

- 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

in dveh članov sindikata. Predsednik odbora je izvoljen izmed članov. Stalni član odbora je varnostni inženir, ki nudi vso strokovno pomoč, istočasno pa je tudi član Komisije za varnost in zdravje pri delu pri SKEI. Na seje odbora sta vedno vabljeni tudi predsednika sindikata in SD. Pri svojem delovanju se odbor srečuje z različnimi področji varnosti in zdravja pri delu, zato vključuje **tudi druge profile**, kot so: strokovnjak za ergonomijo delovnih mest, strokovnjak za ekologijo, ... Omenjeni način dela se je v praksi zaenkrat pokazal kot zelo primeren.

Pogoji za uspešno delovanje odbora

Eden ključnih elementov za uspešno delovanje odbora je dobro poznavanje problematike s področja varnosti in zdravja pri delu. Vsled teh dejstev so člani odbora opravili več strokovnih izobraževanj, med drugim tudi usposabljanje Učinkovitega zastopanja interesov delavcev za varno in zdravo delo, ki ga je organiziral ZSSS. Pridobljeno znanje omogoča, da svoje poslanstvo opravljajo učinkoviteje.

Poznavanje zakonskih in drugih orodij

Odbor mora pri svojem delovanju dobro poznati naloge in dolžnosti tako delojemalca kot delodajalca, ki izhajajo iz zakona. Pri proučevanju zakonodaje smo oblikovali slogan na kateremu gradi odbor:

“Naučiti se moramo ne povzročati tveganja”.

Veliko pomoči pri delovanju pa odbor črpa tudi iz Certifikata, ki ga ima podjetje (OSHAS 18001). Predmet omenjenega standarda je tudi obveza po obveščanju, seznanjanju in sodelovanju s predstavniki zaposlenih. Prav tako navaja, da se je delodajalec **dolžan odzivati na pobude delavcev**, ki izhajajo iz področja varnosti in zdravja pri delu. Vsa našeta orodja nudijo odboru veliko moč in odgovornost.

Koraki reševanja problemov

Za učinkovito delovanje so potrebne kvalitetne informacije. Odbor je oblikoval več kanalov, s katerimi operira. Med pomembnejšimi so vsekakor osebni razgovori z zaposlenimi. Drugi vir informacij predstavljajo strokovne službe, saj jih za to obvezuje že omenjeni certifikat. Ne smemo pa pozabiti, da so vsi predstavniki zaposlenih **dolžni tovrstne informacije posredovati odboru**.

Po pridobitvi informacije – problema se odvije prvi korak Analize. V tem sklopu se izvede pogovor z zaposlenimi, vključi se potrebne strokovne službe, pripravi rešitev ter poda pisno poročilo za obravnavo in potrditev na skupni seji sveta delavcev in sindikata. Predlog posredujemo poslovodstvu, kateri se opredeli o predlogu. Dosedanje izkušnje kažejo, da se **poslovodstvo pozitivno odzove skoraj na vse pobude**.

Odbor s tem dejanjem svoje naloge še ne zaključí, temveč aktivno sodeluje tudi pri implementaciji rešitve. Kot zadnji ključni korak je tako imenovana stabilizacija, kjer ponovno oceni rešitev in opravi razgovor z zaposlenimi o zadovoljstvu z izvedeno rešitvijo. V dolgoletni praksi se je omenjeni način reševanja pokazal kot zelo uspešen in je zato prinesel tudi ustrezno veljavo odboru v podjetju.

Nadaljnje usmeritve odbora

Odbor stremi k temu, da bi bil čim uspešnejši. Glavni usmeritvi za prihodnost sta: poudarek na preventivi, kar želimo doseči z vključevanjem odbora že v fazi oblikovanja delovnih mest ter aktivno delovanje pri oblikovanju delovnih mest za starejše delavce in delavce z omejitvami. Pozorni smo tudi na povečanje absenzizma kot posledico delovnega okolja.

Zavzemanja vseh strokovnih služb in odbora se odražajo tudi v upadanju poškodb pri delu. V letu 2003 smo v podjetju imeli število poškodb z dvomestno številko, v zadnjih letih pa se pozitivno delovanje odraža v enomestni številki ter **se že približuje 0, kljub povečanju zaposlenih (trenutno 2.000 zaposlenih)**. Takšen uspeh lahko pripišemo tudi dejstvu, da podjetje postavlja varnost in zdravje pri delu na prvo mesto. S pravim pristopom vseh deležnikov v procesu ni prepreke, ki jo ne bi premagali za dobrobit vseh zaposlenih. In če ponovim misel – varnost je neprecenljiva!

