



Piše:  
mag. Rajko Bakovnik

# (Vsaj) glede vprašanj varnosti in zdravja pri delu delavci pač ne morejo biti »podrejeni« delodajalcem

»Najprej življenje, nato zdravje in šele potem ekonomija!« so temeljna načela, ki so v ospredju politične agende v aktualni zdravstveni krizi ob vrhuncu (tudi) drugega vala epidemije koronavirusa. In prav na absolutno prednost zdravja in življenja delavcev pred vsemi drugimi (sicer vsekakor) legitimnimi ekonomskimi interesi delodajalcev je že konec aprila 2020, torej sredi prvega vala epidemije, s posebno pobudo za nujno in korenito rekonstrukcijo veljavnega modela varnosti in zdravja pri delu (VZD) opozorilo tudi Združenje svetov delavcev Slovenije (ZSDS).

Že takrat smo namreč v ZSDS ugotavljali, ob številnih praktičnih primerih prisiljevanja delavcev v delo (celo z grožnjo o odpovedi zaposlitve) kljub očitno zelo pomankljivim antikoronarnim ukrepom po priporočilih NIJZ, kar je ugotavljal tudi Inšpektorat RS za delo<sup>1</sup>, da je epidemija samo še dodatno in popolnoma jasno razgalila očitne sistemske pomanjklivosti veljavnega modela VZD v Sloveniji, ki niso vezane samo na izredne okoliščine različnih zdravstvenih kriz, temveč jasno kažejo svojo problematičnost tudi v povsem običajnih okoliščinah. Se pravi pri urejanju tudi vseh ključnih vprašanj s tega področja v podjetjih na splošno. Zato smo na Vlado RS naslovili **pobudo**<sup>2</sup>,

**za takojšnjo zakonsko ukinitve sedanje sistemske »nadrejenosti« delodajalcev pri sprejema-**

**nju najpomembnejših odločitev s področja VZD in ustrezno opolnomočenje svetov delavcev na tem področju**

ter hkrati **pozvali Vlado RS**, da čim prej pripravi predlog ustreznih sprememb Zakona o varnosti in zdravju pri delu (ZVZD-1) za **nujno rekonstrukcijo veljavnega modela VZD** ter jih predlaga v sprejem po nujnem zakonodajnem postopku, dosedanja pravno nezavezujoča »priporočila« NIJZ delodajalcem o ukrepih zoper okužbe z novim koronavirusom pa **pretvori v obliko pravno zavezujočega predpisa (odloka)**, ki bo omogočil tudi učinkovito pravno ukrepanje inšpekcije dela zoper morebitne kršitelje.

Ob tokratnem drugem valu epidemije pa smo dodatno pozvali tudi **vse slovenske delodajalce**, da – na prostovoljni podlagi in ne čakajoč na morebitne tovrstne zakonske

spremembe – izvoljene delavske predstavnike za VZD, tj. svete delavcev oziroma delavske zaupnike v svojih podjetjih in zavodih **že zdaj vključijo kot povsem enako-pravne »(so)odločevalce« v postopke oblikovanja ter sprejemanja ukrepov za boj proti okužbam z novim koronavirusom, kakor tudi vseh drugih pomembnejših odločitev na področju VZD.**<sup>3</sup>

Slednje – poziv delodajalcem – smo po razpravi v predsedstvu ZSDS dodali v dopolnjenem dokumentu z namenom, da se v podjetjih ne bi čakalo šele na morebitne zgoraj predlagane spremembe zakonodaje, temveč bi se, **v duhu mnogih »dobrih praks« dosedanjega sodelovanja delodajalcev in delavskih predstavništev na področju VZD**, lahko takojšnja uveljavitev načela enakopravnosti delodajalcev in delavcev oz. delavskih predstavništev na tem področju tudi pravno formalizirala tudi prek skupnega dogovora med svetom delavcev in delodajalcem oziroma **t. i. »participacijskega dogovora«** na podlagi drugega odstavka 5. člena ZSDU.<sup>4</sup>

## In v čem je jedro problema?

Dejstvo je namreč, da so tudi ob aktualnih koronavirusnih ukrepih nekateri delodajalci vzeli – na videz logično ter všečno – **načelo o odgovornosti delodajalca** za zagotovitev varnosti in zdravja delavcev pri

<sup>1</sup><https://www.gov.si/novice/2020-03-25-inspektorat-ugotavlja-pomanjkljivo-izvajanje-ukrepov-za-zas cito-zdravja-delavcev/>

<sup>2</sup> Celoten tekst pobude je dosegljiv na: <https://www.delavska-participacija.com/wp-content/uploads/2020/06/Pobuda-Vladi-RS-rekonstrukcija-modela-VZD-24.6.2020.pdf>

<sup>3</sup>Ta javni poziv ZSDS je objavljen na: <https://www.delavska-participacija.com/wp-content/uploads/2020/10/Poziv-vladi-in-delodajalcem-v-zvezi-s-covid-19-okt.2020.pdf>.

