



Piše:  
Slavko Krištofelc

# Zagotavljanje varnosti in zdravja pri delu z vidika delovanja delavskih predstavnikov

*Delodajalec je dolžan zagotavljati varnost in zdravje delavcev pri delu. V ta namen mora izvajati ukrepe, potrebne za zagotovitev varnosti in zdravja delavcev ter drugih oseb, ki so navzoče v delovnem procesu, vključno s preprečevanjem, odpravljanjem in obvladovanjem nevarnosti pri delu, obveščanjem in usposabljanjem delavcev, z ustrezno organiziranostjo in potrebnimi materialnimi sredstvi.*

## Temeljne dolžnosti delodajalca

Pri izvajanju ukrepov mora delodajalec upoštevati temeljna načela varnosti in zdravja pri delu, še zlasti pa izogibanje tveganjem in nevarnostim, prilagajanje dela posameznikom ter razvijanje celovite varnostne politike vključno s tehnologijo, organizacijo dela, delovnim okoljem in medčloveškimi odnosi. Krovni predpis, ki opredeljuje tako pravice in dolžnosti delodajalcev kakor tudi delavcev, je **Zakon o varnosti in zdravju pri delu** (Uradni list RS, št. 43/11, ZVZD-1), ki v pravni red RS vsebinsko prenaša okvirno direktivo **EU 89/391/EGS**.

Ena od temeljnih dolžnosti delodajalca je ocenjevanje tveganj, katerim so delavci izpostavljeni, ali bi lahko bili izpostavljeni pri izvajanju delovnega procesa, kar velja za vse dejavnosti. V postopku ocenjevanja tveganj mora delodajalec oziroma strokovna oseba, kateri je delodajalec poveril izvajanje strokovnih nalog varnosti pri delu, strokovno in z vso odgovornostjo identificirati tveganja, ki se pojavljajo v delodajalčevem delovnem procesu, jih z ustrežno metodo oceniti ter po potrebi **uvesti konkretno opredeljene ukrepe**, s katerimi se ugotovljeno nesprejemljivo tveganje zmanjša na sprejemljiv nivo. Pri tem pa je delodajalec dolžan izvajati vsa določila, opredeljena v zakonodaji s področja varnosti in zdravja pri delu.

Na inšpektoratu je bilo v preteklih letih ugotovljeno, da veliko ocen tveganj ne odraža dejanskega stanja pri delodajalcih, saj pogosto nimajo ustrezno ocenjenih tveganj, ali pa sploh ne ocenjujejo tveganj, na primer v zvezi z uporabo nevarnih in kemičnih snovi, glede ročnega premeščanja bremen, glede ergonomske ureditve delovnih mest, različnih sevanj, vibracij in podobno. Te ugotovitve nakazujejo, da strokovni delavci, ki ocenjujejo tveganja, **niso dovolj strokovni za obravnavo zahtevnejših področij varnosti in zdravja pri delu**, delodajalci pa se glede tega vse preveč zanašajo nanje in se v celoti ne zavedajo svoje odgovornosti za zagotavljanje varnega in zdravega dela delavcem.

## Vloga delavskih predstavnikov

Zakon o varnosti in zdravju pri delu opredeljuje, da se mora delodajalec z delavci ali njihovimi predstavniki posvetovati zlasti o oceni tveganja ter tudi o vsakem ukrepu, ki lahko vpliva na varnost in zdravje pri delu ter jim omogočiti aktivno sodelovanje pri obravnavi tematike varnosti in zdravja pri delu. Glede tega je pomembno pojasniti, da delodajalec lahko sodeluje neposredno s pri njem zaposlenimi delavci. Če imajo delavci izvoljene svoje predstavnike, pa lahko **delavci svojo vlogo uresničujejo prek teh predstavnikov**.

Lahko ugotovljamo, da takšen način sodelovanja med delodajalcem in delavci ne predstavlja splošno uveljavljene prakse.