Povzetek priporočil za sodelovanje delavskih predstavništev na področju VZD

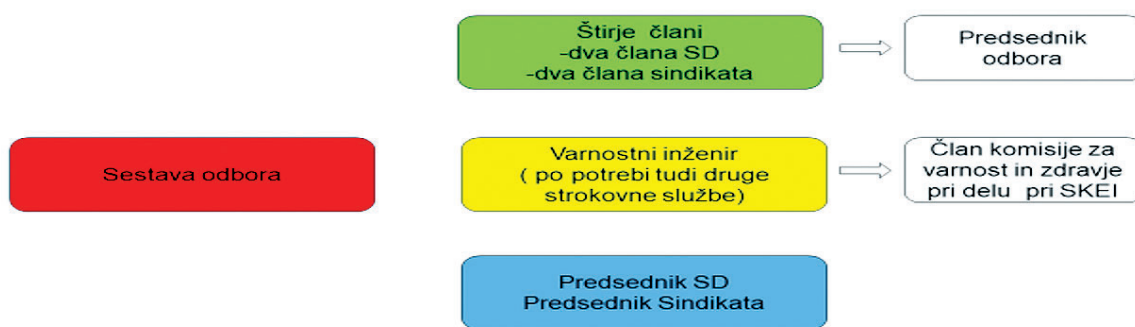
Na primeru, ki ga je v zgornjem prispevku podrobneje predstavil predsednik Sveta delavcev Mahle Slovenija, Andrej Valetič, so se lahko udeleženci posveta tudi iz praktičnega vidika prepričali, na kakšen način lahko poteka učinkovito sodelovanje med dvema delavskima predstavništvoma na tem »skupnem« področju varnosti in zdravja pri delu (VZD). Predvsem gre poudariti, da je za doseganje tako pozitivnih rezultatov ključnega pomena tudi organizacija dela v obliki delovanja skupnih odborov (ob odboru za VZD tudi na različnih drugih področjih). Tako organizirana priporočljiva oblika delovanja namreč omogoča učinkovito sodelovanje oz. skupno delovanje svetov delavcev in sindikatov na tem področju.

Zato so bile ob zaključku posveta na podlagi predstavljenih dobrih praks izoblikovane tudi nekatere **temeljne smernice in priporočila za tovrstno skupno delovanje svetov delavcev in sindikatov**, ki jih je povzel Andrej Zorko, izvršni sekretar Zveze

svobodnih sindikatov Slovenije. Poudaril je, da je področje varnosti in zdravja pri delu (VZD) eno ključnih področij, kjer imajo močne **skupne interese tako delavska predstavništva, kot tudi delodajalec** in torej ne sme biti obravnavano kot strošek,

temveč kot dobra investicija, ki se hitro poravnava.

V nadaljevanju povzemamo te ključne smernice in priporočila:



1. Podlaga za kvalitetno oceno tveganja in oblikovanje predlogov ter učinkovitega sistema varstva in zdravja pri delu mora biti **podrobna in kvalitetna ugotovitev dejanskega stanja**. Tako na ravni delovanja sistema varstva in zdravja pri delu pri delodajalcu, kot tudi posebej za vsako delovno mesto (opravilo) pri delodajalcu.

2. Priprava načrta o pravočasnem in sistematičnem ter periodnem posvetovanju s sodelavci o obremenitvah pri delu, delovnem okolju, nevarnostih pri opravljanju dela, zapažanjih pri opravljanju dela, ... (pridobivanje informacij od zaposlenih delavcev, ki neposredno opravljajo delo). Načrt se naj pripravi **za vsako delovno mesto** v družbi, prav tako pa naj predvidi oblikovanje sistema zaznavanja nevarnosti oziroma tveganj ter način podajanja pobud, predlogov za izboljšanje sistema varstva in zdravja pri delu in način njihove obravnave.

3. Potrebno se je seznaniti z ugotovitvami, predlogi ali ukrepi pristojnih nadzornih organov, pridobiti **analizo bolniške odsotnosti** pri delodajalcu (razlogi, delovna mesta,...), redno opravljati razgovore z zaposlenimi delavci ter biti v stiku z izvajalcem medicine dela.

4. Obvezno, skupaj s komisijo ocenjevalcev delovnih mest, aktivno sodelovati pri ogledih delovnih mest ter opozarjati na dejavnike, dejstva za katera se je izvedelo iz razgovora z zaposlenimi delavci ter dalo razbrati iz pridobljenih analiz. Namen je predvsem v tem, da se čim bolj prikaže **realno stanje posameznega delovnega mesta**, vplivi okolja, obremenitve,...

