Avtor:
Andrej Hajnc
Vodja službe varnosti in zdravja pri delu ter požarnega varstva
Dravske elektrarne Maribor d.o.o.

SODELOVANJE ZAPOSLENIH PRI USTVARJANU ZDRAVEGA IN VARNEGA DELOVNEGA OKOLJA

Sodelovanje zaposlenih v procesu ustvarjanja varnih in zdravih delovnih pogojev je ključnega pomena za zagotavljanje učinkovite varnosti in zdravja na delovnem mestu. Dobre prakse tega sodelovanja se opirajo na zakonodajo, kot sta Zakon o sodelovanju delavcev pri upravljanju (Uradni list RS, št. 42/07 – uradno prečiščeno besedilo in 45/08 – ZArbit) in Zakon o varnosti in zdravju pri delu (Uradni list RS, št. 43/11). V praksi je najbolje uporabiti kombinacijo ureditev in metod, formalnih in neformalnih. Še posebej je pomembno, da na neposredno vključevanje delavcev in predstavnikov delavcev ne gledamo kot na alternativi, ampak ju upoštevamo kot različni možnosti, ki ju je treba čim bolj učinkovito združiti.

Sodelovanje delavcev pri upravljanju varnosti in zdravja pri delu je preprost **dvosmerni proces**, v katerem (se) delodajalci, delavci in predstavniki delavcev:

- pogovarjajo drug z drugim,
- prisluhnejo skrbem drug drugega,
- izmenjujejo stališča in informacije,
- pravočasno pogovorijo o težavah,
- upoštevajo, kar želi vsakdo povedati,
- skupaj sprejemajo odločitve in
- zaupajo drug drugemu ter spoštujejo drug drugega.

Delavci morajo biti **obveščeni, poučeni in usposobljeni** za varno opravljanje dela, z njimi pa se je treba o tem tudi **posvetovati**. Polno sodelovanje delavcev pri upravljanju varnosti in zdravja pri delu presega zgolj posvetovanje, saj to pomeni, da so delavci in njihovi predstavniki **vključeni tudi v sprejemanje odločitev**.[1]

Osnovna zakonska izhodišča

Za uvod naj najprej na kratko povzamemo nekaj temeljnih zakonskih določil o vključevanju delavcev in njihovih predstavnikov v urejanje področja varnosti in zdravja pri delu.

Zakon o varnosti in zdravju pri delu (ZVZD-1)[2]

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.

---

[1] Povzeto po: Sodelovanje delavcev pri upravljanju varnosti in zdravja pri delu, praktični vodnik, 2012.
[2] Uradni list RS, št. 43/11.

45. člen - Sodelovanje delavcev pri upravljanju: Delodajalec je dolžan omogočiti delavcem aktivno sodelovanje pri obravnavi vseh zadev v zvezi z zagotavljanjem varnega in zdravega dela v skladu z zakonskimi predpisi. Ta pravica je uresničevana neposredno preko delavcev, preko njihovih predstavnikov v svetu delavcev ali preko delavskega zaupnika za varnost in zdravje pri delu. Postopek izvolitve delavskega zaupnika je v skladu s predpisi o sodelovanju delavcev pri upravljanju.

46. člen - Dolžnost posvetovanja: Delodajalec je dolžan izvesti posvetovanje z delavci ali njihovimi predstavniki o oceni tveganja in o vsakem ukrepu, ki bi lahko vplival na varnost in zdravje pri delu. To vključuje tudi izbiro strokovnih delavcev in drugih relevantnih oseb. Če pri delodajalcu ni izvoljenih predstavnikov delavcev ali organiziranih sindikatov, mora relevantne dokumente javno objaviti.

47. člen - Položaj delavskega zaupnika: Delavskemu zaupniku za varnost in zdravje pri delu morajo biti omogočene enake pravice kot svetu delavcev. Noben delavec ali njihov predstavnik ne sme biti postavljen v neugoden položaj zaradi uveljavljanja pravic, ki so navedene v 45. členu tega zakona.

76. člen - Prekrški delodajalca: Delodajalec se kaznuje z globo v razponu od 2.000 do 40.000 evrov, če ne predloži zapisnika o posvetovanju z delavci.

Zakon o sodelovanju delavcev pri upravljanju (ZSDU)[3]

4. člen - Pravica delavcev do sodelovanja pri upravljanju: Delavci imajo pravico, tako individualno kot kolektivno, sodelovati in vplivati na upravljanje, predvsem v kontekstu soodločanja o organizaciji dela, izboljševanju delovnega okolja in uspešnosti podjetja.