Preveč pogosto so delodajalci mnenja, da so s seznanitvijo delavcev o že izdelani in sprejeti Oceni tveganja izpolnili zakonsko dolžnost sodelovanja delavcev pri ocenjevanju tveganj, kar nadzornim organom najpogosteje dokazujejo s pisnimi seznama, na katerih so podpisi delavcev, s katerimi naj bi ti potrjevali seznanjenost s tem dokumentom. Takšna praksa bi lahko potrjevala le seznanjenost delavcev z Oceno tveganja, nikakor pa ne tega, da so delavci **aktivno tudi sodelovali pri nastajanju tega dokumenta**. Zakon o varnosti in zdravju pri delu celo določa, da mora delodajalec k Oceni tveganja priložiti zapisnik o posvetovanju z delavci oziroma njihovimi predstavniki. Pri tem imamo v mislih opis celotnega postopka vključevanja delavcev v ocenjevanje tveganj vključno z njihovi predlogi, še zlasti pa, kateri predlogi niso bili upoštevani ter navedbo obrazložitve o tem neupoštevanju.

Svet delavcev ali delavski zaupnik za varnost in zdravje pri delu lahko od delodajalca zahteva sprejetje ustreznih ukrepov ter pripravljanje in predlaganje predlogov za odpravo in zmanjšanje tveganj za varnost in zdravje pri delu. Delavci ali njihovi predstavniki za varnost in zdravje pri delu lahko zahtevajo nadzor pristojne inšpekcije, kadar menijo, da delodajalec ni zagotovil ustreznih varnostnih ukrepov. V praksi se pogosto dogaja, da delovno okolje ne zagotavlja varnosti in zdravja delavcev, oziroma ne izpolnjuje predpisanih zahtev. Inšpektorat RS za delo vsako leto prejme večje število prijav,

iz katerih je razvidno nezagotavljanje varnih delovnih pogojev posameznih delodajalcev. Prijave na inšpektorat so naslovljene večinoma s strani delavcev, ravno tako pa tudi s strani predstavnikov delavcev ter tudi občanov, ki opazijo neustrezne delovne pogoje, v katerih delavci opravljajo delo, kar velja zlasti za dejavnost trgovine. Največ prijav se nanaša na toplotne razmere na delovnih mestih (vroča in hladna delovna okolja) ter na neizvajanje usposabljanj delavcev za varno opravljanje dela in na nezagotavljanje zdravstvenih pregledov delavcev.

Zelo pogosto delavci podajajo prijave na inšpektorat **šele takrat, ko iz različnih**

### *Zakon o varnosti in zdravju pri delu celo določa, da mora delodajalec k Ocenitve tveganja priložiti zapisnik o posvetovanju z delavci oziroma njihovimi predstavniki.*

**razlogov ne opravljajo več dela pri delodajalcu.** Omenjeno pomeni, da si večinoma delavci v času zaposlitve ne upajo obvestiti delovno inšpekcijo o nepravilnostih, kar istočasno nakazuje tudi na težke razmere pri delodajalcu ter nepripravljenost delodajalca na izvajanje ukrepov za varnost in zdravje pri delu oziroma zmožnosti, da prisluhne delavcem. Ravno zaradi tega je še posebno pomembna vloga predstavnikov delavcev, ki s svojim poslanstvom lahko učinkoviteje sodelujejo z delodajalcem.

Za konstruktivno in učinkovito sodelovanje predstavnikov delavcev z delodajalci je vsekakor pomembno tudi poznavanje zahtev varnosti in zdravja pri delu s strani predstavnikov delavcev. Njihova usposobljenost, poznavanje dobre in slabe prakse ter strokovnost predstavljajo argumente, s katerimi lahko **učinkovito opozarjajo delodajalca ne urejene delovne pogoje** in argumentirano zagovarjajo ugotovljene kršitve in predlagane ukrepe. V zvezi s tem se ne moremo več pogovarjati samo o poznavanju splošnih ukrepov s področja varnosti in zdravja pri delu. Vedno bolj se opozarja na specifične obravnave nepravilnosti, kar pa zahteva od delavcev, še zlasti pa od njihovih predstavnikov, specifična in poglobljena znanja.

