

Sveti delavcev naj podprejo uveljavitev certifikata »Družbeno odgovorno podjetje«

Predsedstvo Združenja svetov delavcev Slovenije (ZSDS) ocenjuje, da je certifikat »Družbeno odgovorno podjetje« brez dvoma lahko **zelo primerno orodje za dviganje obstoječe ravni kakovosti delovnega življenja in s tem tudi dejanske družbene odgovornosti podjetij do zaposlenih**, ker spodbuja k sprejemanju najrazličnejših ukrepov za učinkovitejše zadovoljevanje potreb in interesov zaposlenih na številnih področjih življenja in dela v podjetju (organizacija dela in upravljanje, varnost pri delu, medgeneracijsko sodelovanje itd., itd.).

Uvajanje tega certifikata v podjetniško prakso torej lahko **že samo po sebi vsestransko koristi delavcem** ter učinkovitejšemu zadovoljevanju njihovih interesov na različnih področjih. Ker je nenehno dviganje kakovosti delovnega življenja zaposlenih ter njihovega delovnega zadovoljstva, posledično pa doseganje večje poslovne uspešnosti podjetij pravzaprav tudi **temeljni cilj delovanja svetov delavcev**, bi morali biti sveti delavcev pravzaprav prvi, ki naj bi bili zainteresirani za to, da se v njihovem podjetju uvede ta certifikat.

Zato Predsedstvo ZSDS priporoča vsem svetom delavcev:

- **prvič**, da v svojih podjetjih samoiniciativno nastopijo kot pobudniki poslovdstvom, da se tudi njihovo podjetje vključi v postopek pridobivanja tega certifikata,
- **in drugič**, da se v primeru pozitivnega odziva poslovdstva angažirano vključijo v pripravo načrta ustreznih ukrepov (pri čemer naj v ta namen posebej pripravijo zlasti tudi lasten predlog ukrepov za krepitev vseh oblik delavske participacije v podjetju), kakor tudi v njihovo dosledno izvajanje v praksi.

VARNOST IN ZDRAVJE PRI DELU

Anketna raziskava:

Delovanje svetov delavcev na področju varnosti in zdravja pri delu (VZD)

Študijski center za industrijsko demokracijo (ŠCID) je v mesecu septembru 2020 izvedel anketno raziskavo o delovanju svetov delavcev na področju varnosti in zdravja pri delu (VZD), katere rezultati služijo kot neposredna podlaga za pripravo konkretnih priporočil ZSDS – Združenja svetov delavcev Slovenije za urejanje te pomembne in pereče problematike. Raziskava bo sicer lahko služila tudi za potrebe priprave konkretnih predlogov rešitev za nujno posodobitev zakonskih predpisov v tem segmentu.

Način izvedbe raziskave in značilnosti vzorca

Raziskava je potekala na podlagi kratkega anketnega vprašalnika, ki je obsegal 10 vsebinskih vprašanj, podrobneje predstavljenih v nadaljevanju. Vprašalnik je bil po elektronski pošti poslan 106 predsednikom svetov delavcev, ki so člani Združenja svetov delavcev Slovenije (ZSDS), ti pa so nanj odgovarjali v elektronski obliki. Izpolnjen anketni vprašalnik je vrnilo 56 predsednikov svetov delavcev iz različnih gospodarskih družb.

Analiza rezultatov raziskave

V nadaljevanju so nekoliko podrobneje predstavljeni rezultati odgovorov na vsako od vprašanj v anketi, pri čemer so ti rezultati tudi sproti analizirani.

1. Ali je v vašem podjetju pojav epidemije Covid-19 kakorkoli (pozitivno ali pa negativno) vplival na spremembo dotleje uveljavljenega nivoja soupravljanja z vidika večje ali manjše vključenosti sveta delavcev v upravljanje na splošno?

