

Programski dokument:

SMERNICE IN PRIPOROČILA

za delovanje svetov delavcev in ZSDS na področju varnosti in zdravja pri delu

V S E B I N A

POVZETEK 4

I. ZAKONSKE NALOGE SVETOV DELAVCEV NA PODROČJU VARNOSTI IN ZDRAVJA PRI DELU (VZD) 16

II. NUJNA »DODATNA« NORMATIVNA OKREPITEV PARTICIPACIJSKEGA POLOŽAJA IN PRAVIC DELAVSKIH PREDSTAVNIKOV NA PODROČJU VZD 27

1. Nujnost temeljite rekonstrukcije veljavnega modela VZD 27
- *Ključna sistemska značilnost veljavnega modela VZD*
- *Negativne praktične posledice*
- *Široka odločevalska avtonomija na ravni delodajalcev*
- *Jedro problema »pristojnosti« za odločanje o vprašanjih VZD*
- *Življenja in zdravje delavcev niso tržno blago*
- *Delavcem nujno vrniti zakonsko pravico do »soodločanja s soglasjem«*
- *Delavska predstavništva za VZD je treba vzpostaviti pri vseh delodajalcih*

2. Predlogi konkretnih sprememb in dopolnitev veljavne zakonodaje 35
- *Zakon o varnosti in zdravju pri delu (ZVZD-1)*
- *Zakona o sodelovanju delavcev pri upravljanju (ZSDU)*
- *Zakon o inšpekciji dela (ZID-1)*

3. Predlog za ureditev vloge svetov delavcev na področju VZD v participacijskih dogovorih 43

III. SPLOŠNA PRIPOROČILA ZA UČINKOVITEJŠE DELOVANJE SVETOV DELAVCEV V OKVIRIH VELJAVNEGA MODELA VZD 46

IV. NUJNA PREUSMERITEV DELOVANJA TEŽIŠČA DELOVANJA SD (TUDI) NA PSIHOSOCIALNA TVEGANJA IN VARSTVO DUŠEVNEGA ZDRAVJA DELAVCEV 54

1. Opredelitev psihosocialnih tveganj in pristopov za njihovo učinkovito obvladovanje 55
- *Psihosocialna tveganja - izziv št. ¸1 sodobnega časa na področju VZD*
- *Splošno o pojmu in vzrokih za nastanek psihosocialnih tveganj*
- *Negativne posledice psihosocialnih tveganj*
- *»Epidemija« psihičnih obolenj med delovno aktivnim prebivalstvom*
- *Podrobnejša opredelitev pojma*
- *Izsledki raziskav EU - OSHA*
- *Standardni model ocene psihosocialnih tveganj*

2. Veljavna normativna ureditev varstva pred psihosocialnimi tveganji 61
- *Evropska zakonodaja*

- *Slovenska zakonodaja*
- *Razlogi za razkorak med zapisanim v zakonodaji in prakso*

3. Temeljne smernice za delovanje svetov delavcev na področju obvladovanja psihosocialnih tveganj 66

4. Priporočila svetom delavcev za vzpostavitev učinkovitega sistema »antimobinga« v podjetjih 68
- *Pristop k reševanju problematike mobinga*
- *Avtonomno oblikovanje pravnih podlag sistema antimobinga*
- *Institucionalni okviri reševanja problematike mobinga*
- *Vzorci splošnih aktov o antimobingu*

V. VZPOSTAVITEV SPECIALIZIRANEGA SISTEMA USPOSABLJANJA DELAVSKIH PREDSTAVNIKOV ZA VZD 83

VI. USTANOVITEV POSEBNE OBLIKE DELA (SEKCIJE) ZA VARNOST IN ZDRAVJE PRI DELU V OKVIRU ZDRUŽENJA 84

P O V Z E T E K

Ta programski dokument je zaradi kompleksnosti problematike varnosti in zdravja pri delu (VZD), katero naslavlja, kot celota precej obsežen. Zato v nadaljevanju na kratko povzemamo njegovo bistvo, glavne vsebine in ključne poudarke.

Zakaj mora biti VZD »primarno« področje angažiranja svetov delavcev

Ena najbolj elementarnih, obenem pa tudi primarnih nalog svetov delavcev v podjetjih in pri drugih delodajalcih je zagotovo **skrb za varnost in zdravje delavcev pri delu** ter za učinkovito uresničevanje njihovih zakonskih pristojnosti glede sodelovanja pri urejanju tega pomembnega področja v vlogi »zastopnika zaposlenih«. Varnost življenja in zdravja sta namreč temeljni vrednoti in najosnovnejši eksistenčni interes vsakega posameznika, zato ima ta interes brez dvoma **absolutno prioriteto pred vsemi ostalimi interesi delavcev v delovnem razmerju**. Če namreč pri delodajalcu ni najprej ustrezno poskrbljeno za varno delovno okolje, in če za delavce pri delu obstajajo nesprejemljiva tveganja za njihova življenja in zdravje, tudi vse ostale pridobljene pravice in ugodnosti iz delovnega razmerja, ki jim jih izborijo njihova predstavništva (sindikati in sveti delavcev), vključno z morebitno »dobro plačo«, tega v nobenem primeru ne morejo odtehtati. Njihov boj za te »druge« pravice in ugodnosti iz delovnega pod temi pogoji seveda bolj ali manj **izgubi svoj smisel in pomen**.

In to spoznanje mora vsekakor predstavljati tudi eno **ključnih vodil za delovanje svetov delavcev** pri opravljanju njihovih delavskopredstavniških funkcij po Zakonu o sodelovanju delavcev pri upravljanju (ZSDU). Se pravi, že po logiki stvari je temeljna naloga svetov delavcev najprej poskrbeti za optimalno varnost pri delu, šele nato lahko pride na vrsto uresničevanje **vseh drugih najrazličnejših materialnih, societalnih in osebnostnih potreb in interesov zaposlenih v zvezi z delom**, ki pomenijo vsestransko dviganje kakovosti njihovega delovnega življenja, in kar je sicer osnovni cilj delovanja svetov delavcev nasploh.

Šele če (in ko) ustrezno »obvladuje« svoje zakonske naloge in funkcije na tem najbolj elementarnem področju svojega dela, se torej načeloma svet delavcev pravzaprav lahko upravičeno začne hkrati in vzporedno **intenzivneje posvečati tudi vsem drugim interesnim področjem iz svoje pristojnosti**. Nikoli pa **ne bi smelo biti obratno**. Torej, da bi bilo to, za delavce eksistenčno področje pri njegovem delu v drugem planu in kakorkoli zapostavljeno na račun ukvarjanja z drugimi problematikami. Teh je seveda zelo veliko in so seveda vse lahko za delavce zelo pomembne, vendar pa objektivno nobena ne more biti »pomembnejša« od varnosti in zdravja pri delu. Aktivna vloga svetov delavcev pri urejanju problematike varnosti in zdravja pri delu je torej tako zelo pomembna in, kot bo pojasnjeno v nadaljevanju, z vidika delavcev tudi nepogrešljiva do te mere, da bi pravzaprav morali biti sveti delavcev oziroma delavski zaupniki **»obvezno« sistemsko vzpostavljeni prav pri vseh delodajalcih**, četudi bi morda imeli delavskopredstavniška pooblastila omejena izključno le na to ožjo problematiko, torej na sodelovanje pri urejanju področja VZD.

Povsem utemeljeno je torej mogoče trditi, da svet delavcev, ki ni ustrezno učinkovit pri uresničevanju interesov delavcev na tem področju, **v nobenem primeru ne more veljati za »dober« svet delavcev**. In obratno - svet delavcev, ki vsaj na tem področju deluje dobro, že

zgolj samo s tem **v vsakem primeru opravičuje svoj obstoj**, čeprav morda na drugih področjih svojega delovanja ni ravno optimalno učinkoviti. Skratka,

Povsem utemeljeno je torej mogoče trditi, da svet delavcev, ki ni ustrezno učinkovit pri uresničevanju interesov delavcev na tem področju, v nobenem primeru **ne more veljati za »dober« svet delavcev**. In obratno - svet delavcev, ki vsaj na tem področju deluje dobro, že zgolj samo s tem **v vsakem primeru opravičuje svoj obstoj**, čeprav morda na drugih področjih svojega delovanja ni ravno optimalno učinkoviti. Skratka,

1) gledano ***z vidika interesov delavcev*** lahko rečemo, da:

- če kje, potem so sveti delavcev kot delavska predstavništva **za delavce praktično »nepogrešljivi«** na področju urejanja sistema VZD v podjetjih. Kajti, če kje, potem delavci zagotovo več kot nujno potrebujejo zares »dobre« in učinkovite predstavnike prvenstveno na tem področju, ki je zanje, kot rečeno, brez dvoma najbolj »eksistenčnega« pomena, vendar pa so kot posamezniki glede vpliva na njegovo urejanje objektivno precej **»nemočni«**;

2) gledano ***z vidika sistema soupravljanja*** pa, da:

- če kje, potem se lahko sveti delavcev učinkovito uveljavijo kot **»nepogrešljivi sogovorniki nasproti delodajalcem«** ravno na tem področju. Kajti to je eno redkih, če ne kar zelo edino področje, kjer že v tem trenutku tudi večina delodajalcev že prepoznava nujno potrebo po intenzivnejši vključenosti delavskih predstavnikov v odločanje, in kjer so zato odpori zoper to bistveno manjši kot na drugih področjih soupravljanja po ZSDU.

To pomeni, da utrjevanje soupravljavske vloge svetov delavcev na področju VZD lahko posredno pomeni zelo **učinkovito »strategijo« za načrtno utrjevanje tudi sistema soupravljanja kot celote**.

Ključni strateški cilji angažiranja na tem področju

In prav to, **torej vsaj na področju VZD uveljaviti svete delavcev pri vseh delodajalcih kot »nepogrešljive in enakopravne partnerje« pri upravljanju,** in sicer

- tako formalnopravno oziroma sistemsko-normativno, se pravi v veljavni zakonodaji in splošnih aktih,
- kakor tudi v konkretni praksi urejanja tega področja,

je tisto, kar mora biti na obravnavanem področju temeljni strateški cilj bodočih prizadevanj tako svetov delavcev na ravni podjetij in drugih delovnih sredin kot tudi ZSDS na širši ravni.

Takšna uveljavitev svetov delavcev na tem ožjem področju pa bi brez dvoma posledično lahko izrazito pozitivno vplivala na **utrjevanje njihovega delavskopredstavniškega položaja tudi na drugih področjih** in s tem na **utrjevanje sistema delavskega soupravljanja kot celote**, kar je vsekakor zelo pomemben posreden oziroma vzporeden strateški cilj omenjenih prizadevanj. Z drugimi besedami, upravičeno je pričakovati, da se bo vzorec »sodelovalne organizacijske kulture«, vzpostavljene na tem ožjem področju, postopno samodejno prenašal tudi na druga področja medsebojnih odnosov med delavskimi predstavništvi in delodajalci.

Zakaj je ravno področje VZD tisto področje, ki je lahko v tem smislu odlično izhodišče in »odskočna deska« za omenjeno posredno krepitev tudi sistema delavskega soupravljanja kot celote?

1.
Prvič zato, ker je - glede na uvodoma pojasnjen »eksistenčni« pomen optimalne varnosti pri delu za delavce - njihova enakopravna vključenost v urejanje te problematike v vsakem civiliziranem pravnem sistemu bolj ali manj samoumevna. Kajti **za njihova (ne za tuja!) življenja in zdravje gre**, in če kje, potem že po logiki stvari vsaj na tem področju delovnopravno ne morejo biti enostransko podvrženi »absolutni direktivni oblasti« delodajalcev in jim (tudi v tem pogledu) prepuščeni na milost in nemilost. O vsebini in načinu njihovega dela vsekakor lahko odloča delodajalec, o njihovih življenjih in zdravju pa ne more v njihovem imenu samostojno odločati nihče drug. In **tej naravni logiki zagotovo ni mogoče oporekati.**

2.
Drugič zato, ker praksa kaže **zelo neposredne koristi zagotovljene optimalne varnosti in zdravja delavcev tudi za delodajalce** (evropske študije kažejo da se vsak evro, vložen v področje VZD, družbi dvakrat povrne), pri čemer pa je jasno, da je le-to praktično nemogoče zagotoviti brez aktivnega sodelovanja prizadetih delavcev in njihovih predstavnikov. Njihove konkretne pobude, zahteve in predlogi so v tem pogledu **objektivno nepogrešljivi**. Brez dvoma so namreč delavci (in ne morda poslovodstvo) tisti, ki daleč najbolje poznajo konkretne delovne procese, in to do najmanjših podrobnosti. Prav te podrobnosti pa so lahko ključnega pomena pri načrtovanju zares učinkovitih ukrepov na področju VZD.

3.
Tretjič pa zato, ker izhajajoč iz navedene logike že **EU zakonodaja na tem področju, ki zavezuje države članice, posebej in izrecno nalaga delodajalcem sodelovanje z delavci in/ali njihovimi »zastopniki« oziroma izvoljenimi predstavniki.** Na področju VZD je torej - za razliko od ostalih področij - takšno ali drugačno soupravljanje delavcev izrecno zapovedano tudi s specialno zakonodajo s tega področja in v vsakem primeru **mora biti vzpostavljeno**. In sicer ne glede na to, ali je sicer v posamezni državi zakonsko uveljavljen širši sistem delavskega soupravljanja tudi na drugih področjih ali ne. Evropska »okvirna direktiva« o varnosti in zdravju pri delu (Direktiva 89/391/EGS) tako že v svoji preambuli zahteva, da je *»treba z ustreznimi postopki in instrumenti v skladu z nacionalno zakonodajo in/ali prakso razvijati obveščanje, dialog in uravnoteženo sodelovanje med delodajalci in delavci in/ali njihovimi zastopniki na področju varnosti in zdravja pri delu«,* v 2. odstavku 11. člena pa kot **možne načine vključevanja delavcev in/ali njihovih zastopnikov v odločanje** o pomembnejših vprašanjih VZD alternativno določa

- bodisi *»uravnoteženo sodelovanje v skladu za nacionalno zakonodajo ali prakso«*, kar naj bi v besednjaku našega ZSDU v bistvu pomenilo »soodločanje sveta delavcev s soglasjem«,
- bodisi vsaj *»vnaprejšnje in pravočasno posvetovanje«* delodajalca z njimi.

In vsega tega se večinoma in v večji meri kot to velja za druga možna področja sodelovanja delavcev pri upravljanju čedalje bolj zavedajo tudi delodajalci, kar vsekakor že samodejno precej olajšuje uveljavljanja le-tega v praksi. Odpori delodajalcev zoper aktivno vključevanje delavcev v odločanje na tem konkretnem področju so - čeprav seveda ponekod še obstajajo - objektivno vsekakor manjši in lažje premagljivi kot na ostalih. Zato se ravno na tem področju izvoljena delavska predstavništva ob ustreznem angažiranju lahko najbolj učinkovito »sistemsko inštalirajo« kot **relevantni in nepogrešljivi sogovorniki delodajalcem, s tem pa tudi kot nepogrešljiva sestavina sistema korporacijskega upravljanja.** Če jim to uspe, pa je to, kot že rečeno, lahko odskočna deska za njihovo tovrstno uveljavitev in nekakšen

»vzorec« za vzpostavitev obojestransko koristnega konstruktivnega sodelovanja oziroma soupravljanja tudi na drugih področjih, ki so v interesu delavcev.

In to so tudi razlogi, zaradi katerih morajo sveti delavcev, obenem pa tudi združenje kot celota temu področju posvetiti posebno pozornost in sprejeti tudi **»posebno strategijo delovanja«**, ki bo zagotavljala njihovo **optimalno učinkovitost** pri obvladovanju tega področja v interesu zaposlenih in dosego zgoraj navedenih ciljev. Temu je namenjen ta programski dokument, ki celovito opredeljuje glavne strateške smernice in akcijska priporočila za delovanje svetov delavcev in Združenja svetov delavcev Slovenije (ZSDS) na obravnavanem področju.

Glavne smernice in priporočila za delovanje svetov delavcev in ZSDS

Uresničitev zgoraj pojasnjenih ključnih strateških ciljev na področju VZD bo vsekakor zahtevala:

1. tako nekatere precej radikalne posege v sedanjo normativno ureditev veljavnega sistema/modela varnosti in zdravja pri delu,
2. kakor tudi spremembe v dosedanjih prioritetah in načinih delovanja svetov delavcev,
3. obenem pa vsekakor tudi vzpostavitev ustreznih dodatnih oblik organiziranosti (npr. posebna sekcija za VZD) v okviru ZSDS za načrtno spodbujanje, usmerjanje in izvajanje začrtanih aktivnosti na tem področju.

I.
Zakonske naloge svetov delavcev na področju varnosti in zdravja pri delu

V uvodnem poglavju tega programskega dokumenta je podrobneje predstavljena in obrazložena veljavna zakonska ureditev trenutnega modela VZD v Sloveniji s posebnim poudarkom na nalogah in pristojnostih svetov delavcev. Ta je **vsebovana treh temeljnih zakonih**, tj. v Zakonu o varnosti in zdravju pri delu (ZVZD-1), Zakonu o sodelovanju delavcev pri upravljanju (ZSDU), Zakonu o inšpekciji dela (ZID-1), sankcionirana pa je med drugim tudi v Kazenskem zakoniku (KZ). Temeljito poznavanje zakonske ureditve celotnega področja VZD je namreč brez dvoma osnovni pogoj za učinkovito delovanje delavskih predstavnikov na tem področju, zato bo treba v okviru **specializiranega sistema izobraževanja,** ki bo pripravljen na podlagi tega dokumenta, temu vsekakor nameniti še posebno pozornost.

II.
Nujna »dodatna« normativna okrepitev participacijskega položaja in pravic delavskih predstavnikov na področju VZD

V II. poglavju tega programskega dokumenta so opredeljene temeljne smernice za **temeljito rekonstrukcijo veljavnega modela VZD** v smeri nujne še »dodatne« normativne (o)krepitve participacijskih pravic in položaja delavskih predstavnikov na tem področju, za katere se bo zavzemalo ZSDS.

Svetom delavcev vrniti pravico do »soodločanja s soglasjem«

1.
Zlasti pandemija covid-19, ki smo ji bili priča v letih 2020 do 2022, je dodobra razgalila številne doslej prikrite hude anomalije v aktualnem družbenoekonomskem sistemu, med katere brez dvoma sodi tudi sedanja zakonska zasnova modela varnosti in zdravja pri delu, v katerem imajo zdaj, **paradoksalno, v bistvu še najmanj besede prav tisti, za varnost in zdravje katerih pravzaprav gre, to so delavci**. Zakon jim namreč glede tega priznava zgolj pravico biti »nezavezujoče konzultirani«(!?), kar je seveda že v osnovi povsem izven sleherne zdravorazumske logike in sistemsko absolutno nedopustno. Gre za hudo sistemsko anomalijo, ki vsekakor terja **takojšnjo rekonstrukcijo temeljnih teoretičnih izhodišč tega modela** v smeri relativizacije načela o »izključni« odgovornosti delodajalcev za zagotavljanje varnega in zdravega dela ter nujnega »odločevalskega opolnomočenja« delavcev in njihovih izvoljenih predstavnikov (svetov delavcev oziroma delavskih zaupnikov).

In sicer je treba v tem smislu v zakon nujno ponovno **vrniti pravico do enakopravnega »soodločanja s soglasjem« svetov delavcev** o izjavi o varnosti z oceno tveganja in o vseh drugih pomembnejših vprašanjih VZD, ki je bila iz neznanih razlogov in brez sleherne razumne podlage iz prvotnega ZSDU sicer črtana z novelo ZSDU-A iz leta 2001 in nadomeščena zgolj s (pravno bistveno šibkejšo in glede na že omenjeni »eksistenčni« pomen te problematike za delavce realno vsekakor **izrazito prešibko)** pravico do »skupnega posvetovanja. Dodatno pa bi bilo treba v zakonodaji okrepiti tudi še nekatere druge pravice delavskih predstavnikov na tem področju.

V tem programskem dokumentu so predlagane tudi **konkretne spremembe in dopolnitve ZSDU, ZVZD-1 in ZID-1**, za sprejem katerih si bo aktivno prizadevalo združenje.

2.
Edino možnost, da se pravica do enakopravnega »soodločanja« svetov delavcev o pomembnejših vprašanjih VZD pri delodajalcu v praksi realizira že pred morebitno spremembo zakonodaje v zgoraj navedenem smislu, kot že rečeno, 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 soupravljalskih pravic kot jih določa zakon. Kjer ta možnost (tj. pripravljenost delodajalca na tak dogovor) obstaja, je vsekakor priporočljivo, da jo **svet delavcev seveda izkoristi**. Okvirni predlog določb, s katerimi bi v tem pogledu veljalo dopolniti obstoječe participacijske dogovore navajamo v nadaljevanju.

Vzpostaviti delavska predstavništva za VZD prav pri vseh delodajalcih

Ena ključnih slabosti veljavnega modela VZD je vsekakor tudi to, da so voljena delavska predstavništva po ZSDU (sveti delavcev, delavski zaupniki), ki jim zakon daje pravico do sodelovanja pri upravljanju na tem področju, **»prostovoljna« in odvisna izključno od organizacijske samoiniciative delavcev** (ta pa v praksi iz razumljivih razlogov pogosto izostane, posebej še, če pri delodajalcu ni organiziranega sindikata), in da jih zato seveda pri vseh delodajalcih ni. A bi - glede na vse povedano o »eksistenčnem« pomenu te problematike za delavce - **vsekakor morala biti**.

Zato bi moral nujno že zakon zagotavljati, da bodo ustrezna delavska predstavništva za to področje tudi dejansko **vzpostavljena pri vseh delodajalcih** (podjetja, zavodi, državni organi itd.), razen morda pri najmanjših. V ta namen bi bilo treba v zakon izrecno zapisati, da je v primeru, ko delavci na lastno iniciativo ne izvolijo sveta delavcev oziroma delavskega

zaupnika po ZSDU, delodajalec tisti, ki je dolžan v določenem predpisanem roku podati tozadevno iniciativo delavcem in tudi formalno sklicati zbor delavcev, na katerem ti predlagajo in izvolijo - vsaj - posebnega **»delavskega zaupnika za varnost in zdravje pri delu«**, katerega pristojnosti in pooblastila glede sodelovanja pri upravljanju so, kolikor se delavci na zboru ne odločijo za izvolitev sveta delavcev, omejena izključno na vprašanja VZD.

III.
Splošna priporočila za učinkovitejše delovanje svetov delavcev v okvirih veljavnega modela VZD

Ne glede na zgoraj pojasnjeno nujno potrebo po temeljiti rekonstrukciji trenutnega modela VZD, ki pa seveda ne bo možna čez noč, so v III. poglavju podana nekatera **»splošna« priporočila** za učinkovitejše, predvsem pa za čim bolj »proaktivno delovanje svetov delavcev že znotraj tega obstoječega modela. Ta so **vsebovana v osmih točkah**, ki jih na tem mestu zgolj na kratko povzemamo (brez obširnejših dodatnih obrazložitev, ki so sicer podane v omenjenem poglavju):

1) *Na področju varnosti in zdravja pri delu je izjemno pomembno predvsem tudi proaktivno oziroma samoiniciativno delovanje sveta delavcev, ki lahko v skladu z določbo druge alineje 87. člena ZSDU in prvega odstavka 48. člen ZVZD-1 na lastno iniciativo predlaga oziroma zahteva od delodajalca sprejem določenih ukrepov, ki so v interesu delavcev.*

2) *Svet delavcev mora obvezno zahtevati ustrezno dopolnitev pisne ocene tveganja v vsakem primeru, ko pride do sprememb glede varnosti in zdravja na posameznem delovnem mestu. Ta pa je lahko sprejeta šele po izvedenem predhodnem posvetovanju z njim. Obvezno preveritev obstoječe, po potrebi pa tudi izdelavo nove ocene tveganja mora zahtevati tudi ob vsaki spremembi sistemizacije delovnih mest, ki je po zakonu predmet skupnega posvetovanja.*

3) *Svet delavcev ne sme dovoliti »suspenza« svojih participacijskih pristojnosti na področju VZD s strani delodajalca v nobenem primeru, niti v razmerah »izrednih okoliščin«, kakršne je med drugim predstavljala, denimo, epidemija covid-19, ali podobnih.*

4) *Če delodajalec ne sprejme vseh predlaganih ukrepov, ki so po mnenju sveta delavcev in zaposlenih nujni za njihovo učinkovito varstvo, ali jih ne izvaja v praksi, naj svet delavcev nemudoma angažira Inšpektorat RS za delo in zahteva njegovo intervencijo v okviru pooblastil po Zakonu o inšpekcijskem nadzoru (ZIN) in Zakonu o inšpekciji dela (ZID-1).*

5) *Svet delavcev mora prevzeti nase tudi breme učinkovitega uveljavljanja in varstva pravic in interesov delavcev kot posameznikov, ki se v zvezi z zagotavljanjem VZD na svojih konkretnih delovnih mestih kljub formalni zakonski podlagi, v realnosti kot objektivno šibkejša stranka v delovnem razmerju že po logiki stvari sami težko (oz. z velikim tveganjem) individualno izpostavljajo nasproti delodajalcu.*

6) *Svet delavcev in sindikat v podjetju naj v zvezi z zagotavljanjem varnosti in zdravja pri delu vsestransko sodelujeta in delujeta »z roko v roki«.*

7) *Svet delavcev naj se po možnosti dogovori z delodajalcem (in sicer prek sklenitve oziroma dopolnitve t. i. participacijskega dogovora) za oblikovanje skupnega delovnega telesa za sodelovanje pri urejanju področja varnosti in zdravja pri delu (»skupni odbor za VZD«), ki naj bo sestavljen dvopartitno, tj. iz predstavnikov sveta delavcev in delodajalca, če je pri delodajalcu organiziran tudi reprezentativni sindikat, pa tripartitno, tj. tudi iz predstavnikov sindikata.*

8) *Sveti delavcev morajo poskrbeti za ustrezno specialno strokovno izobraževanje in usposabljanje ter nenehno strokovno izpopolnjevanje svojih članov, ki so znotraj sveta delavcev (bodisi kot posamezniki bodisi kot člani odborov za VZD) zadolženi za to področje.*

IV.
Nujna preusmeritev težišča delovanja svetov tudi na področje psihosocialnih tveganj in varstva duševnega zdravja zaposlenih

Psihosocialna tveganja - največji izziv VZD sodobnega časa

Pojem zdravje zajema tako fizično kot tudi duševno zdravje, pojem varnost in zdravja pri delu oziroma varno in zdravo delovno okolje pa tako **»fizično varnost«** življenj in zdravja delavcev kot tudi varnost pred **»psihosocialnimi tveganji za njihovo duševno zdravje«**. A ko se danes razpravlja o VZD, večina nehote pomisli predvsem le na množico najrazličnejših »tehničnih« predpisov o zaščitni opremi in varnostnih ukrepih zoper nesreče in poškodbe pri delu ter kemične in druge škodljive zunanje vplive na fizično zdravje, skratka, zgolj na problematiko fizične varnosti. In tudi večina delodajalcev razmišlja na ta način, tako da je fizična varnost pri delu danes marsikje že na dokaj visokem nivoju.

Ravno nasprotno pa žal velja za psihosocialno varnost, čeprav v sodobnih delovnih procesih ravno ta postaja izziv št. 1 na področju VZD. Že sama ozaveščenost o nevarnostih psihosocialnih tveganj za zdravje delavcev je, kot kažejo raziskave, tako pri delodajalcih kot pri delavcih in njihovih predstavnikih izjemno slaba, temu primerna pa je tudi **- bistveno premajhna ali marsikje celo ničelna - pozornost**, ki se v praksi namenja varstvu (tudi) duševnega zdravja delavcev. In to kljub dejstvu, da se danes v celotni Evropi in tudi širše ugotavlja prava »epidemija« psihičnih obolenj pri delavcih.

Temu primerna pa je tudi **- bistveno premajhna ali marsikje celo ničelna - pozornost**, ki se v praksi namenja varstvu (tudi) duševnega zdravja delavcev. V razmišljanjih o nekem zares »celovitem sistemu VZD« je torej nujno potreben **resnično radikalen preobrat**. Ta problematika mora čim prej dobiti v tem sistemu (najmanj) povsem enako težo in pozornost kot jo ima fizična varnost v ožjem pomenu te besede.

Kot med drugim ugotavlja tudi Evropska agencija za varnost in zdravje pri delu (EU-OSHA - European Union information agency for occupational safety and health), so psihosocialna tveganja in stres, povezan z delom, eden od najtežjih izzivov na področju varnosti in zdravju pri delu. Močno vplivajo na zdravje posameznikov, organizacij in nacionalnih gospodarstev. Sveti delavcev se bodo torej nujno morali **čim prej začeti precej bolj poglobljeno in sistematično ukvarjati tudi s tem vidikom VZD, ki je zaenkrat v njihovem delovanju žal še močno zapostavljen v primerjavi s problematiko t. i. fizične varnosti**, s katero se pretežno ukvarjajo zdaj. Gre torej za bolj ali manj skoraj še »nepopisan list« v delovanju

svetov delavcev na področju VZD, ki pa bo vsekakor zahteval ogromno novih znanj ter povsem inovativnih pristopov, kajti na tem področju je za zdaj še zelo malo strokovno preverjenih, predvsem pa tudi neposredno zakonsko podprtih rešitev.

Ključni vzroki psihosocialnih tveganj

Psihosocialna tveganja izhajajo iz **slabega načrtovanja, organizacije in vodenja dela ter slabih socialnih okoliščin dela** ter imajo lahko izjemno negativne psihične, fizične in socialne posledice za posameznika in njegovo duševno (in v končni fazi lahko tudi fizično) zdravje, kot so stres, povezan z delom, izgorelost, anksioznost ali depresija. Negativni učinki za organizacijo pa vključujejo slabo splošno poslovno uspešnost, povečan absentizem (odsotnost z dela), prezentizem (delavci pridejo na delo kljub bolezni, zaradi česar pri delu niso učinkoviti) ter višjo stopnje nesreč in poškodb. Ocenjeni **stroški** za podjetja in družbo so visoki in na nacionalni ravni znašajo že milijarde evrov.

Nekaj primerov **delovnih razmer, ki vodijo do tovrstnih psihosocialnih tveganj**:

- čezmerna delovna obremenitev;
- nasprotujoče si zahteve in nerazjasnjene vloge;
- nesodelovanje pri sprejemanju odločitev, ki vplivajo na delavca, in pomanjkanje vpliva na način opravljanja dela;
- slabo vodene organizacijske spremembe, negotovost zaposlitve;
- neučinkovito komuniciranje, pomanjkanje podpore vodstva ali sodelavcev;
- psihično in spolno nadlegovanje, nasilje tretje osebe in podobno.«

Bistvenega pomena je torej, da se začnejo psihosocialna tveganja obravnavati kot **»organizacijsko vprašanje« in ne kot pomanjkljivost posameznika**. Pod tem pogojem so lahko enako obvladljivi kot katero koli drugo tveganje za zdravje in varnost pri delu.

Ključno, na kar je treba biti pozoren ob obravnavi problematike psihosocialnih tveganj, je predvsem to, da - upoštevaje zgoraj povedano - dejanski vzrok za psihosocialna tveganja še zdaleč niso samo različne oblike **t. i. nasilja na delovnem mestu, tj. spolnega in drugega nadlegovanja ter mobinga** (kot »odkrite, neposredne in najbolj ekstremne« ter zato tudi navzven prepoznavne oblike psihičnega nasilja nad posamezniki in/ali skupinami zaposlenih). Psihosocialna tveganja na splošno so nesporno bistveno širši pojem, pri čemer v zvezi s tem posebej opozarjamo na ključni poudarek iz zgoraj predstavljene opredelitve vsebine tega pojma, tj. da gre pri teh tveganjih za **»organizacijsko vprašanje«**. Kar pomeni, da se globlji vzroki zanje v glavnem skrivajo v samem notranjem ustroju in delovanju organizacije, v katerega so že »sistemsko« vgrajeni**.** Tovrstni dejavniki psihosocialnih tveganj so, kot rečeno, lahko zelo raznovrstni, gre pa predvsem za najrazličnejše **t. i. »mehke« dejavnike organizacije in medčloveških odnosov** (se pravi za »nefizične« pogoje dela). Ti so iz tega razloga običajno še toliko bolj kompleksni, sinergijsko delujoči in zato tudi težko ugotovljivi ter obvladljivi, kajti za razliko od »fizičnih« pogojev dela (ergonomija, ureditev delovnih prostorov, varnostna oprema ipd.) jih je praktično nemogoče vseobsežno regulirati z raznimi delovnimi navodili, normami in »tehničnimi« ukrepi.

Temeljne smernice za delovanje svetov delavcev

Osnovna ugotovitev na osnovi vsega povedanega je vsekakor ta, da je urejanje področja psihosocialnih tveganj že po naravi stvari **načeloma bistveno bolj zahtevno in kompleksno** kot pa načrtovanje in sprejemanje ukrepov za zagotavljanje gole »fizične« varnosti zaposlenih, kjer gre večinoma predvsem za razne »tehnične« ukrepe in sredstva. V enem

stavku bi lahko njegovo bistvo opredelili kar kot »**zagotavljanje vsestransko organizacijsko in psihološko spodbudnega delovnega okolja«,** ki je seveda eden temeljnih pogojev za dobro telesno in duševno počutje delavcev.

Skrajni čas je torej, da sveti delavcev vendarle ugriznejo tudi v to jabolko in se začnejo intenzivno ukvarjati tudi s tovrstnimi »mehkimi« dejavniki organizacije dela in produkcijskih odnosov, ki so, kot rečeno, zaenkrat v njihovem delovanju večinoma še precej postranskega pomena. Kar vsekakor pomeni precej radikalen preobrat v njihovem delovanju na področju zagotavljanja celovite varnosti in zdravja pri delu, ki kajpak ne bo mogoč čez noč, ampak gre za dolgoročnejšo vizijo. Ta pa **nujno zahteva tudi spremembo dosedanjih strategij delovanja na področju celovitega zagotavljanja - psihično in fizično - varnega delovnega okolja**.

Pomembno pa je, da se tega **čim prej zavedo in začno tudi s konkretnimi prizadevanji in aktivnostmi v to smer**, pri čemer je, kot že rečeno, bistveno predvsem najprej sploh uveljaviti pravilno razumevanje vseh razsežnosti pojma psihosocialnih tveganj v zgoraj navedenem smislu. Dokler bo v praksi prevladovalo prepričanje, da so psihosocialna tveganja vezana izključno le na razne oblike »nasilja na delovnem mestu«, premikov na tem področju zagotovo ni pričakovati. Šele ko bo prevladalo zgoraj omenjeno »celovito« razumevanje tega pojma, je mogoče pričakovati, da se bodo sveti delavcev začeli ustrezno poglobljeno in bolj načrtno ukvarjati tudi z za zaposlene vsekakor **življenjsko pomembnimi problematikami**, ki so lahko vzrok za njihovo nezadovoljstvo in s tem za pojav psihosocialnih tveganj, kot so, na primer:

- različni - splošni in posebni - vidiki obstoječe »organizacijske kulture« podjetja,
- optimalnost in predvsem tudi »humanost« obstoječe organizacije dela v posameznih delih delovnega procesa,
- problematika »zaposlitvene varnosti« v podjetju,
- kakovost »vodenja in vodstvenih odnosov«,
- ustreznost uveljavljenih »načinov informiranja in komuniciranja z zaposlenimi« kot interno javnostjo,
- medsebojni odnosi »med zaposlenimi« na horizontalni ravni,
- problematika »preobremenjenosti« posameznikov in različnih skupin zaposlenih,
- stopnja »avtonomije posameznikov pri delu in t. i. individualne participacije«,
- razvitost »timskega dela« kot povezovalnega faktorja med zaposlenimi,
- morebitne anomalije v »nagrajevanju delovne uspešnosti in plačnem sistemu na splošno«,
- nezadovoljiv sistem »nematerialnih nagrad in priznanj« zaposlenim,
- težave pri usklajevanju poklicnega in zasebnega življenja zaposlenih,
- nezadovoljiva »stopnja vključenosti« v organizacijo skozi različne oblike sodobne delavske participacije (soupravljanje, udeležba pri dobičku, širše notranje lastništvo),
- nezadostne možnosti »kariernega razvoja in napredovanja«;
- nezadovoljiva raven »standarda zaposlenih« (prehrana med delom, počitniške kapacitete, sociala itd.),
- neustrezno reševanje problematike invalidov, žensk, starejših in mladih delavcev ter drugih posebnih skupin delavcev itd..

