delovnega časa

Pravni temelj te direktive je 137. člen Pogodbe o ustanovitvi Evropske skupnosti, ki določa, da Svet ES z direktivami sprejme minimalne zahteve za vzpodbujanje izboljša predvsem v delovnem okolju, in sicer z namenom, da bi se zagotovila višja stopnja varnosti in zdravja delavcev. Direktiva je bila sprejeta 23. novembra 1993 in določa minimalne zahteve glede varnosti in zdravja pri organizaciji delovnega časa. Že leta 1990 jo je Komisija ES predlagala v Svetu ES v sprejem izhajajoč iz dejstva, da mora dokončanje notranjega trga voditi k izboljšanju življenjskih in delovnih pogojev vseh delavcev v ES. Direktiva obravnava dnevni, tedenski in letni počitek, odmor med delom, maksimalni tedenski delovni čas ter nočno in izmensko delo ter druge oblike dela. Direktiva velja za vse sektorje dejavnosti, javne in zasebne (industrijski, kmetijski, administrativni, kulturni, izobraževalni, itd.). Izjeme so nekatere posebne dejavnosti javnih služb, kot so oborožene sile in policija ter v dejavnostih služb civilne zaščite. Nasprotno pa ne velja za zračni, železniški, cestni, pomorski, rečni in jezerski promet, ribištvo, drugo delo na morju in za praktično izobraževanje zdravnikov. V prvem sklopu opredeli definicijo nočnega časa in nočnega delavca. Nočni čas je po direktivi vsako obdobje, ki traja najmanj sedem zaporednih ur in je definirano z nacionalno zakonodajo, pri čemer pa mora vključevati obdobje med polnočjo in 5. uro zjutraj.

Za nočnega delavca šteje tistega delavca, ki:

1. v nočnem času opravi najmanj tri ure svoje dnevne delovne obveznosti kot svojo običajno delovno obveznost;
2. ki v nočnem času opravlja določen odstotek svoje letne delovne obveznosti, ki se določi ali z nacionalno zakonodajo po poprejšnjem posvetovanju s socialnimi partnerji ali s kolektivnimi pogodbami oz. s sporazumi med delodajalci in delavci na nacionalni oz. regionalni ravni.

Nadalje definira izmensko delo in izmenskega delavca, v drugem sklopu pa državam članicam narekuje, naj sprejmejo potrebne ukrepe, s katerimi bo zagotovljeno, da delovni čas za vsako sedemdnevno obdobje vključno z nadurami ne bo presegal 48 ur v obdobju, ki ni daljše od štirih mesecev. Zagotavlja tudi pravico do minimalnega dnevnega počitka neprekinjenih 11 ur obdobju 24 ur in pravico minimalnega enodnevne počitka v delovnem tednu za referenčno obdobje, ki ni daljše od 14 dni. Uveljavlja tudi pravico do odmora, kadar je delovni čas daljši od šestih ur in pravico do štirih tednov plačanega dopusta.

V tretjem sklopu direktive so določeni standardi glede nočnega dela. Čas običajnega dela nočnih delavcev omejuje na povprečno 8 ur v 24-urnem obdobju, kadar pa gre za delo, ki vključuje posebna tveganja ali povzroča težje fizične ali psihične obremenitve, je nočno delo omejeno na maksimalnih 8 ur v 24-urnem obdobju. Omenjena dela, ki vključujejo posebne nevarnosti ali težke fizične oz. psihične napetosti, morajo biti določena z nacionalno zakonodajo ali s kolektivnimi pogodbami ali pa s sporazumi med socialnimi partnerji. Narekuje tudi, da mora biti vsem delavcem pred njihovo razporeditvijo na nočno delo zagotovljen brezplačen zdravstveni pregled, kasneje pa v periodičnih časovnih presledkih. Določa tudi pravico do premestitve na ustrezno delo podnevi za tiste nočne delavce, ki imajo

kakršnekoli zdravstvene težave povezane s tovrstnim delom, seveda če je taka premestitev na »dnevno« delo v podjetju mogoča.

Za določene kategorije delavcev, ki so zaradi nočnega dela izpostavljeni tveganjem glede varnosti in zdravja, lahko države predpišejo še posebne varnostne ukrepe. Delodajalce, ki v svojem podjetju izvajajo obliko nočnega dela, direktiva zavezuje, da morajo na zahtevo pristojnih organov le-tem posredovati vse zahtevane in potrebne informacije. Navaja tudi, da mora biti tako nočnim kot izmenskimi delavcem glede na naravo dela zagotovljena zaščita varnosti in zdravja. Vsem državam članicam ES narekuje dolžnost, da morajo poskrbeti za to, da bo delodajalec, ki bo nameraval organizirati delo po določenem ritmu, upošteval splošno načelo prilagoditve dela delavcu z namenom, da bi zmanjšal monotonost dela, upoštevajoč samo naravo dejavnosti ter varnostnih in zdravstvenih zahtev.

Direktiva navaja tudi možnost odstopa od nekaterih določb vsebovanih v njej. Te možnosti pa veljajo le za vodilne kadre in za delavce, družinske člane delodajalca ter za delavce, ki opravljajo duhovniški poklic in tiste, ki službujejo v raznih verskih skupnostih, vsebinsko pa se nanašajo na dolžino delovnega tedna in nočnega dela ter na dolžino dnevnega in tedenskega počitka.

Direktiva pa za določeno skupino delavcev, za katero bi bila prepoved določil, ki urejajo letni dopust in zdravniške preglede nočnih in izmenskimi delavcev, od katerih ni moč odstopiti, nesmiselna, dopušča odstopanja. Te izjeme od prepovedi predstavljajo: novinarji, zdravstveni delavci, delavci v domovih, itd. V navedenih primerih morajo biti odstopanja določena bodisi z zakonom, izvršilnim predpisom, s kolektivno pogodbo bodisi s sporazumom med socialnimi partnerji.

Leta 2000 je navedeno direktivo dopolnila istoimenska **Direktiva 2000/34/ES**. Dopolnilo je predstavljalo razširitev njene veljavnosti na nekatera druga področja, nekatere določbe je razveljavila in spremenila sistem možnih izjem. Trenutno se ta direktiva uporablja za vse sektorje, kar pomeni, da nič več ne izključuje zračnega, železniškega, cestnega, pomorskega prometa, prometa po celinskih vodnih poteh in jezerih, morskega ribolova in drugih del na morju ter dejavnosti zdravnikov na praktičnem usposabljanju ter velja tako za javni kot zasebni sektor.

**Direktiva 2003/88/ES** je bila sprejeta 4. novembra 2003, ki obravnava določene vidike organizacije delovnega časa, ki je zgornji dve direktivi razveljavila in ju združila v enotno direktivo. Ta je v veljavo stopila 4. avgusta 2004 in predstavlja enega najpomembnejših delov socialne zakonodaje, sprejetih s strani institucij ES. Predvsem naj na tem mestu poudarim, da je za obravnavno tematiko diplomskega dela pomembna zato, ker so splošne zahteve imenovane direktive prenesene v tiste določbe sedaj veljavnega ZDR, ki urejajo delovni čas, nočno delo, odmore, počitke in letni dopust. ZDR namreč na podlagi te direktive uvaja kategorijo »nočnega delavca«, in sicer ga definira glede na delež delovne obveznosti, ki se opravlja ponoči, nadalje zagotavlja vsem nočnim delavcem posebno varstvo, ki se kaže v daljšem dopustu, ustrezni prehrani med delom in strokovnim vodstvom delovnega procesa (150. člen), nadalje pa je vsebovana določba o omejitvi delovnega časa nočnega delavca kar je navedeno v zaporedno naslednjem členu, torej 151. členu.

### **5.1.2 Direktiva 94/33/ES o varstvu mladih ljudi pri delu**

Direktiva se nanaša na obveze držav članic v zvezi s prepovedjo dela otrok (otroci so osebe mlajše od 15 let ali do konca obveznega šolanja po nacionalni zakonodaji) in zagotavljanja posebnega varstva pri delu mladim (torej mlajšim od 18 let). Zaposlitev otrok je torej prepovedana, izjemo predstavlja delo v gledališčih, pri filmu, delovna praksa in lažja dela, vendar v navedenih primerih velja absolutna prepoved nočnega dela otrok med 8. uro zvečer ter 6. uro zjutraj.

Države članice ta direktiva zavezuje sprejeti ustrezne ukrepe, s katerimi mladostnikom med 15. in 18. letom starosti prepovejo nočno delo med 10. uro zvečer in 6. uro zjutraj oziroma 11. uro zvečer ter 7. uro zjutraj. Delo mladostnikov v tem času lahko države članice z zakoni ali drugimi predpisi pod določenimi pogoji dovolijo.

Pred vsakim dodeljevanjem nočnega dela in v rednih presledkih po njem so mladi upravičeni do neodvisnega ocenjevanja njihovega zdravja in sposobnosti, razen če je delo, ki ga opravljajo v časovnem obdobju, v katerem je delo prepovedano, izredne narave. Direktiva namreč v primerih višje sile pod določenimi pogoji dovoljuje odstopanja od prepovedi nočnega dela mladostnikov. Ti pogoji so izpolnjeni v primeru višje sile, če delodajalcu niso na razpolago polnoletni delavci, v tem primeru je dovoljeno delo mladim, vendar jim mora biti v naslednjih treh tednih zagotovljen ustrezen počitek. Kar je zajeto tudi v sedaj veljavnem ZDR, in sicer v 197. členu.

### **5.1.3 Direktiva 92/85/ES o uvedbi ukrepov za spodbujanje izboljšav na področju varnosti in zdravja pri delu nosečih delavk in delavk, ki so pred kratkim rodile ali dojijo**

Namen te direktive je zagotavljati varno delo in obvarovati noseče delavke, delavke matere, ki so pred kratkim rodile ter doječe delavke kot posebno skupino, saj nekatere dejavnosti pomenijo zanje specifično tveganje. Varovanje zdravja in skrb za varno delo te skupine delavk posledično ne smeta pomeniti slabšega položaja žensk na trgu delovne sile oz. povzročiti negativnih posledic glede na zahteve iz direktiv, ki se nanašajo na enako obravnavanje moških in žensk. Direktiva je bila sprejeta 19. oktobra leta 1992.

V 2. členu direktive so definirani vsi trije statusi, in sicer tako, da obveznost delodajalca do teh skupin delavk nastane od takrat dalje, ko ga taka delavka obvesti o svojem stanju (nosečnost, porod in dojenje).

Države članice so zavezane k sprejemanju vseh potrebnih ukrepov za zagotovitev, da takim delavkam ne bo zapovedano opravljanje nočnega dela med njihovo nosečnostjo in v obdobju po porodu ter v času dojenja. Ti varnostni ukrepi pa morajo imeti za posledico:

- možnost premestitve delavke na delo podnevi
- možnost dopusta oz. podaljšanja porodniškega dopusta, kadar premestitev take delavke na delo podnevi tehnično ali objektivno ni izvedljiva, oz. jo zaradi utemeljenih razlogov ni moč zahtevati.

Obravnavana direktiva ne določa splošne prepovedi nočnega dela nosečnic, delavk, ki so pred nedavnim rodile in doječih mater, ampak to prepušča oceni tveganja zdravnika v vsakem konkretnem primeru oz. podrobnejši ureditvi v nacionalnem zakonodaji ter praksi držav članic.

Z vidika nočnega dela v času nosečnosti in starševstva so zahteve te direktive v našem ZDR urejene v 190. členu, v 115. členu so urejene zahteve glede varstva noseče in doječe delavke pred odpustom in v času, ko izrablja njej pripadajoči starševski dopust, v 204. členu ZDR pa je urejeno sodno varstvo pravic.

**Direktiva 76/207/EGS** o izvrševanju načela enakega obravnavanja moških in žensk v zvezi z dostopom do zaposlitve, poklicnega usposabljanja in napredovanja ter delovnih pogojev ni v nasprotju z načelom enakega obravnavanja moških in žensk glede ureditve nočnega dela žensk v primeru nosečnosti in materinstva, ki je bila spremenjena in dopolnjena z **Direktivo 2002/73/ES**. Ta direktiva namreč na vseh omenjenih področjih, na katere se nanaša, zahteva enako obravnavanje moških in žensk, vendar pa v primeru nosečnosti in materinstva povsem upravičeno zahteva posebno obravnavanje žensk.

Nočno delo je za človekovo telo mnogo bolj naporno, to pa bi v času nosečnosti in dojenja lahko škodilo tako materi delavki in s tem posledično tudi samemu razvoju njenega ploda, kasneje pa ravno tako razvoju doječega otroka. Iz navedenega lahko sklepamo, da so razlogi za posebno zakonsko obravnavanje nosečnic in doječih mater, in sicer ne samo z vidika prepovedi razporejanja na nočno delo, upravičeni.

S strani Evropskega parlamenta in Sveta ES je bila sprejeta nova preoblikovana direktiva glede vprašanja enakih možnosti ter enakega obravnavanja žensk in moških, in sicer o uresničevanju načela enakih možnosti ter enakega obravnavanja moških in žensk pri zaposlovanju in poklicnem delu.

To je bila Direktiva 2006/54/ES, v kateri so določbe iz prejšnjih različnih direktiv medsebojno usklajene, povezane oz. združene. Poleg tega nova direktiva upošteva tudi razvoj, ki izhaja iz sodne prakse Sodišča ES, ki je na tem področju sprejelo kar nekaj izredno pomembnih odločitev.

Prej omenjeno direktivo 2002/73 Slovenija zaenkrat še ni implementirala, kar ni možno glede na dejstvo, da zaenkrat še nismo odstopili od Konvencije MOD št. 89 o delu žena, zaposlenih v industriji.

## 6 NACIONALNA PRAVNA UREDITEV NOČNEGA DELA

### 6.1 SPLOŠNO

Večina aktivnega prebivalstva si pridobiva sredstva za življenje v delovnem razmerju. Delovno pravo je tisto področje, ki najbolj odločilno vpliva na kakovost življenja prebivalstva – zaposlenih in njihovih družinskih članov. Posredno vpliva tudi na položaj v sistemu socialne varnosti in na življenjsko raven v času upokojitve. Najpomembnejši delovno pravni predpis je ZDR. Sprejet je bil po dolgotrajnih pripravah in pogajanjih med socialnimi partnerji ( sindikati, delodajalci in državo). Novi ZDR je stopil v veljavo 1. januarja 2003. Njegovi zametki priprav pa segajo že v leto 1995. Državni zbor Republike Slovenije je 24. aprila 2002 ta zakon sprejel, 15. maja 2002 pa je bil objavljen v Uradnem listu Republike Slovenije. Do uveljavitve novega zakona so bila delovna razmerja urejena s predpisi, ki jih predstavljam v nadaljevanju. Ti predpisi so veljali še v nekdanji državi Jugoslaviji. Dolga doba med sprejetjem zakona in začetkom veljave priča o pomembnosti zakona. Za prehod iz stare v novo zakonodajo so bile potreben daljše priprave.

Nočno delo je bilo na Slovenskem pravno urejeno že v času po prvi svetovni vojni. V Kraljevini SHS so delovni čas s prva urejali posamezni odloki (1918, 1919, 1920), ki jih je nadomestil enoten jugoslovanski Zakon o zaščiti delavcev (1920). Zakon, ki je veljal za delavce v obrtnih, industrijskih, rudniških idr. podjetjih je prepovedal nočno delo (v roku 11 nepretrganih ur od 10. ure zvečer do 5. ure zjutraj) za ženske ne glede na starost in za moške do 18. leta. Izjemoma je bilo delo ponoči odraslih žensk in mladih delavcev med 16. in 18. letom dopustno, in sicer v primeru višje sile in pri delu s pokvarljivimi surovinami ter v primeru nujne višje državne potrebe<sup>27</sup>.

Pred osamosvojitvijo Slovenije in vse do sprejema sedanjega ZDR je bila problematika delovnega prava, zatorej tudi nočnega dela, urejena parcialno, in sicer:

- v starem Zakonu o temeljnih pravicah iz delovnih razmerij (v nadaljevanju ZTPDR),
- starem Zakonu o delovnih razmerjih (v nadaljevanju ZDR90) in
- Zakonu o varstvu pri delu (v nadaljevanju ZVD).

V naštetih aktih je vsem delavcem, ki delajo ponoči, zagotovljeno posebno pravno varstvo. V njih je nočno delo popolnoma prepovedano nosečim delavkam, delavkam z otrokom do enega leta starosti in mladini. Pred sprejetjem zdajšnjega ZDR v letu 2002, so bile določbe, ki so urejale o nočno delo vsebovane poleg v zgoraj naštetih zakonih še v:

- Zakonu o varnosti in zdravju pri delu (v nadaljevanju ZVZD),
- v Splošni kolektivni pogodbi za gospodarske dejavnosti (v nadaljevanju SKPgd).

V primerjavi s prejšnjo delovno zakonodajo zdajšnji ZDR področje delovnega prava ureja bolj celovito, le vidik varnosti in zdravja pri delu pušča ob strani, tako da so ukrepi s tega področja zdaj urejeni v ZVZD in v ustreznih izvršilnih predpisih<sup>28</sup>.

<sup>27</sup> Končar P., Enciklopedija Slovenije, Mladinska knjiga, Ljubljana 1993, str. 414 – definicija nočnega dela.

<sup>28</sup> Npr. Pravilnik o preventivnih zdravstvenih pregledih delavcev, Ur.l. RS, št. 87/02, 29/03.