Odgovori:

NE, obseg in kakovost sodelovanja med svetom delavcev in poslovodstvom pri odločanju sta ostala na enakem nivoju	61 %
DA, sodelovanje se je na splošno izboljšalo zaradi potrebe po učinkovitem interesno usklajenem interventnem ukrepanju v obojestranskem interesu	27 %
DA, sodelovanje se je na splošno "poslabšalo" z izgovorom, da izredne razmere ne omogočajo predhodnih posvetovanj z delavskimi predstavniki o odločitvah poslovodstva (več) predhodnega vključevanja tudi delavskih predstavnikov v odločanje poslovodstva	12 %

Kot je razvidno iz statistične analize odgovorov na to vprašanje, velika večina anketirancev ugotavlja, da se po obsegu in kakovosti sodelovanje med poslovodstvom in svetom delavcev ni bistveno spremenilo oz. je ostalo na enakem nivoju. To sicer lahko kaže na to, da je nivo nekje ostal na "enako dobrem" ali "enako slabem" nivoju kot prej. Je pa pozitivna ugotovitev ta, da se je pri slabi tretjini anketiranih sodelovanje v teh kriznih razmerah celo izboljšalo, saj so takšne razmere zahtevale usklajeno in hitro ukrepanje v skupnem interesu. Kljub vsemu pa v štirih primerih anketiranci navajajo poslabšanje sodelovanja, v enem od teh celo zelo drastično poslabšanje, v enem pa to velja za drugi val epidemije.

2. Ali je poslovodstvo kljub morebitnemu »splošnemu« slabšanju kakovostne ravni soupravljanja v podjetju po izbruhu epidemije, če drugega ne, vsaj pri načrtovanju konkretnih aktivnosti in ukrepov zoper okužbe s koronavirusom vendarle spoštovalo dolžnost predhodnega posvetovanja s svetom delavcev?

DA, dosledno	40 %
DA, vendar ne prav pri vseh ključnih aktivnostih in ukrepih	44 %
NE, svet delavcev je bil pri tem v glavnem povsem ignoriran	16 %

Rezultati pri tem vprašanju torej kažejo, da je le v nekaj manj kot 40 % poslovodstvo res dosledno upoštevalo zakonsko dolžnost predhodnega posvetovanja s svetom delavcev (skladno z 91. členom ZSDU in 45. členom ZVZD-1), v ostalih primerih pa le delno (44 %) ali pa je bil svet delavcev celo popolnoma ignoriran (16 %).

To so zaskrbljujoče ugotovitve, saj gre pri vprašanih iz področja VZD (še posebej v primeru te epidemije) za neposredno ogroženost zdravja in življenja zaposlenih. Noben ukrep delodajalca namreč nebi smel biti sprejet brez predhodnega posvetovanja s svetom delavcev, ki je zakoniti zastopnik interesov zaposlenih, torej ravno tiste populacije, katere zdravje in življenje sta neposredno ogrožena. Svet delavcev, ki so mu sodelavci zaupali vlogo svojega zastopnika, bi torej v takšnih primerih moral odreagirati s takojšnjo uporabo razpoložljivih pravnih sredstev v obliki prijave inšpektoratu RS za delo, zadržanju sprejetih ukrepov delodajalca ali v skrajnih primerih celo ovadbe za kaznivo dejanje kršitve pravic do sodelovanja pri upravljanju. Edino dopustno odstopanje od zakonskih določil o dolžnosti delodajalca glede obveznega predhodnega posvetovanja s svetom delavcev o ukrepih s področja VZD so lahko določbe o rokih za izvedbo posvetovanja, ki se lahko v teh razmerah ustrezno skrajšajo.

3. Kako ocenjujete »kakovost« vključevanja oziroma dejansko »vplivnost« sveta delavcev pri odločanju o ukrepih zoper okužbe s Covid-19?