91. člen - Skupno posvetovanje: Pred odločitvami, ki zadevajo status, kadrovska vprašanja ali varnost in zdravje delavcev pri delu, mora delodajalec obveščati in zahtevati posvetovanje s svetom delavcev. Informacije morajo biti svetu delavcev posredovane vsaj 30 dni pred sprejemom odločitve, medtem ko mora biti predlagano skupno posvetovanje vsaj 15 dni pred sprejemom odločitve.

92. člen - Dolžnosti delodajalca glede skupnega posvetovanja: Skupno posvetovanje pomeni obveznost delodajalca, da obvesti svet delavcev o načrtovanih odločitvah, ki zadevajo statusno in kadrovsko politiko ter vprašanja zdravja in varnosti delavcev pri delu. Delodajalec se mora prav tako posvetovati s svetom delavcev in težiti k usklajenosti mnenj.

ZSDU vključuje določila, ki omogočajo zaposlenim, da s svojimi predstavniki aktivno sodelujejo pri odločanju o zadevah, ki zadevajo varnost in zdravje pri delu. Po drugi strani pa ZVZD-1 ureja preventivne ukrepe za zagotovitev varnosti in zdravja delavcev pri delu, vključno s pravicami in dolžnostmi delavcev ter delodajalcev.

dileme glede zakonskih zahtev

V praksi se glede zgoraj navedenih zakonskih zahtev pogosto pojavljata zlasti dve ključni dilemi, in sicer:

[3] Uradni list RS, št. 42/07 – uradno prečiščeno besedilo in 45/08 – ZArbit.

1.
Kot prvo, ***ali je posvetovanje z delavci za delodajalca obvezno?***

Da, skladno z zakonodajo Republike Slovenije, zlasti z Zakonom o varnosti in zdravju pri delu (ZVZD-1), je posvetovanje z delavci ali njihovimi predstavniki v zvezi z vprašanji varnosti in zdravja pri delu za delodajalca **obvezno**.

ZVZD-1 jasno določa, da mora delodajalec zagotoviti, da lahko delavci **učinkovito sodelujejo** pri odločitvah, ki se nanašajo na varnost in zdravje pri delu. To vključuje posvetovanje z delavci, prav tako pa je treba delavcem omogočiti, da prejemajo ustrezne informacije, izražajo svoje mnenje in postavljajo vprašanja v zvezi z varnostjo in zdravjem na delovnem mestu.

Delodajalec mora tako delavce oziroma njihove predstavnike pravočasno in ustrezno informirati ter se z njimi posvetovati **o vseh zadevah, ki se nanašajo na varnost in zdravje pri delu**, vključno z oceno tveganj, varnostnimi ukrepi in izvajanjem izobraževanja in usposabljanja v zvezi z varnostjo in zdravjem pri delu. Čeprav je posvetovanje obvezno, sta obseg in način posvetovanja odvisna od različnih dejavnikov, kot so velikost in narava podjetja, vrsta tveganj ter obstoječe prakse in postopki v organizaciji. Za podrobnejše informacije o specifičnih obveznostih in zahtevah je priporočljivo pregledati ustrezen zakon ali se posvetovati s pravnimi strokovnjaki na področju varnosti in zdravja pri delu.

2.
In kot drugo: v primeru, da se predstavniki delavcev ne bi strinjali z ukrepi delodajalca na področju varnosti in zdravja pri delu, ***ali to pomeni, da jih delodajalec ne sme uvesti?***

Če se predstavniki delavcev ne strinjajo z ukrepi delodajalca na področju varnosti in zdravja pri delu, to ne pomeni nujno, da delodajalec teh ukrepov ne sme uvesti. Vendar pa zakonodaja, kot je Zakon o varnosti in zdravju pri delu (ZVZD), zahteva, da delodajalec sodeluje in se posvetuje s predstavniki delavcev pri odločitvah, ki vplivajo na varnost in zdravje pri delu. Delodajalec in predstavniki delavcev si **morajo prizadevati za dosego soglasja in reševanje morebitnih nesoglasij**. Če soglasje ni doseženo, je priporočljivo, da delodajalec upošteva pripombe in skrbi predstavnikov delavcev ter prouči, ali je mogoče ukrepe prilagoditi ali izboljšati v smeri povečanja varnosti in zdravja pri delu.

Obstajajo tudi **posebni postopki in mehanizmi za reševanje sporov**, ki lahko vključujejo mediacijo ali arbitražo, in sicer z namenom iskanja kompromisnih rešitev, ki so sprejemljive za obe strani in ki zagotavljajo visoko raven varnosti in zdravja pri delu.

