ričanov na 6,4 %. Tudi povprečno premoženje temnopoltih gospodinjstev bi se povečalo za več kot štirikrat, s 24.000 $ na 106.000 $. Tisti brez srednješolske diplome bi imeli podobne dobičke, saj bi se njihovo povprečno premoženje povečalo z 21.000 $ na 84.000 $. Stroški na vrhu bi bili zanemarljivi za vse, razen za najbogatejše. Tistim znotraj 90. in 99. odstotka najbogatejših, bi se neto vrednost v povprečju zmanjšala za 1 %. Le 1 % najbogatejših bi zaznal kakršen koli upad, pri čemer bi se njihova neto vrednost zmanjšala za 14 %.

Nadalje so ugotovili, da bi že manjše spremembe imele velik vpliv na desetine milijonov Američanov. Tudi če bi lastniški prag znižali in bi bilo samo 10 % vsakega podjetja v lasti zaposlenih, bi se delež premoženja spodnjih 50 % več kot podvojil, prav tako kot povprečno bogastvo temnopoltih gospodinjstev.

Zaključek

Če lastništvo zaposlenih povečuje produktivnost in če zmanjšuje tudi premoženjsko neenakost, bi si morala **podjetja bolj prizadevati za tako obliko lastništva**, viden pa bi moral biti tudi velik interes javnih politik glede regulativne podpore, ozaveščanja in ostalih spodbud ter olajšav. Če lastništvo zaposlenih vodi k manjšemu številu odpuščanj in večjemu preživetju podjetja, bi moral obstajati **močnejši razlog za politično podporo modelom lastništva zaposlenih**, saj gospodarske in socialne stroške odpuščanj ter propada podjetij nosijo delavci, družine, skupnosti ter širše gospodarstvo in družba. V gospodarskem smislu odpuščanja in propadi podjetij ustvarjajo negativne zunanje učinke (stroške, ki jih zaradi tega utrpijo tretje osebe), ki lahko več kot upravičijo uporabo podpornih javnih politik. Podporna politika lastništvu zaposlenih lahko **temelji tudi na ideji povečanja široke blaginje**, saj zmanjšuje neenakost in krepi demokracijo na vseh ravneh.

V Sloveniji že več desetletij obstaja potreba po regulativni ureditvi področja lastništva zaposlenih. Obstajajo podjetja, ki so v delni ali celotni lasti zaposlenih, a se v nekaterih ta delež zmanjšuje z upokojevanjem. Številna slovenska podjetja, ki bi lahko ob regulativni ureditvi modela lastništva zaposlenih ostala v **slovenski in lokalni lasti, se prodajajo tujcem, ker država ne prepozna prednosti** spodbujanja tovrstnega modela lastniškega nasledstva.

Viri:

Dudley, Thomas in Rouen, Ethan. 2021. The Big Benefits of Employee Ownership. Dostopno na: https://hbr.org/2021/05/the-big-benefits-of-employee-ownership (15. maj 2024).

Kruse, D. 2022. Does employee ownership improve performance?. IZA World of Labor. Dostopno na: https://wol.iza.org/articles/does-employee-ownership-improve-performance/long (15. maj 2024).

Rosen, Corey in Quarrey, Michael. How Well Is Employee Ownership Working? Dostopno na: https://hbr.org/1987/09/how-well-is-employee-ownership-working (15. maj 2024).

2022. Survey of Consumer Finances. Dostopno prek: https://www.federalreserve.gov/econres/scfindex.htm (28. maj 2024).

VARNOST IN ZDRAVJE PRI DELU

EU – OSHA: Zdravo delovno okolje – Partnerstvo za preprečevanje tveganj

Praktični vodnik za sodelovanje delavcev pri upravljanju varnosti in zdravja pri delu

Evropski delavci so v zadnjih desetletjih doživeli dvig ravni varnosti in zdravja pri delu. Vendar nezgode in bolezni na delovnem mestu od njih še naprej terjajo nesprejemljiv davek. Če želimo nadalje izboljšati raven varnosti in zdravja na delovnih mestih, morajo delavci in vodstvo tesno sodelovati ter poiskati rešitve za skupne težave. Z vidika delavcev je pomembno predvsem, da se zavarujejo pred poškodbami pri delu, z vidika delodajalcev pa, da najdejo pomoč pri opredeljevanju resničnih težav in zanje poiščejo prave rešitve ter da imajo motivirane delavce. To so razlogi, zaradi katerih Evropska agencija za varnost in zdravje pri delu (EU-OSHA) sodelovanju delavcev pri upravljanju varnosti in zdravja pri delu posveča veliko pozornost.