5. Redno (najbolje periodično) posvetovanje z delodajalčevim strokovnim delavcem (službo) za varnost pri delu in izvajalcem medicine dela z namenom **ugotavljanja ali ocena tveganja še vedno odraža dejansko stanje**.

6. Pred podajo končnega mnenja o ustreznosti ocene tveganja preveriti, ali je ocena tveganja v pisni obliki **podana za vsako delovno mesto in za vse faze delovnega procesa**, ali odgovarja na podana opozorila z naše strani ter s pomočjo zunanjega strokovnjaka (financiranje v dogovoru z delodajalcem) oblikovati mnenje o strokovnosti podanega predloga ocene tveganja. Mnenje zunanjega strokovnjaka je lahko tudi podlaga za oblikovanje mnenja o primerosti izvajalca medicine dela in strokovnega delavca (službe) za varnost pri delu.

7. Zaželeno je pridobiti **odgovor/vidik delavca na podan predlog ocene tveganja** za njegovo delovno mesto ter pred podajo končnega mnenja opraviti posvetovanje s sindikatom.

8. Posebno pozornost nameniti delovnim mestom, kjer obstaja povečano tveganje za zdravje ljudi, ali se zahteva izpolnjevanje posebnih zdravstvenih zahtev za opravljanje dela. Obvezno je imeti stalen stik z **izvajalcem medicine dela in delavci**, ki delajo na teh delovnih mestih.

9. Preveriti, ali ocena tveganja vsebuje tako tveganja za nastanek fizičnih poškodb kot tudi tveganja za nastanek poklicnih bolezni (npr. poklicni rak, naglušnost,...).

10. Biti pozoren, da so meritve in pregledi delovnega okolja, strojev, naprav opravljeni **v skladu z akreditiranimi metodami**, pooblaščenimi izvajalci ter v času, ko je obremenitev dela in vpliv okolja največji. Preveriti tudi, ali je bila opravljena analiza možnosti, da se osebna varovalna oprema nadomesti z večjim obvladovanjem nevarnosti na »viru« (npr. hrup, hlapi nevarnih kemikalij – nova tehnologija), tudi npr. z reorganizacijo delovnega procesa (npr. kroženje delavcev, časovna omejitev opravljanja dela,...) ter s prilaganjem delovnih mest.

11. Preveriti, ali so pri skupini delovnih mest dejansko povsem enaka tveganja, ali bi bilo pri posameznem delovnem mestu potrebno opraviti samostojno oceno tveganja (specifika opravljanja dela glede na vsebino ali lokacijo).

12. Zagotoviti določitev vsebine in terminski plan predhodnih in obdobjnih zdravstvenih pregledov, upoštevajoč **vsebino dela posameznega delovnega mesta** (npr. posebna zdravstvena zahteva za opravljanje dela).

13. Sestavni del ocene tveganja **mora biti tudi zapisnik o posvetovanju z delavci** oziroma njihovimi predstavniki.

14. Sistemsko urediti, da bodo **delavci pred nastopom dela** seznanjeni z oceno tveganja, usposobljeni za uporabo sredstev za varstvo pri delu ter oblikovati način obveščanja vseh zaposlenih o morebitnih spremembah ocene tveganja.

15. Vsak zaposleni mora imeti pravico vpogleda v akte s področja varstva in zdravja pri delu, ki se nanašajo na njegovo delovno mesto in podati svoja zapažanja, predloge za izboljšanje varstva.

16. Vzpostavitev sistema **stalnega izobraževanja/usposabljanja** s področja varstva in zdravja pri delu (pred nastopom dela, pred razporeditvijo na druga dela, pred uvajanjem novih tehnologij,...). Tako za zaupnike kot tudi za delavce same.

17. Obdobno **preverjanje usposobljenosti** in znanja za varno opravljanje dela in uporabo zaščitnih sredstev.

18. Spremljanje stanja na področju poklicnih bolezni in bolezni povezanih z delom, bolniške odsotnosti,...

19. Sprejetje ukrepov za zagotavljanje prve pomoči, navodila za varno opravljanje dela in ravnanje z nevarnimi snovmi morajo biti **jasna, nedvoumna in v delavcu razumljivem jeziku**.

20. Zagotavljanje obdobjnega preverjanja ustreznosti varovalne opreme.

21. Načrtovanje in izvajanje promocije zdravja.