Svet delavcev je bil s strani poslovodstva šele naknadno seznanjen z že sprejetimi ukrepi poslovodstva	32 %
Predhodna posvetovanja so sicer bila, a zgolj formalnega značaja (svet delavcev je bil v resnici zgolj "obveščen" o pripravljajočih se ukrepih brez dejanskih možnosti vplivanja)	31 %
Mnenja, pobude in predlogi sveta delavcev so bili pri sprejetih odločitvah dejansko slišani in upoštevani	37 %

Pri tem vprašanju smo preverjali, koliko so sveti delavcev dejansko tudi "slišani" s strani poslovodstva in kakšna je njihova dejanska možnost vplivanja na konkretne odločitve o ukrepanju. Kot je razvidno iz rezultatov, je nekaj manj kot 40 % anketiranih navedlo, da so bili predlogi in pobude sveta delavcev tudi dejansko upoštevani. Podobno kot pri prejšnjem vprašanju pa skrbi ugotovitev, da je bilo več kot 60 % svetov delavcev bodisi zgolj obveščenih o že sprejetih ali pripravljenih ukrepih poslovodstva, bodisi pa so bila posvetovanja izpeljana zgolj formalno, da so bile izpolnjene zakonske zahteve, dejanskega vpliva na odločitve pa svet delavcev ni imel. Tudi takšni rezultati torej potrjujejo dejstvo, da imajo na področju VZD delodajalci možnost sprejemati ukrepe tako rekoč brez obveznosti upoštevanja vitalnih interesov zaposlenih, ki se jih ravno ti ukrepi najbolj tičejo. To pa je lahko izredno problematično v primerih, ko delodajalec daje prednost ekonomskim interesom pred zaščito zdravja in življenja svojih zaposlenih.

4. Ali je svet delavcev tudi na lastno iniciativo podajal pobude, predloge in zahteve za sprejem določenih ukrepov v korist zaposlenih?

DA, svet delavcev je v tem smislu deloval tudi "proaktivno"	79 %
NE, svet delavcev se je zgolj "reaktivno" opredeljeval do predlogov poslovodstva	21 %

Na to vprašanje je velika večina anketiranih odgovorila pritrdilno, kar je spodbuden in razveseljav podatek. Namreč, ni dovolj, če se svet delavcev **samo opredeljuje** do ukrepov, ki jih je pripravilo poslovodstvo, ampak mora tudi sam in **na lastno iniciativo kreirati predloge ustreznih ukrepov, ki so v korist zaposlenih**. Ravno zaposleni so tisti, ki v **podrobnosti poznajo delovne procese** in prav te podrobnosti so lahko ključnega pomena pri načrtovanju učinkovitih ukrepov s področja VZD. Težko bi si namreč zamislili nekakovosten sistem varovanja zdravja zaposlenih, ne da bi v njegovo pripravo in izvajanje neposredno ali vsaj posredno vključili zaposlene. Ker pa je (predvsem v večjih podjetjih) neposredna komunikacija poslovodstva z vsakim posameznikom praktično neizvedljiva, mora to vlogo prevzeti svet delavcev. Svet delavcev je torej tisti, ki lahko v imenu posameznikov zbira njihove pobude, predloge, zahteve, ... ter jih poskuša v obliki lastnih iniciativ uveljaviti pri delodajalcu in spremljati njihovo izvajanje v praksi.

5. Ali je v vašem podjetju že (tudi formalno!) sprejeta ustrezna dopolnitev pisne izjave o varnosti z oceno tveganja za potrebe učinkovitega obvladovanja problematike Covid-19 v prihodnje?