Tako je med drugim že pred časom izdala tudi praktični vodnik z naslovom **»Sodelovanje delavcev pri upravljanju varnosti in zdravja pri delu«**, katerega namen je spodbuditi vodilne delavce, zaposlene in njihove predstavnike ter druge zainteresirane strani, da združijo moči za dvig ravni varnosti in zdravja pri delu. Citat: »Delavci zelo podrobno poznajo svoje delo in dobro vedo, kako ga je mogoče opraviti varneje. V vodniku je predstavljeno, kako lahko to znanje uporabijo in dejavno sodelujejo z nadrejenimi pri izboljševanju varnosti in zdravja na delovnem mestu. Opisane so vloge, odgovornosti in pravne obveznosti delavcev, njihovih predstavnikov in delodajalcev ter predstavljeni konkretni primeri ukrepov, ki jih lahko sprejmejo vsi udeleženi, da bi pomembno izboljšali varnost in zdravje pri delu. Vodnik vsebuje tudi koristen kontrolni



Piše:
Mitja Gostiša

seznam, ki ga delavci in njihovi zastopniki lahko uporabijo, ko želijo biti prepričani, da storijo vse, kar je potrebno za zmanjšanje tveganja.« V nadaljevanju ga – z ustreznimi prilagoditvami za potrebe delovanja svetov delavcev v skladu z veljavno slovensko zakonodajo, konkretno z Zakonom o varnosti in zdravju pri delu (ZVZD-1) – na kratko povzemamo, pri čemer posebej opozarjamo na **veliko uporabno vrednost »kontrolnega seznama«** za analiziranje in načrtovanje konkretnih aktivnosti na tem področju.

Zakaj je sodelovanje delavcev pomembno

Vsako leto več kot 5.580 oseb v EU izgubi življenje zaradi **nezgod na delovnem mestu**. Dodatnih 159.000 jih umre za posledicami **bolezni, povezanih z delom**. Veliko življenj bi bilo mogoče rešiti, če bi tveganja na delovnem mestu upravljali razumno in pravilno, tako da bi **predvideli tveganja in uvedli ustrezne ukrepe**. Čeprav so delodajalci dolžni zagotoviti delovna mesta, na katerih sta varnost in zdravje ustrezno nadzorovana, imajo zakonske dolžnosti na tem področju tudi zaposleni. Delodajalci so se dolžni posvetovati z delavci in njihovimi predstavniki, saj nimajo rešitev za vse težave. Delavci in njihovi predstavniki so tisti, ki so podrobno seznanjeni s tem, kako se delo opravlja in kako vpliva nanje. Zaradi tega so na delovnih mestih, na katerih delavci dejavno prispevajo k upravljanju varnosti in zdravja pri delu, stopnje poklicnega tveganja in nezgod pri delu pogosto nižje.

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
- zaupajo drug drugemu in 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 pomeni, da so delavci in njihovi predstavniki **vključeni tudi v sprejemanje odločitev**.

Razlogi za dejaven vpliv delavcev na odločitve vodstva

- Sodelovanje delavcev pri upravljanju varnosti in zdravja pri delu **prispeva** k razvoju učinkovitih načinov zaščite delavcev.
- Če so delavci vključeni že v fazi načrtovanja sprememb, je **bolj verjetno**, da bodo opredelili razloge za sprejetje določenega ukrepa, pomagali poiskati praktične rešitve in kasneje ravnali v skladu s sprejetimi ukrepi.
- Če imajo delavci priložnost sodelovati pri oblikovanju varnih sistemov dela, potem lahko svetujejo, predlagajo in zahtevajo izboljšave – **pomagajo** pri oblikovanju ukrepov za pravočasno in stroškovno učinkovito preprečevanje nezgod pri delu in bolezni, povezanih z delom.