Nočni delovni čas je bil opredeljen v ZTPDR v 24. členu, kjer je bil opredeljen kot poseben delovni pogoji pri določanju pravic delavcev. Prepovedal je nočno delo nosečim delavkam in delavcem/kam, ki imajo otroka do dveh let starosti. Delavec ali delavka z otrokom do dveh let starosti je smel delati ponoči samo na svojo, pisno izraženo željo. Enako je zakon določal za roditelja samohranilca, ki ima otroka mlajšega od sedem let ali težkega invalida. Ženskam je bilo skladno s Konvencijo MOD št. 89 o nočnem delu žena prepovedano delo v ponoči v industriji in gradbeništvu, tovrstno delo pa je bilo dopustno le v primer višje sile in drugih izjemnih družbenih, ekonomskih, socialnih okoliščinah. Zakon je posebej varoval tudi mlajše delavce, stare med 16 in 18 let. Prepovedal jim je delo med 22. zvečer in 6. uro zjutraj, vendar pa je bilo mogoče to prepoved v primeru višje sile izključiti.

Stari ZDR, ki je kasnejši zakon, je v 39. členu podajal natančno definicijo nočnega dela. Kot nočno delo je opredelil delo med 23. in 6. uro naslednjega jutra, v primeru organizirane nočne delovne izmene pa se je za nočno delo štelo delo osmih nepretrganih ur v času med 22. zvečer in 7. uro zjutraj, torej je takšna zakonska časovna opredelitev ur nočnega dela v primerjavi s sedaj veljavnim 149. členom ZDR ostala popolnoma nespremenjena.

Določbe starega ZDR o varstvu materinstva in pravic delavcev, ki skrbijo za otroke, še posebej omejujejo uvedbo nočnega dela žensk, zlasti je varovana delavka z otrokom od enega leta do treh let starosti. Po pretekli delovni zakonodaji se je taki delavki smelo naložiti delo ponoči samo po njenem predhodnem pisnem soglasju. Kot posebnost pri nočnem delu je v 79. členu določeno, da delavke tudi v dejavnostih industrije in gradbeništvu, kjer je nočno delo žensk načeloma prepovedano, lahko delajo ponoči, če to terjajo posebne družbene, ekonomske in socialne okoliščine, in sicer le po predhodni odobritvi tovrstnega dela danega s strani ministrstva, pristojnega za delo. Le-ta izda tovrstno soglasje šele po poprejšnjem mnenju inšpekcije za delo in upoštevajoč izpolnjevanje kriterijev, ki so določeni s kolektivno pogodbo.<sup>29</sup>

V 48. členu ZVD so bili določeni posebni varstveni pogoji, ki so morali biti v celoti izpolnjeni, če je delodajalec v svoji dejavnosti hotel uvesti nočno delo. Določal je, da je nočnim delavcem potrebno zagotoviti naslednje pravice, ki se nanašajo na varstvo otrok, ustrezen topel obrok med delom, prevoz na delo in z dela ter strokovno vodstvo nočne izmene. V primeru dela organiziranega v izmenah je bilo po tem zakonu potrebno zagotoviti njihovo periodično izmenjavo, pri čemer je smel delavec delati v nočni izmeni največ teden dni.

Nočno delo v gospodarskih dejavnostih je podrobneje urejala SKPgD iz leta 1997, ki je določala, da se nočno delo lahko uvede le, če so bili poleg zakonskih pogojev izpolnjeni še naslednji pogoji, določeni v prid delavcem (20. člen):

- daljši letni dopust,
- zagotovljen počitek med nočnim delom,
- zagotovljeni periodični zdravstveni pogoji.

---

<sup>29</sup> Ivezić T., Pravna ureditev nočnega dela v RS, Maribor, 2008, str. 27

SKPgd pa je v 20. členu določala tudi pravico sindikata, da sme kadarkoli spremljati izpolnjevanje in izvajanje teh pogojev o uvedbi nočnega dela.

Nadalje je določala, da nočnega dela žensk kljub izpolnjenim kriterijem ni mogoče uvesti v primerih, ki jih določa zakon in v primerih dodanih s to pogodbo:

- kadar gre za težje fizična in zdravju škodljiva dela;
- ko je mogoče nočno delo opraviti z moško delovno silo;
- če proizvodne zmogljivosti v dnevnem delovnem času niso polno izkoriščene oz. če delo ni ustrezno organizirano.

V omenjeni pogodbi je bila v 46. členu določba, ki ureja minimalen dodatek za delo v nočnih urah in zapoveduje delodajalcu izplačilo dodatka za nočno delo, ki delavcu pripada najmanj v višini 30% od osnove. Poleg vseh navedenih zahtev, ki predstavljajo le osnovo urejanja materije nočnega dela pa mora delodajalec seveda upoštevati tudi morebitna bolj konkretna določila panožnih kolektivnih pogodb.

## **6.2 NOČNO DELO V SEDANJEM ZAKONU O DELOVNIH RAZMERJIH**

Novi ZDR izhaja iz spremenjenega pojmovanja odnosov med delavci in delodajalci. S tem zakonom je poudarjen pogodbeni značaj delovnega razmerja. Odnos med delavcem in delodajalcem je bolj osebni odnos kot odnos med pogodbenimi strankami drugih vrstah pogodb. Delovno razmerje temelji na pogodbi o zaposlitvi, ki je zaradi pomembnosti in posebnosti v bistvenih elementih urejena z zakonom. ZDR velja za vse zaposlene v Republiki Sloveniji in to ne glede na to, kdo je njihov delodajalec.

Poglavitne pridobitve novega ZDR so predvsem:

1. zakonska opredelitev 36 do 40 urnega delavnika;
2. opredelitev minimalnega letnega dopusta v dolžini štirih tednov;
3. natančno določena pogodba o zaposlitvi;
4. zakonsko opredeljena pravica do sedmih prostih dni na leto;
5. v zakonu opredeljen regres, odpravnina;
6. povsem drugačna opredelitev prenehanja delovnega razmerja z redno in izredno odpovedjo pogodbe o zaposlitvi, ki jo lahko podata tako delavec kot delodajalec,;
7. definicija delovnega časa, ki obsega efektivni delovni čas, čas odmora ter čas opravičenih odsotnosti iz dela;
8. prenos posameznih pravic iz kolektivnih pogodb v zakon;
9. prepoved diskriminacije;
10. individualizacija pogodbe o zaposlitvi,
11. definiranje plače, dodatkov in nadomestil za opravljeno delo;
12. omejevanje zaposlovanja za določen čas;
13. poseben status malega delodajalca;
14. ureditev disciplinske odgovornosti ter postopka in sankcij;
15. način varstva pravic pri delodajalcu.

ZDR je torej obsežen sistemski zakon, saj v desetih poglavjih in 246 členih ureja najpomembnejših del razmerij med delavci in delodajalci.

Zakon o delovnih razmerjih je bil sprejet leta 2002, začel pa je veljati 1. januarja prihodnjega leta. Nedavno, in sicer konec lanskega novembra pa je bila sprejeta prva novela ZDR-A. Že prvotni, še ne novelirani, ZDR iz leta 2002 je uskladi delovne pravne institute z mednarodnimi, ki zavezujejo RS in z ureditvijo ES, katere članica Slovenija ob sprejemanju le-tega še ni bila. Nočno delo je v nasprotju dotedanjo parcialno ureditvijo celovito uredil v petem poglavju (členi od 149. do 153.) V navedenih členih pa niso opredeljene pravice in varnostni ukrepi zaščiteneh kategorij delavcev, ki se jim opravljanje nočnega dela ne sme naložiti, oz. se jim sme naložiti le pogojno. Zato se k ureditvi nočnega dela štejejo tudi vse tiste določbe četrtega poglavja, ki se nanašajo na varstvo posameznih kategorij delavcev v zvezi z nočnim delom. V to zaščiteno skupino spadajo nosečnice, matere dojilje, starši otrok do določene starosti (190. člen), otroci in mladina (197. člen in 2. odstavek 217. člena), starejši delavci (203. člen) in pomorščaki, mlajši od 18 let (222. člen). Z nočnim delom pa sta povezani tudi določbi 127. in 128. člena, ki urejata dodatek k osnovni plači za nočno delo. Višina dodatka se določi s kolektivno pogodbo na ravni dejavnosti.

### **6.2.1 Nočno delo (149. člen)**

ZDR v 149. členu določa, da se kot nočno delo šteje delo opravljeno v času med 23. in 6. uro naslednjega dne in to ne glede na to, kdaj se je delo začelo in kdaj se je končalo. Takšna časovna opredelitev trajanja nočnega dela je v skladu z zahtevami Konvencije MOD št. 89 o nočnem delu žena, ki so zaposlene v industriji in Protokola k tej konvenciji iz leta 1990, z določbami Konvencije št. 90 o nočnem delu otrok v industriji in nenazadnje z zahtevami Konvencije MOD št. 171 o nočnem delu<sup>30</sup>. Takšna ureditev pa je tudi v skladu z določili iz Direktive 2003/88/ES, ki zadeva določene vidike organizacije delovnega časa, saj nočno delo ne traja manj kot sedem zaporednih ur in vključuje obdobje med 24. in 5. uro zjutraj.

V kolikor je zaradi potreb in narave dela delo organizirano v nočni delovni izmeni, se šteje za nočno delo tisto delo, ki traja nepretrgoma osem ur v časovnem obdobju med 22. uro in 7. uro naslednjega dne.

Z novelo A pa je temu členu dodan še 2. odstavek, ki nalaga delodajalcem v podjetju, v katerih se nočno delo opravlja, posredovanje vseh s strani inšpekcije za delo zahtevanih podatkov o tovrstnem delu (kot npr. število delavcev, ki delajo ponoči ločeno po spolu).

Opredelitev nočnega dela je zelo pomembna, saj bo od nje odvisno, kdaj in za katero delo bo delavec upravičen do posebnega varstva, ki ga zakon veže na nočno delo in do dodatka k plači zaradi posebnih pogojev dela.

---

<sup>30</sup> Konvencije št. 171 Slovenija še ni ratificirala, jo je pa že upoštevala pri sprejemanju ZDR iz leta 2002.

## 6.2.2 Pojem nočnega dela in pravice delavcev, ki delajo ponoči (150. člen)

V 150. členu zakon uvaja pojem nočnega delavca. Prejšnja zakonodaja tega pojma ni poznala, ZDR pa ga je uvedel v skladu z že navedeno konvencijo MOD št. 171 in smernico direktive 93/104/ES.

Pojem nočnega delavca je zajet v 1. odstavku 150. člena veljavnega ZDR. Ta je definiran kot tisti delavec, ki upošteva razporeditev delovnega časa, dela ponoči vsaj tri ure svojega dnevnega delovnega časa oziroma delavec, ki dela ponoči vsaj tretjino polnega (letnega) delovnega časa.

Prvi del definicije zajema delavce, ki nekaj ur svojega dela opravljajo v dnevnem, najmanj tri ure svoje običajne delovne obveznosti pa v nočnem delovnem času, t.j. med 23. uro zvečer in 6. uro naslednjega dne.

Drugi del definicije pa se nanaša na tiste delavce, ki sicer ne delajo ponoči vsak dan temveč v obdobjih, katerih skupni seštevek znaša najmanj tretjino letnega delovnega časa.

Za določitev števila teh ur je potrebno posvetovanje z reprezentativnimi organizacijami delavcev in delodajalcev, določitev pa se lahko opravi tudi s kolektivnim dogovarjanjem (152. člen ZDR).

Drugi odstavek 150. člena ZDR nadalje določa delodajalcu dolžnost, da mora nočnega delavca zaposliti na ustrezno delovno mesto podnevi, če bi se mu po mnenju zdravniške komisije<sup>31</sup> na podlagi takšnega dela lahko poslabšalo zdravstveno stanje.

Ta določba v zakonu je skladna z zahtevami konvencije št. 171 in direktive 93/104/ES. Za delavce, ki delajo ponoči in prave nočne delavce, ki morajo biti iz opravičljivih razlogov po mnenju pooblaščenega zdravnika premeščeni na delo podnevi, subsidiarno veljajo poleg določb veljavnega ZDR tudi določbe ZVZD.

Opredelitev nočnega dela je pomembna predvsem z vidika zagotavljanja posebnega varstva. Nekatere pravice v zvezi z nočnim delom so zagotovljene vsem delavcem, ki delajo ponoči in te so:

- periodična izmenjava delovnih izmen, namreč manj pogosto izmenjavanje delovnih izmen je za človekovo telo dolgoročno gledano manj obremenjujoče in škodljivo od hitrega, torej tudi teden dni trajajoče delovne izmene;

- prepoved razporeditve na nočno delo brez urejenega prevoza, namreč za urejen prevoz se v nasprotju s prejšnjo zakonsko ureditvijo poleg zahteve, da mora delodajalec vsem nočnim delavcem zagotoviti prevoz na in z dela, šteje tudi lastni prevoz delavca ali prevoz z javnimi prevoznimi sredstvi. Po prejšnji ureditvi je delavec lahko nočno delo odklonil, če sam delodajalec ni zagotovil prevoza, ne da bi mu pri tem pretela disciplinska odgovornost.

Druge pa so izrecno priznane samo t.i. nočnim delavcem, te pa so:

---

<sup>31</sup> Zakon o delovnih razmerjih s komentarjem in stvarnim kazalom, Primath, Ljubljana 2002 (Kresal Barbara, Kresal Šoltes Katarina, Senčur Peček Darja) kot zdravniško komisijo predlaga pooblaščenega zdravnika specialista ali imenovanega zdravnika Zavoda za zdravstveno varstvo Slovenije, saj so bile tovrstne komisije ukinjene z novelo ZVZZ-F, ki je začela veljati 1.1.2003, torej istočasno kot novi ZDR.

- razporeditev na ustrezno delo podnevi iz zdravstvenih razlogov, namreč zakon predvideva posebno varstvo samo za delavce, ki delajo v pogojih, ki predstavljajo zanje težje fizično in psihično obremenitev, takšno obremenitev pa predstavlja le dalj trajajoče nočno delo. Ureditev, po kateri so iz posebnega varstva izvzeti delavci, ki v manj ugodnem delovnem času delajo le krajši čas<sup>32</sup>, znižuje stroške dela in tako povečuje konkurenčnost slovenskih podjetij<sup>33</sup>;
- daljši dopust, ker pripomore k obnovi delavčevih psihofizičnih sposobnosti;
- ustrezna prehrana med delom, določbe o zagotavljanju prehrane so podrobneje urejene v posameznih kolektivnih pogodbah;
- strokovno vodstvo delovnega procesa;
- časovna omejitev nočnega dela.

V podkrepitev navedenih pravic, v osrednjem delu diplomske naloge, navajam vse vrste vplivov in posledic, ki so jim nočni delavci med opravljanjem tovrstnega dela izpostavljeni. Ravno te pravice so namreč bistvene za olajšanje in odpravo vseh psihofizičnih ter socialno-ekonomskih problemov nočnih delavcev.

### **6.2.3 Omejitve nočnega dela (151. člen)**

ZDR delovni čas nočnega delavca omejuje na osem ur na dan, pri čemer se ta omejitev lahko upošteva kot povprečje v obdobju štirih mesecev, z zakonom ali s kolektivnimi pogodbami na ravni dejavnosti pa ga je mogoče podaljšati še do največ šest mesecev.

V kolikor iz ocene tveganja izhaja večja nevarnost za poškodbe ali zdravstvene okvare nočnega delavca, je osemurna dnevna delovna omejitev absolutna, kar pomeni, da izravnava delovnega časa v določenem časovnem obdobju ni mogoča, oz. ni dovoljena.

Omejitev delovnega časa nočnega delavca v 151. členu ZDR je novost glede na prejšnjo zakonodajo in usklajuje slovensko delovno pravo z zahtevami direktive 93/104/ES.

### **6.2.4 Posvetovanje s sindikatom (152. člen)**

V skladu s 152. členom ZDR se mora pred uvedbo nočnega dela (če se nočno delo redno opravlja z nočnimi delavci, pa najmanj enkrat letno) posvetovati s sindikati pri delodajalcu o določitvi časa, ki se šteje kot čas nočnega dela, o oblikah organiziranosti nočnega dela, o ukrepih varnosti in zdravja pri delu ter o socialnih ukrepih. Ločimo dve vrsti posvetovanj:

- posvetovanje delodajalca in sindikata organiziranega pri delodajalcu pred uvedbo vsakokratnega nočnega dela;

<sup>32</sup> Npr. v primerih, ko se popoldanska izmena zaradi povečanega obsega dela podaljša za dve ali tri ure.

<sup>33</sup> Senčur Peček D., Veljavna in predlagana pravna ureditev delovnega časa z vidika gospodarske prakse, Delavci in delodajalci, , letn. 2, 2002, št. 1, str. od 39 do 41.

- posvetovanje delodajalca in sindikata, če se pri podjetju nočno delo opravlja redno in je le-to del ustaljene prakse podjetja, ki se opravi najmanj enkrat letno.

ZDR je zavezal delodajalca<sup>34</sup>, da se pred uvedbo nočnega dela, ki ga bodo opravljali nočni delavci, posvetuje s sindikati, ki delujejo pri delodajalcu, o naslednjih vprašanjih:

- določitvi časa, ki se šteje kot čas nočnega dela,
- oblikah organiziranosti nočnega dela (delovne izmene, turnusi),
- ukrepih varnosti in zdravja pri delu,
- in socialnih ukrepih (daljši dopust, ustrezna prehrana).

ZDR v 152. členu zavezuje delodajalca k posvetovanju s sindikati najmanj enkrat letno tedaj, ko se nočno delo z nočnimi delavci izvaja redno in ustaljeno, torej kot redno opravljanje dejavnosti. Posvetovanje zajema tematiko glede razporeditve delovnega časa, na oblike organiziranosti nočnega dela, ki so najbolj prilagojene podjetju in njegovim zaposlenim, na ukrepe v zvezi z varnostjo in zdravjem pri delu in socialne storitve.