Zakon o varnosti in zdravju pri delu sicer določa, da mora delodajalec za izvajanje nalog članov sveta delavcev oziroma delavskega zaupnika za varnost in zdravje pri delu le tem zagotavljati ustrezne oblike usposabljanja, **vendar ne moremo potrditi, da se v praksi to tudi ustrezno zagotavlja.** Vsekakor so pogostejša usposab-

ljanja predstavnikov delavcev z različnimi tematikami in konkretnimi vsebinami tiste oblike pridobivanja znanj, ki dvigajo strokovnost predstavnikov delavcev na višjo raven, s čimer tudi obstajajo realne možnosti, da njihovo delovanje v praksi privede do za delavce ustrezne rešitve. Inšpektorat RS za delo ima za takšna usposabljanja pozitiven odnos in jih v celoti podpira in v skladu z možnostmi pri tem tudi sodeluje.

Zakonodaja s področja varnosti in zdravja pri delu **tudi delavcem predpisuje pravice in dolžnosti.** Ni odveč omeniti, da ima delavec dolžnost pravilno uporabljati sredstva za delo, opozarjati na pomanjkljivosti in

spremembe v delovnem procesu ter upoštevati navodila delodajalca. Poleg dolžnosti pa zanj veljajo tudi določene pravice. Na inšpektorat pogosto dobimo vprašanja s strani delavcev, kako lahko ukrepajo, ko jim delodajalec ne zagotavlja ustreznega delovnega okolja. Zakonodaja tako določa pogoje, pod katerimi lahko delavec odkloni delo ali zapusti delovno mesto. Delavec ima pravico odkloniti delo, če ni bil predhodno seznanjen z vsemi nevarnostmi ali škodljivostmi pri delu in sprejetimi varnostnimi ukrepi ter usposobljen za varno in zdravo

### *Za konstruktivno in učinkovito sodelovanje predstavnikov delavcev z delodajalci je vsekakor pomembno tudi poznavanje zahtev varnosti in zdravja pri delu s strani predstavnikov delavcev.*

delo, ali če delodajalec ni zagotovil predpisane zdravstvenega pregleda. Prav tako ima **delavec pravico odkloniti delo**, če mu grozi neposredna nevarnost za življenje in zdravje, ker niso bili izvedeni predpisani varnostni ukrepi, ter zahtevati, da se nevarnost odpravi. V zvezi s tem pojasnjujemo, da je uveljavljanje odklonitve dela kot ene od pravic delavcev potrebno obravnavati kot posamične primere.

Verjetno lahko delavec brez težav odkloni delo, če ga delodajalec ni usposobil za varno opravljanje dela, ali mu ni zagotovil ustreznega zdravstvenega pregleda. Veliko težje pa je odkloniti delo, če je neposredno ogroženo življenje ali zdravje delavcev. V določenih primerih je odločitev preprosta

(npr. ko mora delavec opravljati delo na nezavarovani višini brez uvedbe kolektivnih ali individualnih ukrepov), v nekaterih primerih pa je **potrebno presoditi**, ali npr. prekoračena najvišja predpisana temperatura neposredno ogroža varnost in zdravje konkretnega delavca. Vsekakor ima pri oceni ogrožanja zdravja pomembno vlogo izvajalec medicine dela, ki bi takšno oceno moral podati v zdravniškem spričevalu, seveda v kolikor je napotnica za napotitev na zdravstveni pregled korektno izpolnjena in so iz nje razvidne dejanske obremenitve delavcev. K pravilni izpolnitvi napotnice pa pomembno vpliva tudi strokovno izdelana Ocena tveganja.

### **Izvajanje zdravstvenih pregledov**

Ko že omenjamo zdravstvene preglede delavcev, je potrebno opozoriti na spremembo, ki jo je na tem področju uveljavil Zakon o varnosti in zdravju pri delu. Delodajalec je po tem zakonu **dolžan napotiti delavca na takšne zdravstvene preglede**, vsebina katerih ustreza tveganjem za varnost in zdravje pri delu. Prav tako je potrebno opozoriti na tisto določilo Zakona o delovnih razmerjih, ki se nanaša na zdravstvene preglede delavcev. In sicer mora delodajalec zaradi ugotovitve kandidatove zdravstvene zmožnosti za opravljanje dela **na svoje stroške napotiti kandidata na predhodni zdravstveni pregled**, in to v skladu s predpisi o varnosti in zdravju pri

delu. To pomeni, da predhodni zdravstveni pregledi niso zahtevani v vsakem primeru (ko ni tveganj za varnost in zdravje pri delu), je pa vseeno smiselno, da jih delodajalci novo zaposlenim delavcem vseeno zagotovijo, saj s tem ugotovijo njihovo delovno zmožnost za izvajanje predvidenih nalog.