Okvir za sodelovanje delavcev

- Delodajalci se morajo posvetovati z delavci in/ali njihovimi predstavniki ter jim omogočiti **uravnoteženo sodelovanje** pri razpravah o vseh vprašanjih, povezanih z varnostjo in zdravjem pri delu.
- Delavci/predstavniki delavcev imajo pravico **predložiti predloge in zahtevati** od delodajalca, naj sprejme ustrezne ukrepe.
- V nacionalnih zakonodajah in/ali praksah je določena vrsta posebnih zahtev glede obveščanja in posvetovanja, zlasti kar zadeva predstavnike delavcev in njihove pravice ter ustanavljanje forumov, kot so **skupni odbori za varnost**.
- Običajno je najbolje uporabiti kombinacijo ureditev in metod, formalnih in neformalnih. Zlasti se ne sme neposrednega vključevanja delavcev in predstavnikov delavcev šteti za alternativi, ampak za različni možnosti, ki ju je treba **čim bolj učinkovito združiti**.

Vloga delodajalcev

Vloga delodajalca v kontekstu sodelovanja pri upravljanju varnosti in zdravja pri delu (VZD) je ključnega pomena za zagotavljanje varnega in zdravega delovnega okolja. Delodajalci imajo **zakonodajno obveznost, da izvajajo ukrepe za zaščito delavcev** pred morebitnimi nevarnostmi, ki bi lahko vplivale na njihovo zdravje in varnost. To pomeni, da morajo delodajalci identificirati, oceniti in nadzorovati tveganja ter zagotavljati ustrezne zaščitne ukrepe. (***Opomba:*** Vendar pa naj ob tem pripomnimo, da ta »primarna odgovornost« delodajalcev za ustvarjanje varnega in zdravega delovnega okolja niti slučajno ne pomeni hkrati tudi njihove pravice, da bi lahko katerekoli ocene tveganja in ukrepe s tega področja – razen morda tistih, ki so neposredno, celovito in natančno predpisani že s strani države – lahko sprejemali brez posvetovanja z delavci, pri pomembnejših pa tudi enakopravnega soodločanja delavcev, za katerih življenja in zdravje pravzaprav pri celi stvari gre. Prav sklicevanje na svojo omenjeno zakonsko odgovornost namreč delodajalci pogosto izrabljajo za izključevanje delavcev iz odločanja na tem področju, kar je vsekakor treba izkoreniniti.)

Prva odgovornost delodajalca je **ocenjevanje tveganj na delovnem mestu**. To vključuje izvajanje sistematičnih ocen tveganj, da bi prepoznali potencialne nevarnosti, ki bi lahko povzročile poškodbe ali zdravstvene težave. Na podlagi teh ocen morajo delodajalci določiti ustrezne ukrepe za nadzorovanje tveganj in zagotoviti, da so ti ukrepi učinkoviti.

Druga pomembna naloga delodajalca je **obveščanje in usposabljanje delavcev**. Delodajalci morajo

delavce obveščati o tveganjih na njihovem delovnem mestu ter o ukrepih, ki so bili sprejeti za njihovo zaščito. Poleg tega morajo zagotoviti, da so delavci ustrezno usposobljeni za varno opravljanje svojega dela. Usposabljanje mora vključevati navodila o uporabi varnostne opreme, pravilnem ravnanju z nevarnimi snovmi ter o postopkih za preprečevanje nesreč.

Posvetovanje z delavci je prav tako bistveni element vloge delodajalca. Delodajalci morajo vzpostaviti mehanizme za redno posvetovanje z delavci in njihovimi predstavniki o vseh vprašanjih, povezanih z varnostjo in zdravjem pri delu. To posvetovanje lahko poteka neposredno ali prek predstavnikov delavcev, odvisno od nacionalne zakonodaje in prakse. Namen posvetovanja je zagotoviti, da so delavci vključeni v proces sprejemanja odločitev, ki vplivajo na njihovo varnost in zdravje.

Poleg tega morajo delodajalci **spodbujati kulturo varnosti in zdravja pri delu**. To vključuje ustvarjanje okolja, kjer je varnostna zavest visoko cenjena in kjer so vsi zaposleni, ne glede na njihov položaj, odgovorni za varnost in zdravje. Delodajalci morajo spodbujati odprt dialog, poslušati povratne informacije delavcev ter ukrepati na podlagi teh povratnih informacij.