DA	27 %
NE, je še v pripravi	41 %
NE in se niti še ne pripravlja	32 %

Kot vidimo, je v skoraj 70 % podjetij izjava o varnosti z oceno tveganja, prilagojena na razmere Covid-19, že formalno sprejeta, ali pa je v fazi priprave, kar je spodbuden rezultat. Kljub temu pa je še vedno dobra tretjina podjetij, kjer se takšne ocene tveganja sploh (še) ne pripravljajo, oz. svet delavcev o tem ni seznanjen. V teh primerih gre posebej opozoriti, da je svet delavcev tisti, ki lahko, oz. kot predstavnik zaposlenih, celo mora zahtevati obvezno ustrezno dopolnitev izjave o varnosti z oceno tveganja. Delodajalec je namreč dolžan (glede na določila 17. člena ZVZD-1) "popraviti in dopolniti oceno tveganja vsakokrat, ko obstoječi preventivni ukrepi varovanja niso zadostni, oziroma niso več ustrezni". Prav tako se je delodajalec ob tem dolžan posvetovati tudi s svetom delavcev in k pisni oceni tveganja priložiti tudi zapisnik o izvedenem posvetovanju.

6. Kako ocenjujete kakovost veljavne izjave o varnosti z oceno tveganja v vašem podjetju na splošno, torej tudi glede učinkovitega obvladovanja vseh drugih vidikov VZD?

Izjava je celovita in ustreza konkretnim potrebam prakse	50 %
Izjava je vsebinsko pomanjkljiva in ne pokriva vseh dejanskih potreb	31 %
Izjava je šablonska in obstaja zgolj zaradi zadostitve črki zakona	19 %

Na to vprašanje je polovica anketirancev pritrdilno odgovorila na trditev, da njihove izjave o varnosti in ocene tveganja dejansko odražajo realno stanje in smatrajo, da so kakovostno pripravljene. Na drugi strani pa je druga polovica takšnih, ki ocenjujejo njihove ocene tveganja bodisi kot pomanjkljive (31 %), bodisi da so celo šablonske in je njihov namen samo zadostitev najnujnejšim zakonskim zahtevam. Pri tem gre opozoriti, da je podobno kot pri prejšnjem vprašanju tudi glede same kakovosti pripravljene izjave o varnosti z ocenami tveganja lahko ravno svet delavcev tisti, ki na to opozori delodajalca in od njega zahteva primerne spremembe ali dopolnitve.

Obstoj kakovostne in ustrezne pisne izjave o varnosti z oceno tveganja je namreč ključnega pomena tudi za morebitno učinkovito ukrepanje Inšpektorata RS za delo v primeru, ko svet delavcev – če meni, da v danih razmerah ni v zadostni meri poskrbljeno za zdravje in varnost delavcev – zahteva inšpekcijski nadzor. Inšpektor za varnost in zdravje pri delu namreč lahko v tovrstnih situacijah zares učinkovito ukrepa samo v primerih, ko delodajalec ne zagotavlja varnega delovnega okolja in uporabe varne delovne opreme »v skladu z izjavo o varnosti z oceno tveganja«.

7. Ali je svet delavcev že kdaj skladno z zakonskimi pooblastili zahteval inšpekcijski nadzor v primeru delodajalčevih kršitev predpisov s področja VZD?

DA	3 %
NE, doslej nikoli ni bilo potrebe	78 %
NE, čeprav bi za to obstajali utemeljeni razlogi	19 %

Zelo pozitivna ugotovitev pri tem vprašanju je ta, da se v skorajda 80 % podjetij nikoli ni pojavila potreba po posebnem inšpekcijskem ukrepanju in nadzoru. Po tem lahko ugotovimo, da stanje na področju VZD v večini podjetij kljub nepopolnostim ni alarmantno do te mere, da bi resno razmišljali o takšnih ukrepih. Kljub vsemu pa je skoraj 20 % anketirancev odgovorilo, da so obstajali utemeljeni razlogi za tovrstno ukrepanje, v enem primeru je svet delavcev dejansko tudi zahteval nadzor inšpektorja.