Vsako ugotovljeno **slabo delovno vzdušje in nezadovoljstvo zaposlenih** - bodisi posameznikov bodisi skupin ali kolektiva kot celote - je pravzaprav lahko in bi tudi moral biti za svete delavcev alarm, da obstaja možnost tovrstnih tveganj, in da je treba v podjetju čim prej raziskati in odpraviti dejanske vzroke takšnega vzdušja in nezadovoljstva.

Vse to, kar je navedeno zgoraj, so sicer problematike, ki tudi na splošno sodijo v **t. i. proaktivno področje delovanja svetov delavcev**. A večina svetov delavcev se danes z njimi ukvarja bolj kot ne le občasno in »naključno«, čeprav so vse po vrsti takšne narave (zlasti v medsebojni kombinaciji), da lahko, če niso ustrezno načrtno in permanentno reševane, vzrok za strese, anksiozne motnje, izgorelost in depresijo zaposlenih kot tipične posledice tovrstnih tveganj. Ali povedano drugačne, praktično noben svet delavcev se s temi problematikami ne ukvarja povsem **načrtno tudi z vidika varnosti in zdravja pri delu**. V kolikor bi sveti delavcev načrtno delali na tem področju, bi jim to v zvezi s pravno ureditvijo v zakonu o varnosti in zdravja pri delu dalo povsem novo dimenzijo. Ta zakon namreč svetom delavcev v primerjavi z ZSDU nudi bistveno močnejše, a žal, kot že pojasnjeno, bistveno premalo izkoriščene **pravne podlage za njihovo učinkovito delovanje**.

Če namreč vse te problematike presojamo (tudi) skozi prizmo zagotavljanja varnosti in zdravja zaposlenih (predvsem »duševnega«, ki je brez dvoma zelo tesno povezan tudi z njihovim telesnim zdravjem, kar pomeni, da bi moral biti torej celovit pojem zdravja v resnici razumljen kot »psihofizično zdravje«), potem je njihovo učinkovito in sprotno reševanje ne zgolj stvar **»dobre volje« vsakega delodajalca**, temveč njihova **»zakonska dolžnost**«. To pa je bistvena razlika, svetu delavcev pa daje vrsto najrazličnejših zakonskih pravic in pristojnosti (obenem pa tudi dolžnosti do zaposlenih, ki so jih izvolili za zakonite zastopnike svojih avtentičnih interesov v podjetju), katerih se danes večinoma niti ne zavedajo. Izpostaviti pa v obravnavanem smislu velja zlasti štiri, ki imajo potemtakem svojo neposredno podlago tudi v Zakonu o varnosti in zdravju pri delu (ZVZD-1), in sicer:

1. pravica do **izvajanja rednih anketnih ali drugih strokovno podprtih raziskav** »organizacijske klime« v podjetju in »delovnega zadovoljstva« zaposlenih s posameznimi vidiki »kakovosti njihovega delovnega življenja« zaradi prepoznavanja ključnih psihosocialnih tveganj in načrtovanja ukrepov za njihovo zmanjševanje oziroma odpravo;
2. pravica do **izvedbe dodatnih separatnih raziskav** posameznih vidikov oziroma področij, ki so se v »splošni« raziskavi delovnega zadovoljstva zaposlenih z vidika psihosocialnih tveganj izkazala kot potencialno »problematična«;
3. pravico **zahtevati izdelavo posebne ocene tveganja** za vsako od omenjenih področij ugotovljenega »prenizkega« zadovoljstva zaposlenih ter **opredelitev ustreznih ukrepov** za zmanjševanje ugotovljenih tveganj v izjavi o varnosti ;
4. pravico **nadzora** nad izvajanjem tako sprejetih ukrepov v povezavi z organi inšpekcijskega nadzora s področja VZD.

Na ta način razumljeno bistvo problematike psihosocialnih tveganj in vloge svetov delavcev pri njenem razreševanju brez dvoma lahko prinese **bistveno novo kvaliteto** glede učinkovitosti delovanja svetov delavcev tako na ožjem področju VZD kot posredno tudi glede učinkovitosti zastopanja interesov zaposlenih v podjetjih na splošno. Gre pa vsekakor za logične povezave varnostnih interesov delavcev tudi z njihovimi drugimi interesi v zvezi z delom. Varnostni vidik dela, če ponovimo še enkrat, je in tudi mora biti namreč **vedno na prvem mestu**. Šele ko je ta zagotovljen, lahko pridejo na vrsto tudi vsi drugi, tako materialni kot tudi osebnostni in societalni interesi ljudi v zvezi z delom.

Vsak svet delavcev bi si torej moral skladno z zapisanim čim prej izdelati jasno **strategijo postopne »preusmeritve« svojega delovanja na področju VZD**, v kateri bo »izenačil« pomen svojega enako intenzivnega proaktivnega ukvarjanja tako s področjem »fizične« kot

tudi »psihične« varnosti zaposlenih. Na tej podlagi pa pripraviti dolgoročne in kratkoročne **programe konkretnih aktivnosti**, ki jih bo izvajal na tem področju.

Dodatna priporočila za vzpostavitev učinkovitega sistema »antimobinga« v podjetjih

Specifično ožje področje obvladovanja psihosocialnih tveganj, ki je tudi zakonsko posebej regulirano, pa je, kot že rečeno, področje **preprečevanja in odpravljanja posledic mobinga in drugih oblik nasilja na delovnem mestu**. Za to področje so v tem programskem dokumentu oblikovana posebna priporočila, vključno z vzorci ustreznih splošnih aktov.

V.
Vzpostavitev specializiranega sistema usposabljanja delavskih predstavnikov za VZD

Že med splošnimi priporočili za delovanje svetov delavcev v okviru III. poglavja tega programskega dokumenta je bil posebej izpostavljen **velik pomen usposabljanja delavskih predstavnikov** za učinkovito opravljanje soupravljalskih funkcij na področju VZD, ki ga posebej in izrecno podpira tudi ZVZD-1 z določbo 5. odstavka 48. člena, ki se glasi: *»(5) Delodajalec mora za izvajanje nalog članov sveta delavcev oziroma delavskega zaupnika za varnost in zdravje pri delu zagotavljati ustrezne oblike usposabljanja.«*). Dejstvo pa je, da se v praksi, kot vemo, ta določba zaenkrat **izjemno slabo uresničuje**. Eden od pomembnih razlogov za to je med drugim zagotovo tudi v **pomanjkanju ustreznih izobraževalnih programov**, ki bi bili posebej prilagojeni potrebam te strukture udeležencev. Vsebina programov njihovega usposabljanja - čeprav brez dvoma potrebujejo precej široka znanja s tega področja - namreč kljub vsemu ne more biti enostavno enaka, predvsem ne enako detajlna in strokovno zahtevna, kot vsebina programov usposabljanja strokovnih delavcev - specialistov za VZD.

Zato se v praksi kaže izrazita potreba po tem, da se v okviru ZSDS razvije tudi nek **»specializiran sistem strokovnega izobraževanja/usposabljanja« posebej za delavske predstavnike za VZD**, ki bo - podobno kot to velja za »temeljni tečaj za člane svetov delavcev«, ki je podlaga za pridobitev certifikata ZSDS - obsegal ustrezno osmišljen in sistematično zaokrožen program potrebnih osnovnih znanj za potrebe učinkovitega opravljanja te njihove funkcije, v nadaljevanju pa še za njihovo ustrezno dopolnjevanje in nadgrajevanje. V tem smislu bi vsekakor veljalo zelo resno razmisliti tudi o uvedbi posebnega **»certifikata ZSDS za delavske predstavnike za VZD«**.

VI.
Ustanovitev posebne oblike dela (sekcije) za varnost in zdravje pri delu v okviru ZSDS

Za uspešno realizacijo zgoraj navedenih programskih ciljev na obravnavanem področju bo, kot že rečeno, nujna tudi vzpostavitev ustrezne posebne oblike organiziranosti svetov delavcev, to je **Sekcije za varnost in zdravje pri delu**, ki bo delovala v okviru ZSDS. Okvirna zamisel organiziranosti in delovanja te sekcije, ki jo bo sicer podrobneje opredelilo Predsedstvo ZSDS s posebnim sklepom, pa je naslednja:

1.
Formalno naj bi bili člani sekcije vsi člani združenja, **aktivno** pa naj bi bili v njenem delovanju udeleženi prvenstveno predvsem člani odborov svetov delavcev za VZD in »poverjeniki« svetov delavcev za VZD (tj. tisti člani SD, ki so kot posamezniki interno zadolženi za pokrivanje tega področja, če v ta namen ni ustanovljen poseben odbor) ter sindikalni zaupniki, ki se ukvarjajo s to problematiko. K aktivnemu sodelovanju v delu sekcije naj bi se poskušalo pritegniti tudi čim več **strokovnih delavcev podjetij**, ki so pri posameznih delodajalcih zadolženi za to področje, prav tako pa tudi **drugih strokovnjakov** s tega področja, ki bi bili zainteresirani za takšno sodelovanje.

2.
Osnovni obliki delovanja sekcije naj bi bili:

- dvopartitno sestavljen **Odbor sekcije**, katerega člani bi bili člani odborov in »poverjeniki« svetov delavcev - kolektivnih članov združenja za VZD ter zgoraj navedeni strokovni delavci (in eventualno tudi) drugi strokovnjaki za to področje, obenem pa bi bili k sodelovanju povabljeni tudi predstavniki reprezentativnih sindikatov na ravni države;
- redni **skupni strokovni posveti članov**, ki se praviloma organizirajo najmanj dvakrat letno.

V strokovnem smislu pa naj bi delovanje sekcije organiziral, usmerjal in vodil **strokovni sekretar sekcije**, ki ga imenuje Predsedstvo ZSDS.

3.
Ključne naloge in način dela sekcije naj bi bili:

- načrtno spodbujanje in usmerjanje aktivnosti svetov delavcev na tem področju, in sicer predvsem v obliki priprave in sprejemanja (na skupnih strokovnih posvetih članov) konkretnih smernic in priporočil za delovanje na posameznih ožjih področjih oz. segmentih znotraj celovitega sistema VZD;
- izvajanje lastnih aktivnosti združenja iz tega programskega dokumenta, zlasti v smislu prizadevanj za normativno rekonstrukcijo veljavnega modela VZD in krepitev sistemskega položaja in pravic delavskih predstavnikov na tem področju na splošno;
- priprava, sprejem in izvajanje specializiranega sistema izobraževanja in usposabljanja delavskih predstavnikov za VZD;
- uveljavitev posebnega »Certifikata za delavske predstavnike za VZD« po vzoru na sedanji »splošni« certifikat za člane svetov delavcev;
- zagotavljanje strokovne pomoči članom ter medsebojnega komuniciranja in izmenjave izkušenj v okviru danih možnosti;
- druge aktivnosti, potrebne za realizacijo tega programskega dokumenta.

I.

ZAKONSKE NALOGE IN PRISTOJNOSTI SVETOV DELAVCEV NA PODROČJU VARNOSTI IN ZDRAVJA PRI DELU

Varnost in zdravje pri delu (v nadaljevanju: VZD) je brez dvoma eno osrednjih področij delovanja svetov delavcev, njihove naloge in pristojnosti na tem področju pa so natančneje urejene z zakonodajo. In sicer v okviru treh temeljnih zakonov. To so:

- ***Zakon o sodelovanju delavcev pri upravljanju (ZSDU),***
- ***Zakon o varnosti in zdravju pri delu (ZVZD-1),***
- ***Zakon o inšpekciji dela (ZID-1) in***

skozi katere je implementirana evropska »Okvirna direktiva« varnosti in zdravju pri delu (Direktiva 89/391/EGS) ter nekatere druge posebne evropske direktive s tega področja, kot so: 89/654/EGS (delovna mesta), 89/655/EGS (delovna oprema), 89/656/EGS (osebna varovalna oprema), 90/269/EGS (ročno

*premeščanje bremen) in 90/270/EGS (slikovni zasloni). Kršitve te zakonodaje pa so med drugim sankcionirane tudi v **Kazenskem zakoniku RS (KZ-1).***

*V nadaljevanju podrobneje predstavljamo predvsem tiste segmente zgoraj navedene zakonske ureditve, ki se nanaša na **pravice in dolžnosti delavcev ter naloge in pristojnosti svetov delavcev** in/oziroma delavskih zaupnikov za varnost in zdravje pri delu, ki imajo po ZSDU status in pristojnosti svetov delavcev. (Opomba: Nekatere v nadaljevanju navedene zakonske določbe zato niso citirane v celoti, ampak le v obliki izvlečkov oziroma povzetkov tistih njihovih delov, ki se - neposredno ali vsaj posredno - posebej nanašajo na obravnavano tematiko.)*

Zakon o sodelovanju delavcev pri upravljanju (ZSDU)

91. člen – Obvezno predhodno skupno posvetovanje o vprašanjih VZD

(1) Delodajalec mora **pred sprejemom obveščati** svet delavcev in **zahtevati skupno posvetovanje** glede statusnih in kadrovskih vprašanj družbe ter **glede vprašanj varnosti in zdravja delavcev pri delu**.

92. člen - Smisel skupnega posvetovanja

(2) Skupno posvetovanje med svetom delavcev in delodajalcem predstavlja dolžnost delodajalca, da **seznani** svet delavcev o predvidenih odločitvah glede statusnih in kadrovskih vprašanj ter glede **vprašanj varnosti in zdravja delavcev** pri delu, **se z njim posvetuje in si prizadeva za uskladitev stališč**.

98. člen – Pravica do zadržanja odločitve delodajalca

Če delodajalec **ne spoštuje obveznosti skupnega posvetovanja** po 91. členu ZSDU, ima svet delavcev po tem členu pravico s sklepom:

- **zadržati posamezne odločitve** delodajalca in
- istočasno sprožiti postopek **za arbitražno razreševanje** medsebojnega spora.

107. člen - Prekršek

Z **globo od 4.000 do 20.000 eurov** se med drugim kaznuje za prekršek pravna oseba:
…
(16). če **ne zahteva skupnega posvetovanja** glede statusnih in kadrovskih vprašanj v roku 15 dni pred sprejemom odločitve (91. člen);

….
Z globo od **1.000 do 2.000 eur**ov se kaznuje **odgovorna oseba** pravne osebe**, ki stori prekršek** iz prvega odstavka tega člena.

5. člen - Participacijski dogovor

(1) Poleg načinov sodelovanja delavcev pri upravljanju, določenih z 2. členom tega zakona, se lahko z dogovorom med svetom delavcev in delodajalcem določijo tudi **drugi načini sodelovanja delavcev pri upravljanju**.

(2) 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 soupravljalskih pravic delavcev**, kot jih določa ta zakon.

Obrazložitev:

Po zakonu o sodelovanju delavcev pri upravljanju (v nadaljevanju ZSDU) ima Svet delavcev zelo pomembno vlogo glede vprašanj s področja varnosti in zdravja pri delu (v nadaljevanju: VZD). ZSDU namreč v 91. členu določa, da mora delodajalec najmanj 30 dni pred sprejemom, **obvestiti svet delavcev** glede vseh vprašanj, ki se navezujejo na področje VZD, in nato z njim opraviti **skupno posvetovanje**. To posvetovanje, ki mora biti izvedeno najmanj 15 dni pred sprejemom odločitev, ki so predmet posvetovanja, pa **ni le nek formalizem**. Torej v tem smislu, da bi delodajalec imel že dokončno izdelano rešitev in bi na sestanku oziroma posvetovanju s svetom delavcev le predstavil, kako bo določeno materijo s področja VZD implementiral. ZSDU v 92. členu izrecno nalaga delodajalcu, da si mora **prizadevati, da s svetom delavcem uskladi stališča glede konkretne problematike**. To v praksi pomeni, da če delodajalec ne pojasni s tehtnimi argumenti, zakaj eventualno ne bo upošteval dobrih in konstruktivnih predlogov sveta delavcev, v resnici **ni izpolnil pogoja,** da je pred uvedbo sprememb s področja VZD izvedel *»posvetovanje«* v pravem pomenu te besede. V duhu zakona mora biti izkazano konkretno in iskreno tovrstno prizadevanje.

Skrb sveta delavcev za to, da bodo skupna posvetovanja v omenjenem smislu res **prava »posvetovanja«**, je torej izjemnega pomena, kajti v nasprotnem so lahko ta le sama sebi namen in v resnici nimajo prav nobene participacijske vrednosti. Zato se morajo sveti delavcev v teh primerih po potrebi poslužiti tudi ustrezne oblike »samopomoči«, ki jim jo sicer omogoča določba 98. člena ZSDU, in sicer v obliki t. i. »pravice veta«. ZSDU namreč v tem členu določa, da če delodajalec ne opravi skupnega posvetovanja o določenih statusnih in kadrovskih vprašanjih, potem **svet delavcev lahko zadrži sporno delodajalčevo odločitev** (ob hkratni sprožitvi postopka razreševanja spora pred arbitražo). Vendar pa te pravice sveta delavcev zaenkrat posebej ne določa - vsaj ne izrecno - tudi glede vprašanj VZD. Kar je povsem nelogično, saj s tem svet delavcev izgubi moč, da sankcionira delodajalca, ko ta krši svoje dolžnosti glede obveščanja in posvetovanja v zvezi z vprašanji s področja VZD. (*Opomba:* Do te nedoslednosti v zakonu je prišlo - po vsej verjetnosti pomotoma - z novelo ZSDU-A iz leta 2001, ki je sicer vprašanja VZD, ki so bila prvotno celo predmet obveznega soodločanja s »soglasjem« sveta delavcev, s spremembo 91. člena prenesel med vprašanja, ki so predmet zgolj »skupnega posvetovanja«, vendar pa ob tem ni ustrezno dopolnil tudi 98. člena.) Vsekakor pa bi veljalo to pravno praznino čim prej odpraviti. Zato bo ena izmed

prioritet, da se ZSDU dopolni tako, da bo v omenjenem členu jasno napisano, da ima svet delavcev **tudi za vprašanja varnosti in zdravja pri delu, pravico zadržati sporne delodajalčeve odločitve** (in hkrati sprožiti spor pred arbitražo), v kolikor delodajalec ne obvesti in se ne trudi uskladiti stališč na posvetovanju s svetom delavcem. V tem okviru bo potrebno dopolniti tudi 16. točko 107. člena ZSDU, da je delodajalec dolžan plačati globo za prekršek, če ne upošteva zgoraj omenjenih dolžnosti.

V zvezi s tem ne gre pozabiti tudi na zelo pomembno določbo 5. člena ZSDU, ki **omogoča avtonomno pravno ureditev dodatnih in pristojnosti** sveta delavcev (tudi) na področju VZD, in sicer s **t. i. participacijskim dogovorom**. Gre za dogovor med svetom delavcev in delodajalcem, s katerim se, kot pravi zakon v prvem in drugem odstavku tega člena, lahko:

1. poleg načinov sodelovanja delavcev pri upravljanju, določenih z 2. členom tega zakona, določijo **tudi drugi načini** sodelovanja delavcev pri upravljanju.
2. dogovori tudi **več soupravljalskih pravic delavcev**, kot jih določa ta zakon.

Ta določba torej ponuja možnost tudi bistvene **dodatne »krepitve«** participacijskega položaja in pravic svetov delavcev na obravnavanem področju (in sicer v obliki določitve pravice do **»soodločanja s soglasjem« sveta delavcev**, ne zgolj pravice do - načeloma za delodajalca nezavezujočega - »skupnega posvetovanja« kot je z zakonom določena sedaj), ki pa je žal v praksi zaenkrat še bistveno premalo izkoriščena.

Zakon o varnosti in zdravju pri delu (ZVZD – 1)

3. člen - Pomen izrazov

(5) **Delavski zaupnik za varnost in zdravje pri delu** je predstavnik delavcev, ki ima položaj in vlogo sveta delavcev.

13. člen - Medsebojno obveščanje in skupno posvetovanje

Delodajalci in delavci oziroma njihovi predstavniki **se morajo** o vprašanjih varnosti in zdravja pri delu **medsebojno obveščati, skupno posvetovati** ter **soodločati** v skladu s tem zakonom in predpisi o sodelovanju delavcev pri upravljanju.

17. člen - Ocenjevanje tveganja in izjava o varnosti

(1) Delodajalec mora pisno **oceniti tveganja, katerim so delavci izpostavljeni ali bi lahko bili izpostavljeni pri delu**, po postopku, ki obsega zlasti:
- identifikacijo oziroma odkrivanje nevarnosti;
- ugotovitev, kdo od delavcev bi bil lahko izpostavljen identificiranim nevarnostim;
- oceno tveganja, v kateri sta upoštevana verjetnost nastanka nezgod pri delu, poklicnih bolezni oziroma bolezni v zvezi z delom in resnost njihovih posledic;
- odločitev o tem, ali je tveganje sprejemljivo;
- odločitev o uvedbi ukrepov za zmanjšanje nesprejemljivega tveganja.

(2) Delodajalec mora **popraviti in dopolniti oceno tveganja vsakokrat**:
- ko obstoječi preventivni ukrepi varovanja niso zadostni oziroma niso več ustrezni;

- ko se spremenijo podatki, na katerih je ocenjevanje temeljilo;
- ko obstajajo možnosti in načini za izpopolnitev oziroma dopolnitev ocenjevanja.

(3) Delodajalec mora po izvedenem ocenjevanju tveganja za varnost in zdravje pri delu izdelati in sprejeti **izjavo o varnosti z oceno tveganja v pisni obliki**, ki glede na vrsto in obseg dejavnosti vsebuje zlasti:
- načrt za izvedbo predpisanih zahtev in ukrepov;
- načrt in postopke za izvedbo ukrepov v primerih neposredne nevarnosti;
- opredelitev obveznosti in odgovornosti odgovornih oseb delodajalca in delavcev za zagotavljanje varnosti in zdravja pri delu.

(4) V izjavi o varnosti z oceno tveganja delodajalec določi posebne zdravstvene zahteve, ki jih morajo izpolnjevati delavci za določeno delo, v delovnem procesu, ali za uporabo posameznih sredstev za delo, na podlagi strokovne ocene izvajalca medicine dela.

(5) V izjavi o varnosti mora delodajalec k pisni oceni tveganja **priložiti zapisnik o posvetovanju z delavci oziroma njihovimi predstavniki.**

45. člen – Vključevanje delavcev na področju VZD

(1) Delodajalec mora delavcem omogočiti, da **sodelujejo pri obravnavi** o **vseh vprašanjih**, ki zadevajo zagotavljanje varnega in zdravega dela, v skladu s tem zakonom in drugimi predpisi.

(2) Pravico iz prejšnjega odstavka tega člena uresničujejo delavci **neposredno**, s svojimi predstavniki v **svetu delavcev**, v skladu s predpisi, ki urejajo sodelovanje delavcev pri upravljanju ali z **delavskim zaupnikom za varnost in zdravje pri delu.** (Opomba: Delavskemu zaupniku za varnost in zdravje pri delu se mora omogočiti način dela ter zagotoviti pravice, ki veljajo za svet delavcev.)

(3) Za **izvolitev delavskega zaupnika** iz prejšnjega odstavka tega člena se uporabljajo predpisi, ki **urejajo sodelovanje delavcev pri upravljanju.**

46. člen - Dolžnost posvetovanja

(1) Delodajalec se mora z delavci ali njihovimi predstavniki **posvetovati o oceni tveganja**, pa tudi **o vsakem ukrepu, ki lahko vpliva** na varnost in zdravje pri delu, **o izbiri** strokovnega delavca, izvajalca medicine dela, delavcev za prvo pomoč, in delavcev oziroma pooblaščenih oseb po posebnih predpisih za varstvo pred požarom in evakuacijo, ter **o obveščanju** delavcev in **organizaciji usposabljanja.**

(2) Delodajalec mora predstavnikom delavcev in sindikatom, ki so organizirani pri njem, **posredovati** na običajen način **izjavo o varnosti z oceno** tveganja in **dokumentacijo o nezgodah pri delu**, ki jo delodajalec hrani v skladu s predpisi.

47. člen - Položaj delavskega zaupnika

(1) Delavskemu zaupniku za varnost in zdravje pri delu se **mora omogočiti način dela** ter se morajo zagotoviti **pravice**, ki veljajo za svet delavcev.

(2) Delavci in **njihovi predstavniki ne smejo biti postavljeni v neugoden položaj** zaradi uresničevanja pravic iz prvega odstavka 45. člena tega zakona *(*sodelovanje pri vseh vprašanjih v zvezi z zagotavljanjem varnega in zdravega dela)*.

48. člen - Pravice in obveznosti sveta delavcev ali delavskega zaupnika

(1) Svet delavcev ali delavski zaupnik za varnost in zdravje pri delu **lahko od delodajalca zahteva** sprejetje **ustreznih ukrepov** ter **pripravi predloge za odpravo in zmanjšanje tveganj** za varnost in zdravje pri delu.

(2) Delavci ali njihovi predstavniki za varnost in zdravje pri delu **lahko zahtevajo nadzor pristojne inšpekcije,** kadar menijo, da **delodajalec ni zagotovil ustreznih** varnostnih ukrepov.

(3) Predstavnik sveta delavcev ali delavski zaupnik za varnost in zdravje pri delu **ima pravico prisostvovati inšpekcijskemu** nadzoru, kadar ta **opravlja nadzor** nad zagotavljanjem varnosti in zdravja pri delu **ter izraziti svoja opažanja**.

(4) Delodajalec mora seznaniti svet delavcev ali delavskega zaupnika za varnost in zdravje pri delu ter sindikate pri delodajalcu **z ugotovitvami, predlogi ali ukrepi nadzornih organov**.

(5) Delodajalec mora **za izvajanje nalog** članov sveta delavcev oziroma delavskega zaupnika za varnost in zdravje pri delu **zagotavljati ustrezne oblike usposabljanja**.

49. člen - Pravice delavcev

(1) Delavec ima **pravico in dolžnost**, da je **seznanjen z varnostnimi** ukrepi in **ukrepi zdravstvenega varstva** ter **usposobljen** za njihovo izvajanje.

(2) Delavec ima **pravico dajati predloge, pripombe in obvestila** o vprašanjih varnosti in zdravja pri delu **delavcem, zadolženim za varnost** in zdravje pri delu po tem zakonu.

52. člen - Pravica odkloniti delo

(1) 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 delo ali če delodajalec ni zagotovil predpisanega zdravstvenega pregleda.

(2) Delavec ima pravico odkloniti delo, **če mu grozi neposredna nevarnost za življenje** ali **zdravje**, ker niso bili izvedeni predpisani varnostni ukrepi, ter zahtevati, da se nevarnost odpravi.

(3) Če delodajalec **ne odpravi nevarnosti**, lahko delavec **zahteva posredovanje inšpekcije** dela ter o **tem obvesti svet delavcev** ali delavskega zaupnika za varnost in zdravje pri delu.

62. člen - Strokovno posvetovalno telo

(1) Minister, pristojen za delo, imenuje strokovno posvetovalno telo **Svet za varnost in zdravje pri delu** (v nadaljnjem besedilu: svet), ki ga sestavljajo zlasti strokovnjaki za varnosti pri delu, medicino dela in socialno varnost ter strokovnjaki iz delodajalskih organizacij **in sindikatov**. Člane sveta iz delodajalskih organizacij in sindikatov imenuje minister na predlog Ekonomsko-socialnega sveta.

(2) Svet obravnava ter **sprejema stališča in priporočila o stanju**, **strategiji in izvajanju enotne politike ter prednostnih nalogah** varnosti in zdravja pri delu.

(Opomba: Določba za zdaj ne predvideva sodelovanja tudi predstavnikov svetov delavcev oziroma njihovih združenj, zaradi česar bi določbo v tem smislu. vsekakor veljalo dopolniti.)

76. člen - Prekrški delodajalca

(1) Z globo **od 2.000 do 40.000 evrov** se kaznuje za prekršek delodajalec, ki (med drugim):
5. v izjavi o varnosti k oceni tveganja **ne predloži zapisnika o posvetovanju z delavci** oziroma z njihovimi predstavniki (peti odstavek 17. člena);
41. ne omogoči delavcem, da **sodelujejo** pri obravnavi o vseh vprašanjih, ki zadevajo zagotavljanje varnega in zdravega dela v skladu s tem zakonom in drugimi predpisi (prvi odstavek 45. člena);
42. se z delavci ali njihovimi predstavniki **ne posvetuje o oceni tveganja** ter **o vsakem ukrepu, ki lahko vpliva na varnost in zdravje pri delu**, o **izbiri strokovnega** delavca, izvajalca medicine dela in delavca za prvo pomoč, delavca oziroma pooblaščene osebe po posebnih predpisih za varstvo pred požarom in evakuacijo, ter o obveščanju delavcev in organizaciji usposabljanja (prvi odstavek 46. člena);
43. **ne posreduje** predstavnikom delavcev in sindikatom, ki so organizirani pri njem, na običajen način **izjave o varnosti z oceno tveganja** in **dokumentacije o nezgodah pri delu**, ki jo delodajalec hrani v skladu s predpisi (drugi odstavek 46. člena);
46. **ne seznani** sveta delavcev ali delavskega zaupnika za varnost in zdravje pri delu ter sindikatov pri delodajalcu **z ugotovitvami, predlogi ali ukrepi nadzornih organov** (četrti odstavek 48. člena);
47. ne zagotavlja **ustreznih oblik usposabljanja** za izvajanje nalog članov sveta delavcev oziroma delavskega zaupnika za varnost in zdravje pri delu (peti odstavek 48. člena).

(2) Z globo od 500 do 4.000 evrov se kaznuje **odgovorna oseba** delodajalca, ki stori prekršek iz prejšnjega odstavka.

Obrazložitev:

Zakon o varnosti in zdravju pri delu (ZVZD-1) daje zelo pomembne pristojnosti svetu delavcev na področju zagotavljanja varnega in zdravega delovnega okolja za delavce. Ena izmed bolj pomembnih pravic sveta delavcev je, da se mora tudi po tem zakonu (17. člen) **delodajalec z njim posvetovati glede vsake ocene tveganja.** Pisna izjava o varnosti, katere sestavni del je pisna ocena tveganja, se mora oblikovati za **vsako delovno mesto** in zajema

glavne vidike ukrepanja, kako zagotavljati varno delovno okolje na vsakem delovnem mestu. To obsega vse, od varovalne opreme pa do oseb, ki so pristojne za nadzor nad tem, ali je posamezno delovno mesto varno. Kar pomeni, da ima svet delavcev temeljit vpogled v vse nevarnosti, ki grozijo delavcem na delovnem mestu. In lahko **že ob nastajanju** analiz in preventivnih ukrepov ter načrtov kako ukrepati ob nezgodi, **predlaga dopolnitve, spremembe in nadgradnjo sistema varnosti za delavce**. Če delodajalec sprejme oceno tveganja brez sveta delavcev (k oceni tveganja mora biti predložen zapisnik o posvetovanju s svetom delavcem), se ga lahko prijavi na inšpekcijo za delo, ki ga lahko **oglobi za ta prekršek** z globo v razponu od 2.000 evrov pa vse do 40.000 evrov. Dodatno pa se lahko oglobi še fizično, odgovorno osebo delodajalca z globo v razponu od 500 do 4.000 evrov.

Naslednja pomembna pristojnost sveta delavcev po ZVZD-1 je, da se mora delodajalec z njim posvetovati **o vsakem nadaljnjem ukrepu, ki lahko vpliva** na varnost in zdravje pri delu na posameznem delovnem mestu (1. odst. 46. člena). Če tega ne stori, je delodajalec lahko **sankcioniran** po 42. točki 76. člena ZVZD-1.

Nadalje se mora delodajalec s svetom delavcem **posvetovati o izbiri vseh oseb**, ki imajo opravka z varnostjo in zdravjem delavcev, in jih delodajalec mora izbrati, da sploh lahko izvaja delovni proces, to so:

- **strokovni delavec za varnost in zdravje** pri delu (delodajalec lahko zaposli nekoga, ki je zadolžen le za to področje, ali pa najame zunanjega izvajalca);
- **izvajalec medicine dela** (to so zdravniki, ki izvajajo zdravniške preglede za delavce in ocenjujejo njihove omejitve oziroma zdravstveno zmožnost za opravljanje njihovega dela);
- **delavci za prvo pomoč;**
- **delavci oziroma pooblaščene osebe po posebnih predpisih za varstvo pred požarom in evakuacijo** (delodajalec običajno pooblasti zunanjega izvajalca, da naredi načrt evakuacije ob požarih oziroma drugih naravnih nesrečah in ustrezno opremi delovno mesto, da je varno pred požarom (gasilni aparati na določenih delih …) – 46. člen).

Pomembno je poudariti, da je lahko delodajalec **sankcioniran**, če se o njihovi izbiri **ne posvetuje** s svetom delavcem (42. točka 74. člena).

Nadalje ima delodajalec dolžnost, da se posvetuje s svetom delavcem o tem, **kako obveščati** delavce o varnosti in zdravju pri delu. Poleg tega se mora delodajalec s svetom delavcem **posvetovati glede usposabljanj,** ki so potrebna, da je delavec usposobljen, da varno opravlja delo na svojem delovnem mestu (46. člen). Če tega ne stori, je lahko sankcioniran po 42. točki 76. člena ZVZD-1.

Najbolj pomembne pravice sveta delavcev za njegovo **t. i. proaktivno oziroma samoiniciativno angažiranje** na obravnavanem področju pa so navedene v 48. členu ZVZD-1. Ta člen določa, da ima svet delavcev **pravico odreagirati** kadarkoli zazna, da varnost in zdravje na določenem delovnem mestu nista ustrezna**.** Če to zazna, ima svet delavcev pravico zahtevati sprejetje ustreznih ukrepov, ki bodo zagotovili varnost delavca. Poleg tega ima pravico **pripraviti predloge**, kako bi na določenem delovnem mestu zmanjšali tveganja za zdravje in varnost delavca. Če delodajalec ne upošteva zahteve sveta delavcev po zaščiti delavca, pa ima po tem členu svet delavcev **pravico zadevo prijaviti inšpekciji za varnost**

in zdravje pri delu. Dodatno ima svet delavcev pravico, da ga delodajalec obvesti[1], kdaj bo inšpektor glede te prijave, **opravljal prijavljen nadzor**. Pri tem nadzoru lahko člani sveta delavcev prisostvujejo in mu podajo svoje videnje kršitve ter mu razložijo, kaj vse so skušali že narediti, da bi se zadeva uredila, pa jih delodajalec ni upošteval. Delodajalec ima nadalje dolžnost, da obvesti svet delavcev, **kaj je inšpektor ugotovil** pri opravljenem nadzoru. Glede te proaktivne vloge sveta delavcev ZVZD-1 dodatno daje možnost, da se delodajalca **sankcionira**, če ne obvesti sveta delavcev o ugotovitvah inšpekcije (nadzornega organa).