Nazadnje, delodajalci imajo **dolžnost ustanavljati odbore za varnost in zdravje pri delu**, še posebej v večjih organizacijah. Ti odbori, ki vključujejo predstavnike delavcev in delodajalcev, obravnavajo strateška vprašanja varnosti in zdravja ter sodelujejo pri reševanju specifičnih težav na delovnem mestu. S tem se zagotavlja uravnoteženo sodelovanje in vključevanje vseh zainteresiranih strani.

Vloga delodajalcev je torej večplastna in vključuje ocenjevanje in nadzorovanje tveganj, obveščanje in usposabljanje delavcev, posvetovanje z delavci, spodbujanje kulture varnosti ter ustanavljanje odborov za varnost in zdravje pri delu. S tem pristopom lahko delodajalci ustvarijo varno in zdravo delovno okolje, kar koristi tako zaposlenim kot organizaciji kot celoti.

Vloga delavcev

Poleg delodajalcev pa imajo pomembno vlogo pri zagotavljanju varnega in zdravega delovnega okolja tudi delavci. Njihova **vključenost v procese odločanja, ocenjevanja tveganj in izvajanja varnostnih ukrepov** je pomembna za zmanjšanje tveganj ter izboljšanje varnostnih standardov na delovnem mestu.

Prva in najpomembnejša dolžnost delavcev je **skrb za lastno varnost in zdravje ter za varnost in zdravje drugih oseb**, ki so navzoče v delovnem procesu. To vključuje upoštevanje varnostnih navodil in pravil, pravilno uporabo delovne opreme in osebne varovalne opreme ter takojšnje poročanje o kakršnih koli nevarnostih ali neustreznih varnostnih ukrepih nadrejenim. Delavci morajo aktivno sodelovati z delodajalcem pri vseh dejavnostih, povezanih z VZD. To sodelovanje vključuje udeležbo na usposabljanjih, izmenjavo informacij in stališč ter sodelovanje pri ocenjevanju tveganj in načrtovanju varnostnih ukrepov. Delavci so tisti, ki **najbolje poznajo specifične pogoje svojega dela**, zato je njihovo sodelovanje nujno za prepoznavanje in obvladovanje tveganj.

Usposabljanje in obveščanje

Redno usposabljanje in izobraževanje je **bistvena dolžnost delavcev**. Sodelovati morajo na vseh usposabljanjih, ki jih organizira delodajalec, ter pridobiti potrebna znanja in veščine za varno opravljanje dela. Usposabljanja lahko vključujejo navodila za uporabo varnostne opreme, ravnanje z nevarnimi snovmi, postopke v primeru nesreč ter druge pomembne informacije.

Poleg usposabljanja morajo delavci biti tudi dobro **obveščeni** o vseh tveganjih, povezanih z njihovim delom, ter o ukrepih, ki so bili sprejeti za njihovo zaščito. Delodajalec je dolžan zagotoviti te informacije, delavci pa morajo aktivno sodelovati pri pridobivanju in izmenjavi teh informacij. To vključuje tudi sodelovanje pri posvetovanjih z delodajalcem ter izmenjavo povratnih informacij o učinkovitosti varnostnih ukrepov.

Aktivno sodelovanje pri izboljšavah

Delavci morajo aktivno sodelovati pri iskanju izboljšav v varnostnih postopkih, predlaganju novih ukrepov ter sodelovanju pri preskušanju in izbiri osebne varovalne opreme. Eden od načinov, kako lahko delavci prispevajo k izboljšanju varnosti, je **sodelovanje v različnih delovnih skupinah in odborih za varnost**. Ti odbori omogočajo strukturirano izmenjavo informacij in stališč med delavci in delodajalcem ter sprejemanje skupnih odločitev o varnostnih ukrepih. Delavci lahko sodelujejo tudi pri pripravi in izvajanju notranjih raziskav in anket o varnosti pri delu ter pri ocenjevanju učinkovitosti obstoječih varnostnih ukrepov.