Skrb za varnost in zdravje zaposlenih pri delu je z zakonom primarno naložena delodajalcu, sveti delavcev pa imajo predvsem posvetovalno in interno-nadzorno vlogo. Vendar pa v izjemnih primerih kršitev, kadar so resno ogrožena življenja in zdravje zaposlenih, tudi svet delavcev ne more dopustiti neukrepanja. Zato lahko v takšni situaciji uporabi svoja zakonska pooblastila iz drugega odstavka 48. člena ZVZD-1 in glede tega zahteva inšpekcijski nadzor. Od tu dalje pa je seveda inšpekcija dela tista, ki je dolžna ukrepati v okviru svojih pooblastil.

8. Ali svet delavcev na pobudo posameznih zaposlenih prevzema tudi njihovo neposredno zastopanje nasproti delodajalcu glede njihovih individualnih zahtev s področja VZD na konkretnem delovnem mestu, da jih na ta način zavaruje pred nepotrebno osebnim izpostavljanjem nasproti delodajalcu kot močnejši stranki delovnega razmerja?

DA, vsi zaposlenih so s to možnostjo seznanjeni	62 %
DA, vendar le v izjemnih primerih	20 %
NE, svet delavcev se ukvarja zgolj s "kolektivnimi" problematikami VZD	18 %

Večina (dobrih 60 %) svetov delavcev torej izpolnjuje svojo vlogo predstavnikov zaposlenih tudi v primerih, ko je potrebno posredovanje v imenu posameznih zaposlenih. S tem se posameznikom ni potrebno samostojno izpostavljati nasproti delodajalcu, ki bi lahko takšne zaposlene povračilno "sankcioniral". Svet delavcev je torej tisti, ki mora nase prevzeti breme dolžnega ukrepanja za učinkovito zaščito prav vseh zaposlenih, saj mu zakon za to daje tudi vsa potrebna pooblastila. Posamezniki so namreč, kljub njihovi zakonski pravici do odklonitve dela v primeru neustrezne ureditve in izvajanja ukrepov VZD, v takšnih primerih preveč izpostavljeni, kar je lahko problematično tudi z vidika, da se mnogo problemov ali kršitev sploh ne izpostavi, saj so zaposleni raje tihi.

9. Ali imate pri vas ustanovljen »odbor za VZD« (ali drug organ s podobnim nazivom) kot posebno delovno telo, prek katerega delavski predstavniki organizirano uresničuje svoj vpliv na upravljanje tega področja v podjetju?

DA	68 %
NE, v podjetju ni tovrstnih specializiranih organov, temveč se s to problematiko ukvarja svet delavcev kot celota in deluje neposredno v odnosu do poslovodstva	32 %

10. Če ste na prejšnje vprašanje odgovorili z DA, v kakšni obliki deluje ta odbor:

Zadnji dve vprašanji sta navedeni skupaj, saj sta med seboj povezani. Zanimalo nas je, v kakšni obliki, če sploh, svet delavcev sodeluje in uveljavlja svoj vpliv na področju VZD v podjetju. Običajno se to izvaja prek posebnih "odborov za VZD", ki so lahko v različnih

Kot formalni odbor sveta delavcev, pri delu katerega pa redno sodeluje tudi strokovni delavec za VZD	57 %
Kot dvopartitno sestavljen skupni odbor podjetja (predstavniki sveta delavcev in delodajalca)	14 %
Kot tripartitni sestavljen skupni odbor podjetja (predstavniki sveta delavcev, delodajalca in sindikata)	29 %

sestavah. Skoraj 70 % anketiranih je odgovorilo, da imajo oblikovan posebni odbor za VZD, od tega jih večina (57 %) navaja, da delujejo kot formalni odbor, pri katerem pa redno sodeluje tudi strokovni

delavec za VZD. Kar tretjina pa ima ta odbor sestavljen tripartitno, kar pomeni, da skupaj sodelujejo člani sveta delavcev, sindikata ter predstavniki delodajalca.