Zelo pomembna dolžnost delodajalca po tem členu je tudi ta, da **mora zagotavljati usposabljanje sveta delavcev**, da bo ta lahko ustrezno izpolnjeval svojo nalogo, da zagotavlja delavcem varno in zdravo delovno okolje. Na podlagi 5. odstavka 48. člena ZVZD-1 mora stroške teh izobraževanj pokriti delodajalec. Če delodajalec ne pokrije teh stroškov, ima svet delavcev možnost, da poda prijavo na inšpekcijo, ki ga posledično lahko sankcionira zaradi neizpolnitve te dolžnosti (47. točka 76. člena ZVZD-1).

Zakon o inšpekciji dela (ZID – 1)

2. člen - Pristojnost inšpektorata

1) Inšpektorat opravlja naloge inšpekcijskega nadzora nad izvajanjem zakonov, drugih predpisov, kolektivnih pogodb in splošnih aktov z naslednjih področij, če ni z zakonom drugače določeno:
1. varnosti in zdravja pri delu,
2. delovnih razmerij, minimalne plače, trga dela in zaposlovanja, dela in zaposlovanja tujcev, sodelovanja delavcev pri upravljanju in stavk.

18. člen - Možnost izdaje prepovedne odločbe

Inšpektor **lahko** z odločbo **prepove zavezancu opravljanje dela** delavcev ali delovnega procesa oziroma uporabo sredstev za delo **do odprave nepravilnosti**, če pri inšpekcijskem nadzoru ugotovi:
1. da delodajalec **ni zagotovil brezhibnosti sredstev za delo** in **ustreznega delovnega okolja** in **delovnega procesa**, kakor tudi njihove **sprotne prilagoditve** ob vsaki spremembi v delovnem procesu;
2. da zaradi sredstev za delo, delovnega postopka, delovnega okolja ali nezavarovanega območja **grozi nevarnost za nezgodo delavcev**;
3. da delodajalec delavcev **ni usposobil** za varno in zdravo delo;
4. da mu je zavezanec ali odgovorna oseba zavezanca **onemogočila inšpekcijski pregled**; ...

19. člen – Dolžnost prepovedne odločbe

[1] To je sicer sistemska pomanjkljivost, da svet delavcev ni stranka v inšpekcijskem postopku glede prijave, ki jo sam poda. To sistemsko anomalijo bo potrebno nujno v prihodnosti odpraviti, saj je slaba rešitev, ko mora biti prijavljena stranka (delodajalec) posrednik med prijaviteljem in inšpekcijo. Z enako pomanjkljivostjo se srečujejo tudi sindikati, ko sindikat ne more biti stranka v inšpekcijskem postopku, četudi sindikat poda prijavo.

(1) Inšpektor **z odločbo prepove opravljanje dela** delavcev ali delovnega procesa oziroma uporabo sredstev za delo do odprave nepravilnosti, **če** pri inšpekcijskem nadzoru ugotovi:
1. **neposredno nevarnost** za življenje delavcev; …

Obrazložitev:

Določba 2. člena Zakona o inšpekciji dela (v nadaljevanju ZID-1) jasno določa, da je za inšpekcijski nadzor nad izvajanjem zakonov, drugih predpisov, kolektivnih pogodb in splošnih aktov s področja varnosti in zdravja pri delu pri posameznem delodajalcu **pristojna inšpekcija za delo.**

ZID-1 določa primere (18. člen), ko inšpektor za delo **lahko prepove** opravljanje dela na določenem delovnem mestu, če niso izpolnjene vse varnostne zahteve, ki so predvidene v izjavi o varnosti z oceno tveganja. Kot smo že pojasnili, izjava o varnosti vsebuje vse elemente, ki vplivajo na varnost in zdravje na določenem delovnem mestu. Od zdravstvenih pogojev, ki jih mora izpolnjevati delavec, da lahko opravlja določene delovne naloge, pa do varovalne opreme in varnega delovnega okolja, ki ga, glede na nevarnosti, ki izhajajo iz delovnega mesta, mora zagotoviti delodajalec. Torej, če katera od predvidenih zahtev iz varnostne izjave ni izpolnjena **in je kršitev take teže, da lahko vpliva na varnost in zdravje** pri delu, ima inšpektor možnost, da sprejme tudi tako ostro sankcijo, kot je ta, da se prepove opravljanje dela na delovnem mestu, kjer so zaznane pomanjkljivosti. ZID-1 zato, da se odpravi dvom, kakšne teže mora biti kršitev delodajalca, **taksativno našteje,** v katerih primerih inšpektor za delo lahko uporabi ta ukrep. In sicer, če ugotovi da:

1. delodajalec **ni zagotovil brezhibnosti sredstev za delo** in **ustreznega delovnega okolja** in **delovnega procesa**, kakor tudi njihove **sprotne prilagoditve** ob vsaki spremembi v delovnem procesu;
2. zaradi sredstev za delo, delovnega postopka, delovnega okolja ali nezavarovanega območja **grozi nevarnost za nezgodo delavcev**;
3. delodajalec delavcev **ni usposobil** za varno in zdravo delo;
4. mu je zavezanec ali odgovorna oseba zavezanca **onemogočila inšpekcijski pregled**;

V 19. členu ZID-1 pa je navedena dolžnost inšpektorja za delo, da prepove opravljanja dela delavcev ali delovnega procesa, če ugotovi **neposredno nevarnost za življenje delavcev.**

Kazenski zakonik Republike Slovenije (KZ-1)

200. člen - Kršitev pravic do sodelovanja pri upravljanju

(1) Kdor s **kršitvijo predpisov ali splošnih aktov prepreči ali onemogoči** delavcem **uresničevanje pravic do sodelovanja** pri upravljanju ali te pravice **zlorabi** ali **ovira njihovo** uresničevanje, se kaznuje z denarno kaznijo ali zaporom do enega leta.

201. člen - Ogrožanje varnosti pri delu

(1) Kdor v rudniku, tovarni, na gradbišču ali kakšnem **drugem delovnem kraju** uniči, poškoduje ali odstrani varnostne naprave in tako **povzroči nevarnost za življenje** ljudi, se kaznuje z zaporom do treh let.

(2) **Oseba, ki je odgovorna za varnost in zdravje** pri delu v rudnikih, tovarnah, delavnicah, na gradbiščih ali drugih **delovnih krajih** in **ne postavi varnostnih naprav ali ne skrbi za njihovo brezhibnost ali ne poskrbi za njihovo delovanje**, kadar je potrebno, ali sicer **ne ravna po predpisih ali tehničnih pravilih** o varnostnih ukrepih in tako **povzroči nevarnost za življenje** ljudi, se **kaznuje z zaporom do dveh let.**

(3) Če je dejanje iz prvega ali drugega odstavka tega člena storjeno iz **malomarnosti**, se storilec kaznuje z zaporom do enega leta.

(4) Če ima dejanje iz prvega, drugega ali tretjega odstavka tega člena za posledico **hudo telesno poškodbo** ene ali več oseb, se storilec za dejanje iz prvega ali drugega odstavka tega člena kaznuje z zaporom do petih let, za dejanje iz tretjega odstavka pa z zaporom do treh let.

(5) Če ima dejanje iz prvega, drugega ali tretjega odstavka tega člena za **posledico smrt ene** ali več oseb, se storilec za dejanje iz prvega ali drugega odstavka kaznuje z zaporom od enega do dvanajstih let, za dejanje iz tretjega odstavka pa z zaporom od enega do osmih let.

Obrazložitev:

V 200. členu Kazenskega zakonika (v nadaljevanju KZ-1) je navedeno kaznivo dejanje *kršitve pravic do sodelovanja pri upravljanju* (določenih v predpisih ali splošnih aktih), ki v danem primeru pride v poštev tudi, ko delodajalec **ovira ali celo prepreči delovanje sveta delavcev na področju VZD** v skladu s svojimi pristojnostmi, ki jih ima po omenjenih aktih[2]. Kazenski pregon za to kaznivo dejanje zastara v šestih letih. Za kaznivo dejanje po prvem in drugem odstavku se lahko izreče **denarna kazen ali zapor od enega meseca do enega leta**, mogoča pa sta pogojna obsodba in sodni opomin. Sodišče lahko storilcu izreče tudi **varnostni ukrep prepovedi opravljanja poklica** po 71. členu.[3]

Morda ob tem zgolj mimogrede: Tudi na splošno sta varnost in zdravje pri delu **kazenskopravno močno zavarovani dobrini**, kar vsekakor kaže na njun velik družbeni pomen, s tem pa posredno tudi na poseben pomen resnično učinkovitega delovanja svetov delavcev na tem področju. In sicer skozi določbo **201. člen KZ-1 - ogrožanje varnosti pri delu**. Ta namreč za določena ravnanja ali opustitve, ki pomenijo kršitev potrebnih varnostnih ukrepov in ogrožanje življenja in zdravja ljudi, **predvideva kar precej hude kazni**. Konkretno:

[2] Izvršitveno dejanje po prvem odstavku tega člena se nanaša na ustavno in zakonsko določene pravice do sodelovanja pri upravljanju, ki jih storilec krši na tri načine, pri čemer je za obstoj kaznivega dejanja potrebno, da pri tem krši predpise ali splošne akte. Prva oblika je v **preprečitvi ali onemogočanju** delavcem, da bi svoje pravice pri soodločanju uresničili. To pomeni, da storilec postopek odločanja izpelje tako, da delavce **pri tem izloči ali pa jim npr. celo fizično onemogoči** prisostvovanje na seji, na kateri bi morali sodelovati. Pravice delavcev do soodločanja storilec **lahko zlorabi** s tem, da jih **uporabi v svoj namen oziroma jih zapelje k odločitvi**, ne da bi vedeli za pravo vsebino odločitve. Oviranje uresničevanja pravic je lahko v različnih oblikah, npr. z **dovolitvijo soodločanja le določenim osebam** ali z **zavlačevanjem postopkov** in podobno. (Kazenski zakonik s komentarjem – 2017)

[3] Vir: KAZENSKI ZAKONIK 2017 - posebni del s komentarjem, sodno prakso in literaturo (dr. M. Deisenger,)

V 1. odstavku ta člen določa, da se lahko z zaporom do 2 let (do 5 let pa če to dejanje rezultira v hudi telesni poškodbi) kaznuje tisti, ki na delovnem **mestu poškoduje, odstrani ali uniči varnostne naprave** in hkrati **povzroči nevarnost** za življenje ljudi. V tem primeru je kazniv tudi poskus povzročitve tega kaznivega dejanja.

Nadalje, **2. odstavek** istega **člena sankcionira delodajalca** (prvi odstavek sankcionira dejanje kogarkoli, ki z vmešavanjem v varnostno opremo povzroči nevarnost za delavce in ostale, ki se lahko znajdejo na delovnem mestu), ki ne zagotovi ustrezne **varnostne opreme in naprav** na delovnih mestih oziroma če **krši katerikoli predpis, ki se nanaša na zagotavljanju varnosti** in zdravja na delovnem mestu. To kaznivo dejanje je pravo opustitveno kaznivo dejanje. Dodaten pogoj za izpolnitev elementov tega kaznivega dejanja je, da je **hkrati ogroženo življenje ljudi.** Šteje se, da so varno delovno okolje in varne delovne razmere zagotovljene, če delavec **ob normalni pazljivosti** ter povprečni strokovni in delovni sposobnosti lahko opravlja svoje delo, ne da bi pri tem prišlo do telesnih poškodb ali zdravstvenih okvar.

Odgovorna oseba delodajalca (direktor) je izvzet iz odgovornosti v kolikor je pooblastil osebo, da zagotavlja varno delovno okolje, pa ga ta oseba ni opozorila o pretečih nevarnostih. Če pa ga je ta oseba opozorila, da je potrebno ukrepati, da se zagotovi ustrezen nivo varnosti in direktor ne odreagira, pa je seveda v tem primeru odgovoren direktor. Odgovorna je lahko tudi pravna oseba.[4] Za naklepno dejanje odgovorni osebi grozi zapor do 2 let, v kolikor pa se lahko odgovorni osebi pripiše le velika malomarnost, pa odgovorni osebi grozi zapor do 1. leta.

V kolikor pride do smrti, zaradi naklepnega ravnanja oseb iz 1 in 2 odstavka tega člena, pa povzročiteljem tega kaznivega dejanja grozi zapor od 1 do 12 let. Če pa se krivcu lahko pripiše »le« velika malomarnost pa odgovorni osebi grozi zapor od 1 do 8 let.

Kazenski pregon za kaznivo dejanje po prvem, drugem in četrtem odstavku **zastara v** desetih, za kaznivo dejanje po tretjem odstavku v šestih in za kaznivo dejanje po petem v zvezi s tretjim odstavkom v dvajsetih letih, po petem v zvezi s prvim ali drugim odstavkom pa v tridesetih letih[5].

[4] KAZENSKI ZAKONIK 2017 - posebni del s komentarjem, sodno prakso in literaturo (dr. M. Deisenger).

[5] Kazen za kaznivo dejanje po prvem odstavku je zapor od enega meseca do treh let, z omilitvijo denarna kazen, možna je pogojna obsodba. Po drugem odstavku se lahko izreče zapor od enega do dveh let, z omilitvijo denarna kazen, možna je pogojna obsodba. Po tretjem odstavku se lahko izreče zapor od enega meseca do enega leta, z omilitvijo denarna kazen, možna sta pogojna obsodba in sodni opomin. Za kaznivo dejanje po četrtem odstavku v zvezi s prvim ali drugim odstavkom se lahko izreče zapor od enega meseca do petih let, z omilitvijo denarna kazen, v zvezi s tretjim odstavkom zapor od enega meseca do treh let, z omilitvijo denarna kazen, v obeh primerih pa je možna pogojna obsodba. Za kaznivo dejanje po petem v zvezi s prvim ali drugim odstavkom se lahko izreče zapor od enega do dvanajstih let, z omilitvijo do treh mesecev, v zvezi s tretjim odstavkom pa zapor od enega do osmih let, z omilitvijo do treh mesecev, v obeh primerih pa je mogoča pogojna obsodba. Sodišče lahko storilcu izreče tudi varnostni ukrep prepovedi opravljanja poklica po 71. členu. V primerih priznanj krivde in sporazumov o krivdi (drugi odstavek 51. člena in peti odstavek 68. člena) se lahko z omilitvijo izreče za kaznivo dejanje po petem odstavku do enega meseca zapora. Za kazniva dejanja po prvem, drugem, četrtem v zvezi s tretjim odstavkom se lahko izreče sodni opomin.

II.

POTREBA PO »DODATNI« NORMATIVNI OKREPITVI PARTICIPACIJSKEGA POLOŽAJA IN PRAVIC DELAVSKIH PREDSTAVNIKOV NA PODROČJU VARNOSTI IN ZDRAVJA PRI DELU

Nujnost temeljite rekonstrukcije veljavnega modela VZD

Zlasti pandemija covida-19 je dodobra razgalila številne doslej prikrite anomalije v aktualnem družbenoekonomskem sistemu, med katere sodi tudi sedanja zakonska zasnova modela varnosti in zdravja pri delu (v nadaljevanju: VZD), v katerem imajo zdaj, paradoksalno, ***v bistvu še najmanj besede prav tisti, za varnost in zdravje katerih pravzaprav gre, to so delavci.*** *Zakon jim namreč glede tega priznava zgolj pravico biti* ***»nezavezujoče konzultirani«(!?)****, kar je seveda izven sleherne zdravorazumske logike in sistemsko absolutno nesprejemljivo.*

Ključna sistemska značilnost veljavnega modela VZD

Sedanji model žal še vedno v celoti temelji na principih klasičnega »mezdnega« produkcijskega odnosa med nosilci kapitala in dela (delodajalci in delojemalci), za katerega je značilna **absolutna »odločevalska oblast« prvih nad drugimi v delovnih procesih**. A vsaj, ko gre za odločanje o ključnih vprašanjih zagotavljanja varnosti življenj in zdravja delavcev, je takšna sistemska nadrejenost delodajalcev nedopustna in terja rekonstrukcijo temeljnih teoretičnih izhodišč v smeri **nujnega odločevalskega opolnomočenja delavcev in njihovih izvoljenih predstavnikov (svetov delavcev oziroma delavskih zaupnikov za varnost in zdravje pri delu)**. Nihče, ne država, zlasti pa ne njihovi delodajalci, jim namreč na nobeni - ne filozofski in ne ustavnopravni - podlagi ne more odrekati »naravne« pravice do (najmanj enakopravnega) **soodločanja** o vprašanjih lastne varnosti pri delu ter si uzurpirati pravice o teh vprašanjih enostransko odločati v njihovem imenu in namesto njih. Se pravi, jih pokroviteljsko obravnavati zgolj kot nekakšen objekt, ne pa kot osrednji subjekt sistema VZD.

Prav to pa je žal značilnost sedanjega modela VZD kot ga urejata Zakon o varnosti in zdravju pri delu (ZVZD-1)[6] in Zakon o sodelovanju delavcev pri upravljanju (ZSDU).[7] Ta je bila v Sloveniji posredno uzakonjena z novelo ZSDU-A[8] iz leta 2001, ki je izvoljenim delavskim predstavnikom **odvzela dotedanjo pravico do enakopravnega soodločanja s soglasjem o**

[6] Ur. l. RS, št. 43/11
[7] Ur. l. RS, št. 42/07 – UPB in nasl.
[8] Ur. l. RS, št. 56/01.

vseh pomembnejših vprašanjih s področja VZD in jim namesto tega priznala le pravico do skupnega posvetovanja.[9] Kasneje pa jo je prevzel tudi ZVZD-1 iz leta 2011. In to kljub dejstvu, da je (bilo) tudi soodločanje svetov delavcev s soglasjem o teh vprašanjih povsem v skladu z *»Okvirno direktivo EU« o varnosti in zdravju pri delu*. Ta namreč glede sodelovanja delavcev oziroma njihovih zastopnikov pri sprejemanju varnostnih ukrepov in drugih pomembnejših odločitev s tega področja v 2. odstavku 11. člena[10] izrecno dopušča **dva alternativna načina tega sodelovanja**, in sicer:

- bodisi *»uravnoteženo sodelovanje«* (tj. enakopravno soodločanje, op. p.) v skladu z nacionalno zakonodajo ali prakso,
- bodisi, da se delodajalec z njimi *»vnaprej in pravočasno posvetuje«*.

Zato ni jasno, čemu je oziroma naj bi ta zakonska sprememba pravzaprav sploh služila.

Njeno bistvo pa je v tem, da - pod krinko na prvi pogled povsem neoporečnega načela o izključni odgovornosti delodajalcev za zagotavljanje varnega in zdravega delovnega okolja za »njihove« delavce - na delodajalce hkrati prenaša tudi **izključno pravico odločanja o teh vprašanjih**. V njihovo izključno pristojnost (znotraj sicer zelo širokega polja odločevalske avtonomije, ki jim jo dopuščajo veljavni predpisi) namreč prepušča tako sprejetje t. i. izjave o varnosti z oceno tveganja kot osrednjega avtonomnega pravnega akta, kakor tudi samostojno odločanje o vseh drugih ključnih vprašanjih s tega področja. Ob tem pa delavce, kot že rečeno, v tem pogledu postavlja zgolj v vlogo upravičencev do - za delodajalca sicer **načeloma povsem nezavezujočega - predhodnega posvetovanja[11] in zavezancev za izvajanje tovrstnih »varnostnih direktiv« delodajalca kot svojih »delovnih obveznosti«**.

Na samo vsebino in dejansko kakovost varnostnih ukrepov, ki jim jih na ta način »predpiše« njihov delodajalec, pa naj bodo ti morda še tako pomanjkljivi in neučinkoviti (kar je kajpak pod temi pogoji v praksi žal zelo pogost pojav!), torej delavci formalno nimajo **nobenega odločujočega vpliva**. Ali povedano drugače, glede dejanskega nivoja svoje varnosti pri delu v konkretnih delovnih procesih so - razen v delu, ki ga lahko s svojimi predpisi neposredno ureja in nadzoruje država, in ki je, kot bo podrobneje pojasnjeno v nadaljevanju, v resnici bistveno ožji kot se morda zdi na prvi pogled - v celoti prepuščeni dobri volji svojih delodajalcev. Kar je seveda poponoma nevzdržno.

Negativne praktične posledice

Tak model VZD seveda v praksi - že zaradi objektivnega konflikta med vitalnimi interesi delavcev po čim višji delovni varnosti na eni in kratkoročnimi ekonomskimi interesi delodajalcev po stroškovni optimizaciji poslovanja na drugi strani - skorajda **ne more delovati drugače kot podoptimalno, v skrajnih primerih pa lahko celo izrazito**

[9] Novelirana določba prvega odstavka 91. člena veljavnega ZSDU se tako zdaj glasi: *»Delodajalec mora pred sprejemom obveščati svet delavcev in zahtevati skupno posvetovanje glede statusnih in kadrovskih vprašanj družbe ter glede vprašanj varnosti in zdravja delavcev pri delu.«*

[10] Delavci ali njihovi zastopniki s posebno odgovornostjo za varnost in zdravje delavcev uravnoteženo sodelujejo v skladu z nacionalno zakonodajo ali prakso ali pa se delodajalec z njimi vnaprej in pravočasno posvetuje o: (a) vsakem ukrepu, ki bi lahko znatno vplival na varnost in zdravje; (b) imenovanju delavcev iz členov 7(1) in 8(2) ter ukrepih iz člena 7(1); c) obvestilih iz členov 9(1) in 10; (d) vključitvi, kjer ustreza, pristojnih služb ali oseb zunaj podjetja in/ali obrata iz člena 7(3); (e) načrtovanju in organizaciji usposabljanja iz člena 12.

[11] Skladno z določbo 92. člena ZSDU si je delodajalec v okviru skupnega posvetovanja sicer načeloma dolžan prizadevati za uskladitev stališč z delavskimi predstavniki, vendar pa v končni fazi odločitev sprejme povsem po svoji presoji.

deviantno. Kar pomeni, da je lahko močno vprašljiva tudi njegova skladnost z Ustavo RS, ki v svojem 34. členu vsakomur zagotavlja pravico do varnosti. In to seveda ne kakršnekoli varnosti, temveč varnosti, ki je v danih okoliščinah objektivno »optimalna«, se pravi takšna, da bodisi povsem odpravlja bodisi vsaj zmanjšuje na minimum vsa možna nesprejemljiva varnostna tveganja.

Delavci kot šibkejša stranka delovnega razmerja so namreč lahko v takšnem sistemu VZD prisiljeni, pod grožnjo izgube eksistenčne zaposlitve, delati tudi v nesprejemljivih varnostnih pogojih, kar se je še posebej nazorno pokazalo ravno med pandemijo covid-19.[12] Tedaj se je razgalila tudi **precejšnja nemoč inšpekcije dela**, ki izven veljavnih »predpisov« (teh pa niti ni bilo, ampak smo imeli v tem pogledu vseskozi opravka zgolj z nezavezujočimi priporočili NIJZ) sploh ne more učinkovito ukrepati.

Po veljavni zakonodaji je namreč ta pristojna nadzorovati le izvajanje **»predpisanih«** ukrepov in postopkov, se pravi, tistih ukrepov in postopkov, ki so izrecno določeni z veljavnimi heteronomnimi in avtonomnimi pravnimi akti (tj. zakoni, pravilniki in drugimi predpisi ter kolektivnimi pogodbami in splošnimi akti delodajalcev).[13] Ne pa tudi tistih, ki bi bili za višji nivo varnosti sicer **»priporočljivi«**, a jih veljavni predpisi (še) ne zahtevajo.[14] In sprejetja le-teh, čeprav bi sodili v »optimalno« kakovostne izjave o varnosti z oceno tveganja, delodajalcem tudi ne more kar arbitrarno zavezujoče naložiti ter s tem prispevati k dvigu dejanske kakovosti VZD.

Skratka, glede zagotavljanja dejanske »kakovosti« izjav o varnosti z ocenami tveganja z vidika njihove optimizacije je **inšpekcija dela objektivno močno omejena**. Povsem nerealno pa bi bilo od nje pričakovati, da bo kot zunanja nadzorna institucija lahko presojala tudi dejansko objektivnost ter celovitost ocen tveganja in na tej podlagi določenih varnostnih ukrepov za vsako konkretno delovno mesto pri posameznem delodajalcu. Tega so v resnici sposobni - seveda ob ustrezni podpori stroke - izključno samo delavci, ki delajo na konkretnih delovnih mestih in ki edini tudi do potankosti poznajo konkreten delovni proces.

Huda zabloda je torej slepiti se z iluzijo, da lahko vlogo delavcev pri načrtovanju in izvajanju učinkovitega sistema VZD **nadomesti kar država s predpisi in inšpekcijskim nadzorom**.

Široka odločevalska avtonomija na ravni delodajalcev

Tako zasnovan sistem VZD bi lahko učinkovito deloval le pod pogojem, da bi država res lahko neposredno in »vseobsežno«, to je do vseh potankosti uredila prav vse možne vidike te izjemno kompleksne problematike za vse najrazličnejše delovne procese, kar pa je **objektivno neuresničljivo**. Država lahko v najboljšem primeru na ta način določi izključno le nekaj najbolj splošnih zapovedi, pravil in smernic za delovanje tega sistema, v podrobnosti pa uredi

[12] Zlasti še v njenem prvem valu, ko številni delodajalci še niso bili niti približno sposobni v praksi izvajati niti najosnovnejših strokovnih varnostnih priporočil za preprečevanje okužb (čeprav so bila celo tudi ta takrat še zelo pomanjkljiva), a so kljub temu vztrajali pri »nemotenem« izvajanju svojih delovnih procesov.

[13] Formalne meje ukrepanju inšpekcije dela postavlja Zakon o inšpekciji dela (ZID-1, Ur. l. RS, št. 19/14 in nasl.), ki v prvem odstavku 16. člena določa: *»(1) Po opravljenem inšpekcijskem nadzoru ima inšpektor pravico in dolžnost z odločbo zavezancu odrediti, da z dejanjem, opustitvijo dejanja oziroma z aktom, v roku, ki ga določi inšpektor, zagotovi izvajanje zakonov, drugih predpisov, kolektivnih pogodb ter splošnih aktov iz svoje pristojnosti.«*

[14] Povsem enako velja tudi glede pravice delavcev po 52. členu ZVZD-1 do odklonitve opravljanja dela (brez negativnih delovnopravnih posledic zase), ki je strogo omejena le na primere morebitno neuresničevanje (že) »predpisanih« varnostnih ukrepov s strani delodajalca.

zgolj nekaj resnično najbolj kritičnih segmentov tega področja (in še to bolj ali manj le na ožjem področju zagotavljanja t. i. fizične varnosti, ne pa tudi na področju - sicer čedalje bolj aktualne in problematične - »psihosocialne« varnosti), medtem ko je vse ostalo objektivno lahko le predmet **avtonomnega** urejanja in odločanja pristojnih odločevalcev znotraj posameznih delovnih sredin.

Stopnja avtonomije odločanja pri konkretni regulaciji področja VZD na tej ravni je torej v vsakem primeru **zelo visoka** in lahko sega:

1. od praktično popolne avtonomije v primerih, ko nekatera ožja področja VZD oziroma posamezni vidiki možnih tveganj s heteronomnimi predpisi sploh niso posebej in konkretneje urejeni,[15] ampak so določeni zgolj načelno, tj. v obliki postavljenih »zahtev« delodajalcem po njihovi ureditvi, medtem ko so konkretni ukrepi v celoti prepuščeni ureditvi v avtonomnih pravnih aktih pri posameznih delodajalcih, pri čemer po ZVZD-1 sodijo sem tudi tako pomembna in zahtevna področja VZD, kot so:
   - načrti promocije zdravja (6. člen),
   - načrtovanje dela ob upoštevanju duševnih in telesnih zmožnosti delavcev, ki zmanjšuje tveganja zaradi delovnih obremenitev (7. člen),
   - organizacijski ukrepi za »humanizacijo dela«, tj. za odpravljanje monotonega dela ter pogojev z vsiljenim ritmom dela in ostalih zdravju škodljivih okoliščin (9. člen),
   - ukrepi za preprečevanje, odpravljanje in obvladovanje raznih oblik psihosocialnih tveganj (24. člen) itd.,

   in ki zajemajo izjemno širok krog potrebnih izvirnih, bolj ali manj inovativnih rešitev in ukrepov z vključevanjem različnih strok;[16]

2. prek sicer omejene, a še vedno visoke avtonomije v primerih, ko osnovne varnostne zahteve, cilje, postopke ter »minimalne« standarde in možne (običajno zgolj eksemplifikativno, ne taksativno naštete) ukrepe za določena ožja področja oziroma posamezne vidike VZD neposredno in na prisilen način urejajo že heteronomni predpisi države, vendar pa ti praviloma postavljajo le določene osnovne okvire, znotraj katerih pa je potrebno pri implementaciji na ravni posameznega delodajalca opraviti še veliko presoj in sprejeti veliko raznih odločitev o konkretnih varnostnih ukrepih, prilagojenih specifikam in konkretnih delovnih procesov v konkretnih okoliščinah;

3. do morebitnega prostovoljnega upoštevanja tudi najrazličnejših nezavezujočih dopolnilnih priporočil stroke (smernic, napotkov, navodil, dobrih praks itd.) glede implementacije posameznih predpisov, ki vsekakor ustvarjajo pomembne dodatne možnosti za avtonomno ustvarjanje »nadstandardne« ravni VZD.[17]

---

[15] Tipičen primer tega je, denimo, že omenjeno področje varstva pred okužbami s koronavirusom na delovnem mestu, ki v trenutku izbruha epidemije v tem pogledu ni bilo »pokrito« ne s predpisi države in ne z izjavami o varnosti na ravni delodajalcev. In takšnih področij je brez dvoma še ogromno, kajti vsega, kar tako ali drugače sodi na področje VZD, objektivno ne bo mogoče nikoli vnaprej predvideti in v celoti urediti s prisilnimi predpisi države.

[16] Nobeno od teh področij VZD namreč ni urejeno s predpisi, ki se tudi sicer v glavnem omejujejo le na ožje področje t. i. fizične varnostim medtem ko - čedalje bolj pomembno - področje t. i. psihosocialne varnosti ostaja v tem smislu praktično v celoti »nepokrito«. Kar je po svoje tudi razumljivo, kajti pretežna večina priporočljivih ukrepov za zmanjševanje tovrstnih tveganj ni zgolj »tehnične« narave, ampak gre največkrat za ukrepe s področja t. i. mehkih dejavnikov proizvodnje (organizacija proizvodnje, medsebojni odnosi, metode internega komuniciranja, itd.).

[17] Nekateri od teh predpisov namreč že sami napotujejo na možnost uporabe tudi raznih nezavezujočih smernic in priporočil stroke, katerih upoštevanje lahko zagotovi (naj)višji nivo kakovosti sprejetih ukrepov pri implementaciji konkretnega predpisa v prakso. Tako, denimo, Pravilnik o varovanju delavcev pred tveganji

Skratka, kljub dejstvu, da sicer obstaja na desetine specialnih zakonskih in podzakonskih aktov, ki urejajo posamezne ožje segmente VZD,[18] je **zgrešena predpostavka**, da naj bi bilo vse bistveno za zagotavljanje varnega delovnega okolja že vnaprej predpisano, in da naj bi zato urejanje te problematike na ravni posameznih delodajalcev pravzaprav pomenilo v glavnem samo še nekakšno »tehnično izvajanje« veljavnih predpisov, ki pa kot tako ne opravičuje potrebe po »soodločanju« delavcev in njihovih predstavnikov. V resnici je tu **ogromen manevrski prostor za avtonomno odločanje** in samostojno kreiranje možnih postopkov in ukrepov za zmanjševanje varnostnih tveganj.

Polje avtonomnega odločanja, s katerim je neposredno določen tudi konkreten obseg in kakovost ukrepov VZD pri posameznem delodajalcu, je torej v resnici izjemno široko in se - zlasti s pojavom t. i. psihosocialnih tveganj - celo še naprej močno širi. Zato nikakor ni obrobno vprašanje: **kdo so torej »pristojni odločevalci«,** delodajalci sami ali delodajalci in delavci ter njihovi predstavniki »skupaj in enakopravno«. Ravno nasprotno: to vprašanje je za vpeljavo resnično učinkovitega modela VZD ključnega pomena.

Jedro problema »pristojnosti« za odločanje o vprašanjih VZD

Jedro problema, na katerega opozarjamo, se torej skriva predvsem v **razumevanju pojma *odgovornost* za zagotavljanje varnega in zdravega delovnega okolja**, iz katerega potem izhaja tudi razumevanje odločevalskih pristojnosti na tem področju. Ta pojem namreč obsega najmanj štiri različne sklope pravic in dolžnosti z različnimi nosilci, in sicer:

- pravico in dolžnost ocenjevanja tveganj ter kreiranja in sprejemanja potrebnih varnostnih ukrepov na tej osnovi,
- dolžnost financiranja in organizacije izvedbe teh ukrepov,
- dolžnost doslednega uresničevanja ukrepov ter
- pravico in dolžnost izvajanja ustreznega - internega in eksternega - nadzora.

Od tega je seveda lahko **le financiranje in organizacija izvedbe sprejetih varnostnih ukrepov samoumevna »izključna« odgovornost delodajalca**. Ta namreč logično izhaja iz dejstva, da je izključno on sam sicer tudi upravičenec do celotnega poslovnega rezultata svojega »podjetja«. Pri vsem ostalem pa bi - če pustimo ob strani vlogo države - morali biti enakopravno soudeleženi tudi delavci, za katerih varnost gre. Pri tezi, da so delodajalci kot financerji tudi edini upravičeni določati potrebne varnostne ukrepe. gre za hudo poenostavitev in pretirano vulgarno interpretacijo uvodoma navedenega načela njihove odgovornosti za zagotavljanje varnega in zdravega delovnega okolja.

Življenja in zdravje delavcev niso tržno blago

Teoretična podstat te poenostavljene teze pa je jasna in že v osnovi tudi sila sporna. Po (neo)klasični ekonomski teoriji kapitalizma je namreč delo oziroma »delovna sila« kot produkcijski faktor obravnavana kot navadno tržno blago, ki ima med drugim tudi svojo

---

zaradi izpostavljenosti kemičnim snovem pri delu v svojem 13.a členu v zvezi z implementacijo lastnih določil izrecno napotuje na možnost uporabe *Praktičnih nezavezujočih smernic Evropske komisije* za to področje.