Poročanje o nevarnostih

Poročanje o nevarnostih in incidentih je zelo pomembno. Vsak delavec mora **takoj** poročati o vseh opaženih nevarnostih, nezgodah ali incidentih, ki bi lahko ogrozili varnost in zdravje na delovnem mestu. Poročanje omogoča hitro ukrepanje in odpravljanje nevarnosti, s čimer se prepreči ponovitev incidentov in izboljša varnost na delovnem mestu. Delavci morajo tudi **sodelovati** pri preiskavah nezgod in incidentov ter pri analizi vzrokov za njihove nastanke. S tem prispevajo k prepoznavanju sistemskih težav in razvoju učinkovitih ukrepov za preprečevanje podobnih incidentov v prihodnosti.

Sodelovanje z delavskimi predstavniki

Predstavniki delavcev igrajo pomembno vlogo pri zastopanju interesov delavcev v procesih odločanja o VZD. Delavci morajo aktivno sodelovati s svojimi predstavniki, jih obveščati o svojih stališčih, skrbeh in predlogih ter sodelovati pri dejavnostih, ki jih organizirajo. To vključuje udeležbo na sestankih, sodelovanje v raziskavah ter podajanje povratnih informacij o učinkovitosti varnostnih ukrepov.

Člani sveta delavcev in sindikalni zaupniki so pogosto vključeni v skupne odbore za varnost, kjer sodelujejo pri sprejemanju strateških odločitev o varnostnih ukrepih.

Spodbujanje kulture varnosti

Kultura varnosti na delovnem mestu je ključna za zagotavljanje trajnih izboljšav na področju VZD. Delavci morajo aktivno prispevati k ustvarjanju in vzdrževanju te kulture z upoštevanjem varnostnih pravil, spodbujanjem sodelavcev k varnemu delu ter s sodelovanjem v kampanjah in dejavnostih za spodbujanje varnosti. Vsak delavec mora biti zgled drugim in prispevati k ozaveščanju o pomenu varnosti in zdravja pri delu.

Vloga predstavnikov delavcev

Predstavniki delavcev so **skupaj z neposrednim sodelovanjem delavcev** učinkovit način za pridobivanje stališč in vključevanje delavcev v varnost in zdravje pri delu. Vloga predstavnika delavcev je zagotoviti, da lahko delavci sodelujejo pri sprejemanju odločitev vodstva, kadar se oblikujejo preventivni in varnostni ukrepi, tako da izrazijo svoja stališča, skrbi in zamisli. Pravice in odgovornosti predstavnikov delavcev so opredeljene v **nacionalni zakonodaji**.

Po veljavnem slovenskem Zakonu o varnosti in zdravju pri delu (ZVZD-1) so delavska predstavništva, pristojna za urejanje tega področja na ravni posameznega podjetja oziroma drugega delodajalca, predvsem **sveti delavcev** kot neposredno izvoljena delavska predstavništva, lahko pa tudi posebni **»delavski zaupniki za varnost in zdravje pri delu«**, medtem ko imajo sindikati, organizirani na tej ravni, po veljavnem ZVZD-1 le pravico do seznanjenosti z izjavo o varnosti z oceno tveganja, dokumentacijo o nezgodah pri delu ter ugotovitvami, predlogi ali ukrepi nadzornih organov (46. in 48. člen ZVZD-1). **Sindikati** pa imajo po naši zakonodaji ključno vlogo predvsem pri zastopanju interesov delavcev v procesih odločanja o problematiki varnosti in zdravja pri delu na višjih ravneh organiziranosti, zlasti pa pri oblikovanju zakonodaje ter nacionalnega programa varnosti in zdravja pri delu in njegovih izvedbenih dokumentov prek Ekonomsko socialnega sveta ter pri obravnavi in sprejemanju stališč in priporočil o stanju, strategiji in izvajanju enotne politike ter prednostnih nalogah varnosti in zdravja pri delu v okviru Sveta za varnost in zdravje pri delu pri ministrstvu, pristojnem za delo.

