



Piše:
Mitja Gostiša

Predlog za ureditev pristojnosti svetov delavcev na področju VZD v participacijskih dogovorih

*Kot je bilo omenjeno že v prejšnjem prispevku, edino možnost, da se pravica do »soodločanja« svetov delavcev (namesto sedanje zakonske pravice zgolj do »skupnega posvetovanja«) o izjavi o varnosti z oceno tveganja in o drugih pomembnejših vprašanjih VZD pri delodajalcu v praksi realizira že pred morebitno tovrstno spremembo zakonodaje zaenkrat odpirajo t. i. **participacijski dogovori med svetom delavcev in delodajalcem po 5. členu ZSDU**, ki v svojem drugem odstavku dopušča možnost, da se s tem dogovorom določi »več soupravljalских pravic, kot jih določa zakon«.*

V zvezi s tem želimo opozoriti, da je **okvirni predlog tozadevnih določb**, s katerimi bi veljalo v tem smislu dopolniti obsto-

ječe participacijske dogovore, že vsebovan tudi v »**vzorcu**« tega dogovora, ki ga je pripravilo Združenje svetov delavcev Slove-

nije kot pripomoček svojim članom pri njihovem sklepanju. Te določbe predstavljamo v nadaljevanju.

* * *

Soodločanje o vprašanjih 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.

(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.

(4) Delodajalec mora predložiti v predhodno soglasje svetu delavcev tudi druge pomembnejše odločitve s področja varnosti in zdravja pri delu.

(2) Svet delavcev ima pravico tudi na lastno iniciativo predlagati odločitve o vprašanjih 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 arbitraž 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.

... člen

Za potrebe učinkovitega vsestranskega sodelovanja na področju urejanja problematike varnosti in zdravja pri delu se ustanovi skupno delovno telo (skupni odbor) za varnost in zdravje pri delu, ki ga sestavljajo predstavniki delodajalca, sveta delavcev in reprezentativnega sindikata.



Piše:
mag. Rajko Bakovnik

Priporočila svetom delavcev za vzpostavitev sistema »antimobinga« v podjetjih – kako v akcijo?

Na nedavnem posvetu članov Združenja svetov delavcev Slovenije (ZSDS) – Ankaran, 10. in 11. oktober 2022 – smo med drugimi dokumenti sprejeli tudi »Smernice in priporočila za delovanje svetov delavcev in ZSDS na področju varnosti in zdravja pri delu (VZD)«, kot enih izmed najpomembnejših in najbolj elementarnih delavskopredstaviških funkcij v podjetjih po Zakonu o sodelovanju delavcev pri upravljanju (ZSDU). Ker celovit sistem VZD vključuje tudi psihosocialno varnost (poleg fizične), med katero sodi tudi področje »preprečevanja in odpravljanja posledic mobinga in drugih oblik nasilja na delovnem mestu«, v tem prispevku na kratko predstavljamo osnovna priporočila svetom delavcev in potrebne »korake« za vzpostavitev učinkovitega sistema »antimobinga« v posameznem podjetju.

Uvodni poudarki

Ko govorimo o problematiki mobinga – imamo vedno v mislih mobing v najširšem pomenu besede – ta zajema tako diskriminacijo, kot tudi spolno in drugo nadlegovanje ter trpinčenje (mobing v ožjem pomenu besede) na delovnem mestu.

Zakonodaja s področja preprečevanja in odpravljanja psihosocialnih tveganj – poseben poudarek namenja **problematiki psihičnega nasilja na delovnem mestu** – pri čemer mislimo na Zakon o delovnih razmerjih (ZDR-1; Ur. l. RS, št. 21/2013) in Zakon o varnosti in zdravju pri delu (ZVZD-1; Ur. l. RS, št. 43/2011).

ZDR-1 (1. odstavek 45. člena):

45. člen

(varovanje dostojanstva delavca pri delu)

(1) Delodajalec je dolžan zagotavljati takšno delovno okolje, v katerem noben delavec ne bo izpostavljen spolnemu in drugemu nadlegovanju ali trpinčenju s strani delodajalca, predpostavljenih ali sodelavcev. V ta namen mora delodajalec sprejeti ustrezne ukrepe za zaščito delavcev pred spolnim in drugim nadlegovanjem ali pred trpinčenjem na delovnem mestu.

ZVZD-1:

24. člen

(nasilje, trpinčenje, nadlegovanje, psihosocialno tveganje)

Delodajalec mora sprejeti ukrepe za preprečevanje, odpravljanje in obvladovanje primerov nasilja, trpinčenja, nadlegovanja in drugih oblik psihosocialnega tveganja na delovnih mestih, ki lahko ogrozijo zdravje delavcev.