[18] Na spletni strani Ministrstva za delo (https://www.gov.si/drzavni-organi/ministrstva/ministrstvo-za-delo-druzino-socialne-zadeve-in-enake-moznosti/zakonodaja/), denimo, najdemo prek štirideset različnih nacionalnih predpisov (zakonov, uredb in pravilnikov) s tega področja, ki jih je treba upoštevati pri pripravi izjav o varnosti z oceno tveganja. Pretežna večina se, kot rečeno, nanaša izključno le na »fizično« varnost. In še ti večinoma določajo le »*minimalne*« in ne »optimalne« zahteve glede preprečevanja tveganj in ukrepe zanje

matematično določljivo mejno produktivnost. Če in ko jo torej delavec s sklenitvijo pogodbe o zaposlitvi za mezdo/plačo kot njeno tržno ceno »proda« (ali pa, kot sicer napačno uči ta teorija, »da v najem«[19]) delodajalcu, z njo v času trajanja delovnega razmerja ne razpolaga več sam, ampak odločanje o načinu njene uporabe v produkcijskem procesu **v celoti preide na delodajalca**, ki organizira in vodi ta proces v skladu s svojimi lastnimi ekonomskimi interesi. Iz tega naj bi logično izhajala tudi absolutna delovnopravna, tj. direktivna in disciplinska oblast delodajalca nad delavci, kakršno določa tudi veljavna delovna zakonodaja.[20] In ta popolna odvisnost delavcev od delodajalca naj bi se - ker so varnostni ukrepi pač integralna sestavina organizacije delovnega procesa - (zgolj na videz logično) **samodejno raztezala tudi na področje odločanja o varnostnih pogojih njihovega dela**.

Možnost trgovanja z delom oziroma »delovno silo« ljudi je seveda že *a priori* popolnoma nesprejemljiv teoretični konstrukt in absolutno nedopustna filozofska podlaga za urejanje sodobnih delovnih in drugih družbenoekonomskih razmerij med lastniki dela in kapitala kot dveh povsem enakovrednih produkcijskih faktorjev. Delo je namreč objektivno neločljivo od človeka, ki ga opravlja, zaradi česar je bilo že s Filadelfijsko deklaracijo MOD iz leta 1944 tudi izrecno prepovedano obravnavati ga kot (tržno) blago.[21] Kajti če prodaš delo, v bistvu podaš človeka, kar pomeni, da »odvisno« delo samodejno ustvarja tudi **odvisen in podrejen pravni položaj njegovih nosilcev**. Ekonomska in pravna teorija bi morali zato ta, t. i. tržni oziroma klasični mezdni koncept delovnih razmerij vsekakor že zdavnaj opustiti[22] in ga nadomestiti s **sodobnim konceptom ekonomske demokracije** kot (sicer v osnovi še vedno povsem tržne in zasebnolastniške) alternative družbenoekonomskega sistema, temelječega na t. i. partnerski koncepciji kapitalističnega podjetja in delovnega razmerja, ki predpostavlja popolno ekonomsko ter korporacijsko- in delovnopravno enakopravnost lastnikov obeh omenjenih temeljnih produkcijskih faktorjev. Kajti za kakršnokoli njihovo medsebojno ekonomsko in odločevalsko nad- oziroma podrejenost v procesih skupnega ustvarjanja produkta resnično ni najti prav nobene smiselne teoretične podlage.

Vendar pa namen tega razmisleka o problematiki VZD ni polemizirati s to arhaično ekonomsko in pravno teorijo kapitalizma. Namen zgoraj povedanega je zgolj opozoriti, da je - četudi jo eventualno sprejmemo kot dopustno teoretično podlago za aktualni sistem »upravljanja delovne sile« v delovnem razmerju - v vsakem primeru **popolnoma neuporabna kot morebitna hkratna teoretična podlaga tudi za veljavni sistem »upravljanja VZD«**. Kajti »delovna sila« in »življenja ter zdravje« delavcev sta dve popolnoma različni dobrini, pri čemer ta druga kajpak (celo v klasičnem mezdnem kapitalizmu!) v nobenem primeru ne more veljati kot tržno blago, ki bi ga bilo mogoče s pogodbo o zaposlitvi prodati (ali pa, kar je v bistvu popolnoma vseeno, dati v najem!) v »odvisno« delovno razmerje. Odločanja o ključnih vprašanjih varnosti življenja in zdravja pri delu, ki je seveda vitalni interes in

[19] Nečesa, kar se, tako kot delovna sila, v produkcijskem procesu ekonomsko porablja, vgrajuje v produkt in prodaja naprej, namreč niti teoretično ni mogoče dati zgolj v najem, ampak gre tudi pravno gledano v bistvu za povsem običajno kupoprodajo. Ta je sicer res delno korigirana in »omiljena« z normami sodobnega delovnega prava o varstvu osebnostnih pravic in dostojanstva delavcev kot nosilcev delovne sile, a samega ekonomskega in pravnega bistva t. i. tržnega/mezdnega delovnega razmerja to v ničemer ne spreminja.

[20] Definicija delovnega razmerja po prvem odstavku 4. člena ZDR-1 se glasi: *»(1) Delovno razmerje je razmerje med delavcem in delodajalcem, v katerem se delavec prostovoljno vključi v organiziran delovni proces delodajalca in v njem za plačilo, osebno in nepretrgano opravlja delo po navodilih in pod nadzorom delodajalca.«*

[21] Točka I/a Filadelfijske deklaracije se glasi: delo ni blago (ang. *labour is not a commodity).*

[22] Tako imenovani »trg dela/delovne sile«, je - glede na to, da menjava na njem definitivno ni ne svobodna in ne ekvivalentna (mezda/plača namreč tudi teoretično predstavlja zgolj tržno protivrednost inputa, ne pa tudi dejanskega outputa dela!) - v resnici tipičen kvazitrg in kot tak seveda popoln sistemski tujek v »pravem« tržnem gospodarstvu. Za današnje čase pa brez dvoma tudi že popoln sistemski anahronizem.

neodtujljiva pravica delavcev, pravno gledano potemtakem **že po elementarni pravni logiki ni mogoče sistemsko prenesti v (izključno) pristojnost delodajalca,** tako kot to po omenjeni teoriji velja glede odločanja o uporabi »delovne sile« same po sebi. Ni takšne teorije, ki bi to lahko smiselno opravičevala.

Odločanje o vsebini, obsegu in načinu opravljanja dela oziroma o uporabi »delovne sile« v delovnem procesu ter odločanje o »varnostnih pogojih« tega dela sta torej dve povsem različni področji organizacijskega odločanja, pri čemer je oziroma bi moral biti tudi pravni položaj delavcev v enem in drugem primeru bistveno različen. V prvem primeru so, kot že rečeno, odločevalsko v celoti podrejeni delodajalcu, v drugem pa za kakršnokoli odstopanje od civilnopravnega načela popolne enakopravnosti obeh pogodbenih strank pri urejanju medsebojnih razmerij v zvezi z opravljanjem dela, ki je predmet pogodbe o zaposlitvi, ni najti popolnoma nobenega teoretično utemeljenega razloga. Edini sprejemljiv princip odločanja o ključnih vprašanjih VZD je torej **povsem enakopravno soodločanje delodajalca in delavcev.**

Delavcem nujno vrniti zakonsko pravico do »soodločanja s soglasjem«

Zagotovljena »optimalna« (torej ne kakršnakoli, ampak v danih objektivnih okoliščinah resnično maksimalno možna!) varnost življenja in zdravja pri delu je **neodtujljiva ustavna pravica delavcev**. Izključno oni sami pa so tisti, ki lahko v končni fazi tudi najbolj realno presojajo o tem, kdaj je ta v praksi tudi dejansko realizirana in kdaj ne. Kar pomeni, da so lahko ključni avtonomni pravni akti (zlasti izjave o varnosti z oceno tveganja ter druge temeljne odločitve delodajalca), s katerimi se določajo konkretni varnostni ukrepi na ravni podjetij in drugih organizacij, **sprejeti samo z njihovim soglasjem**. Samo na tak način lahko dobijo dejanski nadzor nad varnostjo lastnih življenj in zdravja. Posledično pa bi to brez dvoma močno **olajšalo tudi delo inšpekcije dela ter povečalo njeno učinkovitost.**

A veljavni model VZD jim to pravico odtujuje in jo v celoti prenaša na državo in delodajalce. In te sistemske anomalije v Sloveniji ne bi smeli več tolerirati. V veljavna ZVZD-1 ter ZSDU je treba zato **nemudoma vrniti njihovo pravico do (bodisi neposrednega bodisi predstavniškega) »soodločanja s soglasjem« o vseh ključnih vprašanjih s tega področja**. Zgolj deklarativno zavzemanje za učinkovit sistem VZD, obenem pa vsakoletno prebiranje poročil Inšpektorata RS za delo o več tisočih ugotovljenih kršitvah s tega področja (koliko je potemtakem šele neugotovljenih!) je namreč že zdavnaj postalo neproduktivno in le še »utrujajoče« početje.

Bojazen, da bi delavci lahko od delodajalcev **neupravičeno zahtevali »preveč« ukrepov**, med njimi morda tudi nekatere nepotrebne, in s tem ogrožali njihovo poslovanje, je seveda povsem odveč. Prav delavci so namreč tisti, ki so - že zaradi svoje eksistenčne odvisnosti od svojih zaposlitev - v resnici najbolj neposredno zainteresirani za čim večjo poslovno uspešnost svojih podjetij, zato jim zagotovo ni v interesu morda na ta način načrtno škodovati svojim delodajalcem. Precej bolj vprašljivo je v praksi evidentno nezadostno zavedanje nekaterih aktualnih, zlasti t. i. portfeljskih lastnikov kapitala z zgolj kratkoročnimi profitnimi interesi, ki pogosto še vedno **niso sposobni prepoznavati vlaganj v varnost in zdravje zaposlenih kot koristne dolgoročne naložbe v poslovno uspešnost podjetij**. Čeprav je to danes notorno dejstvo.

Dokler pravica delavcev in njihovih predstavnikov do »enakopravnega soodločanja« ne bo ustrezno zakonsko urejena, pa je mogoče to pravico formalno določiti v **t. i. participacijskih dogovorih** med sveti delavcev in delodajalci po 5. členu ZSDU.

Delavska predstavništva za VZD je treba vzpostaviti pri vseh delodajalcih

Ena ključnih slabosti veljavnega modela VZD je vsekakor tudi to, da so voljena delavska predstavništva po ZSDU (sveti delavcev, delavski zaupniki), ki jim zakon daje pravico do sodelovanja pri upravljanju na tem področju, **»prostovoljna« in odvisna izključno od organizacijske samoiniciative delavcev** (ta pa v praksi iz razumljivih razlogov pogosto izostane, posebej še, če pri delodajalcu ni organiziranega sindikata), in da jih zato seveda pri vseh delodajalcih ni. Nasprotno, čeprav v Sloveniji nimamo natančnejših podatkov o tem, pri koliko delodajalcih so vzpostavljena, se zdi, da so v pretežni manjšini. Zlasti še, če upoštevamo tudi zavode, državne organe in nekatere druge zaposlovalce, ki niso organizirani kot gospodarske družbe in ki so v delavskopredstavniškem smislu skoraj povsem »nepokrite«, kar je brez dvoma velika rak rana celovitega sistema VZD.

To stanje seveda - vsaj na področju zagotavljanja varnosti in zdravja delavcev kot izrazito pomembne družbene vrednote - **nikakor ni sprejemljivo.** Na ta način zagotovo ne bo mogoče nikoli ustrezno in v celoti realizirati enega temeljnih poudarkov iz »Okvirne direktive EU o varnosti in zdravju pri delu«, ki narekuje urejanje tega področja **v sodelovanju z delavci in njihovimi predstavniki**. Prav tako na ta način - iz zgoraj pojasnjenih razlogov - v praksi tudi ni mogoče dosledno realizirati **načela o »odgovornosti delodajalcev«** za zagotavljanje optimalno varnega in zdravega delovnega okolja. Ena njihovih temeljnih odgovornosti v zvezi s tem bi namreč morala biti glede na povedano prav vsestransko vključevanje zaposlenih. Pri tem velja posebej poudariti, da je **neposredno vključevanje vseh zaposlenih** v urejanje VZD morda teoretično možno le pri manjših delodajalcih z majhnim številom zaposlenih (in še pri teh se zdi skoraj nemogoče zares učinkovito vključevanje prav vseh v urejanje vseh vidikov te problematike), pri večjih pa je to že iz objektivnih razlogov **praktično neizvedljivo**.

Zato bi moral nujno že zakon zagotavljati, da bodo ustrezna delavska predstavništva za to področje tudi dejansko **vzpostavljena pri vseh, razen morda pri najmanjših, delodajalcih**. V ta namen bi bilo treba v zakon izrecno zapisati, da je v primeru, ko delavci na lastno iniciativo ne izvolijo sveta delavcev oziroma delavskega zaupnika po ZSDU, delodajalec tisti, ki je dolžan v določenem predpisanem roku **podati tozadevno iniciativo delavcem in tudi formalno sklicati zbor delavcev**, na katerem ti predlagajo in izvolijo - vsaj - posebnega **»delavskega zaupnika za varnost in zdravje pri delu«**, katerega pristojnosti in pooblastila glede sodelovanja pri upravljanju so, kolikor se delavci na zboru ne odločijo za izvolitev sveta delavcev, omejena izključno na vprašanja VZD. Samo na ta način bo namreč mogoče zagotoviti praktično popolno »pokritost« vseh delodajalcev z ustreznimi delavskimi predstavništvi za to področje, ki je ključni pogoj za realizacijo temeljnih načel učinkovitega sodobnega sistema zagotavljanja varnega in zdravega delovnega okolja zaposlenih.

Predlogi konkretnih sprememb in dopolnitev veljavne zakonodaje

V nadaljevanju predlagane konkretne spremembe in dopolnitve veljavne zakonodaje, ki temeljijo na gornjih izhodiščih za rekonstrukcijo obstoječega modela VZD in so v celoti namenjene ***vsestranski krepitvi položaja in pravic delavcev in njihovih predstavnikov v sistemu odločanja o vprašanjih VZD, obenem pa tudi dodatni krepitvi učinkovitosti inšpekcij za delo na tem področju,*** *so v tekstu označene z mastnim tiskom.*

Obsežnejša in podrobnejša dodatna utemeljitev predlaganih sprememb je vsebovana v ***»Pobudi ZSDS Vladi Republike Slovenije za temljito rekonstrukcijo veljavnega modela VZD«*** *z dne 19. 6. 2020, objavljeni na spletni strani ZSDS na naslovu: https://www.delavska-participacija.com/wp-content/uploads/2020/06/Pobuda-Vladi-RS-rekonstrukcija-modela-VZD-24.6.2020-1.pdf.*

I. Zakon o varnosti in zdravju pri delu (ZVZD-1)

13. člen
(~~medsebojno obveščanje in skupno posvetovanje~~)
(enakopravnost delodajalca in delavcev)

(1) Delodajalec in delavci so pri odločanju o načrtovanju, določanju in izvajanju ukrepov za varnost in zdravje pri delu v vseh pogledih enakopravni, finančna sredstva in druge materialne pogoje za uresničevanje dogovorov pa je dolžan zagotavljati delodajalec.

(2) Delodajalci in delavci oziroma njihovi predstavniki se morajo o vprašanjih varnosti in zdravja pri delu medsebojno obveščati, skupno posvetovati ter soodločati v skladu s tem zakonom in predpisi o sodelovanju delavcev pri upravljanju.

17. člen
(ocenjevanje tveganja in izjava o varnosti)

(1) Delodajalec mora pisno oceniti tveganja, katerim so delavci izpostavljeni ali bi lahko bili izpostavljeni pri delu, po postopku, ki obsega zlasti:
- identifikacijo oziroma odkrivanje nevarnosti;
- ugotovitev, kdo od delavcev bi bil lahko izpostavljen identificiranim nevarnostim;
- oceno tveganja, v kateri sta upoštevana verjetnost nastanka nezgod pri delu, poklicnih bolezni oziroma bolezni v zvezi z delom in resnost njihovih posledic;
- odločitev o tem, ali je tveganje sprejemljivo;
- odločitev o uvedbi ukrepov za zmanjšanje nesprejemljivega tveganja.

(2) Delodajalec mora popraviti in dopolniti oceno tveganja vsakokrat:
- ko obstoječi preventivni ukrepi varovanja niso zadostni oziroma niso več ustrezni;
- ko se spremenijo podatki, na katerih je ocenjevanje temeljilo;
- ko obstajajo možnosti in načini za izpopolnitev oziroma dopolnitev ocenjevanja;
- **ko to utemeljeno zahtevajo delavski predstavniki za varnost in zdravje pri delu skladno z določili drugega in tretjega odstavka 48. člena tega zakona.**

(3) Delodajalec mora po izvedenem ocenjevanju tveganja za varnost in zdravje pri delu **ob upoštevanju predpisov in smernic pristojnih organov, kakor tudi priporočil stroke** izdelati in sprejeti izjavo o varnosti z oceno tveganja **kot temeljni splošni akt s tega področja,** ki glede na vrsto in obseg dejavnosti vsebuje zlasti:

- načrt za izvedbo predpisanih varnostnih zahtev in ukrepov;
- **določitev varnostnih zahtev in ukrepov, ki niso določeni s predpisi, a so glede na ugotovitve medicinske in drugih znanosti nujni za odpravo nesprejemljivih tveganj v delovnih procesih, kakršni se izvajajo pri delodajalcu,**
- **določitev zahtev in ukrepov za celostno implementacijo nezavezujočih strokovnih smernic in priporočil, s katerimi se lahko dodatno zmanjšujejo ugotovljena tveganja,**
- načrt in postopke za izvedbo ukrepov v primerih neposredne nevarnosti;
- opredelitev obveznosti in odgovornosti odgovornih oseb delodajalca in delavcev za zagotavljanje varnosti in zdravja pri delu,
- **določitev posebnih zdravstveni zahtev, ki jih morajo izpolnjevati delavci za določeno delo v delovnem procesu, ali za uporabo posameznih sredstev za delo, na podlagi strokovne ocene izvajalca medicine dela.**

(4) ~~V izjavi o varnosti z oceno tveganja delodajalec določi posebne zdravstvene zahteve, ki jih morajo izpolnjevati delavci za določeno delo, v delovnem procesu, ali za uporabo posameznih sredstev za delo, na podlagi strokovne ocene izvajalca medicine dela~~. **Varnostni ukrepi morajo biti v izjavi o varnosti z oceno tveganja upoštevaje smernice in priporočila stroke po vsebini in obsegu določeni tako, da je zagotovljena optimalna raven varnosti in zdravja delavcev pri delu, ki je v danem trenutku v tehničnem smislu objektivno uresničljiva.**

(5) Pred sprejetjem izjave o varnosti z oceno tveganja v obliki splošnega akta se mora delodajalec posvetovati 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, z izvoljenimi predstavniki delavcev pa se mora o tem splošnem aktu predhodno posvetovati v skladu z določili zakona o sodelovanju delavcev pri upravljanju.

(6) Izjava o varnosti z oceno tveganja je sprejeta, ko delodajalec k njej pridobi soglasje izvoljenih delavskih predstavnikov iz 45. člena tega zakona (v nadaljevanju tudi: izvoljeni predstavniki delavcev) ali soglasje večine delavcev na podlagi njihovega osebnega izjavljanja.

(7) ~~**V**~~ **K** izjavi o varnosti **z oceno tveganja** mora delodajalec ~~k pisni oceni tveganja~~ priložiti zapisnik o posvetovanju z delavci ~~oziroma~~ **in** njihovimi izvoljenimi predstavniki **ter pisno soglasje izvoljenih predstavnikov delavcev oziroma zapisnik o izidih osebnega izjavljanja delavcev, v nasprotnem pa se šteje, da ni bila sprejeta.**

37. člen
(obveščanje in seznanjanje delavcev)

(1) Delodajalec mora delavce obveščati o varnem in zdravem delu tako, da izdaja pisna obvestila in navodila. V izjemnih primerih, kadar jim grozi neposredna nevarnost za življenje in zdravje, so obvestila in navodila lahko tudi ustna.

(2) Delodajalec mora delavce seznaniti o vrstah nevarnosti v delovnem okolju in na delovnem mestu, o varnostnih ukrepih, potrebnih za preprečevanje nevarnosti in zmanjšanje škodljivih posledic, o delavcih, zadolženih za izvajanje ukrepov prve pomoči, ter delavcih oziroma pooblaščenih osebah po posebnih predpisih, zadolženih za izvajanje ukrepov požarnega varstva in evakuacije. Delodajalec mora zagotoviti obveščenost nosečih delavk, mladih in

starejših delavcev ter delavcev z zmanjšano delovno zmožnostjo o rezultatih ocenjevanja tveganja ter o ukrepih delodajalca za varnost in zdravje teh delavcev pri delu.

(3) Delodajalec mora zagotoviti, da imajo na mesto, na katerem preti neposredna in neizogibna nevarnost, dostop le delavci, ki so za delo na takem mestu dobili njegova posebna navodila.

(4) Delodajalec, pri katerem na podlagi pogodbe opravljajo delo delavci drugega delodajalca, mora poskrbeti, da ti prejmejo vse informacije o tveganjih za varnost in zdravje pri delu, vključno z izjavo o varnosti, kakor tudi informacije o delavcih, ki so določeni za prvo pomoč, ter o delavcih oziroma pooblaščenih osebah po posebnih predpisih, zadolženih za izvajanje ukrepov požarnega varstva in evakuacije.

(5) Delodajalec mora delovna mesta in sredstva za delo opremiti z znaki za obvestila in za nevarnost ter z navodili za varno delo v skladu s posebnimi predpisi.

(6) Pisna obvestila in navodila iz prvega odstavka tega člena delodajalec posreduje v vednost tudi izvoljenim delavskim predstavnikom in sindikatu, vsaj enkrat letno pa ju obvešča o izvajanju dolžnosti iz drugega odstavka tega člena.

45. člen
(sodelovanje delavcev pri upravljanju)

(1) Delodajalec mora delavcem omogočiti, da sodelujejo pri obravnavi **in odločanju** o vseh vprašanjih, ki zadevajo zagotavljanje varnega in zdravega dela, v skladu s tem zakonom in drugimi predpisi.

(2) Pravico iz prejšnjega odstavka tega člena uresničujejo delavci neposredno **ali** s svojimi predstavniki v svetu delavcev **oziroma** z delavskim zaupnikom ~~za varnost in zdravje pri delu~~ v skladu s predpisi, ki urejajo sodelovanje delavcev pri upravljanju.

(3) ~~Za izvolitev delavskega zaupnika iz prejšnjega odstavka tega člena se uporabljajo predpisi, ki urejajo sodelovanje delavcev pri upravljanju.~~ **Če pri delodajalcu ni izvoljen svet delavcev oziroma delavski zaupnik po predpisih, ki urejajo sodelovanje delavcev pri upravljanju, je dolžan delodajalec v roku treh mesecev od začetka veljavnosti tega zakona sklicati zbor delavcev, na katerem delavci predlagajo in na tajnem glasovanju z večino glasov prisotnih izvolijo posebnega delavskega zaupnika za varnost in zdravje pri delu, katerega funkcija glede sodelovanja pri upravljanju je omejena samo na uresničevanje zakonskih pristojnosti delavskih predstavnikov na področju varnosti in zdravja pri delu.**

(4) Dokler pri delodajalcu ni izvoljenih predstavnikov delavcev po drugem ali tretjem odstavku tega člena, njihove pristojnosti po tem zakonu in po zakonu o sodelovanju delavcev pri upravljanju uresničujejo delavci s tajnim glasovanjem na svojem zboru, z referendumom, podpisovanjem posebnih izjav ali z drugimi oblikami osebnega izjavljanja, in sicer z večino glasov vseh delavcev.

(5) Različne oblike osebnega izjavljanja delavcev glede vprašanj varnosti in zdravja pri delu imajo pravico organizirati tudi izvoljeni delavski predstavniki.

46. člen
(dolžnost posvetovanja **in soodločanja**)

(1) Delodajalec se mora z delavci ali njihovimi predstavniki posvetovati **ter jim omogočiti enakopravno soodločanje s soglasjem** o oceni tveganja, pa tudi o vsakem ukrepu, ki lahko vpliva na varnost in zdravje pri delu, o izbiri strokovnega delavca, izvajalca medicine dela, delavcev za prvo pomoč, in delavcev oziroma pooblaščenih oseb po posebnih predpisih za varstvo pred požarom in evakuacijo, ter o obveščanju delavcev in organizaciji usposabljanja.

(2) Delodajalec mora predstavnikom delavcev in sindikatom, ki so organizirani pri njem, posredovati na običajen način izjavo o varnosti z oceno tveganja in dokumentacijo o nezgodah pri delu, ki jo delodajalec hrani v skladu s predpisi.

(3) Če pri delodajalcu ni izvoljenih predstavnikov delavcev in ni organiziranih sindikatov, mora delodajalec listine iz prejšnjega odstavka javno objaviti na običajen način.

48. člen
(pravice in obveznosti sveta delavcev ali delavskega zaupnika)

(1) Delodajalec mora svetu delavcev ali delavskemu zaupniku 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 ali delavski zaupnik za varnost in zdravje pri delu lahko od delodajalca zahteva in 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 izvoljenih delavskih predstavnikov za varnost in zdravje pri delu 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) Delavci ali njihovi predstavniki za varnost in zdravje pri delu lahko zahtevajo nadzor pristojne inšpekcije, kadar menijo, da delodajalec ni zagotovil ustreznih varnostnih ukrepov.

(5) Predstavnik sveta delavcev ali delavski zaupnik za varnost in zdravje pri delu 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.**

(6) ~~Delodajalec~~ **Nadzorni organ**i mora**jo** seznaniti svet delavcev ali delavskega zaupnika za varnost in zdravje pri delu ter sindikate pri delodajalcu z ugotovitvami, predlogi ali ukrepi ~~nadzornih organov.~~, **ki so jih sprejeli v zvezi z opravljenim nadzorom pri delodajalcu.**

(7) Vsak delavec se lahko obrne na izvoljene delavske predstavnike s svojimi opozorili, predlogi in zahtevami za izboljšanje varnosti in zdravja pri delu, ti pa so dolžni njihove iniciative posredovati delodajalcu.

(8) Delodajalec mora za izvajanje nalog članov sveta delavcev oziroma delavskega zaupnika za varnost in zdravje pri delu zagotavljati ustrezne oblike usposabljanja.

48. a člen
(izredna pooblastila sveta delavcev ali delavskega zaupnika)

(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, imajo izvoljeni predstavniki delavcev za varnost in zdravje pri delu 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 izvoljenih predstavnikov 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 arbitraža po zakonu o sodelovanju delavcev pri upravljanju.

52. člen
(pravica odkloniti delo)

(1) 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 delo ali če delodajalec ni zagotovil predpisanega zdravstvenega pregleda.

(2) Delavec ima pravico odkloniti delo, če mu grozi neposredna nevarnost za življenje ali zdravje, ker niso bili izvedeni predpisani **ali z izjavo o varnosti določeni** varnostni ukrepi ter zahtevati, da se nevarnost odpravi.

(3) Če delodajalec ne odpravi nevarnosti, lahko delavec zahteva posredovanje inšpekcije dela ter o tem obvesti svet delavcev ali delavskega zaupnika za varnost in zdravje pri delu.

(4) Delavec ima pravico, da pred morebitno odklonitvijo dela po tem členu zahteva od sveta delavcev oziroma delavskega zaupnika, da skladno s prejšnjim členom sprejme sklep o prepovedi opravljanja tega dela.

76. člen
(prekrški delodajalca)

(1) Z globo od 2.000 do 40.000 evrov se kaznuje za prekršek delodajalec, ki:
1. pisno ne oceni tveganj, katerim so delavci izpostavljeni ali bi lahko bili izpostavljeni pri delu (prvi odstavek 17. člena);
…

3. po izvedenem ocenjevanju tveganja za varnost in zdravje pri delu ne izdela in ne sprejme izjave o varnosti z oceno tveganja v ~~pisni~~ obliki **splošnega akta, ki vsebuje vse s tem zakonom predpisane elemente in ki pri določanju varnostnih zahtev ter ukrepov v celoti upošteva smernice in priporočila stroke** (tretji odstavek 17. člena);
4. v izjavi o varnosti z oceno tveganja ne določi posebnih zdravstvenih zahtev, ki jih morajo izpolnjevati delavci za delo v delovnem procesu ali za uporabo posameznih sredstev za delo, na podlagi strokovne ocene izvajalca medicine dela (četrti odstavek 17. člena);
5. v izjavi o varnosti k oceni tveganja ne predloži zapisnika o posvetovanju z delavci oziroma z njihovimi predstavniki **ter njihovega soglasja v pisni obliki** (peti odstavek 17. člena);
……

31. **ne posreduje obvestil in navodil iz prejšnje točke v vednost tudi izvoljenim delavskim predstavnikom in sindikatu, in če jih ne obvešča vsaj enkrat letno o izvajanju dolžnosti seznanjanja delavcev z vprašanji iz drugega odstavka 37.člena tega zakona (šesti odstavek 37. člena);.**
….

41. ne omogoči delavcem, da sodelujejo pri obravnavi **in odločanju** o vseh vprašanjih, ki zadevajo zagotavljanje varnega in zdravega dela v skladu s tem zakonom in drugimi predpisi (prvi odstavek 45. člena);
42. ne skliče zbora delavcev za izvolitev delavskega zaupnika za varnost in zdravje pri delu (tretji odstavek 45. člena);
43. ne omogoči osebnega izjavljanja delavcev (četrti in peti odstavek 45. člena);
44. se z delavci ali njihovimi predstavniki ne posvetuje **in jim ne omogoči enakopravnega soodločanja** o oceni tveganja ter o vsakem ukrepu, ki lahko vpliva na varnost in zdravje pri delu, o izbiri strokovnega delavca, izvajalca medicine dela in delavca za prvo pomoč, delavca oziroma pooblaščene osebe po posebnih predpisih za varstvo pred požarom in evakuacijo, ter o obveščanju delavcev in organizaciji usposabljanja (prvi odstavek 46. člena);
…..

46. delavce ali njihove predstavnike sankcionira ali jih postavlja v neugoden položaj zaradi uresničevanja pravic iz prvega odstavka 45. člena tega zakona (drugi odstavek 47. člena):
47. ne omogoči svetu delavcev ali delavskemu zaupniku učinkovitega izvajanja notranjega nadzora nad stanjem na področju varnosti in zdravja pri delu v imenu delavcev oziroma ga pri tem kakorkoli ovira (prvi odstavek 48. člena);
48. če v roku 15 dni ne opredeli do obrazložene zahteve sveta delavcev ali delavskega zaupnika za varnost in zdravje pri delu za izdelavo dodatnih analiz dopustnosti psihofizičnih obremenitev delavcev ali ergonomskih analiz posameznih delovnih mest ter ne sprejme v najkrajšem možnem razumnem roku ustreznih ukrepov za odpravo in zmanjšanje tveganj za varnost in zdravje pri delu, če je zahteva utemeljena (drugi odstavek 48. člena);
….

51. ne spoštuje sklepa sveta delavcev ali delavskega zaupnika za varnost in zdravje pri delu o prepovedi opravljanja dela delavcev ali delovnega procesa oziroma uporabe sredstev za delo (drugi odstavek 48.a člena).

(2) Z globo od 500 do 4.000 evrov se kaznuje odgovorna oseba delodajalca, ki stori prekršek iz prejšnjega odstavka.

II. Zakon o sodelovanju delavcev pri upravljanju (ZSDU)

91. člen (1. odstavek)

(1) Delodajalec mora pred sprejemom obveščati svet delavcev in zahtevati skupno posvetovanje ~~glede statusnih in kadrovskih vprašanj družbe ter glede vprašanj varnosti in zdravja delavcev pri delu~~ **o:**

- **statusnih in kadrovskih vprašanjih družbe,**
- **predlogih ukrepov za zagotavljanje varnosti in zdravja pri delu preden jih svetu delavcev v skladu s tem zakonom predloži v soglasje,**
- **načinih in organizaciji izvajanja sprejetih ukrepov varnosti in zdravja pri delu, če gre za odločitve, ki niso predpisane z zakonom ali drugimi predpisi.**
- **- glede vpeljave in uporabe tehnologije, s katero je, med drugim, mogoče spremljati delavčevo opravljanje dela, vedenje ali uspešnost (učinkovitost).**
- **- glede vprašanj vpliva uporabe obstoječe ali vpeljavo nove tehnologije na varstvo osebnih podatkov delavcev.**
- **- glede organizacije dela na domu oziroma na daljavo, ki se izvaja s sredstvi IKT.**

92. člen (1. odstavek)

Skupno posvetovanje med svetom delavcev in delodajalcem predstavlja dolžnost delodajalca, da seznani svet delavcev o predvidenih odločitvah **glede** ~~statusnih in kadrovskih vprašanj ter glede vprašanj varnosti in zdravja delavcev pri delu~~ **vprašanj iz prvega odstavka prejšnjega člena,** se z njim posvetuje in si prizadeva za uskladitev stališč.

95. člen (2. odstavek)

(1) Delodajalec mora predložiti v predhodno soglasje svetu delavcev pisno, po potrebi pa dodatno tudi ustno obrazložene predloge odločitev v zvezi z:

- letnim razporedom delovnega časa (letnim delovnim koledarjem) ter navodili in drugimi sklepi poslovodstva, ki so podlaga za odločanje o izrabi letnega dopusta delavcev in drugih odsotnosti z dela v skladu s predpisi o delovnih razmerjih,
- delovnimi normativi ter drugimi ~~osnovami in merili~~ **strokovnimi podlagami ter akti** za določanje dela plač delavcev iz naslova delovne in poslovne uspešnosti,
- spremembami sistemizacije delovnih mest ali metodologije za vrednotenje delovnih mest, če naj bi imele za posledico znižanje plač delavcev;
- splošnimi akti, s katerimi se podrobneje urejajo pravice in dolžnosti delavcev iz delovnega razmerja,
- splošnimi akti, s katerimi se ureja sistem napredovanja delavcev,
- kriteriji za nagrajevanje inovacijske dejavnosti v družbi,
- upravljanjem, določanjem pogojev in načina uporabe ter razpolaganjem s stanovanjskim skladom, počitniškimi zmogljivostmi, obrati za prehrano, otroškimi vrtci in drugimi objekti ter ustanovami standarda delavcev ,
- spremembo delodajalca po predpisih o delovnih razmerjih, če gre za večje število delavcev,
- imenovanjem in razrešitvijo delavca s posebnimi pooblastili in odgovornostmi za kadrovsko in socialno področje v družbi,
- spremembami akta, s katerim se določajo naloge in pravice delavskega direktorja, če spremembe ne izhajajo iz participacijskega dogovora;

- sklenitvijo pogodbe o udeležbi delavcev pri dobičku družbe,
- drugimi vprašanji, določenimi s participacijskim dogovorom.

(2) Po opravljenem predhodnem skupnem posvetovanju in uskladitvi stališč v skladu z določili 91. in 92. člena tega zakona mora delodajalec predložiti svetu delavcev v soglasje tudi končni predlog izjave o varnosti z oceno tveganja ter vseh drugih odločitev s področja varnosti in zdravja pri delu, če gre za odločitve, ki niso predpisane z zakonom ali drugimi predpisi.

(3) Če se plačni sistem v družbi ureja s splošnim aktom, je za sprejem tega akta potrebno predhodno soglasje sveta delavcev.

III. Zakon o inšpekciji dela (ZID-1)

16. člen
(odločba)

(1) Po opravljenem inšpekcijskem nadzoru ima inšpektor pravico in dolžnost z odločbo zavezancu odrediti, da z dejanjem, opustitvijo dejanja oziroma z aktom, v roku, ki ga določi inšpektor, zagotovi izvajanje zakonov, drugih predpisov, kolektivnih pogodb ter splošnih aktov iz svoje pristojnosti.

(2) Na področju zagotavljanja varnosti in zdravja pri delu lahko inšpektor delodajalcu odredi tudi sprejem izjave o varnosti in zdravju pri delu z oceno tveganja ali njeno popravo in dopolnitev oziroma izpopolnitev na podlagi smernic in priporočil medicinske stroke v razumnem roku.