V ta namen sveti delavcev praviloma oblikujejo posebne **odbore za varnost in zdravje pri delu** kot svoja delovna telesa, oziroma imenujejo vsaj svoje **»poverjenike«** za varnost in zdravje pri delu, ki pripravljajo strokovne podlage in usmerjajo njihove aktivnosti na tem področju. Lahko pa se pri delodajalcu ustanovi tudi **skupni odbor**, pristojen za varnost in zdravje pri delu, v katerem sodelujejo predstavniki delavcev. Skupni odbori za varnost pri delu se uporabljajo kot forumi za razprave in svetovalni organi za sprejemanje odločitev podjetja. Ti odbori omogočajo predstavnikom delavcev, svetovalcem za varnost in zdravje pri delu, vodstvu in nadzornikom, da opredelijo in rešijo vprašanja s tega področja ter skupaj dosežejo učinkovitost na področju varnosti in zdravja pri delu v podjetju. Tudi tu je v nacionalni zakonodaji določeno, kako morajo biti ti odbori oblikovani in kako morajo delovati. Vključevati morajo **uravnoteženo število predstavnikov delavcev in vodstva** ter obravnavati bolj strateške zadeve in pomembnejše težave.

Ključne naloge sveta delavcev

Svet delavcev ima torej osrednjo vlogo pri zagotavljanju varnosti in zdravja pri delu in **služi kot povezava med delavci in delodajalcem**. Ključne naloge sveta delavcev s tega področja so: obravnava varnostnih vprašanj, sodelovanje pri oblikovanju varnostnih politik in ukrepov ter zagotavljanje, da so delavci vključeni v vse faze upravljanja varnosti in zdravja pri delu.

Sodelovanje pri oblikovanju varnostnih politik

Svet delavcev sodeluje pri oblikovanju in implementaciji varnostnih politik na delovnem mestu. Njegova naloga je:

- **Svetovanje pri pripravi varnostnih načrtov**: sodeluje z delodajalcem pri pripravi in razvoju varnostnih načrtov in politik. To vključuje predlaganje konkretnih ukrepov za izboljšanje varnosti, ki temeljijo na praktičnih izkušnjah in poznavanju delovnega okolja.
- **Preverjanje skladnosti z zakonodajo**: zagotavlja, da so vse varnostne politike in ukrepi skladni z veljavno zakonodajo in predpisi. Sodeluje pri preverjanju, ali delodajalec izpolnjuje svoje zakonske obveznosti glede varnosti in zdravja pri delu.

Ocena tveganj in nadzor nad izvajanjem varnostnih ukrepov

Ocena tveganj je ključni del upravljanja varnosti in zdravja pri delu in svet delavcev ima pri tem procesu naslednje pristojnosti:

- **Sodelovanje pri pripravi ocene tveganj**: aktivno sodeluje pri oceni tveganj na delovnem mestu. Njegova vloga vključuje pregled delovnih procesov, identifikacijo potencialnih nevarnosti in oceno učinkovitosti obstoječih varnostnih ukrepov.
- **Nadzor nad izvajanjem varnostnih ukrepov**: spremlja izvajanje varnostnih ukrepov in preverja njihovo učinkovitost. Zagotavlja, da se predlagani ukrepi pravilno izvajajo in da delavci sledijo varnostnim protokolom.

Komunikacija in posvetovanje

Svet delavcev deluje kot komunikacijski kanal med delavci in delodajalci. Njegova naloga je zagotoviti, da so delavci vključeni v proces odločanja in da so njihove skrbi in predlogi upoštevani:

- **Redni sestanki**: organizira redne sestanke z delodajalcem, kjer se obravnavajo vprašanja, povezana z varnostjo in zdravjem pri delu. Na teh sestankih se razpravlja o morebitnih nevarnostih, predlagajo rešitve in ocenjuje učinkovitost obstoječih ukrepov.
- **Posvetovanje z delavci**: se redno posvetuje z delavci in zbira njihove povratne informacije o varnostnih vprašanjih. Te informacije nato posredujejo delodajalcu in sodelujejo pri iskanju ustreznih rešitev.

Usposabljanje in obveščanje

Svet delavcev mora biti vključen pri usposabljanju in obveščanju delavcev o varnostnih vprašanjih:

- **Organizacija usposabljanj**: sodeluje pri organizaciji in izvedbi usposabljanj za delavce, ki zagotavljajo, da so delavci ustrezno usposobljeni za varno opravljanje dela in uporabo varnostne opreme.
- **Obveščanje o varnostnih politikah**: obvešča delavce o novih varnostnih politikah, postopkih in ukrepih. S tem pripomore, da so delavci seznanjeni z vsemi pomembnimi informacijami, ki vplivajo na njihovo varnost in zdravje.