<sup>4</sup>Drugi odstavek 5. člena ZSDU: »S pisnim dogovorom med svetom delavcev in delodajalcem se podrobneje uredi uresničevanje pravic iz tega zakona ter druga vprašanja, za katera je s tem zakonom tako določeno, lahko pa se dogovori tudi več soupravljaljskih pravic delavcev, kot jih določa ta zakon.«

delu, na katerem sicer v celoti temelji tudi veljavni Zakon o varnosti in zdravju pri delu (ZVZD-1), povsem dobesedno in ga razumeli hkrati tudi kot **izključno svojo pristojnost za popolnoma avtonomno odločanje glede urejanje vseh ključnih vprašanj s tega področja** brez kakršne koli pravice delavcev do soodločanja pri tem, čeprav gre v prvi vrsti za njihovo zdravje in njihova življenja. Da delavci o ukrepih za zaščito in varovanje svojega zdravja ter svojih življenj po veljavni zakonodaji nimajo pravice soodločati, ampak le pravico biti s strani zakonodajalca **nezavezujoče »konzultirani«** je ob današnji razvitosti družb, v 21. stoletju popolnoma nesprejemljivo in predstavlja neverjetni anahronizem.

Izven sleherne logike je namreč, da imajo pri odločanju o teh vprašanih še najmanj besede prav tisti, za katerih življenja in zdravje v resnici gre. Vsaj na tem področju delavci zato že po logiki stvari **ne morejo biti absolutno »podrejeni« delodajalcu**, tako kot to sicer velja glede samega opravljanja dela v delovnem procesu delodajalca skladno z veljavnim Zakonom o delovnih razmerjih (ZDR-1), ampak bi moral ZVZD-1 temeljiti na povsem drugih izhodiščih. Kajti zdravje in življenja delavcev – za razliko od njihove »delovne sile« – **niti teoretično niso in ne morejo biti naprodaj**, se pravi predmet navadne kupoprodaje na »trgu dela«, kakršna naj bi bila sicer filozofski temelj t. i. tržnih delovnih razmerij med delodajalci in delojemalci. Za urejanje medsebojnih razmerij na področju VZD pač zagotovo ne more veljati, da je delodajalec skupaj z delavčevim delom »kupil« **tudi njegovo zdravje in življenje**, ter da lahko med delovnim časom prosto razpolaga tudi z njima.

<sup>5</sup> Ta pravica je namreč že bila določena v prvotnem Zakonu o sodelovanju delavcev pri upravljanju (ZSDU), a je bila z novelo ZSDU-A iz leta 2001 iz popolnoma nerazumljivih razlogov ukinjena.

## Nujno opolnomočenje svetov delavcev

Zato se v naših kritikah veljavnega modela VZD in pobudah za njegovo spremembo zavzemamo za vzpostavitev (uzakonitev) **načela popolne enakopravnosti delodajalcev in delavcev pri odločanju** (načrtovanje, sprejemanje, izvajanje) **o vseh ukrepih za zagotovitev varnega in zdravega delovnega okolja** oz. za ponovno vrnitev soodločanja na to področje<sup>5</sup> ter hkratnim **opolnomočenjem izvoljenih delavskih predstavništov** v podjetjih (tj. svetov delavcev oz. delavskih zaupnikov za VZD), da

- **soodločajo s soglasjem v skladu z določili ZSDU pri sprejemanju »izjave o varnosti z oceno tveganja« kot temeljnega internega splošnega akta s področja VZD;**
- **imajo pravico kadarkoli zahtevati potrebne spremembe in dopolnitve tega akta, v primeru neodzivnosti delodajalca pa (kot mehanizem »samopomoči«) pravico s svojim sklepom zadržati opravljanje dela delavcev ali dejavnosti delodajalca do dokončne odločitve pristojnega organa o utemeljenosti njihove zahteve,**
- **so pooblaščenici izvajati notranji nadzor na tem področju.**

Le z nujnimi spremembami ustrezne zakonodaje (ZSDU in ZVZD-1), v smislu zgornjih predlogov, bo mogoče tudi v praksi preseči sedanje anomalije, ko **imajo v veljavnem modelu VZD še najmanj besede prav tisti** (tj. delavci), **katerim naj bi celoten model v bistvu tudi služil** – predvsem pa spremenjeni model ne bo dopuščal morebitne prevlade ekonomskih interesov pred pravico do varnega in zdravega dela.