### **6.2.5 Nočno delo žensk v industriji in gradbeništvu (153. člen)**

V 153. členu ZDR je nočno delo žensk v industriji in gradbeništvu posebej urejeno. Današnja ureditev nočnega dela žensk v primerjavi z ureditvijo v prejšnji delovni zakonodaji pomeni korak naprej, vendar pa se ne sme pozabiti na dejstvo, da je omejevanje nočnega dela žensk v industriji in gradbeništvu lahko neupravičeno. Ta posebna ureditev nočnega dela žensk pa je problematična predvsem z vidika enega temeljnih načel, in sicer z vidika enakega obravnavanja, saj temelji izključno na spolu ne pa na varstvu nosečnosti in materinstva. Po drugi strani pa za uvedbo nočnega dela moških ne obstajajo nikakršne zakonske omejitve oz. prepovedi.

ZDR v 1. odstavku 153. člena dovoljuje nočno delo naslednjim »kategorijam« delavk:

- članicam družine delodajalca,
- delavkam, ki opravljajo vodilno delo ali vodijo delovne enote ali opravljajo delo v zvezi z zagotavljanjem varnosti, zdravja ali socialnega varstva delavcev;
- v primeru nastopa višje sile ali ko je to potrebno za preprečitev škode na surovinah ali drugem hitro pokvarljivem materialu (o takem nočnem delu mora delodajalec v 24 urah po uvedbi obvestiti pristojnega inšpektorja za delo);
- in če je tako delo v nacionalnem interesu predhodno odobril minister, pristojen za delo.

Delodajalci, ki se ukvarjajo s katero od dejavnosti iz področja industrije in gradbeništva, smejo uvesti nočno delo tudi za ženske, v kolikor obstajajo ekonomski ali socialni razlogi (večanje možnosti za zaposlitev, boljša izkoriščenost delovnih sredstev, širjenje zaposlitvenih možnosti). V postopek uvajanja nočnega dela žensk pa morajo vključiti sindikat in pridobiti soglasje ministra, pristojnega za delo. Sedanja

---

<sup>34</sup> Upošteva mednarodne dokumente, tudi tiste, ki RS sicer formalno ne zavezujejo (npr. Konvencija MOD št. 171 o nočnem delu)

delovna zakonodaja omogoča delodajalcu lažji način za pridobitev soglasja za uvedbo nočnega dela žensk, zaposlenih v industriji in gradbeništvu.

Vloga oz. položaj sindikata pri uvedbi nočnega dela žensk je različen, v smislu naslednjih navedenih situacij, ki jih navaja zakon in v katerih je pod naštetimi izpolnjenimi pogoji dovoljeno uvesti nočno delo:

- Nočno delo se uvaja v določeni dejavnosti ali v določenem poklicu, vendar še vedno na področju industrije oz. gradbeništvu. V kolikor pride do sklenitve sporazuma med reprezentativnim sindikatom in združenjem delodajalcev ali če je dano njihovo soglasje je dovoljeno uvesti nočno delo;

- Nočno delo se uvaja pri enem ali pri več delodajalcih, ki se ukvarjajo s katero od dejavnosti s področja industrije ali gradbeništvu. Nočno delo je dovoljeno uvesti, če pride do sklenitve sporazuma med sindikati pri delodajalcu in delodajalcem in da je opravljeno posvetovanje delodajalca ter združenja delodajalcev in reprezentativnega sindikata dejavnosti;

- Nočno delo se uvaja pri določenem delodajalcu, ki se ukvarja s katero od dejavnosti s področja industrije oz. gradbeništvu. Tako ga je dovoljeno uvesti, če je zahtevano mnenje sindikatov pri delodajalcu, reprezentativnega sindikata dejavnosti in združenja delodajalcev.

Predhodno pa mora tudi inšpektor za delo, z vidika varnosti in zdravja pri delu, preveriti izpolnjevanje pogojev za uvedbo nočnega dela. Ti pogoji se nanašajo na delodajalca in so izpolnjeni v kolikor je;

- izdelana izjava o varnosti z oceno tveganja,

- zagotovljeno strokovno vodstvo nočne delovne izmene,

- zagotovljena periodična izmenjava tovrstne izmene,

- v razporedu delovnega časa je upoštevana zakonsko določena časovna omejitev trajanja nočnega dela,

- nočno delo je upoštevano kot poseben delovni pogoj pri odmeri letnega dopusta,

- delavke imajo opravljen preventivni zdravstveni pregled.

Minister za delo v primeru, da niso več izpolnjeni zgoraj navedeni pogoji lahko odvzame, sicer je soglasje časovno neomejeno.

## **6.2.6 Varstvo posameznih kategorij delavcev v okviru nočnega dela**

Varstvo posameznih kategorij delavcev je zagotovljeno in obravnavano v 157. členu ZDR, ki določa, da se pri urejanju delovnega razmerja ne upoštevajo siceršnje zakonske določbe o nočnem delu, kar je v skladu s številnimi mednarodnimi normami s področja varstva posebnih kategorij delavcev. Navedeni člen torej obsega poglavja, ki se nanaša na:

1. Posebnosti za nekatere kategorije delavcev; najprej naj omenim posebnost ureditve pravnega področja, ki se nanaša na poslovodne osebe, prokuriste in na vodilne delavce, ki vodijo delovne enote in imajo pooblastila za samostojne odločitve ter delavce, ki opravljajo delo na domu. Namreč za vse naštete ne veljajo omejitve nočnega dela, saj so pri organizaciji in razporeditvi svojega dela samostojni, kljub temu pa jim mora biti seveda zagotovljena varnost in

zdravje pri delu. Ta novost v sedaj veljavnem ZDR je v skladu z Direktivo 93/104/ES.

2. Delavce zaradi nosečnosti in starševstva; določba se nanaša na oba spola in določa, da se delavcu/-ki, ki neguje otroka, starega do treh let, lahko naloži opravljanje nočnega dela le na podlagi njegovega predhodnega pisnega soglasja. Absolutna prepoved pa velja za delavko v času nosečnosti in eno leto po porodu za primer, kadar iz ocene tveganja<sup>35</sup> nočnega dela izhaja nevarnost za njeno in otrokovo zdravje. Po predhodnem pisnem soglasju pa se sme na podlagi tretjega odstavka tega člena enemu od staršev, ki ima otroka mlajšega od sedem let, hudo bolnega otroka ali otroka s telesno in duševno prizadetostjo in živi sam z otrokom, naložiti nočno delo.
3. Delavce, ki še niso dopolnili 18. leta (mlajši delavci); slednjim je po zakonu dodeljeno posebno varstvo, namreč prepovedano jim je opravljanje nočnega dela med 22. in 6. uro naslednjega dne, v primerih opravljanja dela s področja kulture, športne, umetniške, oglaševalne dejavnosti pa dejavnost med 24. in 4. uro zjutraj. Tej kategoriji delavcev je dovoljeno opravljanje nočnega dela v primeru višje sile, če tako delo traja določen čas, če mora biti izvršeno takoj in če polnoletni delavci niso na razpolago v zadostnem številu. V navedenih primerih je delodajalec obvezan k zagotovitvi nadzora s strani polnoletnega delavca nad nočnim delom mlajših ter ustrezen počitek v naslednjih treh dneh.
4. Delavce, ki so dopolnili starost 55 let (starejši delavci) in delavke starejše od 52 let. Ti delavci so namreč bolj dovzetni za vse negativne posledice nočnega dela. Zakon jim tako v 203. členu posveča pozornost in pravi, da delodajalec starejšemu delavcu brez njegovega pisnega soglasja ne sme odrediti nočnega dela.
5. Vajence, mlajše od 15. let; v drugem odstavku 217. člena je jasno opredeljena absolutna prepoved dela otrokom, mlajšim od 15. let, ki se nanaša na obdobje med 8. uro zvečer ter 6. uro zjutraj. Ta omejitev je vpeljana na podlagi Direktive 94/33/ES o varstvu mladih pri delu.
6. Delavce - pomorščake, mlajše od 18. let; v času med 22. in 7. uro naslednjega dne je tem delavcem po 222. členu prepovedano nočno delo. Izjemo predstavljajo le primeri izvajanja praktičnega izobraževanja.

### **6.2.7 Inšpekcijsko nadzorstvo v okviru nočnega dela**

V prvem odstavku 277. člena ZDR je določeno, da inšpekcijski nadzor nad izvajanjem določb ZDR-ja, izvršilnih predpisov, kolektivnih pogodb in splošnih aktov delodajalca, ki urejajo delovna razmerja, opravlja inšpektorat za delo v skladu s predpisi, ki urejajo inšpekcijsko nadzorstvo.

V nadaljevanju je določeno, da ima inšpektor za delo po opravljenem inšpekcijskem nadzorstvu pravico in dolžnost z odločbo delodajalcu odrediti, da zagotovi izvajanje

---

<sup>35</sup> Ocena tveganja izhaja iz izjave o varnosti, ki jo je vsak delodajalec po ZVZD dolžan izdelati. (14.čl. Zakon o varnosti in zdravja pri delu ter 12. čl. Pravilnika o načinu izdelave varnosti z oceno tveganja).



zakona bodisi da gre za primer kršitve pravic delavcev, ki delajo ponoči (150. člen), za kršitev omejitve dela ponoči (151. člen), kršitve varstva v zvezi s starševstvom in nosečnostjo (190. člen), kršitve prepovedi opravljanja nočnega dela delavcu, mlajšemu od 28. let (197. člen) bodisi za kršitev omejitve nočnega dela starejšemu delavcu (203. člen).

V določenih primerih pa ima inšpekcija pristojnosti tudi v postopku izdaje dovoljenj za nočno delo žensk v gradbeništvu, saj ministrstvo za delo izda tovrstno dovoljenje šele po opravljenem inšpekcijskem pregledu, predvsem z vidika varnosti in zdravja pri delu.

### **6.2.8 Kazenske določbe v okviru kršitev nočnega dela**

Kazenske določbe obsegajo člene 229., 230. in 231, v njih pa so vsebovana določena ravnanja oziroma opustitve delodajalca, ki so opredeljena kot kršitve in za katere je izrečena globa. Prekrški so torej razdeljeni v tri skupine glede na težo dejanja in glede na višino globe. Slednja se razlikuje tudi glede na obliko gospodarske družbe in njene velikosti. Zakon pa vsebuje tudi mandatno kazen, ki jo neposredno na kraju ogleda izreče inšpektor za delo, z namenom hitrega reagiranja.

229. člen ZDR je namenjen delodajalcem, ki jim je izrečena najvišja globa. Namreč z globo od 3.000 do 20.000 € je se kaznuje delodajalca, ki je pravna oseba, samostojnega podjetnika posameznika oziroma posameznika, ki samostojno opravlja dejavnost, in sicer le v primeru, kadar ta krši določbo 217. člena, ki prepoveduje nočno delo otrok, mlajših od 15. let, med 8. uro zvečer ter 6. uro naslednjega jutra, medtem ko se za enako kršitev manjšega delodajalca kaznuje s kaznijo od 1.500 do 8.000 €. Za istovrstno ravnanje pa je kaznovan tudi delodajalec posameznik, ki se oglobi v razponu od 450 do 1.200 €.

230. člen ZDR določa, da za kršitve členov 149., 150., 152., 153., in 197., kaznuje delodajalce - pravne osebe, samostojne podjetnike posameznike, ki samostojno opravljajo dejavnost, podjetnike posameznike ter posameznike - v razponu globe, ki znaša od 1.500 do 4.000 €, medtem ko za manjše delodajalce, ki so oblikovani kot pravna oseba, samostojne podjetnike posameznike oziroma posameznike, ki samostojno opravljajo dejavnost pa razpon globe znaša od 300 do 2.000 €.

Sledijo še globe za delodajalce posameznike ter odgovorne osebe delodajalca pravne osebe ter odgovorne osebe v državnem organu ali samoupravni lokalni skupnosti, ki kršijo zgoraj navedene člene, saj njihov razpon globe obsega od 150. do 1.000 € kazni.

V 231. členu ZDR je zakonodajalec za primer, ko delodajalec delavki naloži opravljanje dela v nasprotju z zakonom na podlagi 190. člena, starejšemu delavcu pa brez njegovega soglasja pa na podlagi 203. člena odredi nočno delo, predvidel globo, ki obsega razpon od 750 do 2.000 €, medtem ko se za istovrstne kršitve s strani malih delodajalcev zakon osredotoča v drugem odstavku ter zanje predvideva globo v razponu od 200 do 1.000 €. Najnižjo globo pa zakon predvideva za delodajalca posameznika ali odgovorno osebo pravne osebe ter odgovorno osebo v državnem organu ali samoupravni lokalni skupnosti, ki stori zgoraj navedene kršitve, namreč ta globa znaša od 100 do 800€.

## 7 NOČNO DELO, NJEGOVI VPLIVI IN POSLEDICE NA DELAVCE

Razlogi, ki delodajalcu narekujejo uvedbo nočnega dela, izhajajo zlasti iz same narave dejavnosti, ki se opravlja samo ponoči (peki, varnostniki,...) ali iz potrebe po kontinuiranem delovnem procesu (zdravstvo, policija, nekatere proizvodne panoge,...). Po drugi strani - z vidika delavca - pa nočno delo posamezniku predstavlja večjo psihofizično obremenitev in hkrati večji zaslužek, s katerim zagotavlja sebi in svoji družini višjo življenjsko raven. Torej z vidika interesov delodajalca se delovni čas in njegovo razporejanje obravnavata kot ekonomska kategorija, z vidika zaposlenih pa je pomemben predvsem varstveni vidik.

Prav varstveni vidik urejanja delovnega časa pa je še posebno poudarjen pri pravni ureditvi nočnega dela, saj le-to predstavlja poseben zahtevnejši delovni pogoj. Nočno delo je namreč neprimerno bolj utrujajoče kot delo iste vrste podnevi. Za veliko večino delavcev je škodljivo, zato mora biti omejevano<sup>36</sup>.

Nočno delo je torej delo, ki se opravlja v nočnih urah, kar ni v skladu z človekovim biološkim ritmom, z navadami in potrebami njegove družine in družbe.

Človeško telo je naravnano po biološkem ritmu, po biološki uri se odvijajo tudi vsi fiziološki procesi in izločanje življenjskih snovi (hormonov, encimov ...). Stalno, redno spreminjanje oz. ponavljanje bioloških funkcij v določenih časovnih obdobjih imenujemo biološki ritmi ali bioritmi. Očitno je, da vzdrževanje mnogih fizioloških spremenljivk (krvni pritisk, temperatura ...) znotraj zelo omejenega obsega predstavlja predpogoj zdravja. Takemu nadzoru, s katerim telo vzdržuje razmeroma stalno notranje okolje, pravimo homeostaza. Kadar neka spremenljivka ni več v tem obsegu, govorimo o bolezni.

Raziskave so odkrile ritmičnost vrste fizioloških spremenljivk. Skorajda je težko najti katero, ki je ne bi kazala. Trajanje teh ritmov (čas, potreben za dovršitev enega ciklusa) je zelo različen in se giblje od delca sekunde (npr. električna aktivnost možganov ...), preko sekunde (ritmično utripanje srca ...), 24-urnih ritmov (ritem budnosti in spanja ...), do redkejših ritmov, ki trajajo en mesec ali celo eno leto (menstrualni ritem, zimsko spanje nekaterih sesalcev ...). V organizmu torej vzporedno poteka niz najrazličnejših bioritmov. Zelo pogoste so biološke spremenljivke, ki kažejo 24-urne ritme (nihajo s frekvenco od 20 do 28 ur). Gre za spremembo različnih bioloških in psiho-fizioloških funkcij in procesov v 24-urnem obdobju, s fazami povišanja in znižanja v določenih obdobjih dneva in noči, ki se trajno ponavlja. Mednje sodi tudi ritem budnosti in spanja. Pri normalnih urnikih spanja, budnosti in hranjenja imajo spremenljivke višje vrednosti podnevi in nižje v nočnih urah, z minimumom v zgodnjih jutranjih urah. Na sploh so dnevne vrednosti višje od nočnih. Redko izjemo predstavlja ritem koncentracije nekaterih hormonov v krvi, ki doseže vrh ponoči ali v urah takoj po zbujuju, najnižje pa zvečer. Pod normalnimi pogoji je potek ritmov stalen. Ta časovni ustroj je lahko moten

---

<sup>36</sup> Carpentier J., P. Cazamian, 1997, Night work-its effects on health and welfare of the worker, str.7,22.

zaradi spremembe urnika budnosti, obrokov, socialnih vplivov itd. Do problema pride, ker je notranja ura stabilna in se ne more hitro prilagoditi zunanjim spremembam. Ritmi niso le napačno fazirani, pač pa spreminjajo svoj potek glede na stari telesni čas in novi čas okolja. Take nenormalnosti sovpadajo in so lahko vzrok za utrujenost, slabo učinkovitost, slabo počutje in prebavne motnje (delavci, ki delajo v nočnih izmenah, imajo npr. več čirov na želodcu ...).

Dokler je človeštvu čas odmerjalo sonce, je ritem budnosti in spanja sovpadal z naravnim izmenjavanjem dneva in noči. Tudi običajni socialni ritem vsebuje delo podnevi, prosti čas zvečer in spanje ponoči. Do težav prihaja, kadar se življenje razlikuje od teh pravil. Umetna svetloba je omogočila, da zaposleni lahko zamenjujejo dan in noč. Toda strokovnjaki svarijo, da biološkega ritma ne moremo neomejeno motiti brez negativnih posledic. Negativne posledice dolgotrajnega nočnega dela so prej ali slej težave z zdravjem. Najpogostejše zdravstvene težave, ki pestijo zaposlene v nočnih izmenah, so: srčno-žilne, želodčne in črevesne težave.