Reševanje sporov in spodbujanje kulture varnosti

Svet delavcev ima pomembno vlogo pri spodbujanju kulture varnosti na delovnem mestu:

- **Reševanje sporov**: posreduje pri sporih, povezanih z varnostjo in zdravjem pri delu. Pomaga pri reševanju konfliktov med delavci in delodajalcem ter zagotavljajo, da se težave rešujejo na pravičen in učinkovit način.
- **Spodbujanje varnostne zavesti**: organizira kampanje in dejavnosti za ozaveščanje o pomenu varnosti in zdravja pri delu. Spodbujajo delavce k varnemu ravnanju in upoštevanju varnostnih pravil.
- **Vodenje z zgledom**: Člani sveta delavcev vodijo z zgledom in s tem spodbujajo druge delavce k varnemu ravnanju. Njihova dejanja in pristop k varnosti služijo kot vzor za druge zaposlene.

Kontrolni seznami učinkovitega sodelovanja delavcev

Naslednja kontrolna seznama zajemata **ključne točke**, ki jih je treba upoštevati pri oblikovanju ureditve za izboljšanje sodelovanja delavcev pri upravljanju varnosti in zdravja pri delu. Prvi kontrolni seznam je namenjen **delavcem**, drugi pa **predstavnikom delavcev**. Vprašanja, na katera so vprašani odgovorili z „ne“, je treba proučiti in ugotoviti, kaj bi bilo mogoče storiti drugače. Kontrolna seznama nista izčrpna in ju je treba obravnavati samo kot smernici, ki zajemata zgolj glavne točke.

	DELAVCI	DA	NE
1	Ali se z delavci izvajajo posvetovanja in ali so vključeni v postopek ocenjevanja tveganj v zvezi s svojim delom?		
2	Ali so bili delavci usposobljeni, tako da razumejo, kako se splošna načela preventive uporabljajo za oblikovanje ukrepov za varno in zdravju neškodljivo delu?		
3	Ali se delavce spodbuja, naj predlagajo zamisli za izboljšanje standardov varnosti in zdravja pri delu?		
4	Ali so delavci usposobljeni za poročanje o nevarnostih in kakršnih koli napakah v delodajalčevi ureditvi za zaščito ljudi?		
5	Ali se z delavci opravi posvetovanje in so vključeni v izdelavo osnutkov navodil, postopkov, politik itd.?		
6	Ali se, kadar se načrtujejo spremembe, opravi posvetovanje z delavci in ali so ti vključeni v postopek, preden se sprejmejo končni ukrepi?		
7	Ali se delavci usposabljajo tako, da so proaktivni pri iskanju izboljšav v ureditvi na področju varnosti in zdravja pri delu?		
8	Ali se pred nakupom orodij, delovne opreme in osebne varovalne opreme z delavci opravi posvetovanje in so vključeni v izbiro?		
9	Ali se rešitve „preskusijo“ pri delavcih, da se pred sprejetjem končnih odločitev pridobijo njihove povratne informacije?		

	PREDSTAVNIKI DELAVCEV	DA	NE
1	Ali obstajajo dogovorjeni postopki za sodelovanje predstavnikov delavcev?		
2	Ali se s predstavniki delavcev opravi posvetovanje o vseh vprašanjih v zvezi z varnostjo in zdravjem pri delu, vključno z: ocenami tveganj, ukrepi, določitvijo delavcev, odgovornih za varnost in zdravje pri delu, prvo pomočjo, usposabljanjem na področju varnosti in zdravja pri delu, uvajanjem nove opreme, tehnologij itd.?		
3	Ali se s predstavniki delavcev opravi posvetovanje in ali so vključeni v izdelavo osnutkov navodil, postopkov, politik itd.?		
4	Ali so predstavniki delavcev vključeni v sprejemanje odločitev o varnosti in zdravju pri delu, na primer prek svetovalnih organov in skupin za sprejemanje odločitev?		
5	Ali so v preglede varnosti in zdravja pri delu dejavno vključeni delavski zaupniki za varnost in zdravje pri delu ter vodilni delavci?		
6	Ali se predstavnike delavcev spodbuja, naj poročajo o študijah primerov dobre prakse, ki bi se lahko shranile v organizacijsko podatkovno zbirko?		
7	Ali so predstavniki delavcev v celoti vključeni v preiskave nezgod pri delu?		
8	Ali je predstavnikom delavcev omogočena plačana odsotnost z dela zaradi razprave o vprašanjih varnosti in zdravja pri delu ter zagotovitve povratnih informacij delavcem, ki jih zastopajo?		
9	Ali je predstavnikom delavcev zagotovljena administrativna pomoč za popolno podporo pri opravljanju nalog?		
10	Ali so predstavniki delavcev ustrezno usposobljeni glede splošnih načel preventive in njihove uporabe na delovnem mestu? Ali so predstavniki delavcev usposobljeni glede veščin zastopanja?		