\* \* \*

### 1.4.2 Soodločanje o vprašanih varnosti in zdravja pri delu

... člen

(1) Po opravljenem predhodnem skupnem posvetovanju in uskladitvi stališč v skladu z določili 91. in 92. člena ZSDU mora delodajalec pred sprejetjem predložiti svetu delavcev v predhodno soglasje tudi končni predlog izjave o varnosti z oceno tveganja ali njenih sprememb in dopolnitev ter predloge drugih odločitev s področja varnosti in zdravja pri delu, če gre za odločitve, ki niso predpisane z zakonom ali drugimi predpisi. Zapisnik o posvetovanju s svetom delavcev in pisno soglasje sveta delavcev je obvezna priloga izjave o varnosti z oceno tveganja kot splošnega akta.

Po drugi strani pa številni dokumenti in raziskave dokazujejo zelo velik **vpliv varovanja zdravja in zagotavljanja varnosti delavcev na višjo produktivnost ter druge pozitivne poslovne učinke**, ki v končni fazi povečujejo skupno gospodarsko uspešnost, kar je nenazadnje tudi primarni interes delodajalcev.

Varnost zdravja in življenja je nedvomno najvišji interes vsakega posameznika, hkrati pa tudi univerzalna vrednota naše civilizacije, zato mora imeti **absolutno prednost** pred vsemi ostalimi (tudi) legitimnimi ekonomskimi in drugimi interesi ter vrednotami! Morebitna bojazen, da bi lahko delavci morda to temeljno načelo predlaganega novega modela VZD **kakorkoli izkoristili v škodo ekonomskih interesov delodajalcev**, pa je seveda povsem odveč, kajti tudi sami se zelo dobro zavedajo svoje **eksistenčne odvisnosti** od zaposlitev. Iz tega razloga verjetno nihče ni bolj zainteresiran za dobrobit in dolgoročno uspešnost podjetij kot ravno njihovi zaposleni. Prav nič se torej ni bati, da bi – če ni res nujno za njihovo varnost – s kakimi svojimi pretiranimi zahtevami do delodajalcev iz tega naslova a priori ogrozili obstoj podjetij in s tem svoje zaposlitve. Tovrstni strahovi so lahko le navadna demagogija.

### Predlog konkretnih določil v participacijskem dogovoru

Konkretni predlogi ZSDS za ustrezne spremembe ZVZD-1 v zgoraj opisanem smislu so bili objavljeni že v letošnji 3. številki Ekonomske demokracije, tokrat pa objavljamo predloge določil, s katerimi bi veljalo na pobudo svetov delavcev – za čas do morebitne novelacije zakona – **dopolniti veljavne participacijske dogovore v podjetjih**, temeljijo pa v celoti na zgoraj predstavljenih izhodiščih o nujnem opolnomočenju svetov delavcev na področju VZD.

(3) Delodajalec se mora že v fazi strokovne priprave predloga izjave o varnosti z oceno tveganja, ki bo predmet skupnega posvetovanja in soodločanja sveta delavcev v skladu s prejšnjim odstavkom tega člena, predhodno individualno posvetovati tudi z vsakim delavcem glede ugotovljenih tveganj in predlaganih varnostnih ukrepov na njegovem delovnem mestu oziroma pri njegovem delu in se opredeliti do njegovih pripomb in predlogov.

(2) Svet delavcev ima pravico tudi na lastno iniciativo predlagati odločitve o vprašanih iz prvega odstavka. Delodajalec se mora do njegovih predlogov opredeliti v roku 15 dni, v nasprotnem pa ima svet delavcev pravico zahtevati, da o njegovih predlogih odloči arbitražna v interesnem sporu.

### ... člen

(1) Delodajalec mora svetu delavcev omogočiti učinkovito izvajanje notranjega nadzora nad stanjem na področju varnosti in zdravja pri delu v imenu delavcev in ga pri tem ne sme kakorkoli ovirati.

(2) Svet delavcev lahko od delodajalca zahteva sprejetje ustreznih ukrepov ter pripravi predloge za odpravo in zmanjšanje tveganj za varnost in zdravje pri delu. V zvezi s tem ima pravico z obrazloženim sklepom zahtevati od delodajalca tudi predhodno pridobitev neodvisnih izvedenskih mnenj in analiz, zlasti pa analize dopustnosti psihofizičnih obremenitev delavcev v obstoječih delovnih procesih in ergonomske analize posameznih delovnih mest z vidika smernic in priporočil medicinske stroke.