Strogo pravno gledano z vidika delavskih predstavništev gre sicer za področje, ki je tako po ZSDU kot po ZVZD-1 bolj v pristojnosti svetov delavcev kot sindikatov, ampak kakršne koli delitve na tem mestu nimajo nikakršnega smisla in bi bile zagotovo v škodo zaposlenih, katerih interese zastopajo oboji. Zato velja priporočilo, da sveti delavcev in sindikati na tem področju delujejo skupaj in maksimalno usklajeno.

Mitja Gostiša



Piše:
Slavko Krištofelc

Nujno noveliranje veljavnih ocen tveganja v zvezi s COVID-19

Pojav novega koronavirusa brez dvoma predstavlja nek popolnoma nov dejavnik tveganja za varnost in zdravje delavcev pri delu, ki doslej ni bil poznan in kot tak v »izjavah o varnosti z ocenami tveganja« kot temeljnih aktih s tega področja pri delodajalcih objektivno tudi še ni mogel biti upoštevan. Zato so po veljavni zakonodaji vsi delodajalci dolžni zdaj te akte skladno z novimi razmerami ustrezno dopolniti, pri tem pa je zelo pomembna tudi aktivna vključenost delavcev in njihovih predstavnikov.

Zakon o varnosti in zdravju pri delu (Uradni list RS, št. 43/11, ZVZD-1) določa, da mora **delodajalec zagotoviti 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.

Temeljni ukrep je ocenjevanje tveganj

Temeljni ukrep zagotavljanja varnosti in zdravja delavcev je **ocenjevanje tveganj**, ki izhajajo iz delovnega procesa delodajalca. Ocenjevanje tveganj se izvaja skladno z določili ZVZD-1 in **obsega zlasti**:

- prepoznavanje nevarnosti
- ocenitev tveganj
- presojo sprejemljivosti ocenjenih tveganj ter
- sprejetje ukrepov za zmanjšanje nesprejemljivih tveganj

Ker ocenjevanje tveganj nikoli ne predstavlja zaključenega postopka, je delodajalec dolžan **dopolniti oziroma popraviti oceno tveganja** zlasti v primerih takšnih sprememb v njegovem delovnem procesu, ki lahko vplivajo na raven varnosti in zdravja delavcev. Istočasno z ukrepi mora delodajalec opredeliti obveznosti in odgovorne osebe za izvedbo teh ukrepov. V 17. členu ZVZD-1 je določeno, da mora delodajalec pisno oceniti tveganja, katerim so delavci izpostavljeni, ali bi lahko bili izpostavljeni pri delu, kar velja tudi za **tveganja glede koronavirusa**.

ZVZD-1 v 29. členu določa, da **strokovni delavec** izdeluje strokovne podlage za izjavo o varnosti, v 33. členu pa da **izvajalec medicine dela** sodeluje pri izdelavi strokovnih podlag za izjavo o varnosti. Iz predhodno zapisanega izhaja, da imata tako strokovni delavec VZD kakor tudi izvajalec

medicine dela pomembno, strokovno in odgovorno vlogo pri ocenjevanju tveganj in zagotavljanju varnosti in zdravja delavcev pri delodajalcu. Prav tako ne smemo pozabiti na vlogo delavcev oziroma njihovih predstavnikov. V 46. členu ZVZD-1 je določeno, da se mora delodajalec z delavci ali njihovimi predstavniki posvetovati tudi o oceni tveganja, ter o vsakem ukrepu, ki lahko vpliva na varnost in zdravje pri delu,

Ukrepe glede preprečevanja širjenja koronavirusa in varovanja delavcev pred tem virusom delodajalec sprejme in izvaja prek ocene tveganja skladno s 17. členom ZVZD-1. Ker ocenjevanje tveganj na splošno temelji na upoštevanju verjetnosti nastanka nezgod pri delu, poklicnih boleznih oziroma boleznih v zvezi z delom in resnosti njihovih posledic, z uporabo splošno priznanih metod ocenjevanja tveganj obstaja realna možnost, da je ocenjena stopnja