Življenje jim grenijo psihosocialne spremembe, saj so ti delavci zaradi preutrujenosti bolj razdražljivi, poleg tega je moteno njihovo družinsko in družabno življenje.

Ko se vrnejo z nočnega dela, naj bi legli k počitku, vendar pa četudi si zatemnijo prostor, spanec podnevi zaradi dnevnega hrupa ne more biti tako trden kot ponoči.

Potreba po zadostnem spanju je ena izmed fizioloških funkcij, ki jih organizem potrebuje za preživetje. Spanje potrebujemo za:

- obnavljanje celic,
- ustvarjanje spomina,
- potrebujemo ga zaradi hormonskih sprememb, ki se dogajajo ponoči – nekateri hormoni se izločajo samo med spanjem ponoči;
- zaradi regulacije telesne temperature (ki nam niha v 24 urah in ob 4h zjutraj zdrkne na najnižjo točko).

Čeprav obstajajo med nami individualne razlike v tem, koliko spanja potrebujemo, velja splošno pravilo: potrebujemo toliko in takšno kvaliteto spanja, da se čez dan dobro počutimo. Moten spanec je torej subjektiven občutek slabega spanja. Problem nastane tedaj, kadar je spanje pogosto prekinjano ali nenehno rušimo ritem budnosti in spanja. Za uravnotežen spanec je potreben enakomeren ritem spanja in budnosti (kar naj bi veljalo tudi za konec tedna). Če ritem pogosto rušimo, lahko nastopijo težave. Ljudje, ki so vso delovno dobo delali v treh izmenah, imajo mnogokrat hude težave. Res pa je, da se nekateri organizmi na takšne spremembe težje prilagajajo kot drugi.

Na delovnem mestu je priporočljivo prebiti kvečjemu dve noči zapored, če pa se ponoči dela cel teden, naj bi delavec tako preživel tudi prosti konec tedna. V strokovnih krogih je bilo pred časom celo slišati predloge, naj posamezni delavci opravljajo samo nočno delo, vendar se zamisel zdi vse manj sprejemljiva. Utrujenost in zaspanost v nočni izmeni se skuša preprečiti z:

- močnejšo svetlobo,
- primerno lahko hrano in toplimi napitki,
- zadnja leta svetujejo tudi nekajminutne dremeže (kar seveda ne pride v poštev v proizvodnji).

Kadar se po spanju zbudamo bolj utrujeni, kot smo bili, ko smo šli spat, je to alarm, ki nas opozarja na potrebo po spremembi. Takšen človek potem težko funkcionira – utrujen je na delovnem mestu, zaspi lahko v avtomobilu, pogosteje povzroči nesrečo na delovnem mestu ipd. (Znano je, da je do najpogubnejših industrijskih nezgod prihajalo ponoči ...). Pri tem ne velja nujno, da človek povzroča napake, a jih zaradi utrujenosti morda ne prepozna in ne sprejme pravih odločitev.

Obrnjen ritem ima vsekakor negativne učinke na človekov organizem in izključno nočno delo je, ne da bi mogli pričakovati resne posledice za zdravje, mogoče opravljati le nekaj let. Ukrepi posebnega varstva za nočne delavce morajo biti redni zdravstveni pregledi in daljši dopust. Čeprav je nočno delo finančno višje ovrednoteno kot dnevno, izkušnje kažejo, da mnogi delavci iz nočne izmene zapustijo to delo, zato je fluktuacija na teh delovnih mestih velika.

## **7.1 PREDSTAVITEV VIDIKOV, KATERE OPRAVLJANJE NOČNEGA DELA ZADEVA**

Človekovo telo torej uravnava in vodijo biološki ritmi, ki vplivajo na temperaturo, utrip srca, krvni pritisk, ritem dihanja, dovod kisika, izločanje hormonov (npr. ravnega hormona, ki je predvsem pomemben v fazi odraščanja, torej je poglobljenega pomena pri nočnem delu otrok in mladih; menim, da je to eden izmed številnih razlogov za prepoved nočnega dela otrok), prebavni ritem ter ritem pripravljenosti na delo. Običajno so našteje spreminljivke v stanju minimalnega delovanja ponoči in maksimalne podnevi. Znano je, da je nočno delo za delavce fizično in psihično mnogo bolj obremenjujoče ponoči kot istovrstno delo podnevi, saj je človekovo telo ponoči bolj dovzetno za vplive iz okolja. Takšno delo lahko povzroča različne zdravstvene bolezni in težave, katerih intenziteta se odraža različno, odvisno od odpornosti organizma posameznika. Delavec, ki mora delati ponoči in spati podnevi, bo trpel dve obliki stresa: stres zaradi tega, ker mora delovati v času, ko je njegovo telo po naravnih zakonitostih naravnano na počitek in bo zaradi tega vložil še večji napor; in stres, ker mora spati v času, ko naravni ritem predvideva aktivnost, kar povečuje problem dnevnega spanca in njegovih obnovitvenih lastnosti<sup>37</sup>.

S posledicami na zdravje in varnost pri delu v nočnem času se ukvarjajo številne politične, nepolitične, nacionalne in mednarodne organizacije, strokovne institucije ter tudi delodajalci in sindikati.

Poleg psihofizičnih težav nočnih delavcev, ki izhajajo neposredno iz same narave nočnega dela pa se izmenski delavci srečujejo tudi s težavami v vsakdanjem življenju, saj je ovirano tudi njihovo družinsko in družabno življenje. Ravno zaradi tega morajo biti tovrstnim delavcem zagotovljene ugodnosti in varnostni ukrepi.

### **Psiho-fizični vidik**

Posledice navedenih vplivov so akutni učinki na razpoloženje in delovno zmožnost. Kronični učinki na duševno zdravje se odražajo le, če se pravočasno ne ugotovi akutnih motenj, oziroma če se jih ustrezno ne obravnava. Okvare telesnega zdravja

---

<sup>37</sup> Kot v opombi št. 36, str. 35

so primarno posledica učinkov izmenskega dela, torej tudi nočnega, na duševno zdravje<sup>38</sup>.

Spanec podnevi je vedno za uro ali dve povprečno krajši od nočnega, poleg tega je dnevni spanec fragmentaren, saj ritem apetita po hrani moti ritem spanja. Nenazadnje dnevni spanec moti tudi dnevna svetloba ter hrup iz okolja. Spanje je namreč sestavljeno iz petih faz, izmed katerih sta najpomembnejši globoko REMspanje in paradokсно REM spanje. Faza globokega spanja predvsem obnavlja zaloge energije in odpravlja utrujenost mišic, faza paradoksalnega spanja pa je faza, v kateri človek sanja in ima pomembno vlogo pri odpravljanju mentalne utrujenosti. Slednja, paradoksalna REM faza, je pri spanju podnevi resno krajša in povzroča nervozo. Obe fazi imata torej obnovitvene lastnosti, spanje podnevi zagotovi zadostno količino globokega spanja za odpravljanje fizične utrujenosti, ne pa tudi dovolj sanj za odpravo mentalne izčrpanosti. Pomembna ugotovitev je torej sledeča, da fizični delavci torej boljše prenašajo nočno delo kot pa delavci, katerih delo je predvsem umsko, saj dnevni spanec lahko napolni zaloge energije in odpravi telesno utrujenost, ne more pa odpraviti mentalne utrujenosti zaradi skrajšanja nujno potrebnega REM spanja<sup>39</sup>.

Delavcem, ki opravljajo nočno delo, se lahko pojavijo tudi težave psihološke narave, kot so stres, depresija, živčne motnje, ipd. Pogosto gre za psihosomatske bolezni, ki se odražajo najpogosteje na boleznih prebavil, bolezni srca in ožilja, težave z vidom in izguba apetita ali pa so posledica stresa, preutrujenosti, prehranjevanja, konzumiranja stimulansov, kot so kava in drugi energijski napitki, zato se pri nočnih delavcih, pogosteje kot pri drugih, pojavijo težave s prebavili (npr. čir na želodcu) ter pogosteje obolijo za boleznimi srca in ožilja.

Iz rezultatov številnih znanstvenih raziskav izvedenih v zadnjem desetletju, je razvidna povezanost nočnega dela s pojavom raka na dojkah, po drugi strani pa se ugotavlja tudi povezanost raka na prostati, ki prizadene nočne delavce moškega spola. Razlog za to gre pripisati izpostavljenosti delavcev umetni svetlobi, ki preprečuje tvorbo melatonina, ki preprečuje raka. Namreč za tvorbo melatonina ni pomembno spanje samo po sebi temveč tema.

### **Družbeno-socialni vidik;**

Na tem mestu ne smemo prezreti tudi socialnega vidika, saj je nočni delavec skorajda izključen iz družbenega in družinskega življenja, saj se vse športne, kulturne, politične oziroma poljubne dejavnosti izvajajo podnevi, ko nočni delavec večinoma počiva, zato se redkeje vključuje v našete dejavnosti. Družabno in družinsko življenje tako trpita, saj se ne posveča ali bolje rečeno ne posveča v veliki meri svoji družini, vzgoji otrok, hišnim opravilom zaradi same narave nočnega dela.

Na podlagi navedenega lahko sklepam, da je dolgotrajno nočno delo škodljivo tako za ženske kot tudi za moške delavce. Vse zgoraj navedene psihofizične ter družbene težave se pojavljajo pri obeh spolih, kar nasprotuje tradicionalnemu prepričanju, po katerem je bilo nočno delo bolj škodljivo za zdravje žensk. Menim, da ni nobenega

---

<sup>38</sup> Kot v opombi št. 36, str. 35

<sup>39</sup> Kot v opombi št. 36, str. 35

razloga za posebno varstvo žensk glede nočnega dela, razen kadar je utemeljeno na varstvu nosečnosti in materinstva.

### **Ekonomski vidik**

Povečano povpraševanje po delu v nestandardnem delovnem času, kot je nočno delo, delo v izmenah in delo ob vikendih je posledica tehnološkega napredka in povečanja konkurence. Zaradi avtomatizacije proizvodnje se je zmanjšala potreba po delu v industriji, hkrati pa povečala v storitvenem sektorju. Različne službe nudijo asistenco 24 ur na dan vse leto, zato je danes vse več nočnega dela v sekundarnih dejavnostih kot pa v industriji. V teh dejavnostih ostaja nočno delo potreba, ki se ji tudi v prihodnosti ne bo moč izogniti. Prav tako nočno in izmensko delo ostaja potrebno tudi v dejavnostih, v katerih proizvodni proces poteka brez prekinitve ter v zdravstvu, policiji, službah za varovanje, gostinstvu in turizmu.

## **7.2 KORELACIJA MED VPLIVI NOČNEGA DELA NA DELAVCA**

### **7.2.1 Fiziološki in medicinski vplivi nočnega dela**

Za popolno razumevanje vpliva nočnega dela je potrebno razumeti fiziološke dejavnosti v telesu ter njihov vpliv na sposobnost opravljanja vseh osnovnih življenjskih funkcij ter posledične utrujenosti telesa, s poudarkom na biološkem ritmu. V ta namen sem v nadaljevanju predstavila temeljne informacije o biološkem ritmu ter opredelila stanje budnosti, stanje počitka in stanje utrujenosti.

#### ***7.2.1.1 Biološki ritem***

Ritmične aktivnosti so ene izmed temeljnih lastnosti živih bitij. Tako v rastlinskem kot v živalskem svetu je prisotna dinamika t.i. hiperaktivnih faz ter t.i. faz zmanjšane aktivnosti. Biološki ritem deluje v frekvencah, ki so:

- visoka frekvenca - vznemirjenje je hipno, nastopi v eni sekundi in traja kratek čas (npr. živčni sistem v človeškem sistemu se odzove impulzivno, hitro na spremembe v okolju);
- srednja frekvenca je stanje, ki ga doživljamo dnevno, torej traja 24 ur;
- nizka frekvenca - gre za enomesečne dogodke (npr. mesečni ovulacijski cikel pri ženskah) ali enoletne dogodke.

Našteti ritmi, frekvence zadevajo celotno telo, vključno s celicami, organskim sistemom ter osebnostjo posameznika. Vsak ritem je svojevrsten, univerzalen ter je povezan s paleto ostalih ritmov v telesu. Celo več kot to: vsak ritem, ki ga prepoznamo, je izmerljiv in mu lahko določimo trajanje, amplitudo, maksimum in minimum, fazo in frekvenco.

Na tej točki naj opozorim, da se v kontekstu vpliva nočnega dela osredotočam na t.i. srednjo frekvenco človeškega telesa, t.i. cirkadialnih ritmov. Slednji namreč upravljajo:

- celotno telo (temperaturo, pulz, krvni pritisk),

- možgane (elektro-stimulatorje),
- srčno-dihalni sistem (ritem dihanja, vitalne funkcije, dovod kisika),
- kri (celice in kemično ravnovesje),
- metabolizem,
- endokrini izločanja (hormonski sistem ter urin).

V običajnem biološkem ritmu se zgoraj naštetih funkcij izvajajo podnevi ter mirujejo ponoči, večina jih je maksimalnih čez dan (vključno z nihanji ob določenih urah) in v fazi minimalnega delovanja ponoči.

Ravno cirkadianen ritem in njegovo delovanje je bil predmet številnih debat in razprav. Sprva je prevladovala miselnost, da se ritmičnosti izmenjave dneva ter noči priučimo v prvem letu življenja, kmalu pa je prevladalo spoznanje, da gre za gensko pogojene in pridobljene lastnosti. To spoznanje je privedlo do drugačnega pogleda, ki je zajemal spoznanje, da vzrok za zamudo zaznavanja cirkadianega ritma pri otrocih (ti namreč zaspijo šestkrat v obdobju 24 ur), velja iskati v njihovem zorenju centralnega živčnega sistema in ne v priučitvi pridobivanja in vaje.

Za živali je faktor sinhronizacije izmenjava dneva in noči torej svetlobe in teme, medtem, ko za ljudi ta faktor predstavlja socialne navade in stiki, ki se izvajajo podnevi in spanje, ki poteka ponoči. Socialne navade in stiki so v tem kontekstu dvoplastni; prvi so tisti, ki zadevajo socialno mrežo, ki jo tvorimo v službi in je neodvisni od časa opravljanja dela, drugo pa so faktorji, ki zadevajo delovanje in povezovanje z družino ter svojci ter družbo, na kar pa ima izmensko delo posreden vpliv. Zaradi sledečega je nujno, da obravnavamo model s tremi spremenljivkami:

- biološki ritem telesa,
- ritem dela,
- ritem socialnega in ekološkega okolja.

Primer študije<sup>40</sup>:

V cirkadianem ritmu rastlin in živali je sinhroniziran faktor menjava svetlobe in teme, kar se odraža tudi v njihovem ritmu. Ugotovljeno je bilo, da če zamenjamo obdobja teme in svetlobe, se le-to odrazi tudi v njihovem ritmu, katerega prilagodijo same, vendar ne sme biti nobenih odstopov, kar pomeni, da je sprememba samo ena in ta konstantna. Kljub temu so ugotovili izjemo, ki se odrazi pri sesalcih, kjer je pogoj, da se uspešno prilagodijo na novonastale razmere, da cirkadiano obdobje znaša okoli 24 ur; Pri izvajanju eksperimenta so se namreč pri opicah, ki so imele umetno svetlobo in temo v obdobju ali 12 ali 48 ur, pojavile neravnotežnosti. Eksperiment pa je potekal tudi na ljudeh obeh spolov. V pogojih popolne izolacije vseh zunanjih sinhroničnih faktorjev, je biološki ritem ostal zelo stabilen okoli 24 ur. Na primer stanje budnosti/ spanja, torej obeh ciklov je imelo povprečje v višini 24 ur in 31 minut, raziskava je potekala nekaj mesecev v podzemeljski jami. Tovrstne raziskave so pokazale tudi, da potem ko so ti ljudje zopet zaživel na dnevni svetlobi, torej v »vsakdanjiku«, je njihovo telo potrebovalo 5 dni, da se je zopet povrnilo na raven običajne telesne temperature, za običajno raven vseh vrednosti v urinu pa je telo potrebovalo kar tri tedne.

Študija, ki je bila izvajana na pilotih letal, ki so leteli čezoceanske lete, je pokazala, da prva skupina pilotov, ki je letela znotraj istega časovnega pasa (sever-jug), ni

---

<sup>40</sup>Kot v opombi št.36, str. 15

imela nikakršne motnje biološkega ritma, medtem ko je pri skupini pilotov, ki so leteli na relaciji vzhod-zahod, torej skozi različne časovne pasove, bilo odkrito, da je bil biološki ritem naravnani na ritem, ki je pri pilotu bil naravnani na čas, ki je prevladoval na odhodu in je zaostajal ali prehiteval glede na ritem socialnega in ekološkega okolja v mestu oz. kraju pristanka. V primeru, da je bil časovni razmak manjši od petih ur, noben ritem ni bil moten, v kolikor pa je ta razmak presegal pet ur, je telo potrebovalo en teden, da se je prilagodilo na vse tri zgoraj navedene ritme.

Študija, ki se je izvajala na nočnih delavcih, je potekala 13 tednov. Ugotovljeno je bilo, da je pri delavcih, ki so iz dnevne izmene bili razporejeni na nočno izmeno, bila amplituda njihovega biološkega ritma nekoliko upognjena, kar pomeni, da je bil npr. srčni utrip bolj nestabilen kot temperatura telesa, vendar te vrednosti niso bile izrazite. Prav tako so bile zaznane spremembe na področju osnovnih funkcij telesa, vendar so bile te spremembe prehodne, njihove vrednosti pa minimalne. Vzroke za navedene variabilnosti je moč pripisovati tudi zunanjim okoliščinam kot so: čustveni stres, utrujenost pred začetkom opravljanja dela, narava delovnih nalog ipd.