V primerih, ko so vprašanja varnosti in zdravja pri delu nujna in zahtevajo **takojšnje ukrepan**je za preprečevanje nesreč ali škode za zdravje, ima delodajalec pravico in dolžnost, da takoj ukrepa, kljub morebitnemu nesoglasju s predstavniki delavcev.

Načini sodelovanja

Sodobne načine sodelovanja lahko opredelimo skozi **različne pristope**, kot so redni sestanki na temo varnosti, ankete med zaposlenimi, usposabljanja, delavnice in sodelovanje v odborih za varnost in zdravje pri delu. Pomembno je spodbujanje odprte komunikacije, kjer lahko zaposleni izrazijo svoje mnenje, delijo izkušnje in predlagajo izboljšave.

Primer dobre prakse je **organizacija rednih mesečnih sestankov med vodstvom in predstavniki delavcev**, kjer se obravnavajo aktualna vprašanja, identificirajo potencialna tveganja in oblikujejo rešitve. Ankete in vprašalniki lahko služijo kot orodje za zbiranje povratnih informacij zaposlenih o njihovih izkušnjah in predlogih za izboljšanje varnosti na delovnem mestu.

Delavnice in usposabljanja so ključni za razvoj kompetenc zaposlenih na področju varnosti in zdravja pri delu. Omogočajo pridobivanje novih znanj, izmenjavo dobrih praks in razvijanje zavesti o pomenu varnega in zdravega delovnega okolja.

Sodelovanje v odborih za varnost in zdravje pri delu omogoča zaposlenim, da imajo neposreden vpliv na odločitve in ukrepe, ki se nanašajo na varnost in zdravje pri delu. V odborih se obravnavajo in analizirajo različne tematike, od identifikacije tveganj do planiranja preventivnih ukrepov in izboljšav.

Primer dobre prakse

V družbi Dravske elektrarne Maribor (v nadaljevanju DEM) je v skladu z organiziranostjo družbe organizirana **Služba za zagotavljanje varnosti in zdravja pri delu ter požarnega varstva** (v nadaljevanju Služba VZD). Ker družba deluje na območju celotnega območja reke Drave v Sloveniji od Dravograda do Formina in vključuje še ostale manjše objekte za proizvodnjo električne energije na širšem območju Slovenije, so poleg navedene službe imenovani še pooblaščenci VZD in PV v Službah obratovanja in vzdrževanja, ki so »podaljšana roka« Službe VZD.

Zaposleni v Službi VZD, pooblaščenci obratovanja in vzdrževanja, predstavnik vodstva, vodja Delovne enote obratovanja in vzdrževanja ter po potrebi drugi interni strokovnjaki specifične stroke tvorijo **Tim varnosti in zdravja pri delu** (v nadaljevanju Tim VZD).

Poleg Službe VZD in Tima VZD je v okviru Sveta delavcev imenovan **Odbor varnosti in zdravja pri delu** (v nadaljevanju Odbor). Zakonsko izhodišče izhaja iz ZSDU (1. odstavek 58. člena), ki dopušča možnost ustanovitve odborov sveta delavcev. Odbor je sestavljen iz **6 članov**, in sicer:

- 3 člani, ki zastopajo Službe obratovanja in vzdrževanja (3 službe, vsako zastopa 1 član),
- član, ki zastopa službo VZD (vodja službe VZD),
- član, ki zastopa interese Sindikata DEM in
- član Sveta delavcev ne glede na funkcijo.

Odbor za varnost in zdravje pri delu pri svetu delavcev igra ključno vlogo pri ustvarjanju varnih in zdravih delovnih pogojev. Namen in področja delovanja:

- ***Redna srečanja***

Odbor se praviloma srečuje 4-krat letno. Sestanki odbora se izvajajo skupaj s sestanki Tima VZD, saj je praksa pokazala, da se na ta način omogoči najbolj aktivno sodelovanje in prenos informacij. Odbor sodeluje s Timom VZD, njuni člani dajejo predloge in razpravljajo o vprašanjih, izzivih in možnih izboljšavah varnosti in zdravja pri delu ter prenosu dobrih praks.

- ***Posvetovanje in komunikacija***

Zasedba Odbora omogoča prenos informacij od vseh zaposlenih in do njih, odprto in jasno komunikacijo med poslovodstvom, Službo VZD, Timom VZD in Svetom delavcev. Poslovodstvo je proaktivno v posvetovanju z Odborom pri oblikovanju in izvajanju politik in postopkov, ki se nanašajo na varnost in zdravje pri delu. Odbor je strokovni organ Sveta delavcev, ki svetuje in pripravi gradivo za Svet delavcev, na podlagi katerih se sprejemajo sklepi za optimizacijo in nenehno izboljšavo na področju VZD.