(3) Zoper odločbo iz prejšnjega odstavka je dovoljena pritožba v 15 dneh od njene vročitve. Pritožba ne zadrži izvršitve odločbe.

(4) Zavezanec mora inšpektorju poročati o izvršitvi odločbe v osmih dneh po poteku posameznega roka za njeno izvršitev.

18. člen
(možnost prepovedne odločbe)

Inšpektor lahko z odločbo prepove zavezancu opravljanje dela delavcev ali delovnega procesa oziroma uporabo sredstev za delo do odprave nepravilnosti, če pri inšpekcijskem nadzoru ugotovi:

1. **da delodajalec nima veljavno sprejete izjave o varnosti z oceno tveganja ali je nepopolna,**
2. da delodajalec ni zagotovil brezhibnosti sredstev za delo in ustreznega delovnega okolja in delovnega procesa, kakor tudi njihove sprotne prilagoditve ob vsaki spremembi v delovnem procesu;
3. da zaradi sredstev za delo, delovnega postopka, delovnega okolja ali nezavarovanega območja grozi nevarnost za **resnejše okvare zdravja ali** za nezgodo delavcev;
4. da delodajalec delavcev ni usposobil za varno in zdravo delo;
5. da mu je zavezanec ali odgovorna oseba zavezanca onemogočila inšpekcijski pregled;
6. da je bil pri zavezancu v obdobju preteklih 12 mesecev dvakrat ali večkrat pravnomočno ugotovljen prekršek, da ni izplačal plače v skladu z določbami o plačilnem dnevu, kot to določa zakon, ki ureja delovna razmerja.

19. člen

(prepovedna odločba)

(1) Inšpektor z odločbo prepove opravljanje dela delavcev ali delovnega procesa oziroma uporabo sredstev za delo do odprave nepravilnosti, če pri inšpekcijskem nadzoru ugotovi:
1. **da delodajalec nima veljavno sprejete izjave o varnosti z oceno tveganja ali je nepopolna, kakor tudi, če ne izvaja dolžnih varnostnih ukrepov, zaradi česar grozi** neposredno nevarnost za življenje delavcev;
2. da je delodajalec omogočil delo tujcu ali osebi brez državljanstva v nasprotju s predpisi, ki urejajo zaposlovanje tujcev;
3. da je delodajalec ali uporabnik, h kateremu so v skladu s predpisi, ki urejajo delovna razmerja in trg dela, posredovani delavci s strani delodajalca, ki opravlja dejavnost posredovanja dela delavcev uporabniku, omogočil delo delavcu v nasprotju s predpisi, ki urejajo trg dela;
4. zaposlitev na črno, če posebni predpisi določajo pristojnost inšpekciji za delo;
5. delo otrok, mlajših od 15 let starosti, v nasprotju s predpisi, ki urejajo delo otrok;
6. opravljanje dela na podlagi pogodb civilnega prava v nasprotju z zakonom, ki ureja delovna razmerja.

(2) V primeru iz 6. točke prejšnjega odstavka inšpektor …

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

Edino možnost, da se pravica do »soodločanja« svetov delavcev o izjavi o varnosti z oceno tveganja in o drugih pomembnejših vprašanjih VZD pri delodajalcu v praksi realizira že pred morebitno spremembo zakonodaje v zgoraj navedenem smislu, kot že rečeno, 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 soupravljalskih pravic kot jih določa zakon. Kjer ta možnost (tj. pripravljenost delodajalca na tak dogovor) obstaja, je vsekakor priporočljivo, da jo svet delavcev seveda izkoristi. Okvirni predlog določb, s katerimi bi v tem pogledu veljalo dopolniti obstoječe participacijske dogovore navajamo v nadaljevanju.*

* * *

Naslov podpoglavja v PDog: *»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 arbitraža 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) Predstavnik 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 arbitraža 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.

III.

SPLOŠNA PRIPOROČILA ZA UČINKOVITEJŠE DELOVANJE SVETOV DELAVCEV V OKVIRIH VELJAVNEGA MODELA VZD

Priporočilo št. 1:

Na področju varnosti in zdravja pri delu je izjemno pomembno predvsem tudi proaktivno oziroma samoiniciativno delovanje sveta delavcev, ki lahko v skladu z določbo druge alineje 87. člena ZSDU in prvega odstavka 48. člen ZVZD-1 na lastno iniciativo predlaga oziroma zahteva od delodajalca sprejem določenih ukrepov, ki so v interesu delavcev.

Eno je **t. i. reaktivno** delovanje sveta delavcev, ko se ta zgolj odziva (s svojimi stališči, mnenji in pobudami) na predloge ukrepov, ki jih predlaga delodajalec oziroma poslovodstvo, nekaj povsem drugega pa njegovo **t. i. proaktivno delovanje**. Zelo slab zastopnik interesov zaposlenih bi bil svet delavcev, ki bi se na področju varnosti in zdravja pri delu omejil zgolj na »reaktivno delovanje«. Torej zgolj na čakanje, kaj bo pripravilo poslovodstvo in na razpravo ter opredeljevanje do teh predlogov poslovodstva.

Brez dvoma so delavci (in ne morda poslovodstvo) tisti, ki **daleč najbolje poznajo konkretne delovne procese, in to do najmanjših podrobnosti**. Prav te podrobnosti pa so lahko ključnega pomena pri načrtovanju učinkovitih ukrepov na področju VZD. Zato si je praktično nemogoče zamisliti, da bi bil lahko kdorkoli v podjetju sposoben vzpostaviti nek resnično optimalen sistem varnosti in zdravja pri delu, ne da bi v njihovo pripravo in izvajanje neposredno ali vsaj posredno vključil prav vse zaposlene. Ker je **neposredna komunikacija** poslovodstva z vsakim zaposlenim posebej o vseh teh ukrepih (zlasti v večjih podjetjih) objektivno praktično neizvedljiva, mora **to vlogo sprejeti svet delavcev**. Svet delavcev mora:

- prek svojih članov iz posameznih sredin in na druge načine (npr. poziv delavcem, da se lahko s svojimi pobudami obračajo neposredno nanj ipd.) organizirati neposredno komunikacijo z vsemi zaposlenimi,
- na ta način permanentno zbirati njihova opozorila, zahteve, pobude ter pripombe in predloge v zvezi z varnostjo in zdravjem pri delu (še posebej pa v zvezi z nujnimi zaščitnimi ukrepi),
- le-te pretvoriti v svoje lastne iniciative nasproti delodajalcu ter
- jih skomunicirati s poslovodstvom in jih na ta način poskušati »preliti« v konkretne odločitve delodajalca,
- nato pa tudi bdeti nad njihovim doslednim uresničevanjem v praksi.

Na področju varnosti in zdravja pri delu se **pričakuje predvsem proaktivno, ne zgolj reaktivno delovanje svetov delavcev**. Ni torej dovolj, če se SD 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 delavcev**.

Neposredno pravno podlago za najširšo uveljavitev opisanega načina delovanja in angažiranja svetov delavcev (tako na splošno kot zlasti tudi na področju VZD), ki pa jo zaenkrat mnogi sveti delavcev v praksi pri svojem delu žal še preveč zapostavljajo in zanemarjajo, sicer predstavlja določba **prve alineje 87. člena ZSDU,** ki svetu delavcev v podjetju izrecno nalaga, da:

»- skrbi za to, da se izvajajo zakoni in drugi predpisi, sprejete kolektivne pogodbe ter doseženi dogovori med svetom delavcev in delodajalcem;«

Takšno proaktivno angažiranje svetov delavcev je torej **ne zgolj pravica, ampak predvsem tudi dolžnost** vsakega »dobrega sveta delavcev.

Priporočilo št. 2:

Svet delavcev mora obvezno zahtevati ustrezno dopolnitev pisne ocene tveganja v vsakem primeru, ko pride do sprememb glede varnosti in zdravja na

posameznem delovnem mestu. Ta pa je lahko sprejeta šele po izvedenem predhodnem posvetovanju z njim. Obvezno preveritev obstoječe, po potrebi pa tudi izdelavo nove ocene tveganja mora zahtevati tudi ob vsaki spremembi sistemizacije delovnih mest, ki je po zakonu predmet skupnega posvetovanja.

V zvezi z omenjenim proaktivnim delovanjem varstvenim delovanjem je treba opozoriti, da mora svet delavcev v primerih, ko pride **do sprememb na področju varnosti in zdravja pri delu** (npr ko se uvede nova tehnologija oz nov delovni stroj na posameznem delovnem mestu, ko se kakorkoli spreminja opis dela in pogojev dela v sistemizaciji DM, …ipd.) **na posameznem delovnem** mestu, in ta sprememba ni bila predvidena ter »varnostno obdelana« z veljavno izjavo o varnosti z oceno tveganja, vsekakor nemudoma zahtevati tudi **obvezno preveritev in po potrebi tudi ustrezno dopolnitev pisne ocene tveganja ter izjave o varnosti** v skladu s 17. členom ZVZD-1.

Ob vsaki spremembi delovnega procesa ali sprememb okoliščin, v katerih se opravlja delo, ki ima za **posledico spremembo pogojev za varnost in zdravja pri delu na posameznem delovnem mestu,** je torej treba presoditi ali ta sprememba **zagotavlja še sprejemljivo stopnjo tveganja** za zdravje in življenje delavcev in ali je opravljanje dela v danih pogojih s sprejetimi ukrepi še dopustno, ali pa je treba proizvodnjo oziroma delovni proces ustrezno prilagoditi, da varnost in zdravje delavca nista bistveno ogrožena (v skrajnem primeru tudi ustaviti delovni proces). V skladu s tem je potrebno prilagoditi tudi izjavo o varnosti s pisno oceno tveganja.

Obstoj takšne spremenjene pisne ocene tveganja je 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 inšpekcijsko nadzor** v skladu s priporočilom št. 4 v nadaljevanju. Inšpektor za varnost in zdravje pri delu namreč lahko v tovrstnih situacijah zares učinkovito ukrepa samo v primerih, ko delodajalec skladno z 11. točko 76. člena ZVZD-1 *ne zagotavlja varnega delovnega okolja in uporabe varne delovne opreme (sedma alineja 19. člena)*[23] **»v skladu z izjavo o varnosti z oceno tveganja«**. Brez te ustrezno dopolnjene pisne ocene tveganja je torej ob morebitnih ugotovljenih pomanjkljivostih pri zagotavljanju varstva delavcev to težko opredeliti že kot prekršek po ZVZD-1, ki se kaznuje z globo, kaj šele kot podlago za morebiten izrek prepovedi opravljanja dela delavcev ali dejavnosti delodajalca po Zakonu o inšpekciji dela (ZID-1). Dolžnost zagotavljanja varnega in zdravega delovnega okolja in uporabe varnostne delovne opreme namreč ZVZD-1 v svojem 19. členu izrecno veže na veljavno sprejeto **»izjavo o varnosti z oceno tveganja«.** Ta določba se glasi:

19. člen
(obveznosti delodajalca)

*Delodajalec mora zagotavljati varnost in zdravje pri delu **v skladu z izjavo o varnosti z oceno tveganja** zlasti tako, da:*

[23] 19. člen ZVZD-1 (obveznosti delodajalca)
Delodajalec mora zagotavljati varnost in zdravje pri delu v skladu z izjavo o varnosti z oceno tveganja zlasti tako, da:
-zagotavlja varno delovno okolje in uporabo varne delovne opreme.

- *poveri opravljanje nalog varnosti pri delu strokovnemu delavcu, izvajanje zdravstvenih ukrepov pa izvajalcu medicine dela;*
- *obvešča delavce o uvajanju novih tehnologij in sredstev za delo ter o nevarnostih za nezgode, poklicne bolezni in bolezni, povezane z delom, ter izdaja navodila za varno delo;*
- *usposablja delavce za varno in zdravo delo;*
- *zagotavlja delavcem osebno varovalno opremo in njeno uporabo, če sredstva za delo in delovno okolje kljub varnostnim ukrepom ne zagotavljajo varnosti in zdravja pri delu;*
- *z obdobnimi preiskavami škodljivosti delovnega okolja preverja ustrezne delovne razmere;*
- *z obdobnimi pregledi in preizkusi delovne opreme preverja njihovo skladnost s predpisi o varnosti in zdravju pri delu;*
- *zagotavlja varno delovno okolje in uporabo varne delovne opreme.*

<u>Priporočilo št. 3:</u>

Svet delavcev ne sme dovoliti »suspenza« svojih participacijskih pristojnosti na področju VZD s strani delodajalca v nobenem primeru, niti v razmerah »izrednih okoliščin«, kakršne je med drugim predstavljala, denimo, epidemija covid-19, ali podobnih.

Na to izrecno priporočilo posebej navajajo zlasti konkretne izkušnje delovanja svetov delavcev v okoliščinah epidemije covid-19, ki smo jim bili priča v letih 2020 do 2022, velja pa vsekakor tudi na splošno, torej tudi za vse morebitne druge primere takšnih ali drugačnih možnih izrednih okoliščin. V navedenem primeru je šlo za okoliščine, v katerih so bili delodajalci, ki so želeli nadaljevati s proizvodnjo, glede zagotavljanja ustrezne zaščite delavcev pred možnostjo okužbe s koronavirusom (brez tega noben delodajalec v razmerah epidemije sploh niti ne bi smel nadaljevati z opravljanjem svoje dejavnosti!) prisiljeni ukrepati hitro in brez odlašanja. Vendar pa to nikakor **ne bi smel biti opravičljiv razlog**, kot se je to sicer v praksi pogosto dogajalo, da so številni delodajalci z izgovorom urgentnosti pri načrtovanju in sprejemanju tovrstnih ukrepov **enostavno kar zanemarili in obšli zakonsko dolžnost obveznega predhodnega posvetovanja s svetom delavcev** (skladno z 91. členom ZSDU in 45. členom ZVZD-1).

Ravno v razmerah, ko gre za **neposredno ogroženost zdravja in življenj delavcev**, namreč:

- prav noben nameravani ukrep delodajalca ne bi smel biti veljavno sprejet brez predhodne konzultacije s svetom delavcev kot legitimnim zastopnikom tistih, na katerih vitalne interese se tovrstne odločitve nanašajo;
- noben svet delavcev, ki so mu sodelavci zaupali vlogo svojega zakonitega zastopnika, morebitnega takšnega »suspenza« svojih zakonskih pristojnosti pod nobenim pogojem tega tudi ne sme dovoliti.

Če torej delodajalec poskuša pod krinko kakršnihkoli »izrednih okoliščin« ignorirati njegove zakonske pristojnosti pri sprejemanju ukrepov s področja VZD, je svet delavcev dolžan na

takšne kršitve ustrezno odreagirati s takojšnjo **uporabo vseh razpoložljivih pravnih sredstev**, ki mu jih v ta namen daje na razpolago zakon, in sicer:

- prijava kršitve Inšpektoratu RS za delo s predlogom za uvedbo postopka za prekršek **po 16. točki prvega odstavka 107**. člena ZSDU ter po **2.**[24]**, 41. in 42 točki** prvega odstavka 76. člena ZVZD-1;
- samopomoč v **obliki takojšnjega zadržanja** sprejetih ukrepov delodajalca v skladu z določbo 98. člena ZSDU, če so lahko škodljivi za varnost in zdravje zaposlenih;
- glede na skrajno resnost situacije po potrebi **tudi ovadba za kaznivo dejanje kršitve pravic do sodelovanja** pri upravljanju po 200. členu KZ-1 RS.

Vsako drugačno ravnanje sveta delavcev v teh primerih (zlasti morebitna popolna pasivnost!) bi bilo pravzaprav v bistvu **izrazito neodgovorno** do sodelavcev, ki so ga izvolili.

Edino dopustno odstopanje od zakonskih določil o dolžnosti delodajalca glede obveznega predhodnega posvetovanja s svetom delavcev o ukrepih s področja varnosti in zdravja pri delu (VZD) so lahko postopkovne določbe o rokih za izvedbo skupnega posvetovanja, kakršne določa 91. člen ZSDU (30 dni pred sprejetjem odločitve posredovanje informacij, 15 dni prej skupen posvetovalni sestanek), in ki se seveda lahko v teh **razmerah ustrezno skrajšajo**. Tudi v tem primeru pa še vedno ni moč ignorirati uvodoma že citirane določbe prvega odstavka 45. člena ZVZD-1, ki se glasi: *(1) Delodajalec mora delavcem omogočiti, da **sodelujejo pri obravnavi** o vseh vprašanjih, ki zadevajo **zagotavljanje varnega in zdravega dela**, v skladu s tem zakonom in drugimi predpisi.* Se pravi, zaradi morebitne objektivne nezmožnosti spoštovanja rokov za skupno posvetovanje po določilih 91. člena ZSDU nikakor ni mogoče obvezno posvetovanje z delavci pred kakršnimkoli ukrepanjem s strani delodajalca preprosto kar opustiti. Za morebitno takšno ravnanje delodajalcev v veljavni zakonodaji **ni utemeljenega opravičila**.

Priporočilo št. 4:

Če delodajalec ne sprejme vseh predlaganih ukrepov, ki so po mnenju sveta delavcev in zaposlenih nujni za njihovo učinkovito varstvo, ali jih ne izvaja v praksi, naj svet delavcev nemudoma angažira Inšpektorat RS za delo in zahteva njegovo intervencijo v okviru pooblastil po Zakonu o inšpekcijskem nadzoru (ZIN) in Zakonu o inšpekciji dela (ZID-1).

Res je, da je skrb za varnost in zdravje delavcev pri delu (VZD) **z zakonom primarno naložena delodajalcu** in da imajo sveti delavcev pri tem predvsem posvetovalno in interno-nadzorno vlogo. Vendar pa si pri tako delikatnih problematikah kot je morebitna poškodba ali bolezen delavca, ki v končni posledici ogroža tudi življenja in ne samo (začasno) zdravje delavcev, **svet delavcev preprosto ne more privoščiti**, da bi lahko končno presojo o /ne/sprejemljivosti njegovih zahtev in predlogov za ustrezne ukrepe v celoti prepustil delodajalcu oziroma njegovemu poslovodstvu.

[24] To je, **če ne popravi in ne dopolni ocene tveganja** vsakokrat, ko obstoječi preventivni ukrepi varovanja **niso zadostni** oziroma niso več ustrezni, ko se spremenijo podatki, na katerih je ocenjevanje temeljilo, in ko obstajajo možnosti in načini za izpopolnitev oziroma dopolnitev ocenjevanja (drugi odstavek 17. člena).

V teh primerih torej **ne more veljati splošni princip »skupnega posvetovanja«** v smislu določbe 92. člena ZSDU (tj. če prizadevanje za uskladitev stališč ni uspešno, obvelja odločitev delodajalca!), ampak mora svet delavcev narediti vse, da po potrebi tudi **»izsili«** sprejem in izvajanje tistih ukrepov, ki so po njegovem mnenju in po mnenju zaposlenih nujni za njihovo učinkovito varstvo zdravja delavcev. Ko gre za resno ogrožanje zdravja in življenja delavcev, siceršnja **absolutna direktivna in disciplinska oblast delodajalca nad delavci v delovnem razmerju že po logiki stvari preneha**. V tem primeru niso več zasebni interesi delavcev podrejeni poslovnim interesom delodajalca, temveč ravno obratno. Delodajalec ne sme zaradi lastnih poslovnih interesov ogrožati zdravja in življenja ljudi.

V primeru, ko delodajalec:

- neutemeljeno zavrača sprejem potrebnih zaščitnih ukrepov, ki mu jih je svet delavcev predlagal na pobudo delavcev ali na lastno iniciativo, oziroma,
- v praksi ne izvaja dosledno oziroma sploh ne izvaja že sprejetih in predhodno sporazumno dogovorjenih ukrepov,

je torej naloga (in tudi moralna dolžnost!) sveta delavcev, da brez odlašanja (in brez lažnega zadržka zapovedane absolutne »lojalnosti do delodajalca«, ki si le-te v tem primeru pač ne zasluži) **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 v primeru ugotovljenega nezadostnega varstva delavcev ukrepati po »uradni dolžnosti« v okviru svojih pooblastil po ZIN in ZID-1.

Svet delavcev, ki zaradi premočnega občutka »lojalnosti« do delodajalca niti v nujnih primerih, ki so v življenjskem interesu zaposlenih, teh svojih zakonskih pristojnosti ne bo uporabil, se bo moral soočiti z **moralno odgovornostjo posredne krivde** za morebitne poškodbe in bolezni delavcev (v skrajnem primeru pa celo smrt). Takšne »lojalnosti« do neodgovornih delodajalcev od svetov delavcev pa ne more zahtevati nihče.

Priporočilo št. 5:

Svet delavcev mora prevzeti nase tudi breme učinkovitega uveljavljanja in varstva pravic in interesov delavcev kot posameznikov, ki se v zvezi z zagotavljanjem VZD na svojih konkretnih delovnih mestih kljub formalni zakonski podlagi, v realnosti kot objektivno šibkejša stranka v delovnem razmerju že po logiki stvari sami težko (oz. z velikim tveganjem) individualno izpostavljajo nasproti delodajalcu.

Na zgoraj omenjeni logiki, da ima varnost in zdravje delavcev načeloma kajpak absolutno prioriteto pred takšnimi ali drugačnimi poslovnimi interesi delodajalcev, sicer temelji tudi določba 52. člena ZVZD-1, po kateri ima delavec **pravico odkloniti delo**, če niso zagotovljeni pogoji za njegovo varno opravljanje.

Vendar pa na področju varnosti in zdravja pri delu, ko bi pri marsikaterem delodajalcu lahko takšni posamični primeri odklanjanja dela hitro postali kar množični pojav, morebitno pozivanje oziroma »ščuvanje« delavcev naj se individualno odločajo za takšno odklonitev (in

tudi za prijavo morebitnih kršitev neposredno inšpekciji dela), **zagotovo ne bi bil primeren način delovanja svetov delavcev**. In sicer iz dveh razlogov:

1.
Za delavce to v danem primeru, kot že rečeno, ni najbolj »varno« z vidika ohranjanja zaposlitve, ampak obstaja precejšnje tveganje za morebitno odpoved pogodbe o zaposlitvi s strani delodajalca. ZVZD-1 namreč v zgoraj citirani določbi 52. člena govori o tem, da delavec lahko utemeljeno odkloni delo, če niso bili izvedeni **»predpisani« ukrepi**. V zvezi s tem pa pogosto nastanejo težave, kajti veliko nevarnosti za delavce sploh ni opredeljenih v predpisih, ki zavezujejo delodajalca (npr. skozi celotno obdobje trajanja zdravstvene krize zaradi epidemije covid-19 ni bil sprejet noben predpis, ki bi neposredno in celovito opredeljeval vse ukrepe, ki jih mora izvesti delodajalec za zaščito delavcev pred okužbo s koronavirusom, ampak je šlo v glavnem le za »priporočila« stroke). Kaj bi se v končni fazi zgodilo, če bi delavec kot posameznik odklonil delo na podlagi neke sicer realne ocene o nevarnosti za svoje zdravje, je torej veliko vprašanje. Sodeč po dosedanji skrajno formalistični sodni praksi bi bil po vsej verjetnosti ob službo, in to brez kakršnikoli pravic iz naslova brezposelnosti.

2.
Ker si - kljub morebitni upravičenosti - mnogi delavci zaradi navedenih dilem v strahu pred izgubo zaposlitve, tega koraka (tj. odkloniti delo po 52. členu ZVZD-1) **sami niti ne bi drznili storiti,** bi morebiten takšen pristop svetov delavcev k varovanju interesov delavcev - zlasti še v zgoraj opisanih situacijah - v bistvu lahko pomenil le to, da bi v praksi **ostalo »prikritih« ogromno primerov nedopustnih kršitev** zahteve po varnem delu. Morebiten takšen pristop k reševanju te problematike bi torej v praksi po vsej verjetnosti povzročil več škode kot koristi.

* * *

Svet delavcev v podjetju mora biti zato na področju varnosti in zdravja tisti, ki mora **breme dolžnega - tudi individualnega, ne zgolj kolektivnega - ukrepanja za učinkovito zaščito vseh zaposlenih prevzeti nase**, ne pa ga poskušati prelagati na ramena delavcev kot posameznikov, sklicujoč se pri tem na njihovo zakonsko pravico do individualne odklonitve dela v primeru neustrezne ureditve in izvajanja ukrepov VZD. Delavce **mora sicer poučiti o tej njihovi pravici, vendar jih obenem pozvati**, da naj se iz zgoraj navedenih razlogov z uporabo te pravice v praksi - če je le možno - nasproti delodajalcu ne izpostavljajo individualno, ampak naj skušajo najprej ukrepati prek sveta delavcev, ki mu zakon daje tudi vsa potrebna pooblastila za takšno ukrepanje. Se pravi, naj ga **sproti obveščajo** o zapaženih konkretnih pomanjkljivostih ali kršitvah že sprejetih zaščitnih ukrepov na njihovem delovnem mestu ter o svojih **zahtevah in predlogih** za sprejem učinkovitih dodatnih ukrepov. Te naj v njihovem imenu delodajalcu ali po potrebi pristojni inšpekciji dela, posreduje svet delavcev.

Priporočilo št. 6:

Svet delavcev in sindikat v podjetju naj v zvezi z zagotavljanjem varnosti in zdravja pri delu vsestransko sodelujeta in delujeta »z roko v roki«.

Dejstvo je, da kljub načeloma jasni razmejitvi delovnih področij in pristojnosti med sveti delavcev in sindikati (kot dvema različnima vrstama delavskih predstavništev pri delodajalcih), obstaja nekaj zelo pomembnih področij v interesu delavcev, ki bodisi že po naravi stvari bodisi po samem zakonu hkrati sodijo v pristojnost obojih. Se pravi, da predstavljajo **t.i. skupna področja delovanja**, kjer pa je maksimalno sodelovanje in usklajeno delovanje obeh vrst delavskih predstavništev ne samo priporočljivo in zaželeno, ampak dobesedno **nujno**. V zvezi s tem vsekakor velja izpostaviti predvsem **tri takšna področja**, in sicer so to (iz boj ali manj razumljivih razlogov) zlasti:

- področje zagotavljanja učinkovitega sistema varnosti in zdravja pri delu,
- področje zagotavljanja učinkovitega varstva pravic delavcev pred kršitvami oz. t. i. sistema pravne varnosti zaposlenih, ter
- področje standarda delavcev, kamor sodijo problematike, kot so: prehrana med delom, počitniške kapacitete, sociala, rekreacija in šport itd..

Področje varnosti in zdravja pri delu je torej problematika, ki že po logiki stvari sodi v **»skupno« pristojnost«** obeh vrst delavskih predstavništev. Kajti Pravno gledano gre pri problematiki VZD za tipična poslovno-organizacijska vprašanja, ki so sicer na ravni posameznih delodajalcev po ZSDU in ZVZD-1 v »primarni« pristojnosti svetov delavcev, vendar pa po drugi strani hkrati tudi za vprašanja uresničevanja in varstva temeljnih pravic iz delovnega razmerja, ki so po veljavni zakonodaji v »primarni« pristojnosti sindikatov. Sveti delavcev in sindikati morajo torej v praksi tudi pri odločanju o urejanju tega področja **delovati skupaj in maksimalno usklajeno**. Kakršnokoli apriorno izločanje enih ali drugih iz postopkov odločanja o urejanje te problematike gredo lahko samo v škodo zaposlenih, katerih interese naj bi sicer oboji legitimno zastopali.

Če naj bi pri tem že šlo za kako smiselno **»delitev nalog«** med sveti delavcev in sindikati na tem področju, je ta lahko le nivojskega značaja. Se pravi, na širši ravni, kjer sveti delavcev formalno nimajo nobenega vpliva na zakonodajo in druge splošne ukrepe, je vsekakor ključnega pomena predvsem **vloga sindikatov**, ki so sicer s svojimi predstavniki tudi sistemsko vključeni v pristojne organe (npr. Ekonomsko-socialni svet, Svet za varnost in zdravje pri delu pri MDDSZ itd.). Na ravni posameznih delodajalcev pa naj bi glavno odgovornost na delavski strani skladno z ZSDU in ZVZD-1 na tem področju nosili **sveti delavcev in delavski zaupniki za VZD,** seveda ob že omenjeni predpostavki intenzivnega povezovanja in vsestranskega sodelovanja s sindikati pri delodajalcu. Prav tako naj bi bili predstavniki obojih po možnosti vključeni tudi v **»skupne odbore za VZD«**, ki se oblikujejo skupaj z delodajalcem.

<u>Priporočilo št. 7:</u>

Svet delavcev naj se po možnosti dogovori z delodajalcem (in sicer prek sklenitve oziroma dopolnitve t. i. participacijskega dogovora) za oblikovanje skupnega delovnega telesa za sodelovanje pri urejanju področja varnosti in zdravja pri delu (»skupni odbor za VZD«), ki naj bo sestavljen dvopartitno, tj. iz predstavnikov delodajalca in iz predstavnikov delavcev.

Svet delavcev mora zaradi posebnega pomena področja varnosti in zdravja pri delu oblikovati svoj **odbor za VZD** v skladu z določili ZSDU ali izmed svojih članov določiti vsaj posebnega **»poverjenika« za to področje**. Glede na pozitivne izkušnje iz prakse pa je posebej priporočljivo, da se s participacijskim dogovorom po 5. členu ZSDU z delodajalcem po možnosti dogovori tudi za oblikovanje skupnega delovnega telesa **(»skupnega odbora za VZD«)**, prek katerega poteka vsestransko in permanentno medsebojno sodelovanje pri urejanju tega področja. Ta naj bo sestavljen iz predstavnikov delodajalca, med katerimi naj bi bila praviloma tudi strokovni delavec za to področje ter izvajalec medicine dela, in iz predstavnikov sveta delavcev, če je pri delodajalcu oblikovan reprezentativni sindikat pa tudi iz predstavnikov sindikata.

Skupni odbor za VZD je **zadolžen** predvsem za poglobljeno skupno proučevanje te problematike, za usklajevanje stališč ter za pripravo predlogov pomembnejših odločitev s tega področja in za nadzor nad njihovim izvajanjem, določene izvedbene odločitve, ki so predvsem tehnične in organizacijske narave, pa lahko sprejema tudi samostojno. Odbor s svojim delovanjem in odločitvami **ne more nadomeščati pristojnosti sveta delavcev** glede obveznega skupnega posvetovanja z delodajalcem o vprašanjih, ki jih določata ZSDU in ZVZD-1.

Priporočilo št. 8:

Sveti delavcev morajo poskrbeti za ustrezno specialno strokovno izobraževanje in usposabljanje ter nenehno strokovno izpopolnjevanje svojih članov, ki so znotraj sveta delavcev (bodisi kot posamezniki bodisi kot člani odborov za VZD) zadolženi za to področje.

Področje varnosti in zdravja pri delu je pomembno in zelo kompleksno delovno področje. Zato ZVZD-1 v 5. odstavku 48. člena izrecno določa **dolžnost delodajalca zagotavljati ustrezna usposabljanja delavskih predstavnikov za to področje**. Določba se glasi: *»(5) Delodajalec mora za izvajanje nalog članov sveta delavcev oziroma delavskega zaupnika za varnost in zdravje pri delu zagotavljati ustrezne oblike usposabljanja.«* Konkretno to pomeni, da jim mora delodajalec omogočiti tako proste dneve za tovrstno usposabljanje, kot tudi plačati samo usposabljanje. Če delodajalec ne zagotovi ustreznega usposabljanja ZVZD-1 delavskih predstavnikov, pa zakon za to kršitev predvideva sankcijo (v obliki globe v višini od 4.000€ do 20.000€). Le usposobljeni predstavniki delavcev namreč lahko ustrezno učinkovito varujejo ta pomemben interes delavcev po zagotavljanju varnosti in zdravja v delovnih procesih.

Na svetih delavcev pa je, da to svojo pravico izkoristijo. Žal je treba ugotoviti, da tako delodajalci kot tudi sveti delavcev sami v pretežni večini to pravico in dolžnost **nedopustno zanemarjajo**. Zato je eno temeljnih priporočil svetom delavcev za učinkovitejše bodoče delovanje na področju VZD zagotovo prav to, da prvenstveno poskrbijo za dosledno uresničevanje zgoraj citirane zakonske določbe pri svojih delodajalcih. Zakon jim glede tega, kot rečeno, na široko odpira vrata, in jim (skozi zgoraj omenjene sankcije) pri tem nudi vso potrebno podporo.

IV.

NUJNA PREUSMERITEV TEŽIŠČA DELOVANJA SVETOV DELAVCEV (TUDI) NA PSIHOSOCIALNA TVEGANJA IN VARSTVO DUŠEVNEGA ZDRAVJA ZAPOSLENIH

Kot med drugim ugotavlja tudi Evropska agencija za varnost in zdravje pri delu, so psihosocialna tveganja in stres, povezan z delom, eden od najtežjih izzivov na področju varnosti in zdravju pri delu. Močno vplivajo na zdravje posameznikov, organizacij in nacionalnih gospodarstev. Sveti delavcev se bodo torej nujno morali ***čim prej začeti bolj poglobljeno in sistematično ukvarjati tudi s tem vidikom varnosti in zdravja pri delu (VZD), ki je zaenkrat v njihovem delovanju žal še močno zapostavljen v primerjavi s problematiko t. i. fizične varnosti****, s katero se pretežno ukvarjajo zdaj. Gre torej za bolj ali manj skoraj še »nepopisan list« v delovanju svetov delavcev na področju VZD, ki pa bo vsekakor zahteval ogromno novih znanj ter povsem inovativnih pristopov, kajti na tem področju je za zdaj še zelo malo strokovno preverjenih, predvsem pa tudi neposredno zakonsko podprtih rešitev.*

Opredelitev psihosocialnih tveganj in pristopov za njihovo učinkovito obvladovanje

Psihosocialna tveganja - izziv št. 1 sodobnega časa na področju VZD

Pojem zdravje zajema tako fizično kot tudi duševno zdravje, pojem varnost in zdravja pri delu oziroma varno in zdravo delovno okolje pa tako **»fizično varnost«** življenj in zdravja delavcev kot tudi varnost pred **»psihosocialnimi tveganji za njihovo duševno zdravje«**. A ko se danes razpravlja o VZD, večina nehote pomisli predvsem le na množico najrazličnejših »tehničnih« predpisov o zaščitni opremi in varnostnih ukrepih zoper nesreče in poškodbe pri delu ter kemične in druge škodljive zunanje vplive na fizično zdravje, skratka, zgolj na problematiko fizične varnosti. In tudi večina delodajalcev razmišlja na ta način, tako da je fizična varnost pri delu danes marsikje že na dokaj visokem nivoju. **Ravno nasprotno pa žal velja za psihosocialno varnost**, čeprav v sodobnih delovnih procesih ravno ta postaja izziv št. 1 na področju VZD. Že sama ozaveščenost o nevarnostih psihosocialnih tveganj za zdravje delavcev je, kot kažejo raziskave, tako pri delodajalcih kot pri delavcih in njihovih predstavnikih izjemno slaba. In to kljub dejstvu, da se danes v celotni Evropi in tudi širše ugotavlja prava »epidemija« psihičnih obolenj pri delavcih.

Temu primerna pa je tudi **- bistveno premajhna ali marsikje celo ničelna - pozornost**, ki se v praksi namenja varstvu (tudi) duševnega zdravja delavcev. V razmišljanjih o nekem zares »celovitem sistemu VZD« je torej nujno potreben **resnično radikalen preobrat**. Ta problematika mora čim prej dobiti v tem sistemu (najmanj) povsem enako težo in pozornost kot jo ima fizična varnost v ožjem pomenu te besede.