V praksi se namreč nočno delo ne opravlja kot rutina, ponavadi gre za tedensko rotacijski sistem, ravno zaradi tega je delavcu, ki dela ponoči in spi podnevi, omogočeno, da se prilagodi spremembam in posledično pri analiziranju posledic, velikih variacij in resnih inverzijskih obdobij ritmov, ni zaslediti.

Za vsakršno vedenje v katerikoli namen človeško telo potrebuje energijo, ki jo v tem kontekstu opredelimo bodisi kot stanje popolne (-hiper) aktivacije bodisi stanje nizke aktivacije. Obe vrsti pripravljenosti so odvisne od centralnega živčnega sistema, natančneje od stopnje budnosti možganov. V stanju budnosti so elektro-valovi zelo nizki in hitri, ravno obratno je v stanju spanca, ko so valovi visoki ter bolj umirjeni. Psihometrični testi dokazujejo, da je stanje budnosti in pripravljenosti za delo najvišje opoldne in najnižje takoj, ko se zbudimo in pred spanjem. Ti valovi, ki prikazujejo učinkovitost, prikazujejo tudi korelacijo s telesno temperaturo ter osnovnimi življenjskimi aktivnostmi. Med spanjem pa lahko zasledimo pet faz, ki se stopnjujejo po sledečem zaporedju:

1. rahel spanec (faza 1 in faza 2),
2. globoki spanec (faza 3 in faza 4),
3. paradoksalni spanec (faza 5), t.i. REM faza, s hitrimi valovi podobnimi fazi budnosti, s spremljajočimi znamenji: sanje, premikanje oči, sproščeno mišičevje.

V obdobju ene noči se te faze večkrat ponovijo v ciklih na vsakih 90 minut, 5. faza pa se v drugi polovici noči podaljša ter v povprečju traja 10 minut.

Spanje torej običajno poteka v petih fazah (faza 1, 2, 3, 4 in REM faza). Pri normalnem vzorcu spanja si te faze sledijo ena za drugo, vse skupaj pa predstavljajo en cikel, ki se z različnimi dolžinami posameznih faz ponovi 3-krat do 5-krat na noč.

Pri odraslem človeku je od skupne dolžine spanja faze 2 približno 50%, REM faze od 15% do 20%, preostali čas pa zastopajo faze 1, 3 in 4. Čez noč se dolžina posamezne REM faze podaljšuje na račun ostalih faz, traja pa od 5 do 30 minut.

V fazi 2, za katero so značilni teta možganski valovi, se upočasni utripanje srca, zniža se telesna temperatura in obmirujejo očesna zrkla.



V fazi 3 se pojavijo delta možganski valovi, ki jih občasno prekinjajo izbruhi nekoliko hitrejših valov. Ti izbruhi v fazi 4 popolnoma izginejo. Fazama 3 in 4 skupaj pravimo tudi faza globokega spanca. V tej fazi ni gibanja oči in nobene mišične aktivnosti. Osebo v globokem spancu je zelo težko zbuditi, če pa se to zgodi, je ta oseba običajno še nekaj minut povsem dezorientirana in omotična.

Za globokim spancem nastopi REM faza. V tej fazi možgani oddajajo enake valove kot v budnem stanju. Zaradi tega se spanje v tej fazi imenuje tudi paradokсно spanje. REM je kratica za Rapid Eye Movement (ang.) hitro premikanje oči, kar je ena glavnih oz. najbolj splošno znanih značilnosti te faze spanja. Poleg tega pride tudi do povišanja frekvence srčnega utripa, dviga krvnega tlaka, hitrejšega, nepravilnega in plitvejšega dihanja, začasne popolne mišične paralize, nesposobnosti uravnavanja telesne temperature, pri moških do erekcije in pri ženskah do povečanja klitorisa. V REM fazi sanjamo.

Faze 3, 4 in REM so homeostatično uravnavane, kar pomeni, da se primanjkljaji nadomeščajo na račun faz 1 in 2. Primer 1: če osebo zbudimo sredi REM faze, bo ta oseba, ko bo zopet zaspala, zdrsnila naravnost nazaj v REM fazo. Primer 2: daljša odtegnitev spanja (oz. podaljšanje budnosti) povzroča podaljšanje globokega in REM spanca pri naslednjem spanju. Iz tega strokovnjaki sklepajo, da sta fazi globokega in REM spanca ključnega pomena za ves proces spanja in njegove funkcije.

### ***7.2.1.2 Spremembe v spanju***

Človek ne more zdržati brez spanja, kolikor lahko zdrži lahko brez hrane. Raziskave so namreč pokazale, da pomanjkanje spanca povzroči številne nevšečnosti. Na primer pomanjkanje ene noči spanja povzroči opazno pešanje na različnih izvedenih testih. V primeru, da pomanjkanje spanja obsega tri do pet dni oziroma noči, je prisoten stres, pojavijo se prebavne motnje, pri eni četrtni ljudi, ki so jih testirali pa so bile opažene motnje srčnega ritma. Nadalje je bilo zaznati povišano raven sedimentacije v krvi, katere vrednost je iz povprečnih 37% narasla na 168%, raven železa se je znižala za 26%, raven proteinov pa narasla za 19%. Raziskava je nadalje skušala odkriti, katera faza spanja najbolj pripomore k ponovni stabilizaciji navedenih nepravilnosti in večina se strinja s spoznanjem, da ni rešitev pri trajanju posamezne faze spanja, temveč v številu celotnih ciklov faz spanja ter števila njihovih ponovitev, skratka v trajanju spanja.

### ***7.2.1.3 Delo in utrujenost***

Vsi organi v človeškem telesu, ki so v povezavi z zunanjim okoljem (mišice, centralni živčni sistem ter čutila), so predmet utrujenosti. Po določenem obdobju ter intenziteti dela ter porabi energije je potreben premor z namenom, da se energija obnovi. Iz tega sledi, da delo, ki je odraz človekovega delovanja in odnosa do samega sebe, do tehničnega in socialnega okolja, prav tako povzroča utrujenost in potrebo po odmoru in počitku. Utrujenost je poseben občutek, ki se odrazi tako, da oseba ne zmore več popolno izvajati dejavnosti, ki jo opravlja. Gre torej za vedenjsko motnjo pri dejavnosti, ki je ni moč prezreti. Če delavec ne upošteva opozorilnih znakov utrujenosti ter se navkljub temu loti dela, utrujenost sama od sebe seveda ne bo

minila, temveč se vse bolj stopnjuje ter preide v kronično utrujenost, kar privede do popolne izčrpanosti in na koncu kolapsa bodisi telesnega, duševnega (nervoze) bodisi psihosomatskega (čir na želodcu, srčni infarkt,...).

Delovne aktivnosti sestavljajo kompleksen hierarhični sistem kontrol na treh ravneh: Najvišja raven; tu sta zavedanje ter odločitvene zmogljivosti vpletene v hipotalamusu, ki uravnava raven energije potrebne za delo ter posledično tudi raven potrebne energije za obnovitev energijskih zalog.

Endokrina raven; učinki dela in utrujenosti so primerjane. Hipotalamus, ki leži poleg hipofize, zagotavlja in uravnava izločanje hormona ACTH. Ta hormon deluje in usmerja adrenalni korteks, ki proizvaja katabolične ter anabolične hormone.

Tretja raven, ki neposredno vpliva na celoten metabolizem tako z vidika energije kot kemične kompozicije tkiv in celic, je celoten živčni sistem ter višina adrenalina in noradrenalina v krvi.

V primeru fizičnega dela je razpon intenzitete utrujenosti, ki ga opazujemo vse od tako imenovane faze nič, kjer mišice mirujejo in ni utrujenosti, do faze polne obremenjenosti, kjer mišice potrebujejo odmor, da bi se energijske zaloge lahko obnovile. V primeru intelektualnega in umskega dela pa ta razpon ne obsega faze nič, saj bi slednja pomenila fazo spanja, temveč obsega fazo povprečnega stanja budnosti ter pripravljenosti za delo. Faza dve, ki ne povzroča utrujenosti ter faza tri, ki je poimenovana adekvatno povprečno vznemirjenje, ki prav tako ne povzroča utrujenosti. Slednja nastopi bodisi pri presegu obeh faz ali ob nedosegu faze dve, ko govorimo o fazi ena, ki jo opredelimo kot fazo pomanjkanja utrujenosti.

Utrujenost lahko izmerimo bodisi subjektivno preko intervjujev ali vprašalnikov bodisi objektivno z izvedbo testiranj. Intervjuji ter vprašalniki zagotavljajo informacije o občutenju utrujenosti med izvajanjem dela ter po izvedbi dela, na ta občutja pa vplivajo tudi karakterne značilnosti posameznika. Objektivni testi pa se ne osredotočajo na občutenje utrujenosti temveč na merjenje indikatorjev kot so: vsebnost kisika v krvi, srčni utrip, raven kortikosteroidov v urinu, motnje koncentracije, neuspešnost pri delovnih nalogah, ipd.

#### ***7.2.1.4 Splošni fiziološki in psihološki vplivi***

Kot je bilo zgoraj navedeno je cirkadiani ritem budnosti, spanja in aktivnosti ter počitka t.i. biološki fenomen značilen za vsa višje razvita bitja, torej tudi za ljudi. Nekatero živalske vrste so dnevne vrste, medtem ko so druge nočne. Človek je vedno pripadal prvi kategoriji ob dejstvu, da sta socialen in okoljski ritem privzela t.i. dnevne/ nočne faktorje sinhronizacije.

Kot rezultat, delavec ki dela ponoči in spi podnevi trpi za dvema oblikama stresa:

- stres, ker je primoran delati v fazi deaktivacije, ki se nanaša na najvišjo raven hierarhičnega sistema kontrole;
- stres, ker je primoran spati v fazi aktivacije, ki povzroča probleme pri spanju in njegove obnovitvene sposobnosti.

#### ***7.2.1.4.1 Vplivi na nihanja in fiziološke indikatorje***

Pri nočnem delavcu so fiziološki indikatorji razkrili karakteristični odklon, ki je le delno preverjen. Indikatorji so srčni utrip, krvni pritisk, vsebnost kisika v krvi, maksimalna moč razteza, telesna temperatura, raven kortikosteoidov v krvi. Prevladujoče mnenje se glasi, da po določeni izgubi časa za spanje (tri do devet dni) nočno delo povzroči motnje cirkadialnega ritma, ki pa se ponovno uravna že po enem dnevu počitka ob pogoju, da spanec traja ponoči ali pa je na teden en dan prost dan. Oboje ob pogoju kadar ne gre za drastično inverzijo ritma. Nesporno dejstvo pa ostaja, da je nočno delo bolj utrujajoče kot dnevno.

#### ***7.2.1.4.2 Vplivi na rezultate psiholoških testov***

Ugotovljeno je bilo, da je pri delavcih, ki redno opravljajo nočno delo, povečan motoričen reakcijski čas in tudi odklon pri izgovorjavi določenih besednih testov z najvišjo vrednostjo odklona okoli tretje ure zjutraj, ko pade tudi telesna temperatura. Podobni rezultati so bili opaženi tudi pri odzivni hitrosti pri eksperimentalnih testih, katerih najnižji rezultati so pridobljeni med 4. in 6. uro zjutraj.

#### ***7.2.1.4.3 Vplivi na spanec***

Spanec je karakteriziran na podlagi trajanja kot celote, trajanja posameznih faz ter sestavljenosti spanja iz nastopa posameznih faz. Vprašanje, ki se na tem mestu pojavlja je, kako opredeliti delavčevo spanje podnevi, ki ga določajo naslednje komponente:

- **trajanje**, ki je lahko merjeno s pomočjo vprašalnikov ali preko elektro-valov in pri katerem je ugotovljeno, da je spanec podnevi vedno v povprečju krajši za dve uri v primerjavi s tistim ponoči. Ta upad povprečnega trajanja spanca, ki je že samoumeven za vse dopoldanske delavce, je prav za nočne delavce bolj izpostavljen.

- **biološki ritem**: prav tako je bilo ugotovljeno, da kasneje kot delavec leže k počitku, krajši je spanec, namreč bujenje poteka vedno bolj ali manj ob isti uri ne glede na to, kdaj je delavec legel k počitku. Namreč delavec se spontano zbudi, saj je človekov biološki ritem naravnan na bujenje ob približno isti uri vsako jutro. Nočnega delavca pa poleg notranjega ritma pri spancu lahko ovira tudi zunanje okolje, ki ga predstavljajo dnevna svetloba, glasnost otrok, zvok prometa, ipd.

- **potreba po hrani**: poleg tega dnevno spanje moti tudi potreba po hrani, namreč ritem apetita se vmešava v ritem spanja, pri raziskavi je ena tretjina imela moten spanec v času opoldneva zaradi potrebe po hrani ter ko so se prebudili, so spanje nadaljevali v smislu počitka in ne trdnega spanca.

Dnevni spanec poteka po istih fazah kot nočni, v jedru je podoben nočnemu spancu. Vendar dnevni spanec ne velja enačiti z dnevnimi počitki, kajti telo potrebuje t.i. obvezen spanec, medtem ko lahko prenese izostanek t.i. dodatnega počitka, kar potrjuje pomembnost nočnega spanja. V tej povezavi študije hkrati dokazujejo, da je dnevni spanec bistveno manj globok in sprostilen kot nočni spanec. Paradokсна faza spanca nastopi, ko zaspimo - okoli polnoči ter proti jutru - nato jo prekinemo vzburjajoči se cirkadialni ritmi.

#### ***7.2.1.4.4 Vplivi na utrujenost***

Nočni delavci veljajo za preobremenjene, za kar razlog velja iskati v tem, da morajo delati v času telesne deaktivacije in noči, ki je namenjena spancu ter spati v času telesne aktivacije in dnevu, ki je namenjen budnosti in aktivnostim. Preobremenjenost je torej posledica motnje dveh cirkadialnih ritmov, torej biološkega ritma telesne aktivacije ter psihosomatske deaktivacije ter »umetnega« ritma dela in spanja. Slednje je bilo dokazano z objektivnim testiranjem mentalnega dela, ki je pokazal, da se utrujenost nočnih delavcev razlikuje ne samo pri količini dela temveč tudi pri izmenah ob isti količini dela. Manjša utrujenost je namreč prisotna popoldne, kar pripisujemo popolni aktivaciji telesa ter kvaliteti nočnega spanca prejšnje noči. Ravno ti teoretični in praktični rezultati so neposredno povezani z odkritji, ki jih v diplomski nalogi obravnavam v nadaljevanju v zvezi z razlikami med kriteriji o okupaciji z delovnimi nalogami, kot so količina opravljenega dela, varnost in odsotnost z dela.

### ***7.2.1.5 Vplivi na izvedbo delovnih nalog***

- **Vplivi na količino opravljenega dela t.i. output**

Količina opravljenega dela je običajno v nočni izmeni nižja kot v dnevni izmeni. Vzrok leži prav v preutrujenosti nočnih delavcev, kar dokazuje tudi študija, ki je bila izvedena na skupini teleprinteristov v rotacijskem časovnem načinu opravljanja dela, ki je proučevala število klicev in časovno trajanje prejemnikovega odgovora. Na vsaki izmed treh izmen je bil popolnoma isti nadzor, vendar pa je bilo v nočni izmeni, v kateri je sicer bilo nekaj manj klicev, odzivni čas teleprinteristov bistveno daljši v primerjavi z ostalima dvema izmenama. Drugi primer najdemo v industriji sladkorja, kjer je v nočni izmeni količina proizvedenega sladkorja manjša za dvajset procentov. V tej raziskavi<sup>41</sup>, ki je trajala od ponedeljka do sobote, je količina opravljenega dela sicer kontinuitirano naraščala, vendar je bila v primerjavi z dopoldansko in popoldansko izmeno nižja. Upad v količini opravljenega dela torej lahko pripišemo cirkadialni deaktivaciji ter dodatni utrujenosti.

Študija, ki nam ponuja še pogled na odsotnost z dela pa je bila opravljena v Alžiriji. Gre za upad produktivnosti v fazi vpeljave in spoznavanja informacijskega sistema (do podobnih rezultatov so prišli tudi v Nemčiji) na primeru dveh daljših rotacijskih izmen, ki so trajale 11 in 13 ur. Tu so bili redni in daljši odmori med delom in po drugi strani pa več zabeleženih odsotnosti. Tekom študije so zabeležili tudi več napetosti, nervoz, srčnih in prebavnih motenj.

- Vplivi na varnost

Raziskave in podatki kažejo, da je vrednost elementa težjih poškodb med nočno izmeno višja kot vrednost celotnega obdobja 24 ur in poleg tega, da je vrednost elementa nesreč nižja kot povprečje med nočno izmeno in višja kot povprečje med jutranjo izmeno. Nagnjenosti nočnih delavcev k težjim nesrečam je potrebno dodati tudi upad višjega delovanja možganov ponoči.

- Vplivi na odsotnost z dela

---

<sup>41</sup>Kot v opombi št.36, str. 25

Dobro vemo, da razloge za odsotnost dela velja iskati v številnih dejavnikih. Ravno zaradi tega je težko povezati to odsotnost z indikatorjem utrujenosti ali nočnim delom. Kadar je rotacijski sistem delovnega časa daljši od enega tedna, je ugotovljeno, da se odsotnost z nočne izmene poveča proporcionalno s trajanjem nočne izmene. Nekatere druge študije pa ugotavljajo, da je ravno obratno, saj je ponekod višja odsotnost dela v redni delovni dnevni izmeni (celo za 30 odstotkov) kot v rotacijskem sistemu opravljanja dela.

### **7.2.1.6 Medicinski in patološki vplivi**

Zdi se, da obstaja povezava med preutrujenostjo nočnih delavcev ter tistim, kar se odraža v agresivni napetosti pri delu v času noči, ko je najmanjši odpor.