To je pomembno tudi z vidika določil Zakona o varnosti in zdravju pri delu, ki v zvezi s tem določa, da ima delavec pravico do zdravstvenih pregledov, ki ustrezajo tveganjem, s katerimi se srečuje pri delu. Istočasno pa je **dolžnost delavca, da se odzove in opravi takšen zdravstveni pregled** pri izvajalcu medicine dela, ki ustreza tveganjem za varnost in zdravje pri delu na delovnem mestu. Pomembno je tudi opo-

zoriti na to, da je delodajalec dolžan delavcem zagotoviti zdravstveni pregled tudi v primerih, če iz Ocene tveganja izhajajo posebne zdravstvene zahteve ali pa v primerih, ko v primerih posameznih dejavnikov tveganja tako izhaja iz podzakonskih aktov s področja varnosti in zdravja pri delu (npr. ročno premeščanje bremen, hrup, delo za računalnikom, delo z nevarnimi snovmi, ...).

Predhodno je že bilo omenjeno, da predstavniki delavcev lahko od delodajalcev zahtevajo sprejetje ustreznih ukrepov

za zagotavljanje varnosti in zdravja delavcev. Za izvajanje te naloge **morajo biti predstavniki delavcev strokovni**, ravno tako pa morajo dobro poznati veljavno zakonodajo, zlasti s področja varnosti in zdravja pri delu. Zakonodaja s tega področja je zelo obsežna in zato je tudi usposabljanje predstavnikov delavcev zahtevno.

V nadaljevanju prispevka je predstavljen opomnik, ki je namenjen predstavnikom delavcev kot pomoč za njihovo bolj strokovno delo na obravnavanem področju. Predstavljeni opomnik **vsebuje najosnov-**

**nejše zahteve veljavne zakonodaje**, ki se nanašajo na ocenjevanje tveganj, usposabljanje delavcev za varno delo, zagotavljanje zdravja delavcev, varno delovno okolje ter uporabo varne delovne opreme in namenske osebne varovalne opreme. Vsekakor pa predstavljena vsebina opomnika ni zadostna za bolj strokovno izvajanje zahtevnejših nalog s področja varnosti in zdravja pri delu in jo bo potrebno v prihodnje razširiti z določili, ki izhajajo tudi iz vsebin preostalih predpisov.

## Opomnik o najpogostejše ugotovljenih kršitvah na področju nadzora varnosti in zdravja pri delu

### 1.) Izdelava, sprejem in vsebina Izjave o varnosti z oceno tveganj (loVzOT - 17. člen ZVZD-1)

identifikacija nevarnosti oz. tveganj (1. alineja 1. odstavek 17. člena ZVZD-1)

- ocenitev tveganja po metodologiji prek resnosti in verjetnosti (3. alineja 1. odstavek 17. člena ZVZD-1)
- odločanje o sprejemljivosti tveganja (4. alineja 1. odstavek 17. člena ZVZD-1)
- uvedba ukrepov, odgovorne osebe, roki izvedbe ukrepov (5. alineja 1. odstavek 17. člena ZVZD-1)
- revizija loVzOT (2. odstavek 17. člena ZVZD-1):
- ko obstoječi ukrepi niso več zadostni oz. ustrejni, ko se spremenijo podatki, na katerih je temeljilo ocenjevanje in ko obstaja možnost za izpopolnitev oz. dopolnitev ocenjevanja tveganj
- določitev »posebnih zdravstvenih zahtev« ob sodelovanju izvajalca medicine dela (3. odstavek 17. člena ZVZD-1)
- loVzOT priložen zapisnik o posvetovanju z delavci oz. njihovimi predstavniki (5. odstavek 17. člena ZVZD-1)
- objava loVzOT (1. odstavek 18. člena ZVZD-1)
- omogočanje vpogleda delavca v loVzOT na njegovo zahtevo (2. odstavek 18. člena ZVZD-1)

