

18. Katera dva zakona sistematično določata pravila igre med delavcem in delodajalcem na področju VZD?

ZVZD-1 in ZDR, določata pravila igre VZD in tudi način kako se jih realizira v smislu okoliščin in pogojev dela.

19. S kakšno vrsto zakonodaje se srečujemo v modernem času?

S smernicami in dobro prakso, ki sta del tzv. mehke zakonodaje. Vse manj se zato srečujemo s črnobelimi stališči strogih predpisov (zakonov, pravilnikov, uredb...)

20. Kaj je prednost mehke zakonodaje?

- Manj kaznovalnega dela, ali pa je brez tega.
- Vzgledi in pravilno ravnanje po vzoru dobre prakse.
- Če se vzgledujemo po dobri praksi, nam ni potrebno dokazovati pravilnosti ravnanja v smislu VZD.
- Izognemo se možnosti postavljanja na črnobela stališča in izmikljanju odgovornosti z iskanjem “lukenj” v zakonu.
- Dosežemo lahko najvišjo stopnjo realnosti stanja VZD v podjetju.

21. Ali se lahko obveznostim po ZVZD-1 izognejo dejavnosti, za katere je posebej navedeno, da so izjeme (vojska, policija, reševanje in pomoč ob naravnih nesrečah, rudarstvo)?

Ne. Omenjene izjeme so vezane na urejanje posameznih vprašanj VZD s posebnimi predpisi na teh področjih, ne pa na uporabo zakona.

22. Kje vse se ZVZD-1 uporablja?

V vseh dejavnostih in za vse osebe, ki so na kakršenkoli način udeležene v različnih oblikah organiziranega dela.

23. Kako mora ravnati kdorkoli, ki organizira delo komurkoli?

Tako, da delo organizira na način, ki omogoča realizirati ambicijo o zdravju, t.j. da tudi po 40 letih dela, delavec lahko čil in zdrav (le za toliko starejši) gre v penzijo.

24. Ali je zagotavljanje VZD v praksi težko in komplicirano z vidika realizacije (denar, sredstva, mnogo nejasnosti, administrativna navlaka)?

Ne. Problem je le v našem odnosu do VZD, koliko nam ta tematika pomeni, koliko smo pripravljeni narediti, da bo nekdo, ki smo zanj odgovorni, lahko delal na zakoniti način.