Splošno o pojmu in vzrokih za nastanek psihosocialnih tveganj

Naj za uvod morda kar neposredno povzamemo nekaj temeljnih opredelitev samega pojma psihosocialnih tveganj ter ugotovitev o njihovih posledicah, ki jih navaja **Evropska agencija za obveščanje o varnosti in zdravju pri delu** (EU-OSHA - European Union information agency for occupational safety and health)[25].

Približno polovica evropskih delavcev meni, da je stres na njihovem delovnem mestu pogost, poleg tega pa prispeva k približno polovici vseh izgubljenih delovnih dni. Tako kot številna druga vprašanja, povezana z duševnim zdravjem, je tudi stres pogosto predmet napačnega razumevanja ali stigmatizacije. Če pa se psihosocialna tveganja in stres obravnavajo kot **»organizacijsko vprašanje«**, in ne kot pomanjkljivost posameznika, so lahko enako obvladljivi kot katero koli drugo tveganje za zdravje in varnost pri delu.

Psihosocialna tveganja izhajajo, kot poudarja Evropska agencija za varnost in zdravje pri delu, iz **slabega načrtovanja, organizacije in vodenja dela ter slabih socialnih okoliščin dela ter imajo lahko negativne psihične, fizične in socialne posledice, kot so stres, povezan z delom, izgorelost, anksioznost ali depresija**. Nekaj primerov delovnih razmer, ki vodijo do tovrstnih psihosocialnih tveganj:

- čezmerna delovna obremenitev;
- nasprotujoče si zahteve in nerazjasnjene vloge;
- nesodelovanje pri sprejemanju odločitev, ki vplivajo na delavca, in pomanjkanje vpliva na način opravljanja dela;
- slabo vodene organizacijske spremembe, negotovost zaposlitve;
- neučinkovito komuniciranje, pomanjkanje podpore vodstva ali sodelavcev;
- psihično in spolno nadlegovanje, nasilje tretje osebe in podobno.«

Izvori psihosocialnih tveganj so raznoliki in jih lahko povezujemo z **različnimi okoliščinami**, ki se povezujejo z delom, značilnostmi delavcev in delovno organizacijo kot so npr: vsebina dela, delovna obremenitev, hitrost in urnik dela, nadzor, delovno okolje in delovna oprema, organizacijska kultura, medosebni odnosi, vloga in odgovornost v organizaciji, usklajevanje zasebnega in poklicnega življenja (Leka in Jain, 2010). Slednji nabor psihosocialnih tveganj nikakor ni dokončen. Nenehno **se dopolnjuje z novimi tveganji**, ki jih strokovnjaki imenujejo nastajajoča psihosocialna tveganja (Brun in Milczarek, 2007). Med najaktualnejša nastajajoča psihosocialna tveganja tako npr. uvrščamo: negotove oblike zaposlitve, staranje delovne sile, dolg delovni čas, večjo intenzivnost dela, vitko proizvodnjo, oddajanje del zunanjim izvajalcem, neusklajenost poklicnega in zasebnega življenja, digitalizacija, idr.« (Šprah, Lidija, 2020: 22[26])

[25] Https://osha.europa.eu/sl/themes/psychosocial-risks-and-stress.

[26] Šprah Lidija (2020), Psihosocialna tveganja in stres močno vplivajo na zdravje zaposlenih in uspešnost organizacij. Ekonomska demokracija, št. 4/2020. ŠCID. Kranj.

Teh različnih dejavnikov, izhajajočih iz »nefizičnih« pogojev dela, je torej lahko zelo veliko in lahko v medsebojni kombinaciji negativno učinkujejo tudi **sinergijsko,** kar je sicer v praksi zelo pogosta situacija in kar pomeni, da je ukrepanje v teh primerih lahko zares učinkovito le, če se ustrezni ukrepi za izboljšanje stanja izvajajo hkrati in vzporedno na več področjih.

Negativne posledice psihosocialnih tveganj

Negativne posledice za psihično zdravje delavcev, ki so izpostavljeni različnim - zgoraj zgolj primeroma navedenim - vidikom »slabega delovnega okolja«, so kot rečeno, predvsem **stres, izgorelost, anksioznost in depresija**. O tem, kakšne konkretne (lahko tudi zelo hude) zdravstvene težave povzročajo, pa na tem mestu niti ne kaže posebej izgubljati besed.

Negativni učinki za organizacijo vključujejo slabo splošno poslovno uspešnost, povečan absentizem (odsotnost z dela), prezentizem (delavci pridejo na delo kljub bolezni, zaradi česar pri delu niso učinkoviti) ter višje stopnje nesreč in poškodb. Odsotnosti so običajno daljše kot pri drugih vzrokih, stres, povezan z delom, pa lahko prispeva tudi k višjim stopnjam predčasnega upokojevanja. Ocenjeni **stroški** za podjetja in družbo so visoki in na nacionalni ravni znašajo že milijarde evrov.[27]

»Epidemija« psihičnih obolenj med delovno aktivnim prebivalstvom

V Sloveniji in nasploh v zahodnem svetu vidimo pravo epidemijo psihičnih obolenj. To ne pomeni, da v preteklosti teh težav ni bilo. A zaradi **premajhnega poznavanja tega področja in stigme**, ki jo še danes pri velikem delu prebivalstva nosi psihično obolenje, se družba s tem problemom ni bistveno ukvarjala. Da na primer v preteklosti tudi v Sloveniji stanje na tem področju ni bilo dobro, kaže dejstvo, da smo bili do nedavnega v samem svetovnem vrhu po konzumaciji alkohola in samomorilnosti. Ta trend se na srečo v zadnjih desetletjih izboljšuje. Vseeno pa ta problem ostaja ena glavnih zdravstvenih težav v slovenskem prostoru.

Podrobnejša opredelitev vsebine pojma

Ključno, na kar je treba biti pozoren ob obravnavi problematike psihosocialnih tveganj, je predvsem to, da - upoštevaje zgoraj povedano - dejanski vzrok za psihosocialna tveganja še zdaleč niso samo različne oblike **t. i. nasilja na delovnem mestu, tj. spolnega in drugega nadlegovanja ter mobinga** (kot »odkrite, neposredne in najbolj ekstremne« ter zato tudi navzven prepoznavne oblike psihičnega nasilja nad posamezniki in/ali skupinami zaposlenih). Ki je, če je enkrat prepoznano, s pravilnimi pristopi k reševanju tudi razmeroma učinkovito rešljivo in zaustavljeno. Te oblike nasilja na delovnem mestu kljub čedalje večji številčnosti zaznanih primerov v praksi. namreč v resnici predstavljajo zgolj eno izmed mnogih možnih pojavnih oblik psihosocialnih tveganj v najširšem pomenu tega pojma. In so samo delček celote le-teh, torej v bistvu le **vrh ledene gore**. Zato pojma nasilje na delovnem mestu in psihosocialna tveganja nikakor nista sinonima, kot je to pogosto zaslediti v raznih razpravah o tej problematiki. Do kakršnegakoli nasilja na delovnem mestu je brez dvoma treba vzpostaviti ničelno toleranco, a takšno razumevanje te sicer zelo kompleksne problematike je vsekakor **bistveno preozko**. Žal pa je treba že na tem mestu opozoriti, da zaenkrat tudi veljavna (zlasti slovenska) zakonodaja, ki ureja to problematiko in katera bo v nadaljevanju tudi podrobneje predstavljena, še ni povsem prerasla tega izrazito ozkega razumevanja psihosocialnih tveganj zgolj kot **sinonima za razne oblike izvajanja nedopustnega »nasilja na delovnem mestu«**.

[27] https://osha.europa.eu/sl/themes/psychosocial-risks-and-stress.

Kajti izključno samo ta vidik obravnavane problematike je za zdaj tudi normativno kolikor toliko urejen.

Psihosocialna tveganja na splošno so nesporno **bistveno širši pojem,** pri čemer v zvezi s tem posebej opozarjamo na ključni poudarek iz zgoraj predstavljene opredelitve vsebine tega pojma, tj. da gre pri teh tveganjih za **»organizacijsko vprašanje«**. Kar pomeni, da se globlji vzroki za zdravju škodljive pojave stresa, anksioznosti, izgorelosti in depresije zaposlenih v glavnem skrivajo v samem **notranjem ustroju in delovanju organizacije,** v katerega so že »sistemsko« vgrajeni**.** Ti vzroki so za razliko od prej omenjenih »odkritih« oblik nasilja na delovnem mestu načeloma precej bolj »prikriti« ter težje prepoznavni in zato **še toliko bolj nevarni**. Pogojno bi torej za razliko od (odkritega) neposrednega izvajanja nasilja na delovnem mestu v tem primeru lahko govorili o nekakšnem - posrednem in prikritem - **t. i. sistemsko-organizacijskem nasilju**. Kar preprosto pomeni, da podjetje/organizacija s svojim neustreznim celotnim notranjim ustrojem, organizacijsko kulturo ter uveljavljenimi načini delovanja ljudi v njej kot taka že sama po sebi negativno učinkuje na duševno počutje posameznikov in s tem povzroča psihosocialna tveganja za njihovo zdravje.

Tovrstni dejavniki psihosocialnih tveganj so, kot rečeno, lahko zelo raznovrstni, gre pa v glavnem predvsem za najrazličnejše **t. i. »mehke« dejavnike organizacije in medčloveških odnosov** (se pravi za »nefizične« pogoje dela). Ti so iz tega razloga običajno še toliko bolj kompleksni, sinergijsko delujoči in zato tudi težko ugotovljivi ter obvladljivi, kajti za razliko od »fizičnih« pogojev dela (ergonomija, ureditev delovnih prostorov, varnostna oprema ipd.) jih je praktično nemogoče vseobsežno regulirati z raznimi delovnimi navodili, normami in »tehničnimi« ukrepi. Nasprotno. Potrebno jih je praviloma reševati od primera do primera v odvisnosti od konkretnih okoliščin v konkretnem podjetju. Predvsem pa, kot rečeno, s kombinacijo ukrepov z različnih področij, ne segmentarno (tako kot, denimo, nasilje na delovnem mestu). Zahtevajo torej predvsem analitično zasnovane splošno izboljševalne in medsebojno koordinirane ukrepe s področja **organizacije proizvodnje in delovnih procesov, načrtnega izgrajevanja želene (predvsem t. i. participativne) organizacijske kulture podjetja ter internega komuniciranja in - tako vodstvenih oziroma vertikalnih kot tudi horizontalnih - medčloveških odnosov v podjetju.** In sicer v vseh segmentih, kjer se zaznavajo določene slabosti, ki se navzven običajno kažejo v takšni ali drugačni obliki nezadovoljstva zaposlenih z obstoječim stanjem. Kajti dobrega počutja zaposlenih v podjetju le-tem ni moč kar »predpisati« s kakim pravno zavezujočim splošnim aktom, ampak ga je mogoče le načrtno ustvarjati skozi vsakdanje delo in življenje v podjetju, kar pa terja zelo **celovit in poglobljen pristo**p ter hkratno naslavljanje vseh zgoraj navedenih vidikov možnih vzrokov psihosocialnih tveganj. Nobeden od teh vidikov, kot rečeno, ni rešljiv zgolj tehnično, zlasti pa ne »normativno«. To je, zgolj s sprejetjem nekakšnih - zadnje čase sicer sila popularnih - etičnih kodeksov obnašanja, raznih pisnih zavez o viziji in poslanstvu podjetij ter dolžnosti zaposlenih z uresničevanjem zakonskih in drugih zapovedi o dolžni lojalnosti delavcev podjetju ipd., ki so same po sebi le mrtve črke na papirju. Vsega tega **ni mogoče enostavno »zapovedati« in pričakovati, da bo samodejno delovalo tudi v praksi**, ampak je predpogoj vsega tega zagotovitev dejanskega dobrega duševnega počutja zaposlenih na splošno v njihovem delovnem okolju.

Izsledki raziskav EU - OSHA

Leta 2019 je bila opravljena anketna raziskava Evropske agencije za obveščanje o varnosti in zdravju pri delu (EU – OSHA) **o novih in nastajajočih tveganjih**, ki je zajela 33 držav. In sicer vseh 27 članic EU, poleg njih pa še Severno Makedonijo, Srbijo, Islandijo, Norveško in

Veliko Britanijo. V raziskavi je sodelovalo nekaj nad 45 000 delovnih organizacij različnih velikosti. Od mikro delovnih organizacij (z do 5 zaposlenimi) do velikih delovnih organizacij (podjetja ki štejejo več 100 zaposlenih). Njene izsledke, ki v celoti potrjujejo uvodoma navedene ugotovitve o »zapostavljenosti« področja psihosocialnih tveganj, na kratko predstavljamo v nadaljevanju. Dodajamo pa še zanimive izsledke raziskave EU-OSHA iz leta 2013 o **ključnih psihosocialnih faktorjih stresa.**

Ozaveščenost o psihosocialnih tveganjih

Iz raziskave je razvidno, da velik del, zlasti malih in srednje velikih, podjetij ne zaznava psihosocialnih tveganj**.** Avtorji ugotavljajo, da to ne pomeni, da teh tveganj tam ni, ampak da je **osveščenost družb o teh težavah tako majhna, da se jih niti ne zavedajo**. O psihosocialnih tveganjih v bistveno večjem deležu poročajo s strani držav, kot so Finska in Danska, v precej manjšem pa v državah, kot so Bolgarija, Poljska in Hrvaška. Kar seveda pomeni, da gre v prvi skupini držav za veliko boljšo ozaveščenost o tem problemu, ne pa morda, da v drugi skupini držav bolje skrbijo za psihosocialno varnost svojih zaposlenih.

Vrste uporabljenih ukrepov

Iz te raziskave je posebej zanimivo videti, **katere ukrepe uporabljajo družbe za reševanje psihosocialnih tveganj**. Gre seveda za tiste družbe, ki si ne zatiskajo oči pred tem problemom, oziroma, ga priznavajo in so pripravljene tudi kaj storiti glede tega. V mikro in malih podjetjih je najbolj pogost ukrep (poslužuje se ga okoli 2/3 družb, ki se spopadajo s tem problemom in so bile zajete v raziskavo) ta, da se **delavcem prepusti večjo avtonomijo**. Torej, da zaposleni sami povedo, kako si organizirati delovni čas in delovno mesto ter obremenitve, da se zmanjšajo psihosocialna tveganja. Zanimiv oziroma, bolje rečeno, alarmanten je podatek o tem, kako se družbe vseh velikosti soočajo z enim najbolj nevarnih vzrokov za psihosocialna tveganja, **tj. preobremenjenost glede oddelanih ur**. Družbe, ki delajo na odpravi psihosocialnih tveganj, se namreč najmanj poslužujejo ravno tega, da bi zmanjševale število ur zaposlenim, kjer je jasno, da ti delajo več, kot določa zakonodaja (polni delovni čas). Ta ukrep je uporabljen le v ca. 30 % anketiranih družb, pri čemer je na žalost Slovenija med najslabšimi, saj se taki posegi vodstva pri nas zgodijo le v ca. 14 % primerih. Največkrat pa vodstvo poskrbi za zaposlene z odreditvijo manj ur v Nemčiji (47 %). Raziskava navaja še naslednje tri ukrepe, ki jih družbe pogosto uporabljajo, da zmanjšajo psihosocialna tveganja:

- **zaupno svetovanje za zaposlene,**
- **reorganizacija dela, da se zmanjša zahteve službe in pritiska na delovnem mestu,**
- **predavanja in treningi na temo reševanja konfliktov.**

Delavska predstavništva s področja VZD

Raziskava razkriva tudi zanimivo stanje glede delavskih predstavništev po družbah v EU. Kar 36 % podjetij iz raziskave nima nobene oblike delavskega predstavništva (v Sloveniji naj bi bilo teh podjetij 52 %). Lahko bi rekli, da je podatek, da ima kar 64 % evropskih podjetij delavsko predstavništvo, spodbuden. A slika je hitro drugačna, ko vidimo, da je ta delavski predstavnik v veliki večini (57 %) primerov **le delavec za varnost in zdravje pri delu.** Sindikat, delavska organizacija, ki zaradi načina financiranja in zunanje strokovne pomoči predstavlja najmočnejšo in najbolj avtonomno delavsko organizacijo, je prisoten le v okoli 18 % evropskih podjetij. Na ravni EU je tudi slabo razvit sistem delavskih svetov, saj so ti prisotni le v okoli **23 % evropskih podjetij.**

Še bolj slabo stanje razkriva podatek, koliko teh delavskih predstavnikov za varnost in zdravje pri delu izberejo delavci sami. Kar v 52 % evropskih družbah namreč **te predstavnike izberejo delodajalci sami**. Vemo pa, kako »neodvisni« so strokovni delavci za varnosti in zdravje pri delu, ki jih bodisi zaposlijo bodisi najamejo kot zunanje izvajalce delodajalci. Ti v večini primerov pač postanejo le podaljšana roka delodajalca, in delajo to, kar jim ta ukaže. Pa četudi je to v škodo varnosti in zdravja delavcev.

Ključni psihosocialni faktorji stresa

Raziskava EU-OSHA iz leta 2013[28] o tem, kateri psihosocialni faktorji **najbolj pripomorejo k stresu, daje naslednje rezultate**:



Priporočila EU državam članicam

Glede reševanja težav v zvezi s psihosocialnimi tveganji je EU OSHA izdala **poseben priročnik,** ki je namenjen ozaveščanju, preventivi in reševanju težav v zvezi s psihosocialnimi tveganji.[29]

EU kot pomoč državam članicam med drugim daje na voljo tudi druge brezplačne **napotke in spletna orodja za izdelavo ocen tveganja**. Takšna spletna orodja se imenujejo OiRA in so brezplačno na voljo na spletni strani http://www.osha.mddsz.gov.si/oira-ocenjevanje-tveganja. EU namreč gradi boj proti psihosocialnim tveganjem na tem, da se v čim večjem deležu podjetij znotraj EU izdelajo ocene tveganja za vsa delovna mesta. Ter da se posledično sprejme vse preventivne in ostale ukrepe, ki pripomorejo k odpravi ali vsaj zmanjšanju psihosocialnih tveganj. Tako je trenutni angažma komisije EU in Agencije OSHA usmerjen v to, da se v družbah EU, kjer nimajo oblikovanih ocen tveganja, te oblikujejo. Kajti po nedavnih raziskavah v nekaj več kot 30 % mikro in malih podjetij (do 50 zaposlenih) ni ocen tveganja. Teh pa ni tudi v okoli 4 % velikih podjetij.[30]

Dodatno je cilj komisije EU, da ponudi družbam v EU **konkretne smernice in uporabne napotke,** da izboljšajo stanje znotraj svojih delovnih organizacij v zvezi s psihosocialnimi

[28] https://osha.europa.eu/en/facts-and-figures/european-opinion-polls-safety-and-health-work/european-opinion-poll-occupational-safety-and-health-2013.
[29] https://osha.europa.eu/sl/tools-and-resources/e-guides/e-guide-managing-stress-and-psychosocial-risks.
[30] Str 6, https://eur-lex.europa.eu/legal-content/SL/TXT/PDF/?uri=CELEX:52017DC0012&from=HU.

tveganji. Nadalje EU gradi boj proti psihosocialnim tveganjem tudi na **kampanjah ozaveščanja** o njih. Predlaga pa tudi, da se spletna orodja za izdelavo ocen tveganja **vključijo v zakonodajo**.

Standardni model ocene psihosocialnih tveganj

Psihosocialna tveganja je mogoče ocenjevati in obvladovati enako sistematično kot druga tveganja, povezana z varnostjo in zdravjem pri delu. Po mnenju EU-OSHA je najprimernejši način za prepoznavanje psihosocialnih tveganj in spopadanje s težavami povezanimi z njimi **standardni model ocene tveganja, ki vključuje sodelovanje delodajalca z delavci**.[31]



Prvič, delodajalec mora opredeliti tveganja in delavce, ki so potencialno ogroženi. Vodstvo in delavci se morajo zavedati psihosocialnih tveganj in zgodnjih opozorilnih znakov stresa, povezanega z delom. Smiselno je, da delodajalec v tej fazi izvede med zaposlenimi anketo.

Drugič, delodajalec oceni tveganja in jih razvrsti po pomembnosti. Delodajalec mora ugotoviti, katera tveganja so najbolj resna in najbolj pogosta. Osredotočiti se je potrebno na njihovo takojšnje reševanje.

Tretjič, delodajalec mora načrtovati preventivne ukrepe. Pripraviti je treba načrt, da se prepreči pojavljanje psihosocialnih tveganj. Če se tveganjem ni mogoče izogniti, je potrebno razmisliti, kako bi jih čim bolj zmanjšali.

Četrtič, delodajalec mora načrt izvajati in ga preverjati. Določiti mora ukrepe, ki jih je treba izvesti, potrebna sredstva, ljudi, ki bodo pri tem sodelovali, in časovni okvir. Načrt je treba sproti spremljati in preverjati njegovo ustreznost ter ga prilagajati ugotovitvam. Upoštevati je potrebno, da se lahko ljudje različno odzivajo na iste okoliščine. Pri oceni psihosocialnih tveganj se morajo upoštevati sposobnosti in potrebe delavcev (na primer tiste, ki so povezane s spolom, starostjo ali izkušnjami).«[32]

[31] Http://www.osha.mddsz.gov.si/kampanje/evropska-kampanja-zdravo-delovno-okolje-2014-2015/psihosocialna-tveganja.
[32] Http://www.osha.mddsz.gov.si/kampanje/evropska-kampanja-zdravo-delovno-okolje-2014-2015/psihosocialna-tveganja.

Veljavna normativna ureditev varstva pred psihosocialnimi tveganji

Evropska zakonodaja

Temeljni dokument evropske zakonodaje o preprečevanju in odpravljanju psihosocialnih tveganj je **DIREKTIVA SVETA z dne 12. junija 1989 o uvajanju ukrepov za spodbujanje izboljšav varnosti in zdravja delavcev pri delu -89/391/EGS** oziroma t. i. »Okvirna direktiva« o varnosti in zdravju pri delu (v nadaljevanju Direktiva). Ta direktiva je bila mejnik pri evropski zakonodaji, Osredotočena je na to, da se po vseh državah EU začne **načrtno** izboljševati sistem varnosti in zdravja pri delu. Pri tem pa je še poseben poudarek na zahtevi, da pri tem **sodelujejo delavci oziroma njihova predstavniki**. Saj tudi ta direktiva pravilno ugotavlja, da se le z vključenostjo delavcev lahko zagotovi ustrezno raven varnosti in zdravja na delovnem mestu.

Okvirna direktiva določa pravno obveznost za delodajalce, da zaščitijo delavce pred vsemi tveganji na delovnem mestu**.** Nekatere **posamezne direktive** s področja varnosti in zdravju pri delu (npr. direktiva o slikovnih zaslonih ipd.) vključujejo tudi določbe, neposredno povezane s preprečevanjem psihosocialnih tveganj. **Okvirni sporazum socialnih partnerjev o stresu na delovnem mestu** na ravni EU 23 poudarja pomen okvirne direktive. Evropska agencija za varnost in zdravje pri delu izvaja ukrepe ozaveščanja, v okviru vseevropske kampanje o stresu in psihosocialnih tveganjih, izvedene v obdobju 2014–2015, pa je objavila tudi **praktični e- vodnik o obvladovanju psihosocialnih tveganj**, zasnovan v odziv na potrebe delodajalcev in delavcev, zaposlenih v malih podjetjih.

Države članice uporabljajo različne pristope. Nekatere v svoji zakonodaji o varnosti in zdravju pri delu psihosocialnih tveganj izrecno ne omenjajo, druge pa poudarjajo potrebo po upoštevanju takih tveganj v varnosti in zdravju pri delu. Nekatere zahtevajo oceno psihosocialnih tveganj in nekaj jih zagovarja vključevanje strokovnjakov. Ena država članica je določila zavezujoče smernice za preprečevanje psiholoških tveganj. Države članice razvijajo tudi neregulativne pristope (tristranski organi, smernice, ozaveščanje, standardi upravljanja itd.).[33]

Težava te okvirne direktive pa je, da **ureja psihosocialna tveganja le na zelo splošni ravni**. Določa namreč le, da mora delodajalec zagotavljati varno in zdravo delovno okolje. Ne določa pa konkretno, kako naj se to zagotovi. Kar je problem še posebej pri psihosocialnih tveganjih, o katerih v velikem delu družb znotraj EU delavci in delodajalci niti niso ozaveščeni, kaj šele, da bi jih začeli reševati.[34]

Slovenska zakonodaja

Ključne zakonske določbe o varnosti in zdravju pri delu, ki se nanašajo na varstvo pred psihosocialnimi tveganji, vsebujeta ZVZD-1 in ZDR-1.

[33] https://eur-lex.europa.eu/legal-content/SL/TXT/PDF/?uri=CELEX:52017DC0012&from=HU
[34] http://www.osha.mddsz.gov.si/resources/files/ESENER_2019_Policy_brief_EN.pdf

ZVZD-1 v 24. členu[35] v zvezi s tem posebej določa, da je dolžnost delodajalca, da sprejme ukrepe s katerimi **preprečuje in odpravlja psihosocialna tveganja,** s katerimi se lahko ogrozi zdravje delavcev. Ta njegova dolžnost je sicer na splošno določena tudi v zadnji alinei[36] 19. člena ZVZD-1, ki določa, da je delodajalec odgovoren, da delavcem zagotavlja varno delovno okolje. To pomeni, da mora delavce varovati tako pred **fizičnimi nevarnostmi,** kot pred **psihosocialnimi tveganji**.

Glede na to, da so psihosocialna tveganja, kot je bilo obširneje pojasnjeno zgoraj, izjemno široka in kompleksna problematik**a** z najrazličnejšimi možnimi vzroki (zlasti v t. i. neoprijemljivih »mehkih dejavnikih organizacije«), katerih učinkovito odpravljanje zahteva celovito in hkratno ukrepanje na najrazličnejših področjih organizacije dela in medsebojnih odnosov, zakon seveda ne more tudi podrobneje normativno opredeliti in urediti prav vseh vidikov te problematike. To je torej predvsem stvar **internih aktov in dogovorjenih konkretnih programov ukrepanja** v posameznih podjetjih v odvisnosti od konkretnih razmer in okoliščin. Kljub temu pa že zakon posebej izpostavlja dva vidika te problematike, glede katerih delodajalcem izrecno nalaga tudi posebne dolžnosti. In sicer:

1.
Kot prvo to velja za **prepoved diskriminacije in nasilja na delovnem mestu**, ki ju omenjata in urejata tako ZVZD-1 kot tudi ZDR-1.

Prepoved diskriminacije na splošno ureja ZDR-1 v svojem 6. členu, ki se glasi:

6. člen
(prepoved diskriminacije in povračilnih ukrepov)

(1) Delodajalec mora iskalcu ali iskalki zaposlitve (v nadaljnjem besedilu: kandidatu) pri zaposlovanju ali delavcu v času trajanja delovnega razmerja in v zvezi s prenehanjem pogodbe o zaposlitvi zagotavljati enako obravnavo ne glede na narodnost, raso ali etnično poreklo, nacionalno in socialno poreklo, spol, barvo kože, zdravstveno stanje, invalidnost, vero ali prepričanje, starost, spolno usmerjenost, družinsko stanje, članstvo v sindikatu, premoženjsko stanje ali drugo osebno okoliščino v skladu s tem zakonom, predpisi o uresničevanju načela enakega obravnavanja in predpisi o enakih možnostih žensk in moških.

(2) Enako obravnavo glede na osebne okoliščine iz prejšnjega odstavka mora delodajalec zagotavljati kandidatu oziroma delavcu zlasti pri zaposlovanju, napredovanju, usposabljanju, izobraževanju, prekvalifikaciji, plačah in drugih prejemkih iz delovnega razmerja, odsotnostih z dela, delovnih razmerah, delovnem času in odpovedi pogodbe o zaposlitvi.

(3) Prepovedani sta neposredna in posredna diskriminacija zaradi katere koli osebne okoliščine iz prvega odstavka tega člena. Neposredna diskriminacija obstaja, če je oseba zaradi določene osebne okoliščine bila, je ali bi lahko bila v enakih ali podobnih situacijah

[35] 24. člen ZVZD-1 (nasilje, trpinčenje, nadlegovanje, psihosocialno tveganje) določa: »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.«

[36] 19. člen ZVZD-1 (obveznosti delodajalca) v 4. alineji 1. odstavka določa, da mora delodajalec zagotavljati varnost in zdravje pri delu v skladu z izjavo o varnosti z oceno tveganja zlasti tako, da (med drugim) »zagotavlja varno delovno okolje in uporabo varne delovne opreme«.

obravnavana manj ugodno kot druga oseba. Posredna diskriminacija zaradi osebne okoliščine obstaja, kadar je oseba z določeno osebno okoliščino bila, je ali bi lahko bila zaradi navidezno nevtralnega predpisa, merila ali prakse v enakih ali podobnih situacijah in pogojih v manj ugodnem položaju kot druge osebe, razen če ta predpis, merilo ali prakso objektivno upravičuje zakoniti cilj in če so sredstva za doseganje tega cilja ustrezna in potrebna. Neposredna ali posredna diskriminacija so tudi navodila za diskriminiranje oseb na podlagi katere koli osebne okoliščine.

(4) Manj ugodno obravnavanje delavcev, ki je povezano z nosečnostjo ali starševskim dopustom, se šteje za diskriminacijo.

(5) Različno obravnavanje, temelječe na kateri od osebnih okoliščin iz prvega odstavka tega člena, ne pomeni diskriminacije, če zaradi narave dela oziroma okoliščin, v katerih se delo opravlja, določena osebna okoliščina predstavlja bistven in odločilen pogoj za delo in je takšna zahteva sorazmerna ter upravičena z zakonitim ciljem.

(6) Če kandidat oziroma delavec v primeru spora navaja dejstva, ki opravičujejo domnevo, da je bila kršena prepoved diskriminacije, mora delodajalec dokazati, da v obravnavanem primeru ni kršil načela enakega obravnavanja oziroma prepovedi diskriminacije.

(7) Diskriminirane osebe in osebe, ki pomagajo žrtvi diskriminacije, ne smejo biti izpostavljene neugodnim posledicam zaradi ukrepanja, ki ima za cilj uveljavitev prepovedi diskriminacije.

V zvezi s **nasiljem na delovnem mestu** pa ZVZD-1 v 23. členu (nevarnost za nasilje tretjih oseb) določa: *»(1) Delodajalec mora na delovnih mestih, kjer obstaja večja nevarnost za nasilje tretjih oseb, poskrbeti za tako ureditev delovnega mesta in opremo, ki tveganje za nasilje zmanjšata in ki omogočata dostop pomoči na ogroženo delovno mesto. (2) Delodajalec mora načrtovati postopke za primere nasilja iz prejšnjega odstavka tega člena in seznaniti z njimi delavce, ki na takih delovnih mestih delajo.«* V 24. členu (nasilje, trpinčenje, nadlegovanje, psihosocialno tveganje) pa še: *»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.«* Vse te psihične nevarnosti oziroma psihosocialna tveganja morajo biti po ZVZD-1 predvidena v **oceni tveganja**. Oseba, ki bdi nad tem, da so ukrepi za preprečevanje psihosocialnih tveganj na ustrezni ravni[37] je **strokovni delavec za varnost in zdravje pri delu**. To osebo mora imeti vsaka delovna organizacija. Lahko je zaposlena znotraj družbe, lahko pa je najeta kot zunanji izvajalec.

Nadalje tudi ZDR-1 določa v 7. členu[38], da je prepovedano vsakršno psihično nasilje na delovnem mestu, pri čemer loči tri različne oblike psihičnega nasilja. Prvo je **spolno**

[37] 29. člen ZVZD-1 (naloge strokovnega delavca) med nalogami strokovnega delavca navaja tudi, da »usklajuje ukrepe za preprečevanje psihosocialnih tveganj«.

[38] 7. člen ZDR-1 (prepoved spolnega in drugega nadlegovanja ter trpinčenja na delovnem mestu) določa naslednje zapovedi in prepovedi: »(1) Prepovedano je spolno in drugo nadlegovanje. Spolno nadlegovanje je kakršna koli oblika neželenega verbalnega, neverbalnega ali fizičnega ravnanja ali vedenja spolne narave z učinkom ali namenom prizadeti dostojanstvo osebe, zlasti kadar gre za ustvarjanje zastraševalnega, sovražnega, ponižujočega, sramotilnega ali žaljivega okolja. Nadlegovanje je vsako neželeno vedenje, povezano s katero koli osebno okoliščino, z učinkom ali namenom prizadeti dostojanstvo osebe ali ustvariti zastraševalno, sovražno,

nadlegovanje. Zanj je zadostno že enkratno dejanje, ki je povezano s spolnostjo in s katerim želi povzročitelj ustvariti neugodno okolje za delavca oziroma delavko. Drugo je **drugo nadlegovanje**, to je *»vsako neželeno vedenje, povezano s katero koli osebno okoliščino, z učinkom ali namenom prizadeti dostojanstvo osebe ali ustvariti zastraševalno, sovražno, ponižujoče, sramotilno ali žaljivo okolje«* (1. odst. 7. člena ZDR-1). Tudi pri nadlegovanju zadostuje že enkratno dejanje, če je velike teže. Obe omenjeni obliki nasilja na delovnem mestu se po določbi 2. odstavka istega člena štejeta za **diskriminacijo**. Pri tretji obliki psihičnega nasilja, to je pri **trpinčenju na delovnem mestu,** pa ZDR-1 izrecno poudarja, da gre pri tem *»za sistematično in ponavljajoče se ravnanje«*, s katerim se ponižuje oziroma ustrahuje posameznika. ZDR-1 v 8. členu[39] dodatno določa, da za trpinčenje ni odgovoren le povzročitelj, ampak tudi delodajalec kot pravna oseba. Nadalje v tem členu zakon določa, da mora biti odškodnina višja kot je to sicer navada v tipičnih odškodninskih sporih. Saj je namen odškodnine ne samo kompenzacija za škodo (kot je sicer pravilo v tožbah zaradi povzročitve nepremoženjske škode), ampak tudi odvračanje delodajalca od tega, da dopusti ali povzroči nadaljnje kršitve zoper psihično zdravje svojih zaposlenih. Torej, da se ga tudi z ekonomsko sankcijo prisili k sprejetju ukrepov, ki bodo v prihodnje ščitili delavce pred psihičnim nasiljem v njegovi organizaciji.

ZDR-1 še bolj jasno kot ZVZD-1 določa delodajalčevo odgovornost, da zagotavlja takšno delovno okolje, v katerem bo delavec varen pred psihičnim nasiljem. Temu posveča prav poseben 47. člen ZDR-1[40]. V njem se izpostavlja da mora delodajalec delavca ščititi tako pred **vertikalnim mobingom** (ob zgoraj navzdol), ali pa od spodaj navzgor (pri čemer praviloma to pride v poštev, kadar večja skupina podrejenih nadleguje nadrejenega) kot pred **horizontalnim mobingom** (med sodelavci).