### 2.) Usposabljanje delavcev za varno opravljanje dela (38. člen ZVZD-1):

- usposabljanje ob sklenitvi delovnega razmerja, pred razporeditvijo na druga dela, pred uvajanjem novih tehnologij, pred uvajanjem novih sredstev za delo, ob spremembah v delovnem procesu ki vplivajo na spremembo varnosti pri delu (1. odstavek 38. člena ZVZD-1)
- usposabljanje po sprejetem programu usposabljanja, ki povzema tveganja delovnega procesa delodajalca (2. odstavek 38. člena ZVZD-1)
- usposobljenost za varno delo se preverja na delovnem mestu (3. odstavek 38. člena ZVZD-1)

- izvajanje periodičnih preizkusov teoretične in praktične usposobljenosti za delavce, ki delajo na delovnih mestih, za katera iz ocene tveganja izhaja večja nevarnost za nezgode in poklicne bolezni ter za delavce, ki delajo na delovnih mestih, na katerih so nezgode pri delu in poklicne bolezni pogostejše; roki ne smejo biti daljši od 2 let (4. in 5. odstavek 38. člena ZVZD-1)
- zagotavljanje usposabljanja delavcev v njihovem delovnem času in brezplačno (7. odstavek 38. člena ZVZD-1)

### 3.) Zagotavljanje zdravja delavcev:

- izvajanje zdravstvenih pregledov (predhodnih, obdobjnih, specialnih), ki ustrezajo tveganjem iz delovnega procesa in na delovnih mestih (33. in 36. člen ZVZD-1)
- izvajanje ostalih nalog izvajalca medicine dela: izdelovanje pri izdelavi loVzOT, ogledi delovnih mest, sodelovanje pri pripravi programa usposabljanja iz prve pomoči, spremljanje stanja na področju poklicnih bolezni in boleznih, povezanih z delom ipd. (33. člen ZVZD-1)
- sprejetje ukrepov za zagotavljanje prve pomoči (20. in 22. člen ZVZD-1, Pravilnik o organizaciji, materialu in opremi za prvo pomoč na delovnem mestu – Ur. l. RS št. 136/06 in 61/10)
- sprejetje ukrepov za preprečevanje, odpravljanje in obvladovanje primerov nasilja, trpinčenja, nadlegovanja in drugih oblik psihosocialnega tveganja na delovnih mestih (24. člen ZVZD-1)
- ugotavljanje stanja delavcev pod vplivom alkohola, drog ali drugih prepovedanih substanc – interni akt, navodila ipd. (51. člen ZVZD-1)
- načrtovanje in izvajanje promocije zdravja, zagotavljanje sredstev, spremljanje izvajanja – interni akt, navodila ipd. (6. in 32. člen ZVZD-1)

### 4.) Zagotavljanje varnega delovnega okolja:

- opredelitev škodljivosti, v zvezi s katerimi se bodo izvajale preiskave (1. alineja 1. odstavek 17. člena ZVZD-1)
- zagotavljanje preiskav škodljivosti delovnega okolja v periodičnih rokih (5. alineja 1. odstavek 19. člena ZVZD-1)

- vsebinska ustreznost dokumentacije v zvezi s preiskavami škodljivosti
- stalno zagotavljanje varnega delovnega okolja (7. alineja 1. odstavka 19. člena ZVZD-1)
- urejenost delovnih mest (Pravilnik o zahtevah za zagotavljanje varnosti in zdravja delavcev na delovnih mestih, Ur. l. RS, št. 89/99 in 39/05, Pravilnik o varnosti in zdravju pri delu s slikovnim zaslonom, Ur. l. RS, št. 30/00 in 73/05)
- ustreznost ročnega premeščanja bremen (Pravilnik o zagotavljanju varnosti in zdravja pri ročnem premeščanju bremen, Ur. l. RS, št. 73/05)
- nevarne kemične snovi in varnostni listi v delavcem razumljivem jeziku (26. člen ZVZD-1)