Velja razlikovati med patologijo, ki se nanaša na nočno delo kot tako in patologijo, ki se nanaša na rotacijski sistem delovnih izmen.

#### **a. Splošna obolevnost**

V letu 1959 je zdravniški inšpektor za industrije v Občini Oslo, objavil rezultate vzporedne študije, ki so se nanašale na zdravje enoizmenskih dnevnih delavcev in izmenskih delavcev, ki jih je pridobil, medtem ko je deloval kot zdravnik v dveh metalnih industrijah in eni elektrokemijski industriji v obdobju od leta 1948 do leta 1954. Rezultati so vsebovali tudi procentualno pogostost različnih psihosomatskih motenj med 345 dnevnimi delavci, ki nikoli niso bili izmenski delavci, 380 izmenskimi delavci, ki nikoli niso bili samo enoizmenski delavci in 128 delavci, ki so bili prerazporejeni z izmenskega dela na enoizmensko dnevno delovno mesto zaradi zdravniških razlogov. Ugotovil je, da izmenski delavci v splošnem nimajo posebnih kardiovaskularnih obolenj, kljub temu pa je vpliv na koronarne bolezni bil pogosto povezan s simptomi utrujenosti, ki so najpogostejši ravno pri njih. Pogostejša je tudi obolevnost za revmatičnim artritidom.

#### **b. Prebavne motnje**

Redno opravljanje nočnega dela poruši cirkadianen ritem prehrane. Namreč v fazi črevesnega mirovanja, ki se odvija ponoči, je ta ritem porušen dvakrat, in sicer enkrat ponoči, ko delavec med opravljanjem dela malica ter podnevi, ko sredi dneva zopet malica. Nočni obrok je navadno mrzel, delavec ga zaužije iz rutine in ne na podlagi povečanega apetita, ponavadi začinjen ter se ga zaužije ob sozaužitju stimulansov kot so kava ali energijski napitki. Ravno tako se število obrokov poveča iz običajnih dveh na tri, kar vodi v preobremenitev prebavnega sistema ter posledično v debelost (kot je bilo ugotovljeno v raziskavi medicinskih sester v nočni izmeni, kjer jih je bilo predebelih kar 20 odstotkov).

Za tovrstne motnje, ki so posledica rednih nočnih izmen ni rešitev uvedba rotacijskega izmenskega dela, ampak uvedba rednih, kvalitetnih obrokov.

#### **c. Želodčne in črevesne motnje**

Razen čira, ki ga omenjam v nadaljevanju, so želodčne motnje, ki jih zaradi njihove raznolikosti ne predstavljam podrobno, temveč jih opredeljujem na podlagi določenih skupnih karakteristik, ki so neposredno povezane s statističnimi podatki raziskav opravljenih na delavcih, ki imajo večizmensko rotacijsko delo.

Slaba prebava - ugotovljeno je bilo, da je število obolelih zaradi slabe prebave dva do trikrat večje pri izmenskih delavcih kot pri enoizmenskih dnevnih delavcih.

Želodčni čiri, prebavni čiri - slednji so bolj pogosti med delavci, ki opravljajo večizmensko delo v rotacijskem sistemu kot pri tistih, ki delajo redne dnevne izmene. Želodčni čiri so največkrat posledica psihosomatskih motenj, saj so čiri običajno manifestacija neravnovesja in okvare v centralnem živčnem sistemu na področju hipotalamusa, ki je organ, ki prepozna utrujenost. Na tem mestu naj pojasnim, da globoke spremembe v hipotalamusu povzroči resna motnja telesnega ritma in ritma preobremenjenosti, kar nakazuje na povezanost med prebavnimi sindromi ter nevrotičnimi sindromi.

## **7.2.2. Psihološki vplivi**

### ***7.2.2.1 Nevrozne motnje***

Utrujenost povzroča obolevnost za nevrozo, raziskave so pokazale, da je za tovrstno motnjo trpi kar 64% več nočnih delavcev v rotacijskem sistemu kot enoizmenskih dnevni delavci, katerih obolevnost znaša 25%. Prav tako je 32% zgoraj omenjenih nočnih delavcev, potem ko so bili premeščeni v dnevno izmeno, še vedno trpelo za nevrozno motnjo. Vzrok za tako veliko število obolelih ne velja iskati v samem rotacijskem izmenskem delu, temveč v sami naravi nočnega dela, v podkrepitev pa govorijo rezultati študije, ki je pokazala, da je za nevrozno motnjo zbolelo 45% delavcev redne nočne izmene, kar je bilo za 9% več kot večizmenskih delavcev rotacijskega sistema.

Vzroki za preutrujenost so dvoplastni: po eni strani je dejstvo, da delavec delo opravlja v nočnem času, ki je namenjeno počitku, zaradi česar je bolj utrujajoče od dnevne izmene, po drugi strani pa delavec spi podnevi, ko so vsi ritmi naravnani na budnost in aktivno stanje telesa, zato je dnevni spanec manj obnovitveni.

Prvi faktor povzroči vsem dobro poznano omotico in utrujenost. Ugotovljeno je bilo, da čezmerno intelektualno in mentalno delo povzroča povišano napetost in nervozo pri telefonistih, vezistih, uradnikih. V primeru nočnih delavcev utrujenost ne povzroča večjega vpliva na nastanek napetosti, temveč ker čezmerna preobremenitev povzroči, da se delavec v stanju nizke pripravljenosti za delo, dodatno okupira in doseže povprečno delovno storilnost.

Drugi faktor, to je spanje podnevi, je veliko bolj pomemben za nastanek nevroz, saj že tako so pri nočnih delavcih bolj pogosto prisotne motnje spanja, namreč kot navaja ena izmed raziskav, da ima 66% nočnih delavcev moten spanec, kar je zelo veliko v primerjavi z enoizmenskimi dnevnimi delavci, izmed katerih ima le 11% motnje spanja. Število nočnih delavcev rotacijskega sistema, ki trpijo za motnjami spanja narašča proporcionalno s povečevanjem števila nočnih izmen. Sledeče potrjujejo tudi podatki, ki so bili zbrani v študiji, kjer je bilo ugotovljeno, da je od 84% do 97% delavcev, ki so bili premeščeni iz nočne rotacijske izmene v dnevno izmeno, trpelo za motnjami spanja, ko so delo opravljali ponoči.

Motnje spanja se pojavijo v začetni fazi nastanka nervoze, namreč od faze utrujenosti nočnega delavca in do faze razvoja nervoze so vmes še faze lažje oziroma težje motnje spanca, slednja je namreč pred-nevrotična faza. Nenazadnje pa je pomemben podatek, ki navaja, da je v današnjem času motnja spanja povezana z

osnovnimi metaboličnimi motnjami. Dve pomembni fazi spanja - faza globokega spanja in paradokсна faza spanja - sta povezani z izločanjem pomembnih hormonov, ki razgradijo in proizvajajo telesu pomembne snovi in morata biti zaradi vzdrževanja nivoja hormonov uravnovešeni.

Klinično gledano gre torej za določeno vrsto poklicnih nervoz, nevroza nočnih delavcev pa ima običajno sledeče tri simptome: prvi je splošna slabost oz. slabo počutje, ki se najpogosteje pojavi zjutraj, drugi simptom je nespečnost, tretji simptom pa nastopi s poznejšima oblikama motnje spanja ter značaja, kar se odrazi bodisi v obliki depresije bodisi napadalnosti. Razvoj teh simptomov se spreminja. Lahko se pojavijo v prvih mesecih opravljanja nočnega dela in počasi izginejo, saj se delavec privadi na določen način dela, lahko pa so simptomi tako izraziti, da je delavca potrebno prerazporediti v dnevno izmeno. Simptomi pa se lahko pojavijo po desetih ali celo dvajsetih letih opravljanja nočnega dela, najverjetneje v povezavi s starostjo delavca in v navedenem primeru je potrebna zamenjava zaposlitve, obstaja pa verjetnost, da naveden ukrep nevroze ne odpravi.

### ***7.2.2.2 Sredstva za omamo***

Opravljanje nočnega dela lahko vodi v izvajanje nepravilnih diet ter v zlorabo alkoholnih pijač. Prav tako lahko vodi tudi v predoziranje z uspavalnimi tabletami, katerih doza se konstantno povišuje in delavec jih z namenom, da lahko podnevi spi, uporablja vse več in več, kar neposredno vodi v motnje spanja ter v porajajočo se nevrozo. Tako je krog sklenjen: od utrujenosti, nespečnosti, konzumiranja uspavalnih tablet, izgube občutka za opreznost in pazljivega ravnanja s tabletami, nenadzorovane uporabe tablet, večje utrujenosti pri prebujanju, do jemanja stimulansov pred odhodom na delo. Število nočnih delavcev, ki jemljejo psihoaktivna poživila je primerljivo s številom voznikov, ki prav tako uživajo tovrstne substance, teh pa je od dvajset do trideset procentov. Tovrstne substance povzročijo daljši reakcijski čas še posebno, če temu botruje neprespanost ali uživanje alkohola.

### **7.2.3 Vplivi osebnostih značilnosti delavcev**

Pri obravnavi vplivov osebnostnih značilnosti delavcev, jih najprej razdelimo na tri področja, ki so:

#### ***7.2.3.1 Vplivi starosti in dobe opravljanja dela***

Utrujenost ter razvoj bolezni nočnih delavcev se odraža v dveh oblikah: potrebno vztrajnostjo med nočno deaktivacijo in nezadostni količini obnovitvenega spanca med dnevno aktivacijo. Staranje vzpodbuja obe obliki: fizični in psihični upad naprej poveča poklicni napor in motnje spanca ter zaradi starosti se zmanjšajo naprej trajajoče obnovitvene funkcije. Prvi vpliv je dobro poznan. S staranjem sestava nočnega spanca doživi spremembo pri obeh spolih. Po štiridesetem letu so zbujanja

bolj pogosta<sup>42</sup> in faza trajanja globokega spanja se zmanjšuje vse od rojstva naprej, medtem ko faza paradoksnega spanca ostane na vrhuncu vse do visoke starosti. Dnevni spanec starajočega se nočnega delavca izgublja svoje obnovitvene značilnosti. Upad v preliminarnem anaboličnem globokem spanju poudarja nezadostnost obnovitve tkiv, ki opredeljujejo čutila, medtem ko zmanjšanje paradoksnega spanca (ki torej vpliva na starejše delavce) povzroča nastanek kronične poklicne mentalne utrujenosti. Ta skupna lastnost vpliva na staranje ter na nočno delo in je privedla do spoznanja, da nadurno delo za razliko od nočnega privede do t.i. funkcionalnega staranja, kar moramo razlikovati od časovnega staranja.

V potrditev zgoraj navedenega je bilo izvedenih veliko raziskav. Ena izmed njih obsega 105 zaposlenih, ki so razdeljeni v tri starostne skupine. Prvo predstavljajo zaposleni stari pod 25 let, drugo zaposleni, katerih starost ima razpon od 25 do 29 let ter tretjo predstavljajo starejši od 40 let. Ugotovljeno je bilo, da je bil spanec moten pri 15% prve skupine, pri 52% druge skupine ter pri 71,7% tretje skupine delavcev. Ugotovljene bolezenske motnje v prvi skupini niso bile zaznane, v drugi skupini so bile prisotne pri 18,5% ter v tretji kar pri 21,8% delavcih.

Je pa faktor starosti delavca pomemben tudi, kadar je govor o začetku opravljanja nočne izmene, namreč študije so dokazale, da starejši kot je delavec, ki začne opravljati nočno delo, težje se prilagodi na tovrstno delo. Večina stroke je mnenja, da naj delavci starejši od štiridesetih let ne bi opravljali večizemskega dela.

### **7.2.3.2 Značilnosti delovnih nalog**

Več kot stoletje so se delavci prilagajali ter sprejeli večizemske delo, ki se je običajno izvajalo v konstantno delujočih tovarnah, rudnikih in industrijah. Dandanes pa so razmere popolnoma drugačne, saj so na trgu dela v ospredju avtomatizirana in informacijsko zelo razvita podjetja, ki neprestano stremijo k tehnološkemu napredku. Znano je, da se je z razvojem tehnologije in informatike toleranca do t.i. težkih fizičnih del izredno znižala, na trgu dela pa se je uveljavilo intelektualno in mentalno delo. Raziskava<sup>43</sup>, ki je bila opravljena v letu 1970 v neki neprestano delujoči rafinerijski družbi, je pokazala, da je kar 89% delavcev imelo motnje spanja, 50% delavcev je trpelo zaradi nevroznih, 47% pa za prebavnimi motenj, izmed katerih je imelo kar 25% kronični gastritis ali pa čir na želodcu. Za istovrstno aktivnost so motnje mnogo manj prisotne v primeru, če imajo delavci en dan v tednu prost dela ali pa da so izmene krajše, kar pomeni, da delavec opravlja nočno izmeno vsak drugi dan. Kljub navedenima primeroma je adaptacija prisotna v veliko manjši meri, če je delo kombinirano, torej mentalno-fizično, predvsem med fizičnimi delavci. Da ima narava dela vpliv na kakovost opravljenih delovnih nalog, je bilo potrjeno tudi z drugimi izvedenimi študijami.<sup>44</sup>

Navedena dejstva lahko interpretiramo preko razlage obnovitvenih lastnosti globokega in paradoksnega spanca. Globoki spanec namreč obnovi zalogo energije in

---

<sup>42</sup> Kot v opombi št. 36, str. 34

<sup>43</sup> Barhard in Pafnote, 1970 in Carpentier J., 1977, str. 32

<sup>44</sup> Tsaneva in Daleva, 1975 in Carpentier J., 1977, str. 32



odpravi utrujenost mišic; v bistvu fizična aktivnost podaljša fazo globokega spanca, dnevni spanec pa na fazo slednjega nima vpliva. Pri obravnavi paradoksnega spanca pa je popolnoma drugače, saj je ta faza spanja aktivna, ker takrat sanjamo in v telesu je prisotna faza katabolizma. Paradokсни spanec ima očitno posebno vlogo v obnovi mentalne utrujenosti, namreč intelektualni trud podaljša trajanje paradoksnega spanja. V primeru pomanjkanja paradoksnega spanja se pojavijo nevroze. Omenjena aktivnost sanjanja – ta iracionalna a obvezna dejavnost podzavesti - mora biti ohranjena z namenom, da se obdrži mentalno ravnovesje posameznika. Obe fazi spanca sta obnovitveni, torej faza globokega spanca odpravlja fizično utrujenost, faza paradoksnega spanca pa mentalno utrujenost. Spanje podnevi ohranja zadostno količino globokega spanja v smislu, da odpravi posledice nočne utrujenosti fizičnih delavcev, vendar ne zadostuje do te mere, da bi se vzpostavilo mentalno ravnovesje.

Karakteristika delovnih nalog ima pomembno vlogo: fizični delavec lahko dlje zdrži v nočni izmeni kot delavec, čigar naloge so mentalne narave. Razlog za to je preprost: veliko globokega spanca lahko nadomesti zaloge energije in odpravi fizično utrujenost, vendar pa kljub temu ne more odpraviti mentalne utrujenosti zaradi zmanjšanja nepogrešljivega paradoksnega spanca. Zaradi tehnološkega napredka, ki nadomešča fizično delo z mentalnim, intelektualnim delom, lahko sklepamo, da bo poraslo število delavcev, ki bodo zaradi narave dela vse pogosteje obolevali zaradi nevroznih motenj.

### ***7.2.3.3 Emocionalne in karakterne lastnosti***

Za enako delovno obremenitev, se odpor do nočnega dela, razlikuje po posameznem delavcu. Ker spol in starost ne vplivata na odnos do dela, v nadaljevanju predstavljam fiziološke in psihološke faktorje, ki vplivajo in razlikujejo posameznikov odnos do dela.

#### ***7.2.3.3.1 Fiziološki faktorji***

Teoretiki se strinjajo s trditvijo, da obstajajo t.i. nočni ljudje in t.i. dnevni ljudje in glede na to, kateri tip je posameznik, naj bo le-ta razporejen na ustrezno izmeno. V preučevanju vpliva let na cirkadianen ritem in na bitje srca je bilo ugotovljeno, da aktivacija telesa pri mladih ljudeh običajno nastopi zjutraj, medtem ko pri starejših zvečer. Izločanje adrenalina narašča v skladu s tem, kateri tip (torej nočni ali dnevni) je posameznik. Verjetno drži, da je ta dihotomija med tipoma povezana dvoplastno naravo spanja ponoči; globoki spanec se ponavadi pojavi v dveh stopnjah: ena stopnja se pojavi okoli druge ure zjutraj, druga stopnja pa okoli četrte in pete ure zjutraj. Iz navedenega je moč sklepati, da se jutranji ljudje poslužujejo predvsem prve faze spanja, večerni pa druge faze. Drugi teoretiki pa so zaskrbljeni, da so spremembe v stabilnosti cirkadiannega ritma posledica nočnega dela. Nekateri izmed njih menijo, da je vključena genetična posebnost posameznika, kar lahko odkrijemo s pomočjo eksperimentalnih testov, ki služijo kot opora pri izbiri kandidatov za opravljanje nočnega dela. Odprto pa ostaja vprašanje, kako lahko na podlagi takih testov ugotovimo, ali se je oseba pripravljena prilagoditi naravi nočnega dela.

Psihosomatski faktorji

Psihosomatski sindrom nočnih delavcev usmerja pozornost na poizvedbo, ali je mogoče ugotoviti povezanost s fiziološko posebnostjo posameznika. Emocije povečujejo napetost v stresnih situacijah. Ta napetost je brez dvoma funkcija intenzitete in kvalitete stimulansov, vendar tisti, ki so nagnjeni k emocijam imajo bistveno višjo raven plazmo kortizola.