(3) Delodajalec se je dolžan do zahteve sveta delavcev iz prejšnjega odstavka opredeliti v roku 15 dni in, če je strokovno utemeljena z vidika smernic in priporočil stroke, v najkrajšem možnem razumnem roku ustrezno popraviti in dopolniti oziroma izpopolniti izjavo o varnosti z oceno tveganja.

(4) Predstavniki sveta delavcev ima pravico: prisostvovati inšpekcijskemu nadzoru, kadar ta opravlja nadzor nad zagotavljanjem varnosti in zdravja pri delu, ter izraziti svoja opažanja ter predlagati inšpektorju, da delodajalcu na podlagi predhodno pridobljenega izvedenskega mnenja odredi popravo in dopolnitev ocene tveganja ter določitev dodatnih varnostnih ukrepov za odpravo nesprejemljivega tveganja v izjavi o varnosti.

(5) Vsak delavec se lahko obrne na svet delavcev s svojimi opozorili, predlogi in zahtevami za izboljšanje varnosti in zdravja pri delu, ta pa je dolžan njihove iniciative posredovati delodajalcu.

### ... člen

(1) Če delodajalec nima veljavno sprejete izjave o varnosti z oceno tveganja, ali je ta nepopolna, ali če krši sprejeto izjavo o varnosti z oceno tveganja, in bi ta njegova ravnanja oziroma opustitve lahko predstavljale neposredno nevarnost za življenja ali resno grožnjo za okvare zdravja delavcev, delodajalec pa teh pomanjkljivosti na njihovo zahtevo ne odpravi v razumnem roku, ima svet delavcev pravico z obrazloženim pisnim sklepom začasno prepovedati opravljanje dela delavcev ali delovnega procesa oziroma uporabo sredstev za delo ter istočasno zahtevati takojšen inšpekcijski nadzor.

(2) Prepovedni sklep sveta delavcev iz prejšnjega odstavka stopi v veljavo s trenutkom njegove vročitve delodajalcu in pristojnemu inšpektoratu, delodajalec pa ga je dolžan spoštovati do sprejetja dokončne odločitve pristojnega inšpektorja.

(3) Če inšpektor za delo ne odredi delodajalcu sprejetja varnostnih ukrepov, ki jih predlaga izvoljeni delavski predstavnik, ima ta pravico zahtevati, da o tem odloči arbitražna po zakonu o sodelovanju delavcev pri upravljanju.

## UREJANJE PROBLEMATIKE DELA NA DOMU

# Delo na domu – prednosti in pasti pri uvajanju v prakso

*Vsi se prav gotovo strinjamo, da so pričakovanja in predstave zaposlenih in delodajalcev o delu na domu lahko zelo različna. Za delavca je lahko prva asociacija dela na domu svobodno opravljanje dela v kraju po njegovi izbiri, mogoče več prostega časa, boljše ravnovesje med zasebnim in poklicnim življenjem, pridobivanje časa, ker vožnja ni potrebna itd. Delodajalec pa lahko v delu na domu vidi možnost za zmanjševanje stroškov dela, več narejenega dela, večjo produktivnost zaposlenih, več zadovoljstva med zaposlenim itd. Pa je temu res tako? Kaj nam kažejo znanstveni dokazi?*

### Delo na domu kot odziv na svetovno krizo

Termin teledelo (ang. telework, telecommuting) je oblikoval Jack Nilles med naftno krizo leta 1973. Le-ta je povzročila vrtoglavi dvig cen nafte na trgu. Nillesov odgovor na to je bil jasen: »**Če delavci ne bodo prišli na delovno mesto, potem bo delovno mesto prišlo k delavcem. S tem bomo znižali porabo energije in stroške ter rešili težave z mobilnostjo med krizo.**«

Podobni situaciji smo priča tudi v trenutni krizi leta 2020 zaradi virusa SARS-CoV-2. Pandemija, s katero se svet sooča v zadnjih mesecih, bo nedvoumno zaznamovala našo prihodnost na marsikaterem področju našega vsakdana. Države trenutno bolj ali manj učinkovito iščejo konsenz med čim nižjo obolevnostjo zaradi COVID-19 in ekonomskimi posledicami preventivnih ukrepov. Delovne organizacije so bile v zadnjih mesecih prisiljene skoraj prek noči zamenjati in preoblikovati de-

lovne procese, reorganizirati kader ali začasno zaustaviti svoje delovanje. Vse več delodajalcev je zaposlenim ponudilo drugačne oblike dela. Nekateri delavci so svoje delovno okolje v prostorih delodajalca zamenjali za nove oblike dela na domu.

### Opredelitev dela na domu

**Delo na domu** je v 68. členu Zakona o delovnih razmerjih (ZDR-1) opredeljeno, kot delo, ki ga delavec opravlja na svojem domu ali v prostorih po svoji izbiri, ki so