### 5.) Uporaba varne delovne opreme:

- zagotavljanje pregledov in preizkusov delovne opreme (5. alineja 1. odstavka 19. člena ZVZD-1):
- po namestitvi in pred prvim zagonom (9. člen Pravilnika o varnosti in zdravju pri uporabi delovne opreme, Ur. l. RS, št. 101/04)
- po premestitvi na drugo delovno mesto (9. člen Pravilnika o varnosti in zdravju pri uporabi delovne opreme, Ur. l. RS, št. 101/04)
- z rednimi kontrolnimi pregledi v rokih, ki jih določi proizvajalec oz. če jih ne, v rokih, ki niso daljši od 36 mesecev (9. in 43. člen Pravilnika o varnosti in zdravju pri uporabi delovne opreme, Ur. l. RS, št. 101/04)

- stalno zagotavljanje uporabe varne delovne opreme (7. alineja 1. odstavka 19. člena ZVZD-1)
- izpolnjevanje bistvenih varnostnih zahtev strojev – namestitve CE oznaka, pridobiti ES Izjave o skladnosti, navodil za uporabo, tehnične dokumentacije (Pravilnik o varnosti strojev Ur. l. RS št. 75/08, 66/10 in 74/11)

### 6s.) Zagotavljanje osebne varovalne opreme delavcem – OVO:

- zagotavljanje OVO delavcem in zagotavljanje njene uporabe, če sredstva za delo in delovno okolje kljub varnostnim ukrepom na zagotavljajo varnosti in zdravja pri delu (4. alineja 1. odstavka 19. člena ZVZD-1)
- izvajanje temeljnega načela VZD – dajanje prednosti kolektivnim ukrepom pred individualnimi ukrepi (8. alineja 1. odstavka 9. člena ZVZD-1)
- namenska uporaba OVO glede pričakovanih tveganj (6. člen Pravilnika o osebni varovalni opremi, ki jo delavci uporabljajo pri delu Ur. l. RS, št. 89/99 in 39/05)
- ustrežna opredeljenost v internih aktih (IoVzOT, pravilnik, ipd.) (5. člen Pravilnika o osebni varovalni opremi, ki jo delavci uporabljajo pri delu Ur. l. RS, št. 89/99 in 39/05)
- izpolnjevanje bistvenih varnostnih zahtev OVO – namestitve CE oznaka, navodila za uporabo v slovenskem jeziku (Uredba o izvajanju Uredbe (EU) o osebni varovalni opremi, Ur. l. RS št. 33/18).



Piše:  
Andrej Valetič

## Mahle Electric Drives Slovenija d.o.o.

# Proaktivno delovanje »skupnega« odbora za varnost in zdravje pri delu

*Pri vsakodnevem delu zelo radi pozabljamo na bistven pomen varnosti in zdravja pri delu, kar se potem velikokrat izraža v službi, pri osebni zdravju in socialnemu blagostanju posameznika in kolektiva. Vsi deležniki se morajo zavedati vseh koristi, ki jih prinaša omenjeno področje, izhajati pa je potrebno iz dejstva, da je varnost zaposlenih neprecenljiva vrednota. Zelo pomembno vlogo na tem področju imajo tudi odbori za varnost in zdravje pri delu, v katerih naj bi (skupaj s predstavniki strokovnih služb) sodelovali tako predstavniki sveta delavcev kot sindikata v podjetju.*

### Delovanje odbora v podjetju

Za učinkovitejše delovanje sveta delavcev smo v podjetju Mahle Slovenija d.o.o.

oblikovali več odborov, pri čemer je eden izmed najbolj ključnih tudi Odbor za varnost in zdravje pri delu. V našem podjetju se delo sindikata in sveta delavcev zelo prepleta,

tako da so omenjeni odbori skupni, **sestavljani iz članov obeh delavskih predstavništav**. Sestava odbora za varnost in zdravje pri delu je iz dveh članov sveta delavcev