Pri tipu posameznikovega karakterja razlikujemo med

- obsedenim tipom, ki skladišči svoje emocije;
- histeričnim tipom, ki svoje emocije ne obvlada ter jih hipoma izkaže;
- uravnovešenim, povprečnim tipom.

Posebnosti posameznega tipa karakterja se odražajo pri učinkovitosti in rezultatih eksperimentalnega, praktičnega dela, odvisno od tega, kaj vse to delo obsega. Obsedeni tip dela bolj natančno, histerični tip pa bolj naglo in hitro. Tovrstne posledice so lahko v pomoč pri razvrščanju poklicne prilagoditve. Ta nagnjenost k emocijam in tipu karakterja ima zgolj posredno vlogo pri psihosomatskih motnjah posameznika.

Depresivne oblike so sestavni del nevroznih sindromov nočnih delavcev. Pomembno je, v kolikšni meri je posameznik dovzeten in občutljiv na vplive iz okolja, kar lahko privede do depresije nočnega delavca.

### **7.2.3.3.2 Nočno delo žensk**

Nočno delo žensk je v splošnem zelo omejeno. Tolerirano je namreč v zelo majhnem obseg poklicnih dejavnosti, obravnavno je kot izjema in na tem področju ni narejenih veliko raziskav. Iz fiziološkega vidika so pomembni določeni indikatorji, ki vplivajo na cirkadialen ritem, ki se razlikuje med moškimi in ženskami. Na primer: ženske imajo hitrejši srčni utrip ter počasnejši osnovni metabolični sistem. Poleg tega je pri ženskah poleg 24-urnega cirkadialnega ritma prisoten še 28-dnevni ovulacijski ritem, kar povzroča mešanje nočno-dnevne periode z mesečno periodo. Ženske imajo t.i. »minljivo strukturo«, ki je specifična in se pojavi v času pubertete ter izgine v času mene. Po petdesetem letu je torej opazen upad hormonov, pojavijo se vročinski vali, vsebnost histamina v telesu se poviša, celotno obdobje prisotnosti ovulacijskega ciklusa pa ženska, poleg tega da je delovno aktivna, ponavadi jemlje tudi kontracepcijske tablete.

Dozdeva se, da je koncept »zmanjšanega odpora«, lahko podvržen različnim stresom na delovnem mestu. Tako lažje obrazložimo mesečna nihanja in odklone pri končnem outputu pri delu. Opredelimo jih kot posledico predmenstrualne utrujenosti. Kar zadeva nočno delo velja, da so v predmenstrualnih dnevih bolj podvržene k utrujenosti zaradi tega, ker je njihov nočna deaktivacija višja kot pri moških - tovrstna utrujenost ima lahko dolgoročne posledice, predvsem patološke. Na tem mestu naj navedem dva primera<sup>45</sup>. Prvi je primer letalskih stewardes, kjer so pri čezoceanskih letih po določenem času ugotovili porast moških hormonov, medtem ko so pri moškem delu letalske posadke zabeležili upad istovrstnih hormonov, torej je pri obeh spolih bilo ravnovesje hormonov praktično enako. Zaznavna je porast

---

<sup>45</sup> Kot v opombi št.36, str.38

kortikosteroidov v krvi in nastanek sekundarne debelosti, ki jo lahko nočna izmena v bolnišnicah povzroči pri ženskem spolu, medtem ko pri moškem delu zaposlenih v bolnišnici teh posledic niso ugotovili<sup>46</sup>. Eden izmed zaključkov, ki nedvomno drži, je sledeča trditev, da imajo ženske določeno metodo, s pomočjo katere se lažje prilagodijo nenavadnim delovnim razmeram kot moški.

## **7.2.4. Učinki nočnega dela na družinsko in socialno življenje**

### **7.2.4.1 Družinsko življenje**

Motnje v družinskem življenju so težava, s katero se sooča vsak nočni delavec ter njegova družina. Raziskave so pokazale, da 66% delavcev na večizmenskem rotacijskem sistemu dela meni, da imajo več družinskih težav v času, ko opravljajo več izmen. Od tega je 56% tistih, ki opravljajo dvoizmensko osemurno delo brez nočnih izmen ter 75% tistih, ki opravljajo troizmensko delo, vključno z nedeljami. Ti podatki kažejo na določeno mero težav, ki se pojavijo ob večizmenskem delu, namreč nočno delo vpliva tako na delavca kot tudi na njegovo ženo in otroke. Ugotovljeno je bilo, da izmenski delavci več pozornosti in pomena pripisujejo ravno družinskemu življenju, saj jim družina pomeni sprostitev, razen v primeru da nimajo urejenega družinskega življenja.

Družinsko življenje je v primeru nočnega dela obravnavno z dveh zornih kotov:

- na eni strani gre za vprašanje praktične organizacije dneva za dnevom glede družinskega druženja; gre za neskladnost med delovnim urnikom delavca ter urnikom njegove družine, zato je nočni delavec primoran bodisi prilagoditi se na dnevno življenje družine ter posledično prekiniti dnevni počitek z namenom skupnega kosila bodisi vzpostaviti svojo rutino življenja, ki se pogosto ne sklada z urnikom njegove družine. V vsakem primeru se pojavijo težave v sami pripravi ter organizaciji obrokov, hišnih del ter varstva otrok. Težava se pojavi tudi pri dnevnem spancu saj aktivnosti družinskih članov čez dan nehote motijo delavčevo spanje. Težava je torej na obeh straneh: delavec se ne more naspiti, družinski člani pa ne izvajati vsakodnevnih opravil;
- po drugi strani je družinsko življenje unikatno, prav tako kot so medsebojne vezi med družinskimi člani; pojavijo se problemi z usklajevanjem aktivnosti z ritmom življenja in pri večizmenskem delu so prisotne stalne spremembe načina življenja. V tem kontekstu govorim predvsem o količini preživetega časa skupaj z družino ter o stalnem prilagajanju vseh družinskih članov, da si prilagajajo prosti čas v ta namen, da so vsi skupaj. Po podatkih raziskave opravljene v Franciji<sup>47</sup> je 45% nočnih delavcev dvakrat na dan obedovalo s svojo družino (seveda so v ta namen prekinili dnevni počitek) ter ena četrtnina delavcev popoldanske izmene, ki s svojo družino niso obedovali niti enkrat.

---

<sup>46</sup> Podvrženost k debelosti bolnišničnega osebja lahko obravnavamo kot posledici bodisi prenasičenega prebavnega sistema, bodisi ravni endorfina oziroma motenj le-tega, čemur so predvsem nagnjene ženske.

<sup>47</sup> Carpentier J., Night work, 1977, str. 46

Družinsko življenje je prav tako moteno z vidika vzgoje otrok. Težave se pojavijo predvsem, ko nastopi popoldanska ter nočna izmena, namreč v dopoldanski izmeni je lahko delavec popoldne z otroki, poleg tega se ponoči lahko tudi naspí. Rotacijski sistem nočnega dela pa ponuja število oblik družinskega življenja in po raziskavi sodeč 33% tovrstnih delavcev je mnenja, da ima nočno delo svoje prednosti, 43% delavcev pa v nočnem delu vidi samo slabosti, medtem ko prednosti ter slabosti nočnega dela vidi 24% delavcev. Slabosti, ki jih najpogosteje naštevajo, so: nezadostna količina časa preživetega z družino ( 38%), hrup pri dnevnem spancu (27%), nereden ritem življenja ( 28%). Prednosti, ki so bile izpostavljene pa so delitev hišnih opravil, skupne aktivnosti ter čas za pogovor.

#### ***7.2.4.2 Psihološka stabilnost in vloge družinskih članov***

Za delavca je težko uskladiti zahteve delovnega mesta z odgovornostmi iz zasebnega življenja, zato njegova anksioznost narašča ter preide v naraščujoč konflikt s samim seboj in posledično njegovo samospoštovanje pada. Zato obstaja povezava med delavčevim zaznavanjem težav ter med njegovim psihološkim ravnovesjem.

Kadar se poklicna vloga prekriva oz. vmešava z vlogo očeta, moža in občana, se vse to odraža na posameznikovem duševnem stanju. Poleg tega se poraja vprašanje, kako se poklicna vloga prekriva z delavčevo osebnostjo. Njegova duševnost, njegova družinska situacija in njegovo osebna preteklost so faktorji, ki zelo vplivajo na pojav nevroznih motenj. V kolikor ima delavec družino, ki ga podpira ter ima socialno življenje urejeno, gre za okolje, v katerem je delavcu lažje obdržati psihološko stabilnost, saj so vloge družinskih članov porazdeljene tako, da olajšujejo ter sovpadajo z družinskim življenjem.

#### ***7.2.4.3 Težave v socialnem življenju***

V socialnem življenju nočnega delavca se pojavijo določena nelagodja in občutki izoliranosti. Nekateri strokovnjaki trdijo, da gre pri opravljanju nočnega dela za t.i. »izumrtje socialnega življenja«. Navedene težave nastanejo zaradi neskladnih ritmov med urnikom nočnega delavca ter urnikom ostalih delavcev ter neskladja njihovega prostega časa. Na tej točki pa moramo razlikovati med formalnimi in neformalnimi povezavami.

##### ***7.2.4.3.1 Neformalne povezave***

Številne raziskave so pokazale, da imajo nočni delavci enako socialno življenje kot delavci, ki delajo čez dan, čeprav je njim oteženo ohranjati redne osebne stike s prijatelji. Velja pa, da imajo manj prijateljev kot dnevni delavci. V eni izmed opravljenih študij je bilo ugotovljeno, da ima 64% delavcev v večizmenskem rotacijskem sistemu omejeno družbeno življenje, kar 60% jih ni bilo prepričanih, da imajo kakršnokoli družabno življenje. V kolikor je nedelja prosti dan, je socialno življenje bistveno manj ogroženo, saj delavec lahko na ta dan uskladi družinsko ter družbeno življenje.

Okolje prav tako igra zelo pomembno vlogo in sicer, večje kot je število nočnih delavcev, po eni strani sicer težje sklepajo nova prijateljstva, po drugi strani pa imajo redkeje občutek, da so izolirani iz socialnega življenja saj pripadajo veliki družbi nočnih delavcev.

#### **7.2.4.3.2 Formalne povezave**

Predvsem delavčeve aktivnosti v skupinah kot so športna udejstvovanja, sindikalna, politična, kulturna združenja ipd. so zaradi same narave nočnega delavca manj intenzivna. Namreč nočni delavec se jih ne more redno udeleževati, včasih je zaradi tega tudi izključen ali pa jih opusti sam. Bolj kot so te aktivnosti redne in pogoste, težje se jih je udeleževati. Na primer, članstvo v občinskem svetu ali politični stranki z njihovo dokaj togo organizacijsko strukturo je vsekakor bolj zahtevno in vzame več časa, kot je udejstvovanje na krajevnih sestankih. Kot rezultat navedenega je redko, da nočni delavec zaseda na menedžersko pomembnih mestih.

#### **7.2.4.4 Poraba prostega časa**

Nočno delo zahteva popolno predanost, hkrati pa omogoča delavcu izbiro prostega časa v časovnem terminu bodisi dopoldne bodisi popoldne. Ta faktor samoodločanja je izrednega pomena, saj nočnim delavcem omogoča, da se privadijo in konsolidirajo čas porabe svoje prostega časa ter se privadijo na spremenjeni ritem. Aktivnosti, ki se jih nočni delavci v svojem prostem času poslužujejo, so zelo različne in obsegajo vse od del, ki jih veselijo od vrtnarjenja, športa, sprehodov do udejstvovanja v kulturnih in socialnih organizacijah.

Posebnost nočnih delavcev je v tem, da težje odvrnejo misli od dela. Razloge lahko strnemo v treh točkah:

- medtem ko tovarna nadaljuje z delom oz. s proizvodnjo, je zanje med prostim časom težko preusmeriti misli in popolnoma odmisli delo, saj jih zvečer zopet čaka prevzem izmene;
- na koncu nočne izmene se večkrat zgodi, da delo ni končano ter delavec domov odide z občutkom o nepopolno izpolnjeni delovni nalogi, kar ga lahko bremeni cel dan;
- med počitkom lahko premišljuje, ali je vse postoril in pridobi občutek negotovosti, češ da je mogoče kaj pozabil postoriti ali pozabil posredovati kakšno informacijo naslednji, dopoldanski izmeni.

Pri preživljanju prostega časa nočnih delavcev je potrebno omeniti tudi prisotnost subjektivnega občutka nezadovoljstva ter neuspeha pri udeležbi v določenih aktivnostih, kar pa je posledica posameznikovih osebnostnih lastnosti ter karakteristik in ne posledica opravljanja nočnega dela. Drži pa, da je navedeni občutek izredno pogost med tovrstnimi delavci.

## 8 ZAKLJUČEK

Že v uvodu sem opozorila na problematiko nočnega dela in kot vidimo je ta zelo zapletena. Kljub nehumanosti takšnega dela ni mogoče odpraviti. Nočno delo namreč povzroča težave pri usklajevanju delovnega in življenjskega ritma, zmanjšuje kakovost družinskega življenja, pojavijo pa se tudi motnje v socialnih stikih.

Vsaka kapitalistično usmerjena družba ustvarja in kasneje tudi vzpostavlja ravnovesje med dvema nasprotujočima se spoloma, in sicer na eni strani je prisotna težnja k maksimiziranju proizvodnje in čim boljši izkoriščenosti človeškega kapitala, na drugi strani pa zavarovati delavce pred škodljivimi vplivi. Konflikt med ekonomskimi cilji in cilji ohranitve posameznikove integritete, ki obsega biološko, psihološko in družbeno sfero, je vseskozi prisoten, zato pripisujemo delovnemu pravu izreden pomen.

Delo je namreč kategorija, ki je posebej zavarovana z ustavo. Položaj zaposlenih je zavarovan na področju človekovih pravic ter svoboščin in tudi na področju gospodarsko-socialnih razmerij. Ustava je temelj, na katerega se opira ta zakonska ureditev dela ter ureditev dela s podzakonskimi predpisi. Ob notranji pravni ureditvi delovnih razmerij so delodajalci kot tudi državni organi dolžni upoštevati pravila mednarodnega prava, ki urejajo delovna razmerja. V tem kontekstu gre zlasti za ratificirane konvencije, direktive in priporočila MOD, za dvostranske sporazume s posameznimi državami, akte Organizacije združenih narodov ter akte Sveta Evrope.

Problematika nočnega dela izhaja iz dejstva, da je človek primarno dnevno aktivno bitje. Vendar ker smo ljudje prilagodljiva bitja, se lahko prilagodimo delu ponoči, tako da obstajajo posamezniki, ki delajo v nočnem času brez težav, večini nočnih delavcev pa ta oblika dela povzroča vrsto težav. Slednje se odražajo bodisi v obliki nespečnosti, prebavnih in nevroznih motenj, kar posledično vodi do pogostejših obolenj za srčno-žilnimi boleznimi, za depresijo ipd. bodisi zaradi navedene oblike dela trpi njihovo družinsko in socialno življenje.

Na tem mestu navajam sklepne ugotovitve in odgovore na zastavljena vprašanja, ki jih navajam v uvodu diplomske naloge:

- vsi človeški organi, s katerimi je človek povezan z okoljem (mišičevje, centralni živčni sistem, čutila, ipd.) so izpostavljeni utrujenosti, torej so po določenem obdobju aktivnosti, potrebni počitka z namenom obnovitve energijskih zalog. Zato delo, ki je tipična vez med človekom in naravnim, tehničnim ter družbenim okoljem, povzroča utrujenost in zato posledično tudi zahteva počitek.

- nočno delo povzroča utrujenost, pogosto tudi psihosomatske poklicne bolezni (nevroze in prebavne motnje kot so želodčni čiri), ki jih dodatno vzpodbudi izvajanje večizmenskega dela. Človeško telo je predmet cirkadialnih bioloških ritmov, ki imajo splošen vpliv na telesno aktivacijo podnevi in nočno deaktivacijo. Ritmičnost delovanja nekaterih delov možganov (hipotalamusa) povzročijo dnevno stanje budnosti ter pripravljenosti na aktivnosti, po drugi strani pa nočno stanje počitka - slednji namreč odpravi utrujenost. Pri delavcu, ki dela podnevi, obstaja harmonija obeh ritmov, torej biološkega in delovnega, nočni počitek pa je namenjen spanju, čemur so prilagojeni tudi vsi procesi obnavljanja zalog, ki se odvijajo v telesu. Pri delavcu, ki dela ponoči pa ta dva ritma nista usklajena in sta si v nasprotju. Nočni

delavec dela v stanju, ko je njegov notranji biološki ritem pripravljen na počitek, ko se upočasnijo vsi procesi. Za prisiljeno stanje pripravljenosti za delo pa uporabi še več truda in energije kot za istovrstne naloge podnevi. Po drugi plati pa nočni delavec počiva, ko je njegov notranji ritem pripravljen na vsakodnevne aktivnosti, kar povzroča motnje pri obnovitvenem in krepčilnem spancu, ki je temeljnega pomena za posameznikovo psihofizično pripravljenost. Navedeno dvostransko neskladje pojasnjuje utrujenost, ki je prisotna pri nočnih delavcih in ki je povezano s fiziološkimi ter psihološkimi indikatorji, s količino opravljenega dela ter povečano stopnjo poškodb med nočno izmeno. Ko utrujenost pri nočnem delavcu postane kronična, posledično nastopijo psihosomatski simptomi, ki se odražajo v obliki nevrotičnih ali pa prebavnih motenj.