2.
Glede na to, da je pomemben izvor psihosocialnih tveganj, kot že rečeno, pogosto tudi v neustrezni organizaciji delovnih procesov, pa vsekakor velja v tej zvezi posebej omeniti tudi eno od temeljnih načel pri izvajanju varnostnih ukrepov, ki ga določa 4. alinea 9. člena ZVZD-1. Ta med drugim **posebej nalaga delodajalcem t. i. humanizacijo dela**, to je (citat):

---

ponižujoče, sramotilno ali žaljivo okolje. (2) Spolno in drugo nadlegovanje iz prejšnjega odstavka se šteje za diskriminacijo po določbah tega zakona. (3) Odklonitev ravnanj iz prvega odstavka tega člena s strani prizadetega kandidata oziroma delavca ne sme biti razlog za diskriminacijo pri zaposlovanju in delu. (4) Prepovedano je trpinčenje na delovnem mestu. Trpinčenje na delovnem mestu je vsako ponavljajoče se ali sistematično, graje vredno ali očitno negativno in žaljivo ravnanje ali vedenje, usmerjeno proti posameznim delavcem na delovnem mestu ali v zvezi z delom. (5) Delavec, ki je žrtev trpinčenja, ne sme biti izpostavljen neugodnim posledicam zaradi ukrepanja, ki ima za cilj uveljavitev prepovedi trpinčenja na delovnem mestu.«

[39] 8. člen ZDR-1 (odškodninska odgovornost delodajalca in denarna odškodnina): »V primeru kršitve prepovedi diskriminacije ali trpinčenja na delovnem mestu je delodajalec kandidatu oziroma delavcu odškodninsko odgovoren po splošnih pravilih civilnega prava. Kot nepremoženjska škoda, ki je nastala kandidatu ali delavcu, se štejejo tudi pretrpljene duševne bolečine zaradi neenake obravnave delavca oziroma diskriminatornega ravnanja delodajalca oziroma zaradi nezagotavljanja varstva pred spolnim ali drugim nadlegovanjem ali trpinčenjem na delovnem mestu v skladu s 47. členom tega zakona, ki ga je utrpel kandidat ali delavec. Pri odmeri višine denarne odškodnine za nepremoženjsko škodo se mora upoštevati, da je ta učinkovita in sorazmerna s škodo, ki jo je utrpel kandidat oziroma delavec in da odvrača delodajalca od ponovnih kršitev.«

[40] 47. 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. (2) O sprejetih ukrepih iz prejšnjega odstavka mora delodajalec pisno obvestiti delavce na pri delodajalcu običajen način (npr. na določenem oglasnem mestu v poslovnih prostorih delodajalca ali z uporabo informacijske tehnologije). (3) Če delavec v primeru spora navaja dejstva, ki opravičujejo domnevo, da je delodajalec ravnal v nasprotju s prvim odstavkom tega člena, je dokazno breme na strani delodajalca.«

»prilagajanje dela posamezniku z ustreznim oblikovanjem delovnega mesta in delovnega okolja, delovnih prostorov, delovnih in tehnoloških postopkov, izbiro delovne in osebne varovalne opreme ter delovnih in proizvajalnih metod, še zlasti pa tako, da odpravlja monotono delo ter pogoje z vsiljenim ritmom dela in ostale zdravju škodljive okoliščine (humanizacija dela)«. Kar je zaenkrat - žal tudi s strani svetov delavcev - v praksi ena najbolj (neutemeljeno) prezrtih določb tega temeljnega predpisa s področja VZD.

Razlogi za razkorak med zapisanim v zakonodaji in prakso

Trenutna delovnopravna zakonodaja in zakonodaja s področja varnosti in zdravja pri delu torej vsebuje kar precej določb, ki varujejo delavce pred psihosocialnimi tveganji. A z vidika njihove konkretne praktične uporabnosti žal vse te določbe - razen morda zgoraj citiranih specialnih določil o preprečevanju diskriminacije in drugih oblik nasilja na delovnem mestu - ostajajo bolj ali manj **le na načelni ravni**. Poleg že omenjene objektivno pogojene težavnosti zaznavanja in ugotavljanja vzrokov za najrazličnejša psihosocialna tveganja je brez dvoma tudi to eden od pomembnih razlogov za ugotovljeno slabo splošno učinkovitost pri reševanju te problematike v praksi, ki na tem področju ustvarja **velik razkorak med zapisanim in dejansko realiziranim**. Bolj kot z veljavnimi pravnimi predpisi si torej pri reševanju konkretnih problematik v zvezi s preprečevanjem in odpravljanjem psihosocialnih tveganj v praksi za zdaj lahko pomagamo z raznimi nezavezujočimi **»strokovnimi priporočili«**, zlasti EU, ki jih je sicer, kot že rečeno, kar nekaj. A glede na zgoraj omenjene specifike psihosocialnih tveganj v primerjavi s »fizičnimi« so tudi ta lahko večinoma bolj na ravni **splošnih smernic** kot pa konkretno opredeljenih priporočljivih ukrepov za posamezne situacije.

Prav tako se pomemben del odgovora na vprašanje, zakaj je področje preprečevanja in odpravljanja psihosocialnih tveganj v praksi še vedno tako problematično, brez dvoma skriva tudi v že omenjenem dejstvu, da je zakonodaja v dobršni meri **sistemsko izločila tako svete delavce kot sindikate iz »soodločanja«** o tem, kakšni bodo notranji akti in ukrepi delodajalca za varstvo delavcev pred psihosocialnimi tveganji. Trenutna zakonodaja s področja varstva pri delu je namreč glede pristojnosti svetov delavcev, kot že rečeno, občutno pomanjkljiva, saj daje svetom delavcev glede vseh vprašanj varnosti in zdravja pri delu le pristojnost posvetovanja, v katerem njihova stališča za delodajalca niso zavezujoča. Prav tako zakon žal ne določa **obvezne »dvopartitne« sestave različnih teles**, ki se v podjetjih ukvarjajo z reševanjem obravnavane problematike (tj. **»skupnih odborov«**, sestavljenih iz predstavnikov delodajalca in predstavnikov delavcev). Kar bi sicer načeloma moralo veljati za vsa tovrstna delovna telesa, tj. tako za »splošne« odbore za VZD v podjetjih kot tudi za morebitne »specialne« odbore za posamezna ožja področja VZD, kot je, na primer, med drugim tudi preprečevanje nasilja na delovnem mestu, ki vsekakor zahteva precej specifične pristope in ukrepe ter tudi posebno avtonomno pravno ureditev.

Temeljne smernice za delovanje svetov delavcev na področju obvladovanja psihosocialnih tveganj

Osnovna ugotovitev na osnovi vsega zgoraj povedanega je vsekakor ta, da je urejanje področja psihosocialnih tveganj že po naravi stvari **načeloma bistveno bolj zahtevno in**

kompleksno kot pa načrtovanje in sprejemanje ukrepov za zagotavljanje gole »fizične« varnosti zaposlenih, kjer gre večinoma predvsem za razne »tehnične« ukrepe in sredstva. V enem stavku bi lahko njegovo bistvo opredelili kar kot »**zagotavljanje vsestransko organizacijsko in psihološko spodbudnega delovnega okolja«,** ki je seveda eden temeljnih pogojev za dobro telesno in duševno počutje delavcev. Slednje pa bistveno pripomore k višjemu delovnem zadovoljstvu in splošni kakovosti delovnega življenja, ki sta dva izmed temeljnih pogojev za višjo **»zavzetost«** delavcev (tj. delovno motivacijo in organizacijsko pripadnost). Kar pa nadalje bistveno prispeva k uspešnosti podjetij v sodobnih pogojih gospodarjenja[41]. Skrajni čas je torej, da sveti delavcev vendarle ugriznejo tudi v to jabolko in se začnejo intenzivno ukvarjati tudi s tovrstnimi »mehkimi« dejavniki organizacije dela in produkcijskih odnosov, ki so, kot rečeno, zaenkrat v njihovem delovanju večinoma še precej postranskega pomena. Kar vsekakor pomeni precej radikalen preobrat v njihovem delovanju na področju zagotavljanja celovite varnosti in zdravja pri delu, ki kajpak ne bo mogoč čez noč, ampak gre za dolgoročnejšo vizijo. Ta pa **nujno zahteva tudi spremembo dosedanjih strategij delovanja na področju celovitega zagotavljanja - psihično in fizično - varnega delovnega okolja**.

Pomembno pa je, da se tega **čim prej zavedo in začno tudi s konkretnimi prizadevanji in aktivnostmi v to smer**, pri čemer je, kot že rečeno, bistveno predvsem najprej sploh uveljaviti pravilno razumevanje vseh razsežnosti pojma psihosocialnih tveganj v zgoraj navedenem smislu. Dokler bo v praksi prevladovalo prepričanje, da so psihosocialna tveganja vezana izključno le na razne oblike »nasilja na delovnem mestu«, premikov na tem področju zagotovo ni pričakovati. Šele ko bo prevladalo zgoraj omenjeno »celovito« razumevanje tega pojma, je mogoče pričakovati, da se bodo sveti delavcev začeli ustrezno poglobljeno in bolj načrtno ukvarjati tudi z za zaposlene vsekakor **življenjsko pomembnimi problematikami**, ki so lahko vzrok za njihovo nezadovoljstvo in s tem za pojav psihosocialnih tveganj, kot so, na primer:

- različni - splošni in posebni - vidiki obstoječe »organizacijske kulture« podjetja,
- optimalnost in predvsem tudi »humanost« obstoječe organizacije dela v posameznih delih delovnega procesa,
- problematika »zaposlitvene varnosti« v podjetju,
- kakovost »vodenja in vodstvenih odnosov«,
- ustreznost uveljavljenih »načinov informiranja in komuniciranja z zaposlenimi« kot interno javnostjo,
- medsebojni odnosi »med zaposlenimi« na horizontalni ravni,
- problematika »preobremenjenosti« posameznikov in različnih skupin zaposlenih,
- stopnja »avtonomije posameznikov pri delu in t. i. individualne participacije«,
- razvitost »timskega dela« kot povezovalnega faktorja med zaposlenimi,
- morebitne anomalije v »nagrajevanju delovne uspešnosti in plačnem sistemu na splošno«,
- nezadovoljiv sistem »nematerialnih nagrad in priznanj« zaposlenim,
- težave pri usklajevanju poklicnega in zasebnega življenja zaposlenih,
- nezadovoljiva »stopnja vključenosti« v organizacijo skozi različne oblike sodobne delavske participacije (soupravljanje, udeležba pri dobičku, širše notranje lastništvo),
- nezadostne možnosti »kariernega razvoja in napredovanja«;
- nezadovoljiva raven »standarda zaposlenih« (prehrana med delom, počitniške kapacitete, sociala itd.),

[41] Dobro psihosocialno okolje spodbuja uspešnost in osebni razvoj ter dobro duševno in telesno počutje delavca.

- neustrezno reševanje problematike invalidov, žensk, starejših in mladih delavcev ter drugih posebnih skupin delavcev itd..

Vsako ugotovljeno **slabo delovno vzdušje in nezadovoljstvo zaposlenih** - bodisi posameznikov bodisi skupin ali kolektiva kot celote - je pravzaprav lahko in bi tudi moral biti za svete delavcev alarm, da obstaja možnost tovrstnih tveganj, in da je treba v podjetju čim prej raziskati in odpraviti dejanske vzroke takšnega vzdušja in nezadovoljstva.

Vse to, kar je navedeno zgoraj, so sicer problematike, ki tudi na splošno sodijo v **t. i. proaktivno področje delovanja svetov delavcev**. A večina svetov delavcev se danes z njimi ukvarja bolj kot ne le občasno in »naključno«, čeprav so vse po vrsti takšne narave (zlasti v medsebojni kombinaciji), da lahko, če niso ustrezno načrtno in permanentno reševane, vzrok za strese, anksioznne motnje, izgorelost in depresijo zaposlenih kot tipične posledice tovrstnih tveganj. Ali povedano drugačne, praktično noben svet delavcev se s temi problematikami ne ukvarja povsem **načrtno tudi z vidika varnosti in zdravja pri delu**. V kolikor bi sveti delavcev načrtno delali na tem področju, bi jim to v zvezi s pravno ureditvijo v zakonu o varnosti in zdravja pri delu dalo povsem novo dimenzijo. Ta zakon namreč svetom delavcev v primerjavi z ZSDU nudi bistveno močnejše, a žal kot že pojasnjeno, bistveno premalo izkoriščene **pravne podlage za njihovo učinkovito delovanje**.

Če namreč vse te problematike presojamo (tudi) skozi prizmo zagotavljanja varnosti in zdravja zaposlenih (predvsem »duševnega«, ki je brez dvoma zelo tesno povezan tudi z njihovim telesnim zdravjem, kar pomeni, da bi moral biti torej celovit pojem zdravja v resnici razumljen kot »psihofizično zdravje«), potem je njihovo učinkovito in sprotno reševanje ne zgolj stvar **»dobre volje« vsakega delodajalca**, temveč njihova **»zakonska dolžnost**«. To pa je bistvena razlika, svetu delavcev pa daje vrsto najrazličnejših zakonskih pravic in pristojnosti (obenem pa tudi dolžnosti do zaposlenih, ki so jih izvolili za zakonite zastopnike svojih avtentičnih interesov v podjetju), katerih se sveti delavcev danes večinoma niti ne zavedajo. Izpostaviti pa v obravnavanem smislu velja zlasti štiri, ki imajo potemtakem svojo neposredno podlago tudi v Zakonu o varnosti in zdravju pri delu (ZVZD-1), in sicer:

5. pravica do **izvajanja rednih anketnih ali drugih strokovno podprtih raziskav** »organizacijske klime« v podjetju in »delovnega zadovoljstva« zaposlenih s posameznimi vidiki »kakovosti njihovega delovnega življenja« zaradi prepoznavanja ključnih psihosocialnih tveganj in načrtovanja ukrepov za njihovo zmanjševanje oziroma odpravo;
6. pravica do **izvedbe dodatnih separatnih raziskav** posameznih vidikov oziroma področij, ki so se v »splošni« raziskavi delovnega zadovoljstva zaposlenih z vidika psihosocialnih tveganj izkazala kot potencialno »problematična«;
7. pravico **zahtevati izdelavo posebne ocene tveganja** za vsako od omenjenih področij ugotovljenega »prenizkega« zadovoljstva zaposlenih ter **opredelitev ustreznih ukrepov** za zmanjševanje ugotovljenih tveganj v izjavi o varnosti ;
8. pravico **nadzora** nad izvajanjem tako sprejetih ukrepov v povezavi z organi inšpekcijskega nadzora s področja VZD.

Na ta način razumljeno bistvo problematike psihosocialnih tveganj in vloge svetov delavcev pri njenem razreševanju brez dvoma lahko prinese **bistveno novo kvaliteto** glede učinkovitosti delovanja svetov delavcev tako na ožjem področju VZD kot posredno tudi glede učinkovitosti zastopanja interesov zaposlenih v podjetjih na splošno. Gre pa vsekakor za logične povezave varnostnih interesov delavcev tudi z njihovimi drugimi interesi v zvezi z delom. Varnostni vidik dela je in tudi mora biti namreč **vedno na prvem mestu**. Šele ko je ta

zagotovljen, lahko pridejo na vrsto tudi vsi drugi, tako materialni kot tudi osebnostni in societalni interesi ljudi v zvezi z delom.

Vsak svet delavcev bi si torej moral skladno z zapisanim čim prej izdelati jasno **strategijo postopne »preusmeritve« svojega delovanja na področju VZD**, v kateri bo »izenačil« pomen svojega enako intenzivnega proaktivnega ukvarjanja tako s področjem »fizične« kot tudi »psihične« varnosti zaposlenih. Na tej podlagi pa pripraviti dolgoročne in kratkoročne **programe konkretnih aktivnosti**, ki jih bo izvajal na tem področju.

Priporočila svetom delavcev za vzpostavitev učinkovitega sistema »antimobinga« v podjetjih

Veljavna zakonodaja s področja preprečevanja in odpravljanja psihosocialnih tveganj, kot rečeno, še poseben poudarek namenja problematiki psihičnega nasilja na delovnem mestu, zato morajo tudi sveti delavcev uresničevanju teh določil v praksi nameniti posebno pozornost in si prizadevati za vzpostavitev **celovitega in učinkovitega sistema »antimobinga«, tj. varstva pred psihičnim nasiljem na delovnih mestih v družbi.** To pomeni, da so ga dolžni v interesu zaposlenih zahtevati in se ustrezno angažirati tako pri njegovem pravnem kreiranju ter institucionalnem oblikovanju kot tudi pri njegovem praktičnem izvajanju.

Pristop k reševanju problematike mobinga

Ko v nadaljevanju govorimo o sistemu »antimobinga« v družbi imamo v mislih **pojem mobing v najširšem pomenu besede,** se pravi vse oblike psihičnega in čustvenega nasilja na delovnem mestu, ki poleg trpinčenja (tj. mobinga v ožjem smislu) zajemajo tudi pojave:

- diskriminacije in
- spolnega ali drugega nadlegovanja na delovnem mestu,

ki imajo v praksi zelo podobne negativno učinke na duševno zdravje zaposlenih, meja med njimi pa je pogosto zabrisana.

Celovit *s*istemski pristop k reševanju problematike mobinga v organizaciji v osnovi zajema **dva temeljna vidika**, in sicer:

a) sprejetje potrebnih pravnih podlag ter oblikovanje ustreznih institucij, pristojnih za konkretno ukrepanje na tem področju;
b) permanentno izvajanje različnih (preventivnih in kurativnih) ukrepov za preprečevanje in odpravljanje posledic mobinga.

Če se v teh priporočilih omejimo predvsem na pravno in institucionalno ureditev sistema antimobinga, ki je seveda predpogoj za njegovo učinkovito delovanje, je treba ugotoviti, da je v smislu zgoraj citiranih določil ZVZD-1 in ZDR-1 formalno tudi ta v celoti v domeni oziroma dolžnost delodajalca. Kar pomeni, da lahko delodajalec v ta namen tudi **samostojno sprejeme tovrstne splošne akte** in z njimi enostransko določi načine ter postopke reševanja te problematike v organizaciji. Čeprav strogo formalno gledano dopusten, pa ta pristop, ki ne vključuje delavskih predstavništev, zlasti svetov delavcev in sindikatov, zagotovo ni primeren in priporočljiv.

Dejstvo je namreč, da gre za problematiko, ki **zelo neposredno zadeva tudi delavska predstavništva**. Le-ta so se v funkciji varstva interesov zaposlenih v organizaciji z njo v vsakem primeru dolžna intenzivno ukvarjati, pri čemer se lahko

- bodisi omejijo zgolj na postavljanje zahtev in dajanje pobud delodajalcu za učinkovitejše reševanje te problematike;
- ali pa se skušajo na tem področju tudi sami po svojih močeh proaktivno angažirati.

Zato je vsekakor smiselno in priporočljivo, da jim delodajalci morebitno takšno intenzivnejše angažiranje tudi dejansko omogočijo in jih vsestransko vključijo v pripravo in izvajanje ustreznih ukrepov ter celotnega sistema antimobinga v organizaciji. Ta sistem namreč že po logiki stvari lahko zares učinkovito deluje le, **če so vanj angažirano vključeni vsi neposredno zainteresirani in odgovorni subjekti** (na delodajalski in delojemalski strani), česar verjetno ni treba posebej utemeljevati.

Ne glede na to kaj v obravnavanem smislu neposredno zapoveduje zakon, je torej priporočljivo, da delavska predstavništva postanejo **nujen integralni del celotnega sistema antimobinga** v organizaciji. To pa pomeni, da morajo biti (na dogovorni podlagi) ustrezno vključeni

- tako v oblikovanje ustreznih avtonomnih pravnih podlag in institucionalnih okvirov tega sistema,
- kot tudi - s svojimi predstavniki - v konkretne institucije tega sistema, ki naj bi bile skladno z omenjenimi pravno dogovorjenimi okviri odgovorne in pristojne za ukrepanje na tem področju.

Avtonomno oblikovanje pravnih podlag sistema antimobinga

Izhajajoč iz te predpostavke menimo, da bi morala pravne okvire sistema antimobinga (poleg zakonskih) predstavljati **dva temeljna avtonomna pravna akta**, sprejeta v posamezni organizaciji, in sicer:

a) okvirni dogovor med delodajalcem in svetom delavcev (po možnosti pa tudi sindikatom, če je ta pri posameznem delodajalcu organiziran) o sistemu preprečevanja in odpravljanju posledic mobinga - »dogovor o antimobingu« ter
b) pravilnik o varstvu delavcev pred mobingom in o načinu reševanja primerov mobinga,

ki morata biti seveda **vsebinsko komplementarna**, tako da se med seboj ustrezno dopolnjujeta.

V praksi različnih podjetij je glede tega zaenkrat uveljavljena bodisi samo prva (dogovor) bodisi samo druga rešitev (pravilnik). Naš predlog pa gre torej v smeri uveljavitve **ustrezne kombinacije obeh omenjenih aktov**. Zakaj?

Samo dogovor med delodajalcem in delavskimi predstavništvi načeloma ne zadostuje za celovito in primerno ureditev tega področja zato, ker ta **po svoji pravni naravi ni splošni akt**, ampak »pogodba«, ki zavezuje samo udeležence, nima pa splošne veljave. Zato v njem ni mogoče pravno zavezujoče urediti postopka za (tudi morebitno) **pravno sankcioniranje kršitev** s tega področja. Po splošnih pravnih pravilih je namreč mogoče ustrezno pravno sankcionirati določene kršitve delovnih obveznosti le, če so te vnaprej določene in če so vnaprej predpisane tudi možne sankcije ter postopek njihovega sprejemanja. Ta vprašanja je torej mogoče ustrezno pravno urediti le **v obliki pravilnika kot splošnega akta**.

Po drugi strani pa je v obravnavanem kontekstu pomanjkljivost pravilnikov kot enostranskih pravnih aktov delodajalca ta, da **ne more enostransko zavezovati sveta delavcev in**

sindikata k aktivni udeležbi v prizadevanjih za celovito reševanje te problematike v organizaciji, čeprav je sicer ustrezno angažiranje vseh zainteresiranih subjektov nedvomno eden temeljnih predpogojev za večjo učinkovitost boja proti mobingu. Številni, zlasti najpomembnejši preventivni ukrepi s tega področja namreč že v osnovi predpostavljajo sodelovanje in mobilizacijo vseh omenjenih subjektov, in sicer tako v fazi njihovega oblikovanja kot tudi v fazi njihovega izvajanja. Brez tega sodelovanja in tudi različnih iniciativ predstavnikov delavcev, ki izhajajo neposredno iz delovnih sredin in ki v globino poznajo dejansko stanje medčloveških odnosov v organizaciji, namreč **delodajalec težko že učinkovito sploh zaznava, kaj šele konkretno rešuje tovrstne probleme**. Takšno nujno sodelovanje med delodajalcem in delavskimi predstavništvi pa je mogoče - tudi ustrezno zavezujoče - dogovoriti le sporazumno, ne z enostranskimi akti.

Vsaka od omenjenih dveh različnih vrst avtonomnih pravnih aktov ima torej svoje prednosti in svoje slabosti, zaradi česar ju je vsekakor priporočljivo uporabiti v medsebojni (komplementarni) kombinaciji v zgoraj predlaganem smislu, pri čemer naj bi bili

a) premet »okvirnega dogovora o antimobingu« predvsem:

- opredelitev pojma mobing (z vključitvijo tudi diskriminacije in spolnega ter drugega nadlegovanja) in njegovih najpogostejših pojavnih oblik;
- določitev splošnih smernic za izvajanje politike organizacije na tem področju;
- konkretne dolžnosti in zaveze obeh udeležencev pri izvajanju te politike;
- preventivni ukrepi in sodelovanje udeležencev pri njihovem oblikovanju in izvajanju;
- določitev splošnih institucionaalnih okvirov sistema antimobinga (predvsem oblikovanje »skupnega odbora za antimobing« ter imenovanje »pooblaščenca za mobing«)
- načela za reševanje ugotovljenih primerov mobinga,
- določitev obveznosti delodajalca, da v skladu s tem dogovorom sprejme tudi poseben pravilnik o varstvu pred raznimi oblikami mobinga na podlagi okvirnih usmeritev iz tega dogovora;

b) predmet »pravilnika o varstvu delavcev pred mobingom in o načinu reševanja primerov mobinga« pa predvsem:

- splošno prepoved kakršnih koli oblik diskriminacije, spolnega in drugega nadlegovanja in trpinčenja na delovnem mestu;
- opredelitev nedopustnih ravnanj;
- ravnanje z žrtvami mobinga in njihove pravice;
- postopek za obravnavo zaznanih kršitev,
- pravne in druge možne sankcije zoper kršitelje.

Institucionalni okviri reševanja problematike mobinga

Ključno vlogo znotraj sistema antimobinga v organizaciji naj bi načeloma imeli **predvsem dve instituciji**, ki bi ju bilo priporočljivo vzpostaviti v vsaki organizaciji, njune naloge in pristojnosti pa urediti v zgoraj obravnavanih avtonomnih pravnih aktih, in sicer sta to

1. skupni odbor za reševanje problematike mobinga (»skupni odbor za antimobing«),
2. pooblaščenec za mobing.

Skupni obor, katerega sestava in naloge se določijo z »dogovorom o antimobingu«, je osrednja institucija za to področje v organizaciji. Sestavljali naj bi ga praviloma: član oz. pooblaščeni predstavnik poslovodstva, predstavnik kadrovske službe, predstavnik sveta

delavcev in predstavnik reprezentativnih sindikatov. Pri delu odbora sodeluje tudi pooblaščenec za mobing, ki ga odbor imenuje izmed svojih članov ali izmed drugih oseb v organizaciji oziroma izven nje. Temeljna funkcija odbora je načrtovanje in izvajanje politike organizacije na konkretnem področju, zlasti pa preventivnih ukrepov za preprečevanje mobinga. Pristojen pa je tudi za obravnavo posameznih primerov mobinga in predlaganje s tem povezanih ukrepov na predlog pooblaščenca za mobing v skladu z zgoraj navedenim pravilnikom.

Neformalni (javni ali nejavni) ukrepi in moralne sankcije, ki jih z namenom preprečitve nadaljnjih kršitev s strani storilca in po potrebi tudi moralne rehabilitacije žrtve lahko sprejme oziroma izreče skupni odbor, zlasti:

- nejavna opozorila in graje ter priporočila storilcu za opustitev spornih ravnanj,
- zahteva storilcu za javno opravičilo žrtvi,
- javna obsodba in distanciranje odbora, poslovodstva in kolektiva od ravnanj storilca,
- druge oblike javne rehabilitacije žrtve oziroma povrnitve njenega dobrega imena in časti v družbi, po potrebi z uporabo vseh razpoložljivih sredstev internega komuniciranja v družbi in podobno.

Skupni odbor pa lahko v odvisnosti od okoliščin primera predlaga poslovodstvu tudi sprejem ustreznih pravnih sankcij zoper kršitelje, med katere sodijo zlasti:

- disciplinski ukrepi (opomin, javni opomin, denarna kazen, odvzem bonitet, ipd.),
- v težjih primerih pa tudi redna odpoved pogodbe o zaposlitvi iz krivdnih razlogov ali izredna odpoved pogodbe o zaposlitvi v skladu s prvo ali drugo alinejo 111. člena ZDR.
- ali celo kazenska ovadba, če so izpolnjeni znaki kaznivega dejanja kršitve spolne nedotakljivosti z zlorabo položaja po določbi prvega odstavka 174. člena KZ-1 ali kaznivega dejanja šikaniranja na delovnem mestu po določbi 197. člena KZ-1.
-

Pooblaščenec za mobing je kvalificirani strokovnjak oziroma druga ustrezno strokovno usposobljena oseba za obravnavo konkretnih ugotovljenih kršitev s tega področja. Izbrati je treba osebo, ki uživa veliko zaupanje in ima tudi moč ter vpliv na vodstvo. Pooblaščen je za sprejemanje prijav tovrstnih kršitev (zato mora biti tudi primerno usposobljen za to, kako lahko žrtvi mobinga pomaga oz. jo zaščiti pred stigamtizacijo v primeru podane prijave) ter za strokovno izvedbo postopka, predvidenega s pravilnikom. Način vodenja postopka in posamezna dejanja v postopku so odvisni od značilnosti in konkretnih okoliščin posameznega primera, v načelu pa je naloga pooblaščenca, da:

- čim prej temeljito razišče problem tudi s pomočjo zbiranja morebitnih drugih dokazov, ugotovi dejansko stanje in ga dokumentira;
- v primerih, ko se prijava nanaša na kakršno koli obliko diskriminacije v smislu Zakona o uresničevanju načela enakega obravnavanja (ZUNEO) ali Zakona o enakih možnostih žensk in moških (ZEMŽM), po potrebi zaprosi za pisno mnenje pristojnega zagovornika oz. zagovornice načela enakosti pri Uradu za enake možnosti .
- žrtvam svetuje in jih podpre (žrtev zaradi pritožbe ne sme biti zapostavljena),
- izvajalca pouči o pravnih posledicah dejanj mobinga, ga pozove k opustitvi spornih ravnanj ter poskuša na druge načine doseči opustitev njegovih spornih ravnanj brez posebnih sankcij,
- na željo žrtve le-to spremlja v vseh nadaljnjih pogovorih in obravnavah, ji svetuje ter jo zastopa,
- predlaga odboru sprejem ustreznih ukrepov, če izvajalec nadaljuje s svojimi spornimi ravnanji.

Če pooblaščenec na podlagi ugotovljenih dejstev oceni, da so znaki mobinga podani, je dolžan najprej presoditi, ali je mogoče problem eventualno rešiti z medsebojno poravnavo med žrtvijo in storilcem in na podlagi tega opraviti neformalni postopek mediacije. Če mediacija ni možna ali ni uspešna, pooblaščenec pripravi skupnemu odboru in delodajalcu poročilo s predlogom priporočljivih ukrepov, ki lahko zajemajo tako ukrepe zoper storilca mobinga kot tudi posebne ukrepe za pomoč žrtvi.

Delodajalec lahko na predlog pooblaščenca in skupnega odbora po postopku in pod pogoji, ki jih določa veljavna zakonodaja, sprejme tudi naslednje ukrepe za pomoč žrtvi mobinga:

- premestitev izvajalca mobinga na drugo delovno mesto oziroma v drugo delovno sredino znotraj družbe, če je to v interesu zaščite žrtve in normalnega poteka delovnega procesa;
- premestitev žrtve mobinga na drugo delovno mesto oziroma v drugo delovno sredino znotraj družbe ali k drugemu delodajalcu, lahko tudi s priznanjem pravice do prekvalifikacije ali dokvalifikacije;
- odobritev dodatnega plačanega dopusta žrtvi za psihično rehabilitacijo zaradi posledic mobinga,
- plačilo izobraževanj ali druge oblike strokovne pomoči žrtvi za ponovno pridobitev samozavesti,
- plačilo odškodnine žrtvi mobinga zaradi psihičnega trpljenja,
- plačilo stroškov morebitnih javnih objav za odpravo dezinformacij in žaljivih obdolžitev žrtve, ki izvirajo iz delovne sredine,
- sporazumna razveza pogodbe o zaposlitvi z izplačilom dogovorjene odpravnine žrtvi mobinga in podobno.

Pooblaščenec za mobing je dolžan tudi vsaj še eno leto po končanem postopku spremljati žrtev v delovni sredini in preverjati učinkovitost sprejetih ukrepov ter po potrebi predlagati skupnemu odboru in delodajalcu sprejem dodatnih ukrepov. Zadeve ne sme zaključiti, dokler obstaja realna nevarnost za nadaljevanje ali obnovitev mobinga, razen če žrtev to sama zahteva.

Vzorci splošnih aktov o antimobingu

V nadaljevanju kot pripomoček praksi za učinkovito realizacijo gornjih priporočil za izgrajevanje »sistema antimobinga« dodajamo tudi konkretna vzorca obeh zgoraj omenjenih aktov, ki sta bila v ta namen pripravljena v okviru Združenja svetov delavcev Slovenije (ZSDS).

* * *

1. Vzorec »Okvirnega dogovora o antimobingu«

DRUŽBA …… kot delodajalec, ki jo zastopa predsednik uprave ……
in
SVET DELAVCEV družbe, ki ga zastopa predsednik
…….....

sklepata naslednji

OKVIRNI DOGOVOR
o sistemu preprečevanja in odpravljanja posledic mobinga v družbi

I. SPLOŠNE DOLOČBE

1. člen

Udeleženca dogovora ugotavljata:

1. Sodelovalna podjetniška kultura, utemeljena na medsebojnem zaupanju in spoštovanju ter varstvu integritete in osebnega dostojanstva vseh udeležencev delovnega procesa, predstavlja osnovo za pozitivno delovno klimo v družbi in je pomembna predpostavka za delovno zadovoljstvo in kakovost delovnega življenja zaposlenih, s tem pa tudi za gospodarski uspeh družbe.

2. Pojavi trpinčenja na delovnem mestu, za katerega se v tem dogovoru iz nomotehničnih razlogov uporablja skrajšan izraz mobing (opomba: poslovenjena oblika angleškega izraza mobbing), predstavljajo kršitev človeškega dostojanstva in osebnostnih pravic zaposlenih ter motnjo v delovnem procesu in so nezdružljivi z želeno podjetniško kulturo družbe, zato izvajanje mobinga v kakršnikoli obliki pomeni kršitev delovnih obveznosti, ki bo posebej sankcionirana s pravilnikom iz 12. člena tega dogovora.

3. Učinkovito varstvo zaposlenih pred trpinčenjem na delovnem mestu sodi v okvir sistema varnosti in zdravja pri delu in se obravnava po določilih Zakona o varnosti in zdravju pri delu (ZVZD-1).

2. člen

Določbe tega dogovora o mobingu se smiselno uporabljajo tudi za ravnanje udeležencev v zvezi s preprečevanjem in odpravljanjem posledic morebitnih pojavov spolnega in drugega nadlegovanja na delovnem mestu ter diskriminacije zaradi osebnih okoliščin v smislu določil Zakona o delovnih razmerjih, Zakona o uresničevanju načela enakega obravnavanja (ZUNEO) in Zakona o enakih možnostih žensk in moških (ZEMŽM).

3. člen

Delodajalec in svet delavcev s tem dogovorom podrobneje urejata način prepoznavanja, preprečevanja in odpravljanja posledic mobinga v družbi in se zavezujeta, da mobinga v družbi ne bosta dopuščala, temveč bosta spodbujala in razvijala partnersko sodelovanje ter konstruktivno reševanje konfliktov med posamezniki in skupinami v organizaciji.
Osnovni namen in cilj tega dogovora je:

- povečati ozaveščenost in razumevanje resnosti problemov mobinga v delovnem okolju (izjemno škodljive posledice za žrtev, sodelavce in družbo), tako pri delodajalcu kot pri zaposlenih,

- usmeriti pozornost na pravočasno prepoznavanje tipičnih znakov in pojavov, ki lahko pokažejo na obstoj mobinga in
- zagotoviti delodajalcu, delavcem in njihovim predstavnikom akcijsko usmerjen in zavezujoč dokument za prepoznavanje, preprečevanje in obvladovanje problemov mobinga v družbi.

II. OPREDELITEV IN PREPOZNAVANJE MOBINGA

4. člen

Pojem mobing v ožjem pomenu besede (trpinčenjne na delovnem mestu) označuje premišljeno in ponavljajoče se konfliktno komuniciranje oziroma šikanozno ali drugače neprimerno (neprijazno, žaljivo, omalovažujoče in podobno) ravnanje v odnosih med sodelavci ali med podrejenimi in nadrejenimi delavci, ki pomeni izvajanje nasilja na delovnem mestu z namenom psihičnega, čustvenega, socialnega, informacijskega in/ali poslovnega onemogočanja žrtev, pri čemer so žrtve dalj časa (vsaj enkrat na teden v obdobju šestih mesecev) izpostavljene sistematičnim napadom ene ali več oseb, kar ogroža njihovo zdravje in/ali varnost pri delu.