- ***Ocenjevanje tveganj***

Odbor aktivno sodeluje pri identifikaciji potencialnih nevarnosti in ocenjevanju tveganj na delovnih mestih.

- ***Analiza nezgod in nevarnih pojavov pri delu***

Odbor aktivno sodeluje pri analizi nezgod in nevarnih pojavov z namenom čim širšega pogleda različnih deležnikov in prenosa znanj ter dogovorjenih ukrepov do zaposlenih.

- ***Priprava in pregled politik in postopkov***

Sodelovanje pri oblikovanju, pregledu in izboljšanju politik in postopkov, ki se nanašajo na varnost in zdravje pri delu.

- ***Izobraževanje in usposabljanje***

Sodelovanje pri spodbujanju in organizaciji izobraževanj ter usposabljanj za delavce na področju varnosti in zdravja pri delu.

- ***Izboljšave in inovacije***

Odbor aktivno sodeluje pri iskanju priložnosti za izboljšave in inovacije v pristopih k varnosti in zdravju pri delu.

- ***Reševanje sporov in težav***

Predstavniki odbora so obveščeni in lahko sodelujejo pri inšpekcijskih nadzorih. Odbor igra pomembno vlogo mediatorja pri reševanju morebitnih sporov ali težav, ki bi se pojavijo v družbi, s stališča varnosti in zdravja pri delu.

- ***Poročanje***

Odbor v okviru Sveta delavcev redno poroča o dogajanjih, ugotovitvah in priporočilih.

- ***Sodelovanje s strokovnjaki***

Odbor ima pravico v okviru Sveta delavcev vzpostaviti sodelovanje z zunanjimi strokovnjaki za pridobivanje nepristranskih mnenj in nasvetov.

Z upoštevanjem zgoraj navedenih aktivnosti/smernic Odbor za varnost in zdravje pri delu pri Svetu delavcev **učinkovito sodeluje z delodajalcem in svetom delavcev** z namenom vzdrževanja dosežene ravni varnosti in zdravja pri delu ter iskanja in predlaganja nenehnih izboljšav.

Slika: *Sinergijski učinki sodelovanja*



Vir: Lasten

Zaključek in poziv svetom delavcem

Sodelovanje v procesih odločanja o varnosti in zdravju pri delu je **ne le vaša zakonska pravica, temveč tudi odgovornost in privilegij.** Ste ključni akterji v oblikovanju delovnega okolja, ki promovira dobro počutje ter varnost in zdravje vseh zaposlenih.

Zakonodaja, kot npr. Zakon o varnosti in zdravju pri delu in Zakon o sodelovanju delavcev pri upravljanju, jasno določa vašo vlogo in poudarja pomen posvetovanja ter sodelovanja z delodajalcem. Vaša **aktivna udeležba** v ocenjevanju tveganj, oblikovanju in izvajanju varnostnih politik in ukrepov, izobraževanju in usposabljanju kolegov, je neprecenljiva.

Odbor za varnost in zdravje pri delu ponuja organizacijsko izhodišče, kjer lahko konstruktivno sodelujete, izmenjujete ideje, izrazite svoje mnenje in prispevate k izboljšanju varnostnih pogojev in praks. Ste gonilna sila inovacij in izboljšav, ki pripomorejo k ustvarjanju zdravih, varnih, dolgoročnih in posledično bolj produktivnih delovnih okolij.

Sklenimo, da je aktivno sodelovanje zaposlenih pri ustvarjanju varnih delovnih pogojev nujno za učinkovito upravljanje varnosti in zdravja pri delu, potekati pa mora ob upoštevanju zakonskih izhodišč in razvijanju sodobnih praks sodelovanja.

Uporabljeni viri in literatura:

1. *Sodelovanje delavcev pri upravljanju varnosti in zdravja pri delu. Praktični vodnik. Evropska agencija za varnost in zdravje pri delu, 2012.*
2. *Zakon o varnosti in zdravju pri delu (Uradni list RS, št. 43/11). Medmrežje: Zakon o varnosti in zdravju pri delu (pisrs.si) (13.10.2023).*
3. *Zakon o sodelovanju delavcev pri upravljanju (Uradni list RS, št. 42/07 – uradno prečiščeno besedilo in 45/08 – ZArbit). Medmrežje: Zakon o sodelovanju delavcev pri upravljanju (ZSDU) (pisrs.si) (13.10.2023).*