Strokovnjaki opozarjajo na povezanost tovrstnega dela z različnimi vrstami raka, in sicer po njihovih raziskavah nočne delavke pogosteje zbolevajo za rakom na dojkah, pri moških pa ga povezujejo z večjo možnostjo obolenja za rakom na prostati.

Starost delavca in dolžina opravljanja nočne izmene sta prav tako faktorja, ki zadevata problematiko nočnega dela. Fiziološki ter psihološki faktor ob povečevanju starosti delavca zahtevata še dodatni trud, medtem ko motnje spanja dolgoročno oslabijo procese obnavljanja energijskih zalog med spanjem. Istočasno se z dobo opravljanja dela posledično razvijejo poklicne bolezni, ki so izrazite pri delavcih med štiridesetim in petdesetim letom.

Poleg izmenjave dneva in noči, torej dnevne telesne pripravljenosti na aktivnosti ter nočnega počitka, je moteč dejavnik, ki je prisoten tudi motnja oziroma neskladje s socialnim in družinskim ritmom. Namreč delavec podnevi, ko je njegova družina budna in aktivna ter ko potekajo vse socialne aktivnosti, spi, torej je pri njemu prisotno neskladje med delovnim urnikom ter urnikom družine in okolja.

Z medicinskega vidika med spoloma ni razlik, izjemo predstavljajo le ženske v smislu reproduktivne funkcije, zato so posledično uvrščene v kategorijo varovanih delavcev, vendar le v obdobju nosečnosti in v času dojenja.

Nočnega dela je vse več in večin se širi na vedno več poklicev. Težišče nočnega dela se prenaša v storitvene dejavnosti, javno varnost ter informacijsko dejavnost. So poklici in dejavnosti, kjer brez nočnega dela enostavno ne gre. Na področju prometa in zvez, prometa blaga na drobno, gostinstva, turizma, obrti in drugih storitvenih dejavnostih, zdravstva, policije in drugih družbenih dejavnostih, se razporeditev, začetek in konec delovnega časa usklajuje s potrebami delavcev in občanov. V vseh teh dejavnostih ostaja nočno delo stalnica, ki se ji nikakor ni mogoče izogniti. Potrebe po takšnih delih so z dvigom splošne življenjske ravni vse večje.

Kot je razvidno iz ugotovitev, nočno delo za delavca predstavlja dodatno obremenitev, saj povzroča težave pri usklajevanju delovnega in življenjskega ritma, zmanjšuje kakovost družinskega življenja, zato bi bilo potrebno, vsaj z vidika delavcev, delo organizirati tako, da ne bi, če je to le mogoče, potekalo ponoči. Z boljšo organizacijo, modernejšo tehnologijo ter intenziviranjem delovnega procesa bi se ponekod dalo doseči iste poslovne rezultate samo z dnevnim delom. Pri delih, kjer je zaradi narave dela nočno delo nuja pa je potrebno investirati v organizacijo dela in

v motivacijo tako, da se bodo spremenila tudi stališča do nočnega dela. V teh primerih pa naj se skuša nočno delo do največje možne mere olajšati.

Ob tem velja poudariti, da so vsi delavci, ki opravljajo delo v nočnem delovnem času, deležni posebne obravnave, in sicer v zvezi s posebnim vrednotenjem tega dela v zvezi z zagotavljanjem dodatnih pravic in izpolnjevanja dodatnih varstvenih ukrepov ter v zvezi z vključitvijo sindikata v odločitev in izvajanje dela v nočnem času.

Iz povedanega lahko povzamem, da je nočno delo zagotovo potrebno. Toda nočno delo pod pogoji, ki jih zahteva stroka in na način, da delavci, ki delajo ponoči, niso po desetih letih tovrstnega dela invalidi.



## LITERATURA

- Aristovnik A, Bovha S, Kumar A (2001). Mednarodna ekonomika. Ekonomska fakulteta, Ljubljana, str.131.
- Bečan I, Belopavlovič N, Trstenjak V (2005). Evropsko delovno pravo. Direktive ES/EU z uvodnimi pojasnili, GV, Ljubljana.
- Bečan I (1997). Mednarodni standardi v zvezi z delovnim časom in nočnim delom ob pripravi novega zakona o individualnih delovnih razmerjih. Delo + varnost, letnik 42 , št. 2, str. 64 – 69.
- Bečan I(1997). Rešitve predloga novega zakona o delovnih razmerjih v luči mednarodnih dokumentov. Podjetje in delo, letnik. 23, št. 6/7, 1997, str. 950 – 960.
- Belopavlovič N (2006). Daljši dopust za nočne delavce. Pravna praksa, leto 25, št. 10, 16. marec 2006, str. 18 – 19.
- Belopavlovič N (2004). Nočno delo in obveznosti delodajalcev, ki organizirajo nočno delo. Pravna praksa, leto 23 , št. 38/39, 18. november 2004, str. 20 – 21.
- Belopavlovič N (2007). Razporejanje delovnega časa. Pravna praksa, leto 26, št. 23, 14. junij, 2007, str. 19.
- Belopavlovič N (2007). Večje spremembe ZDR odvisne od EU. Pravna praksa, leto 26, št. 35, 13. september 2007, str. 3 – 4.
- Belopavlovič N, Toplišek J (2003). Zakon o delovnih razmerjih s komentarjem. GV, Ljubljana, 2003, str. 595.
- Blanpain, R (2002). European labour law, tenth revised edition. Kluwer Law International, The Hague, London, New York 2002.
- Blainplain R (1987). Legal and Contractual Limitations to Working Time in European Community States. Office for Official Publications of the European Communities, Kluwer, 1987.
- Bohinc R (2004). Delovna in uslužbenska razmerja, GV, Ljubljana 2004.
- Bubnov-Škoberne A, Strban G, Tičar L, Galič A, Kresal Šoltes K, Končar P, Kresal B, Senčur Peček D, Debelak M, Vodovnik Z (2003), Delovno pravo in socialna varnost, Inštitut za primerjalno pravo pri Pravni fakulteti : Inštitut za delo pri Pravni fakulteti, Ljubljana 2003.
- Carpentier J (1977). Night work. International Labour Office, Geneva 1977.
- Carpentier J, Cazamian P (1977). Night work: its effects on the health and welfare of the worker, International Labour Office, Geneva 1977.
- Černač M (2006). Pravna ureditev delovnega časa in nadzor nad njenim uresničevanjem. Univerza v Ljubljani, Pravna fakulteta, magistrska naloga, Postojna 2006.
- Dobrin T (1992). Delovno razmerje s krajšim delovnim časom. Podjetje in delo, Ljubljana, 1992.
- Dobrin T (1998). Pravna ureditev delovnega časa in možnosti za njegovo izrabo. Podjetje in delo, št.2., Ljubljana, 1998.
- Gazvoda T M (1997). Zdravstveno varstvo nočnih delavcev. Delo + varnost, letnik. 42, št. 4, 1997, str. 195 – 197.

- Grilc P et al. (2004). Uvod v pravo. DZS, Ljubljana, 2004.
- Ivezič T (2008). Pravna ureditev nočnega dela v RS. Univerza v Mariboru, diplomsko delo, Maribor 2008.
- Kaltnekar Z (1996). Organizacijski vidik urejanja delovnega časa. Slovensko zdravniško društvo, Cerklje, 1996.
- Kavar-Vidmar A (1997). Kakovost delovnega življenja. Fakulteta za Socialno delo, Ljubljana, 1997.
- Kolar M, Zoretič D (2003). Nočno delo žensk v industriji in gradbeništvu: novi zakon o delovnih razmerjih. Pravna praksa, leto 22, št. 18, 22. maj 2003, str. 16 – 18.
- Kolar M, Zoretič D (2003). Ureditev nočnega dela v novem zakonu o delovnih razmerjih. Delo + varnost, letnik 48, št. 4, avgust 2003, str. 217 – 218.
- Končar P (1993). Mednarodno delovno pravo. ČZ Uradni list RS, Ljubljana 1993.
- Končar P (1993) Enciklopedija Slovenije. Mladinska knjiga, Ljubljana 1993, str. 414 – definicija nočnega dela.
- Končar P, Kyovsky R (1982). Mednarodno delovno pravo. Univerzum, Ljubljana 1982.
- Korpič-Horvat E (2007). Delovni čas in prosti čas. Zbornik Pravne fakultete Univerze v Mariboru, letnik. 3, 2007, str. 127 – 138.
- Korpič-Horvat E (2007). Diskriminacija pri zaposlovanju zaradi starosti. Delavci in delodajalci, letnik. 7, 2007, št. 2/3, str. 313 – 328.
- Korpič-Horvat E (2004). Individualno delovno pravo. Maribor, 2004.
- Kresal B (2006). Nova direktiva ES o enakih možnostih in enakem obravnavanju žensk in moških na področju dela. Delavci in delodajalci letnik. 6, 2006, št. 4, str. 523 – 528.
- Kresal B, Kresal Šoltes K, Senčur Peček(2002). Zakon o delovnih razmerjih s komentarjem in stvarnim kazalom. Primath, Ljubljana 2002.
- Mišič V (1998). Študij dela in časa, NUK, Ljubljana, 1998.
- Novak M (1993). Delovno pravo - posebni del. ČZ Uradni List SRS, Ljubljana, 1993.
- Novak M, Končar P, Bubnov-Škoberne A, Belopavlovič N, Kalčič M, Kresal B, Kresal Šoltes K, Strban G, Vodovnik Z, Tičar L (2006). Konvencije Mednarodne organizacije dela s komentarjem. GV, Ljubljana 2006.
- Pokorn, D (1997). Prehrana delavcev za nočno in izmensko delo. Delo + varnost, letnik. 42, št. 3, 1997, str. 139 – 140.
- Senčur Peček D (2003). Delovni čas (členi od 141 do 158). Strokovno gradivo iz delovnopravne delavnice Postopki pri delodajalcu, Čatež, 22. – 23.9. 2004, Delavci in delodajalci, letnik 3, 2003, št. 3/4, str. 621 – 625.
- Senčur Peček D (2002). Veljavna in predlagana pravna ureditev delovnega časa z vidika gospodarske prakse. Delavci in delodajalci, letnik. 2, 2002, št. 1, str. 23 – 45.
- Šetinc Tekavc M (2004). Starejši delavec in nočno delo. Pravna praksa, leto 23, št. 18/19, 3. junij 2004, str. 18.
- Šetinc Tekavc M (2005). Starejši delavci in nočno delo. Pravna praksa, leto 24, št. 12, 1. april 2005, str. 25 – 26.

- Šetinc Tekavc M (2003). Dodatek za izmensko in nočno delo. Pravna praksa, leto 22, št. 25, 17. julij 2003, str. 16 – 17.
- Vertačnik M (2007). Pravna ureditev nočnega dela v Sloveniji. Univerza v Ljubljani, Pravna fakulteta, diplomska naloga, Ljubljana 2007.
- Vodovnik Z (2001). Poglavlja iz delovnega in socialnega prava. Visoka upravna šola, študijsko gradivo, Ljubljana, 2001.
- Vodovnik Z (2003). Poglavlja iz delovnega in socialnega prava. Fakulteta za upravo, Ljubljana, 2003.

## PRAVNI VIRI

- Ustava Republike Slovenije, Ur.l. RS, št. 33/91, 42/97, 66/00, 24/03, 69/04, 68/06.
- Direktiva Sveta 76/207/EGS z dne 9. februarja 1976 o izvrševanju načela enakega obravnavanja moških in žensk v zvezi z dostopom do zaposlitve, poklicnega usposabljanja in napredovanja ter delovnih pogojev, UL L 39, 14.2.1976.
- Direktiva Sveta 92/85/ES z dne 19. oktobra 1992 o uvedbi ukrepov za spodbujanje izboljšav na področju varnosti in zdravja pri delu nosečih delavk in delavk, ki so pred kratkim rodile ali dojijo (deseta posebna direktiva v smislu člena 16(1) Direktive 89/391/EGS), UL L 348, 28.11.1992.
- Direktiva Sveta 93/104/ES z dne 23. novembra 1993 o določenih vidikih organizacije delovnega časa, UL L 307, 13.12.1993.
- Direktiva Sveta 94/33/ES z dne 22. junija 1994 o varstvu mladih ljudi pri delu, UL L 216, 20.8.1994.
- Direktiva 2000/34/ES Evropskega parlamenta in Sveta z dne 22. junija 2000 o spremembi Direktive Sveta z dne 23. novembra 1993 o določenih vidikih organizacije delovnega časa, s katerimi se vključijo sektorji in dejavnosti, ki so iz te direktive izključeni, UL L 195, 1.8.2000.
- Direktiva 2002/73/ES Evropskega parlamenta in Sveta z dne 23. septembra 2002 o spremembi Direktive Sveta 76/207/EGS o izvrševanju načela enakega obravnavanja moških in žensk v zvezi z dostopom do zaposlitve, poklicnega usposabljanja in napredovanja ter delovnih pogojev, UL L 269/15, 5.10.2002.
- Direktiva 2003/88/ES Evropskega parlamenta in Sveta z dne 4. novembra 2003 o določenih vidikih organizacije delovnega časa – združena verzija, UL L 299, 18.11.2003.
- Evropska socialna listina (revidirana), Ur.l. RS, št. 7-20/99, 24/99 – MP.
- Konvencija MOD št. 89 o nočnem delu žena, zaposlenih v industriji (revidirana), 1948, Ur.l. SFRJ, št. 12/56 in Ur.l. RS, št. 54/92 – MP.
- Konvencija MOD št. 90 o nočnem delu otrok v industriji (revidirana), 1948, Ur.l. FLRJ št. 6/57 in Ur.l. RS, št. 54/92 – MP.
- Konvencija MOD št. 171 o nočnem delu, 1990 (RS je še ni ratificirala).
- Zakon o delovnih razmerjih, Ur.l. RS, št. 42/02 in 103/07 – ZDR-A.
- Zakon o delovnih razmerjih, Ur.l. SRS, št. 14/90, 5/91 in Ur.l. RS, št. 29/92, 71/93, 19/94, 38/94, 12/99, 101/99, 36/00.
- Zakon o enakih možnostih moških in žensk, Ur.l. RS, št. 59/02.
- Zakon o inšpekciji dela, Ur.l. RS, št. 38/94, 32/97, 36/00.
- Zakon o inšpekcijskem nadzorstvu, Ur.l. RS, št. 56/02, 26/07.
- Zakon o varstvu pri delu, Ur.l. SRS, št. 32/74, 16/80, 25/86, 47/86
- Zakon o varnosti in zdravju pri delu, Ur.l. RS, št. 56/99, 64/01.
- Kolektivna pogodba dejavnosti trgovine Slovenije, Ur.l. RS, 111/06, 127/06.
- Splošna kolektivna pogodba za gospodarske dejavnosti, Ur.l. RS, št. 40/97, 54/00, 45/02, 38/03, 90/05.
- Kolektivna pogodba časopisno-informativne, založniške in knjigotrške dejavnosti, Ur.l. RS, 7/98, 39/99, 78/2000, 37/02, 33/04, 101/04, 10/07, 86/07.

- Ur.l. SRS, št. 14/90, 5/91 in Ur.l. RS, št. 29/92, 71/93, 19/94, 38/94, 12/99, 101/99, 36/00 – ZDR90.
- Pogodba o ustanovitvi Evropske skupnosti, UL C št. 325, 24.12.2002.

## DRUGI VIRI

- Strokovno srečanje Nočno in izmensko delo, Cerklje, 22. in 23. november 1996, Slovensko zdravniško društvo, Sekcija za medicino dela, Ljubljana 1996.
- Državni zbor in Evropska unija. URL = »<http://www.dz-rs.si/>«. 11.12.2008
- Mednarodna organizacija dela. URL = »<http://www.ilo.org/>«. 10.01.2009
- Inšpekcijsko nadzorstvo na področju delovnih razmerij. URL = »[http://www.id.gov.si/si/javne\\_objave/letna\\_porocila/](http://www.id.gov.si/si/javne_objave/letna_porocila/)«. 11.01.2009
- Delovna knjižica ter njena ukinitve. URL = »<http://www.uradni-list.si/>«. 05.01.2009
- Nočno delo in povezava za obolevnostjo za rakom. URL = »<http://www.msnbc.msn.com/id/22026660/>«. 08.11.2008
- Evropska unija in njene institucije. URL = »<http://www.europarl.europa.eu/>«. 21.10.2008

## **SEZNAM UPORABLJENIH KRATIC IN OKRAJŠAV**

<b>EU</b>	Evropska unija
<b>EGS</b>	Evropska gospodarska skupnost
<b>ES</b>	Evropski svet
<b>ES</b>	Evropska Skupnost
<b>ESL</b>	Evropska socialna listina
<b>MOD</b>	Mednarodna organizacije dela
<b>REM</b>	Rapid eye movement(ang.)
<b>SE</b>	Svet Evrope
<b>ZDR</b>	Zakon o delovnih razmerjih
<b>ZTPDR</b>	Zakonu o temeljnih pravicah iz delovnih razmerij

**Itd.** – in tako dalje

**Ipd.** – in podobno

**Npr.** – na primer

**Oz.** – oziroma

**T.i.** – tako imenovano

## **IZJAVA O AVTORSTVU IN NAVEDBA LEKTORJA**

Podpisana Maja Kaučič, rojena 13.05.1982 v Ljubljani, študentka Fakultete za upravo, univerzitetni program, vpisna številka indeksa 04033624 izjavljam, da sem avtorica diplomske naloge z naslovom Nočno delo, njegovi vplivi in posledice.

Kaučič Maja

Podpisana Marjana Cvar, zaposlena v Osnovni šoli dr. Franceta Prešerna Ribnica, izjavljam, da sem lektorirala diplomsko delo z naslovom Nočno delo, njegovi vplivi in posledice.

Marjana Cvar

Dovoljujem objavo diplomske naloge na spletnih straneh.