Temeljne pojavne oblike mobinga so:
- mobing od zgoraj navzdol *(izvajajo ga nadrejeni nad podrejenimi),*
- mobing med enakimi *(izvaja se med sodelavci, ki so na istem hierarhičnem nivoju),*
- mobing od spodaj navzgor *(izvaja ga skupina sodelavcev nad vodjo).*

Pri mobingu med sodelavci pa obstajajo še tri podvrste, in sicer:
- posameznik proti posamezniku,
- skupina proti skupini,
- skupina proti posamezniku.

5. člen

Kot potencialna mobing ravnanja po tem dogovoru štejejo zlasti naslednja šikanozna ravnanja v odnosu do žrtve:

1. **napadi na možnost komuniciranja,** kot na primer:
   - *omejevanje možnosti komuniciranja s strani nadrejenega,*
   - *večkratno prekinjanje govora in jemanje besede,*
   - *onemogočanje izražanja mnenja,*
   - *onemogočanje dostopa do kakršnihkoli informacij,*
   - *omejevanje možnosti ali celo prepoved sodelavcem komunicirati z žrtvijo,*
   - *kričanje oz. glasno zmerjanje,*
   - *konstantno kritiziranje dela,*
   - *konstantno kritiziranje osebnega življenja, videza ali obnašanja,*
   - *nadlegovanje po telefonu,*
   - *verbalne grožnje in žalitve,*
   - *pisne grožnje,*
   - *očitno izmikanje stikom (odklonilne geste oziroma pogledi, dajanje nejasnih pripomb brez navedb razlogov izmikanja),*
   - *šikaniranje preko elektronskih medijev (vdiranje v računalnik, brisanje tekstov, pošiljanje virusov, trojanski konji itd.);*

2. napadi na socialne stike, kot na primer:
   - *nenadoma se s prizadetim nihče več ne pogovarja,*
   - *ko prizadeti koga v družbi ogovori, ga le-ta ignorira,*
   - *premestitev v pisarno daleč od sodelavcev,*
   - *sodelavcem je prepovedano pogovarjati se s posamezno osebo,*

- *splošno ignoriranje v družbi,*
- *druge oblike ustvarjanja popolne izoliranosti od okolja pri delu;*
-

3. napadi na socialni ugled, kot na primer:
- *širjenje govoric,*
- *ogovarjanje za hrbtom,*
- *poskusi smešenja posameznika,*
- *namigovanje na psihične težave,*
- *poskus prisile v psihiatrični pregled,*
- *norčevanje iz telesnih hib,*
- *oponašanje načina hoje, glasu ali gest z namenom, da bi se nekoga osmešilo,*
- *napadanje političnega ali verskega prepričanja,*
- *norčevanje iz zasebnega življenja in osebnostnih lastnosti,,*
- *norčevanje iz narodnosti,*
- *siljenje k opravljanju nalog, ki negativno vplivajo na samozavest,*
- *delovne napore se ocenjuje napačno ali z namenom žalitve,*
- *dvomi v poslovne odločitve posameznika,*
- *posameznik je deležen kletvic in obscenih izrazov,*
- *posameznik je deležen poskusov spolnega zbliževanja ali verbalnih spolnih ponudb;*

4. napadi na kakovost delovne in življenjske situacije, kot na primer:
- *izključevanje iz vseh aktivnosti, ki potekajo na delovnem mestu in v delovnem okolju,*
- *posameznik ne dobiva novih delovnih nalog,*
- *odvzete so mu vse delovne naloge, in sicer v tolikšni meri, da si še sam ne more izmisliti kakšne naloge zase,*
- *dodeljevanje nesmiselnih delovnih nalog,*
- *dodeljevanje nalog daleč pod nivojem sposobnosti,*
- *dodeljevanje vedno novih nalog (pogosteje, kot ostalim sodelavcem),*
- *dodeljevanje nalog, ki žalijo dostojanstvo,*
- *dodeljevanje naloge daleč nad nivojem kvalifikacij z namenom diskreditacije,*
- *»pošiljanje« v pokoj ali grožnje z odpustom;*

5. napadi na zdravje, kot na primer:
- *siljenje k opravljanju zdravju škodljivih nalog,*
- *grožnje s fizičnim nasiljem,*
- *uporaba lažjega fizičnega nasilja, da se nekoga "disciplinira",*
- *fizično zlorabljanje,*
- *namerno povzročanje škode ali nepotrebnih stroškov posamezniku,*
- *namerno povzročanje psihične škode na domu ali delovnem mestu,*
- *spolni napadi;*

6. druga podobna šikanozna ravnanja, če ustrezajo definiciji mobinga iz prejšnjega člena.

III. PREVENTIVNO DELOVANJE

6. člen

Udeleženca dogovora se strinjata, da so preventivni ukrepi in pravočasno ukrepanje proti mobingu ključ za izboljšanje podjetniške kulture, delovne klime in uspešen razvoj družbe. Zato si bosta prizadevala za splošno izboljšanje psihosocialnega delovnega okolja in visoko razvit kulturno-vrednostni sistem, ki bo onemogočal nastanek in razvoj mobinga v družbi.

1. Dolžnosti delodajalca

7. člen

V preventivnem smislu si bo delodajalec še posebej prizadeval za:

- **izboljšanje organizacije dela** *(odprava nejasnih opisov položajev in nalog, zmanjšanje deleža enoličnega dela, izboljšanje predvidljivosti delovnih postopkov, možnost odločanja zaposlenih, možnost izobraževanja, odprta komunikacija, razvijanje timske organizacijske kulture, odprava nejasnih ali nasprotujočih navodil, zagotovitev celovite informiranosti o ciljih, pravočasno reševanje kadrovskih problemov, izboljšanje delovne atmosfere ipd.),*

- **izboljšanje načina vodenja** *(izboljšanje stila vodenja v smislu odprave avtoritarnega načina vodenja, stalno komuniciranje organizacijskih ciljev z zaposlenimi, povečanje odgovornosti in pristojnosti vodstva družbe pri reševanju konfliktov, jasna določitev norm in vrednot družbe na vseh ravneh, jasna določitev posledic kršitve norm in vrednot družbe, nenehna pozornost nadrejenih na dogajanja v družbi, vsakodnevni pogovori nadrejenih z zaposlenimi ipd.)*

- **uvedbo posebnih ukrepov za preprečevanje mobinga** *(usposobitev menedžmenta za zgodnje prepoznavanje mobinga in ustrezno ukrepanje, ozaveščanje in izobraževanje vseh zaposlenih o problematiki mobinga, usposobitev vseh zaposlenih za poznavanje norm in vrednot družbe, vključevanje vseh zaposlenih in njihovih predstavnikov v ocenjevanje ogroženosti in oblikovanje preventivnih ukrepov proti mobingu, ipd.*

- **izvajanje drugih ukrepov, ki jih v ta namen priporoča stroka.**

2. Dolžnosti sveta delavcev

8. člen

Svet delavcev bo za preprečevanje pojava mobinga v družbi:

- sodeloval pri oblikovanju in uveljavljanju visoke podjetniške kulture, ustreznih norm ter vrednostnih meril za obvladovanje mobinga,
- spodbujal partnersko vedenje na vseh organizacijskih ravneh družbe,
- sodeloval pri ocenjevanju ogroženosti in oblikovanju preventivnih ukrepov proti mobingu,
- dvigoval ozaveščenost in jasno razumevanje resnosti problemov mobinga pri sodelavcih,
- stalno spremljal stanje in razmere na tem področju ter na podlagi svojih ugotovitev ali na pobudo sodelavcev zahteval in se vključeval v razreševanje problematike mobinga v družbi,
- izobraževal in usposabljal člane za nudenje ustrezne pomoči sodelavcem.

3. Skupne preventivne aktivnosti

9. člen

Delodajalec in svet delavcev se zavezujeta skupaj načrtovati in izvajati zlasti naslednje stalne in občasne preventiven aktivnosti za preprečevanje mobinga:

- izvedba začetne strokovne raziskave in analize stanja na področju mobinga v družbi (ugotavljanje splošnih in posebnih simptomov, ki kažejo na prisotnost mobinga, kot so: nenavaden porast odsotnosti z dela /boleznine/, odpovedi iz osebnih razlogov, serija odpovedi, problemi pri kvaliteti dela, povečana poraba materiala, neusklajeni roki ali prekoračitev rokov, pritožbe o opravljenem delu brez pravega vzroka, ugotovitve zunanjih sodelavcev, da so odnosi v skupini moteni, prepiri, agresivno vedenje, napadi besa, pri strokovnih problemih udeleženci ne najdejo rešitve, zaposleni so čustveno »prekinili« delovno razmerje, ker se ne čutijo več del kolektiva, kar se kaže v neangažiranosti, brezvolji, poskusih, da bi ostali neopazni; poskusi samomora ali samomor v kolektivu itd.),
- takojšnja izdelava strokovne ocene tveganja za pojav mobinga v družbi, če je opaženih več zgoraj navedenih simptomov, in priprava programa ustreznih ukrepov;

- občasne (najmanj enkrat letno) antimobing kampanje v družbi,
- druge oblike organiziranega ozaveščanja zaposlenih o problematiki mobinga (predavanja, brošure, članki v internem glasilu, razgovori v delovnih skupinah, ipd),
- izobraževanje in usposabljanje vodij o sodobnih metodah vodenja ljudi v delovnem procesu, ki vključuje tudi tematiko preprečevanja mobinga,
- organizacija sistema pravočasnega zaznavanja konkretnih pojavov v družbi, ki bi utegnili predstavljati mobing ravnanja v smislu tega dogovora (vzpostavitev sistema sprejemanja opozoril, prijav in pritožb zaposlenih in drugih zainteresiranih subjektov »brez pravnih posledic«) in takojšnjega preventivnega ukrepanja,
- uvedba sistema ocenjevanja vodilnih s strani podrejenih v družbi;
- druge skupne aktivnosti, ki jih predlaga en ali drugi udeleženec tega dogovora oziroma jih priporoča stroka.

4. Skupni odbor za preprečevanje in odpravljanje posledic mobinga in pooblaščenec za mobing

10. člen

Za načrtovanje in izvajanje skupnih aktivnosti iz prejšnjega člena ter za opravljanje drugih nalog v skladu s tem dogovorom udeleženca ustanovita skupni odbor za preprečevanje in odpravo posledic mobinga (v nadaljevanju: skupni odbor), ki ga poleg člana oziroma pooblaščenega predstavnika poslovodstva družbe sestavljajo še predstavniki kadrovske službe, sveta delavcev in reprezentativnih sindikatov v družbi.

Delodajalec se zavezuje dosledno izvršiti vse sklepe skupnega odbora o ukrepih za preprečevanje in odpravljanje posledic mobinga , ki jih sprejeme skupni odbor.

Odbor uredi svoje delovanje s poslovnikom.

11. člen

Pri delu skupnega odbora sodeluje tudi pooblaščenec za mobing, ki ga odbor imenuje izmed svojih članov ali drugih oseb v organizaciji oziroma izven nje in je pristojen za sprejemanje prijav kršitev s tega področja, za strokovno obravnavo teh kršitev, pripravo predloga ustreznih ukrepov in za izvajanje drugih nalog, določenih s posebnim pravilnikom iz 13. člena tega dogovora.

IV. UKREPANJE ZA PRENEHANJE IN ODPRAVO POSLEDIC MOBINGA

12. člen

Delodajalec se zavezuje, da bo ob morebitnih ugotovljenih pojavih mobinga takoj ustrezno zaščitil žrtve in preprečil nadaljevanje kršenja njihovih pravic, hkrati pa sprejel ustrezno prilagojene ukrepe za odpravo posledic mobinga in ustrezno rehabilitacijo žrtev.

13. člen

Delodajalec se zavezuje najkasneje v roku dveh mesecev po sklenitvi tega dogovora sprejeti poseben pravilnik, ki bo ob upoštevanju načelne zaveze iz prejšnjega člena ter s tem dogovorom določenih okvirnih nalog in pristojnosti skupnega odbora in pooblaščenca za mobing, podrobneje urejal varstvo delavcev pred mobingom in načine ter postopke za reševanje konkretnih primerov mobinga.

V. KONČNE DOLOČBE

14. člen

Če delodajalec ne izvršuje določil tega dogovora, ima svet delavcev pravico po potrebi ukrepati po določilih Zakona o varnosti in zdravju pri delu.

15. člen

Vsak udeleženec ima pravico dati drugemu udeležencu kadarkoli pobudo za spremembe in dopolnitve dogovora s predlogom sprememb in dopolnitev, drugi udeleženec pa se je dolžan na pobudo odzvati s pristankom na začetek pogajanj o predlaganih spremembah in dopolnitvah.

Če se drugi udeleženec ne odzove v smislu prejšnjega odstavka ali če se udeleženca o predlaganih spremembah in dopolnitvah ne sporazumeta v treh mesecih, lahko udeleženec, ki je dal pobudo za začetek pogajanj, dogovor odpove.

16. člen

Dogovor je sklenjen za nedoločen čas z enoletnim odpovednim rokom, veljati pa začne z dnem, ko ga na podlagi sklepov uprave družbe in sveta delavcev podpišeta pooblaščena predstavnika obeh udeležencev.

V ……., dne ……..

Predsednik sveta delavcev:

Predsednik uprave:

* * *

2. Vzorec Pravilnika o varstvu pred mobingom

Uprava družbe ……(naziv družbe) na podlagi določb 7. in 45. člena Zakona o delovnih razmerjih (Ur. l. RS, št. 21/2013; v nadaljevanju: ZDR-1), 5. člena Zakona o varnosti in zdravju pri delu (Ur. l. RS, št. 43/2011; v nadaljevanju: ZVZD-1) ter 12. člena Okvirnega dogovora o sistemu preprečevanja in odpravljanja posledic mobinga v družbi, sklenjenega s svetom delavcev družbe (v nadaljevanju: dogovor o sistemu antimobinga), na seji dne …… sprejela

PRAVILNIK
O VARSTVU DELAVCEV PRED MOBINGOM

I. SPLOŠNE DOLOČBE

1. člen

S tem pravilnikom se v smislu določbe prvega odstavka 8. člena ZDR določa prepoved izvajanja mobinga kot splošna obveznost vseh delavcev družbe in podrobneje ureja način varstva pred mobingom ter postopki obravnave in reševanja posameznih primerov mobinga v družbi.

2. člen

V tem pravilniku uporabljeni pojem mobing poleg različnih oblik trpinčenja na delovnem mestu (mobing v ožjem pomenu besede), natančneje definiranih v 4. in 5. členu uvodoma citiranega okvirnega dogovora o sistemu antimobinga v družbi, zajema tudi vse oblike spolnega in drugega nadlegovanja na delovnem mestu ter diskriminacije zaradi osebnih okoliščin v smislu določil Zakona o delovnih razmerjih, Zakona o uresničevanju načela enakega obravnavanja (ZUNEO) in Zakona o enakih možnostih žensk in moških (ZEMŽM).

Določbe tega pravilnika se smiselno uporabljajo tudi za primere, ko je storilcev ali žrtev mobinga več oseb.

II. PREPOVED IZVAJANJA MOBINGA V DRUŽBI IN DOLŽNOSTI ZAPOSLENIH

3. člen

Izvajanje kakršne koli oblike mobinga v družbi po določbi prejšnjega člena s strani zaposlenih predstavlja kršitev zakonskih obveznosti delavcev v smislu določil ZDR-1.

4. člen

Dolžnost vseh zaposlenih je aktivno skrbeti za delovno okolje brez vsakršnega nasilja in drugih prepovedanih oblik ravnanj ter varovanje in spoštovanje dostojanstva in integritete vseh zaposlenih na delovnem mestu.

Vodstveni in vodilni delavci kot tudi vsi ostali delavci družbe so dolžni brez odlašanja nuditi podporo vsakomur, ki se utemeljeno pritoži zaradi mobinga.

Vodstveni in vodilni delavci so dolžni poskrbeti, da se vsak primer mobinga začne hitro in učinkovito reševati skladno z določbami tega pravilnika.

III. POSTOPEK OBRAVNAVE IN REŠEVANJA PRIMEROV MOBINGA

1. Splošna načela

5. člen

Splošna načela, na katerih temelji postopek obravnave in reševanja primerov mobinga v družbi, so naslednja:

- vsem zaposlenim je brezpogojno priznana pravica do pritožbe zaradi domnevnega mobinga in zagotovljena njena ustrezna obravnava,
- postopek se lahko začne tudi na podlagi pisne zahteve oziroma prijave sveta delavcev, sindikata, žrtvi nadrejenega delavca, kadrovske službe ali pooblaščenega delava oziroma službe za varnost in zdravje pri delu ali drugega zainteresiranega subjekta v družbi, lahko pa tudi sodelavcev žrtve mobinga, če ta s tem soglaša;
- pooblaščeni zahtevatelji iz prejšnje točke lahko sprožijo postopek na lastno pobudo, dolžni pa so ga sprožiti, če to od njih zahteva žrtev mobinga in če ocenijo, da je zahteva utemeljena,
- reševanje pritožb se mora začeti takoj in brez odlašanja, postopek pa mora biti hiter,
- postopek se vodi s potrebno obzirnostjo in zaupnostjo, tako da je v celoti zaščiteno osebno dostojanstvo in zasebnost žrtve mobinga, kar pomeni, da osebam, ki niso vpletene, ne smejo biti razkrite nikakršne podrobnosti primera,

- vsem vpletenim mora biti zagotovljeno pošteno zaslišanje in pravična obravnava,
- prijave morajo biti podprte s podrobnostmi, ki utemeljeno kažejo na možnost mobinga,
- lažnih obtožb se ne sme dopuščati in proti prijaviteljem se lahko pravno ukrepa enako kot proti storilcem mobinga,
- žrtev mora biti deležna podpore in, kadar je to potrebno, pomoči pri ponovni vključitvi,
- delodajalec je po potrebi dolžan za uspešno rešitev posameznega primera zagotoviti tudi zunanjo strokovno pomoč.

2. Pooblaščenec za mobing

6. člen

Za sprejemanje prijav in vodenje postopka obravnave posameznega primera mobinga v družbi je pristojen pooblaščenec za mobing (v nadaljevanju: pooblaščenec), ki ga v skladu z določili dogovora o sistemu antimobinga imenuje skupni odbor za preprečevanje in odpravljanje posledic mobinga v družbi (v nadaljevanju: skupni odbor).

Za pooblaščenca je lahko (izmed zaposlenih v družbi ali zunanjih oseb) imenovana oseba, ki ji zaupajo uprava in delavci in ki ima opravljeno ali je pred nastopom te funkcije pripravljena opraviti ustrezno specializirano izobraževanje in usposabljanje za nudenje učinkovite pomoči žrtvam mobinga ter svetovanje s področja prepoznavanja, preprečevanja in odpravljanja posledic mobinga v družbi nasploh.

7. člen

Naslov pooblaščenca, na katerega je mogoče naslavljati vloge za začetek postopka, mora biti v družbi na ustrezen način stalno objavljen in vsem zainteresiranim kadar koli dostopen tudi v kadrovski službi družbe.

Pooblaščenec za mobing je dolžan žrtvam mobinga na njihovo željo nuditi svetovanje in strokovno pomoč tudi izven oziroma pred začetkom formalnega postopka po tem pravilniku.

3. Postopek obravnave vloge

8. člen

Pooblaščenec je dolžan na podlagi ustne ali pisne prijave domnevnega primera mobinga napraviti zapisnik o prijavi in o prijavi nemudoma obvestiti poslovodstvo družbe ter skupni odbor po 10. členu dogovora o sistemu antimobinga v družbi (v nadaljevanju: skupni odbor).

Prijava mora vsebovati najmanj ime in priimek ter naslov vlagatelja, navedbo udeleženih oseb, natančen opis kršitve in njenega trajanja ter ostale pomembne okoliščine kršitve. Prijavi morajo biti priloženi vsi razpoložljivi dokazi, ki potrjujejo pritožbene navedbe in seznam oseb, ki bi o okoliščinah primera lahko kar koli izpovedale.

9. člen

Pooblaščenec je dolžan najkasneje v treh dneh od prejete prijave dolžan domnevnega storilca in žrtev (ločeno ali skupno) povabiti na razgovor zaradi podrobnejše preiskave in ugotovitve dejanskega stanja in o tem sestaviti zapisnik.

Način nadaljnjega vodenja postopka in posamezna dejanja v postopku so odvisni od značilnosti in konkretnih okoliščin posameznega primera, v načelu pa je naloga pooblaščenca, da:

- čim prej temeljito razišče problem tudi s pomočjo zbiranja morebitnih drugih dokazov, ugotovi dejansko stanje in ga dokumentira;
- v primerih, ko se prijava nanaša na kakršno koli obliko diskriminacije v smislu Zakona o uresničevanju načela enakega obravnavanja (ZUNEO) ali Zakona o enakih možnostih žensk in moških (ZEMŽM), po potrebi zaprosi za pisno mnenje pristojnega zagovornika oz. zagovornice načela enakosti pri Uradu za enake možnosti .
- žrtvam svetuje in jih podpre (žrtev zaradi pritožbe ne sme biti zapostavljena),
- izvajalca pouči o pravnih posledicah dejanj mobinga, ga pozove k opustitvi spornih ravnanj ter poskuša na druge načine doseči opustitev njegovih spornih ravnanj brez posebnih sankcij,
- na željo žrtve le-to spremlja v vseh nadaljnjih pogovorih in obravnavah, ji svetuje ter jo zastopa,
- predlaga odboru sprejem ustreznih ukrepov, če izvajalec nadaljuje s svojimi spornimi ravnanji.

10. člen

Če pooblaščenec na podlagi ugotovljenih dejstev oceni, da so znaki mobinga podani, je dolžan najprej presoditi, ali je mogoče problem eventualno rešiti z medsebojno poravnavo med žrtvijo in storilcem in na podlagi tega opraviti neformalni postopek mediacije.

Če mediacija v smislu prejšnjega odstavka tega člena ni možna ali ni uspešna, pooblaščenec pripravi skupnemu odboru in delodajalcu poročilo s predlogom priporočljivih ukrepov, ki lahko zajemajo tako ukrepe zoper storilca mobinga kot tudi posebne ukrepe za pomoč žrtvi.

Poročilo in predlog ukrepov skladno s prejšnjim odstavkom tega člena mora pooblaščenec skupnemu odboru posredovati najkasneje v roku 30 dni od vložitve prijave.

IV. UKREPI ZA PREPREČEVANJE IN ODPRAVLJANJE POSLEDIC UGOTOVLJENIH PRIMEROV MOBINGA

4. Ukrepi zoper kršitelje

11. člen

Predlog ukrepov zoper ugotovljenega storilca mobinga oziroma kršitelja tovrstnih delovnih obveznosti, ki jih pripravi pooblaščenec, lahko v odvisnosti o teže in posledic kršitve zajemajo bodisi neformalne ukrepe in zgolj moralne sankcije ali pa po potrebi tudi pravne sankcije. Za sprejem in izvedbo prvih je pristojen skupni odbor, za sprejem in izvedbo drugih pa na zahtevo skupnega odbora delodajalec v skladu z določili ZDR.

12. člen

Neformalni (javni ali nejavni) ukrepi in moralne sankcije, ki jih z namenom preprečitve nadaljnjih kršitev s strani storilca in po potrebi tudi moralne rehabilitacije žrtve sprejme oziroma izreče skupni odbor, so zlasti:

- nejavna opozorila in graje ter priporočila storilcu za opustitev spornih ravnanj,
- zahteva storilcu za javno opravičilo žrtvi,
- javna obsodba in distanciranje odbora, poslovodstva in kolektiva od ravnanj storilca,
- druge oblike javne rehabilitacije žrtve oziroma povrnitve njenega dobrega imena in časti v družbi, po potrebi z uporabo vseh razpoložljivih sredstev internega komuniciranja v družbi
- in podobno.

13. člen

Pravne sankcije zoper storilca dejanj mobinga, ki jih sme v skladu z ZDR izreči poslovodstvo, so predvsem:

- disciplinski ukrepi (opomin, javni opomin, denarna kazen, odvzem bonitet, ipd.),
- v težjih primerih pa tudi redna odpoved pogodbe o zaposlitvi iz krivdnih razlogov ali izredna odpoved pogodbe o zaposlitvi v skladu s prvo ali drugo alinejo 110. člena ZDR-1.

Delodajalec je na zahtevo skupnega odbora dolžan začeti zoper storilca disciplinski postopek ali postopek za odpoved pogodbe o zaposlitvi, vendar končno odločitev sprejme po svoji presoji na podlagi v postopku ugotovljenih dejstev in okoliščin.

Če so izpolnjeni znaki kaznivega dejanja kršitve spolne nedotakljivosti z zlorabo položaja po določbi prvega odstavka 174. člena KZ-1 ali kaznivega dejanja šikaniranja na delovnem mestu po določbi 197. člena KZ-1, lahko delodajalec na lastno pobudo ali na pobudo skupnega odbora poda zoper storilca tudi kazensko ovadbo.

5. Ukrepi za pomoč žrtvi

14. člen

Delodajalec lahko na predlog pooblaščenca in skupnega odbora po postopku in pod pogoji, ki jih določa veljavna zakonodaja, sprejme tudi naslednje ukrepe za pomoč žrtvi mobinga:

- premestitev izvajalca mobinga na drugo delovno mesto oziroma v drugo delovno sredino znotraj družbe, če je to v interesu zaščite žrtve in normalnega poteka delovnega procesa;
- premestitev žrtve mobinga na drugo delovno mesto oziroma v drugo delovno sredino znotraj družbe ali k drugemu delodajalcu, lahko tudi s priznanjem pravice do prekvalifikacije ali dokvalifikacije;
- odobritev dodatnega plačanega dopusta žrtvi za psihično rehabilitacijo zaradi posledic mobinga,
- plačilo izobraževanj ali druge oblike strokovne pomoči žrtvi za ponovno pridobitev samozavesti,
- plačilo odškodnine žrtvi mobinga zaradi psihičnega trpljenja,
- plačilo stroškov morebitnih javnih objav za odpravo dezinformacij in žaljivih obdolžitev žrtve, ki izvirajo iz delovne sredine,
- sporazumna razveza pogodbe o zaposlitvi z izplačilom dogovorjene odpravnine žrtvi mobinga in podobno.

6. Preverjanje učinkovitosti ukrepov

15. člen

Pooblaščenec za mobing je dolžan vsaj še eno leto po končanem postopku spremljati žrtev v delovni sredini in preverjati učinkovitost sprejetih ukrepov ter po potrebi predlagati skupnemu odboru in delodajalcu sprejem dodatnih ukrepov. Zadeve ne sme zaključiti, dokler obstaja realna nevarnost za nadaljevanje ali obnovitev mobinga, razen če žrtev to sama zahteva.

V. KONČNE DOLOČBE

16. člen

Ta pravilniki stopi v veljavo 8 dni po objavi v internem glasilu družbe.

Predsednik uprave:

V.

VZPOSTAVITEV SPECIALIZIRANEGA SISTEMA USPOSABLJANJA DELAVSKIH PREDSTAVNIKOV ZA VARNOST IN ZDRAVJE PRI DELU

Že med splošnimi priporočili za delovanje svetov delavcev v okviru III. poglavja tega programskega dokumenta je bil posebej izpostavljen **velik pomen usposabljanja delavskih predstavnikov za učinkovito opravljanje soupravljalskih funkcij na področju VZD**. Kar seveda še zlasti velja za člane odborov za VZD oziroma za tiste člane svetov delavcev, ki so kot posamezniki s strani sveta interno pooblaščeni za delovno pokrivanje« tega delovnega področja (t. i. »poverjenike« za VZD). Gre namreč za tako specifično, obenem pa tako kompleksno in strokovno zahtevno področje, da za njegovo učinkovito obvladovanje v funkciji delavskega predstavnika ne zadostujejo zgolj splošna soupravljalska znanja, temveč je poleg teh treba imeti tudi številna **specifična strokovna znanja** s konkretnega strokovnega področja. Kajti brez tega je od njih povsem nemogoče pričakovati **»proaktivni pristop« k reševanju najrazličnejših problematik s tega področja v ineresu delavcev**, kar je sicer eno od temeljnih zgoraj navedenih priporočil za učinkovito delovanje svetov delavcev. Ne nazadnje, kot že rečeno, prav iz tega razloga že zakon sam temu namenja tudi posebno določbo, ki izrecno zavezuje delodajalca k zagotavljanju ustreznega usposabljanja delavskih predstavnikov (5. odstavek 48. člena ZVZD-1: *»(5) Delodajalec mora za izvajanje nalog članov sveta delavcev oziroma delavskega zaupnika za varnost in zdravje pri delu zagotavljati ustrezne oblike usposabljanja.«*). Kar pomeni, če ponovimo, da jim mora delodajalec omogočiti tako proste dneve za tovrstno usposabljanje, kot tudi plačati samo usposabljanje. A v praksi se, kot vemo, ta določba zaenkrat **izjemno slabo uresničuje**.

Po drugi strani pa seveda od delavskih predstavnikov realno v nobenem primeru ni mogoče zahtevati enake strokovne usposobljenosti kot jo morajo imeti pooblaščeni strokovni delavci za to področje pri delodajalcu, **vsaj elementarna pa zagotovo**. Tudi delavski predstavniki torej - glede na širino in kompleksnost najrazličnejših možnih vidikov VZD - vsekakor potrebujejo precej širok spekter znanj s tega področja, vendar pa nikakor ne tako »podrobnih« kot strokovni delavci za VZD, ampak jim zadostuje nekoliko bolj splošno poznavanje posameznih (vendar pa precej številnih) ožjih segmentov te problematike ter ključnih smernic za njihovo učinkovito urejanje. Toliko, kolikor je pač potrebno, da so sposobni kritično analizirati dejansko stanje na vseh teh posameznih segmentih VZD v primerjavi s teoretično »optimalnim« in v zvezi s tem postavljati ustrezne zahteve ter /so/oblikovati konstruktivne predloge za potrebne izboljšave. Se pravi, vsebina usposabljanja realno gledano **ne more biti enaka za strokovne delavce - specialiste za VZD in za delavske predstavnike s tega področja**, ampak bi moralo biti usposabljanje slednjih nujno ustrezno prilagojeno potrebam njihove soupravljalske funkcije.

In v tem se verjetno skriva tudi eden od pomembnih razlogov za gornjo ugotovitev o razmeroma »slabem« uresničevanju zakonske zaveze glede »ustreznega« usposabljanja

delavskih predstavnikov za VZD. Izobraževalnih programov, ki bi bili v navedenem smislu posebej prilagojeni njihovim potrebam, **enostavno ni dovolj**. ZSDS kot ena redkih institucij, ki se s tem sploh ukvarja, sicer občasno izvaja tudi tovrstna izobraževanja, vendar zaenkrat vsekakor **ne v zadostnem obsegu, prav tako pa tudi ne dovolj načrtno, usmerjeno in »sistematično«**.

Iz tega razloga se kaže izrazita potreba po tem, da se v okviru ZSDS razvije tudi nek **»specializiran sistem strokovnega izobraževanja/usposabljanja« posebej za delavske predstavnike za VZD**, ki bo - podobno kot to velja za »temeljni tečaj za člane svetov delavcev«, ki je podlaga za pridobitev certifikata ZSDS - obsegal ustrezno osmišljen in sistematično zaokrožen program potrebnih osnovnih znanj za potrebe učinkovitega opravljanja te njihove funkcije, v nadaljevanju pa še za njihovo ustrezno dopolnjevanje in nadgrajevanje. V tem smislu bi vsekakor veljalo zelo resno razmisliti tudi o uvedbi posebnega **»certifikata ZSDS za delavske predstavnike za VZD«**. Kar bi brez dvoma utegnilo spodbuditi nujno potreben napredek v tem pogledu, brez katerega pa si je brez dvoma težko zamisliti uspešno realizacijo zgoraj začrtanih programskih ciljev za splošno izboljšanje učinkovitosti svetov delavcev pri uresničevanju njihovih nalog in pristojnosti na obravnavanem področju.

VI.

USTANOVITEV POSEBNE OBLIKE DELA (SEKCIJE) ZA VARNOST IN ZDRAVJE PRI DELU V OKVIRU ZDRUŽENJA

Za uspešno realizacijo zgoraj navedenih programskih ciljev na obravnavanem področju bo, kot že rečeno, nujna tudi vzpostavitev ustrezne posebne oblike organiziranosti svetov delavcev, to je **Sekcije za varnost in zdravje pri delu**, ki bo delovala v okviru ZSDS. Okvirna zamisel organiziranosti in delovanja te sekcije, ki jo bo sicer podrobneje opredelilo Predsedstvo ZSDS s posebnim sklepom, pa je naslednja:

1.
Formalno naj bi bili člani sekcije vsi člani združenja, **aktivno** pa naj bi bili v njenem delovanju udeleženi prvenstveno predvsem člani odborov svetov delavcev za VZD in »poverjeniki« svetov delavcev za VZD (tj. tisti člani SD, ki so kot posamezniki interno zadolženi za pokrivanje tega področja, če v ta namen ni ustanovljen poseben odbor) ter po možnosti tudi sindikalni zaupniki, ki se ukvarjajo s to problematiko. K aktivnemu sodelovanju v delu sekcije naj bi se poskušalo pritegniti tudi čim več **strokovnih delavcev podjetij**, ki so pri posameznih delodajalcih zadolženi za to področje, prav tako pa tudi **drugih strokovnjakov** s tega področja, ki bi bili zainteresirani za takšno sodelovanje.

2.
Osnovni obliki delovanja sekcije naj bi bili:

- dvopartitno sestavljen **Odbor sekcije**, katerega člani bi bili člani odborov in »poverjeniki« svetov delavcev - kolektivnih članov združenja za VZD ter zgoraj navedeni strokovni delavci (in eventualno tudi) drugi strokovnjaki za to področje,

obenem pa bi bili k sodelovanju povabljeni tudi predstavniki reprezentativnih sindikatov na ravni države;

V strokovnem smislu pa naj bi delovanje sekcije organiziral, usmerjal in vodil **strokovni sekretar sekcije**, ki ga imenuje Predsedstvo ZSDS.

3.

Ključne naloge in način dela sekcije naj bi bili:

- načrtno spodbujanje in usmerjanje aktivnosti svetov delavcev na tem področju, in sicer predvsem v obliki priprave in sprejemanja (na skupnih strokovnih posvetih članov) konkretnih smernic in priporočil za delovanje na posameznih ožjih področjih oz. segmentih znotraj celovitega sistema VZD;
- izvajanje lastnih aktivnosti združenja iz tega programskega dokumenta, zlasti v smislu prizadevanj za normativno rekonstrukcijo veljavnega modela VZD in krepitev sistemskega položaja in pravic delavskih predstavnikov na tem področju na splošno;
- priprava, sprejem in izvajanje specializiranega sistema izobraževanja in usposabljanja delavskih predstavnikov za VZD;
- uveljavitev posebnega »Certifikata za delavske predstavnike za VZD« po vzoru na sedanji »splošni« certifikat za člane svetov delavcev;
- zagotavljanje strokovne pomoči članom ter medsebojnega komuniciranja in izmenjave izkušenj v okviru danih možnosti;
- druge aktivnosti, potrebne za realizacijo tega programskega dokumenta.

Ankaran, oktober 2022

Generalni sekretar ZSDS
dr. Mato Gostiša

ZDRUŽENJE SVETOV DELAVCEV SLOVENIJE