Zaključek

Vloga delavskih predstavnikov in sveta delavcev pri zagotavljanju varnosti in zdravja pri delu je ključnega pomena za ustvarjanje varnega in zdravega delovnega okolja. Z aktivno vključitvijo v procese ocenjevanja tveganj, oblikovanja varnostnih politik in nadzora nad izvajanjem varnostnih ukrepov, zagotavljajo, da so **interesi delavcev ustrezno zastopani in upoštevani**. Njihova vloga pri komunikaciji med delavci in delodajalci, organizaciji usposabljanj ter posredovanju pri reševanju sporov prispeva k boljši varnosti in zdravju na delovnem mestu. S spodbujanjem varnostne kulture in ozaveščanjem o

pomenu varnosti pri delu, delavski predstavniki in svet delavcev ustvarjajo delovno okolje, kjer so varnost, zdravje in dobro počutje zaposlenih na prvem mestu. Tako delavci kot delodajalci imajo **skupen cilj – zmanjšanje tveganj in zagotavljanje varnih delovnih pogojev,** kar vodi v večjo produktivnost in zadovoljstvo na delovnem mestu.



Piše:
Slavko Krištofelc

Najpogostejše napake/kršitve pri zagotavljanju varnosti in zdravja pri delu

Inšpektorat Republike Slovenije za delo (IRSD) opravlja skladno z določili Zakona o inšpekciji dela naloge inšpekcijskega nadzora nad izvajanjem zakonov, drugih predpisov, kolektivnih pogodb in splošnih aktov, če z drugimi zakoni ni drugače določeno, ter tudi s področja varnosti in zdravja pri delu. Varnost in zdravje delavcev pri delu (VZD) predstavlja eno od področij, ki so ključnega pomena za uspešno delovanje in razvoj podjetja. Delodajalec mora skladno z določili Zakona o varnosti in zdravju pri delu (ZVZD-1) stalno zagotavljati varnost in zdravje delavcev pri izvajanju delovnega procesa. V ta namen mora izvajati ukrepe, potrebne za zagotovitev varnosti in zdravja tako delavcev kakor tudi drugih oseb, ki so kakorkoli navzoče v delovnem procesu.

Glavne ugotovitve in ukrepi IRSD na področju VZD v letu 2023

Inšpektorji s področja varnosti in zdravja pri delu skladno z dodeljenimi pristojnostmi opravljajo izredne, kontrolne ter tudi redne nadzore, med katerimi je najpogosteje največ izrednih nadzorov, ki običajno obsegajo nadzore posameznih zahtev zakonodaje s področja varnosti in zdravja pri delu in izhajajo iz **predhodno sprejetih usmeritev inšpektorata**, **prejetih prijav ali zaznane aktualne problematike**. S kontrolnimi nadzori inšpektorji preverjajo izvedbo predhodno odrejenih ukrepov; redni pregledi, kateri naj bi obsegali nadzor večino najpomembnejših dejavnikov tveganja z obravnavanega področja, pa so v zadnjem obdobju manj pogosti.

V preteklem letu so inšpektorji s področja varnosti in zdravja pri delu skupaj opravili **skoraj 4.500 inšpekcijskih nadzorov**, od tega več kot 3.800 izrednih nadzorov. Med temi so prevladovali tisti, ki so bili opravljeni v povezavi s predhodno načrtovanimi in usmerjenimi akcijami in kampanjami ter prejetimi prijavami.

Največ nadzorov inšpektorji opravijo v **gradbeni dejavnosti**, saj ta dejavnost predstavlja velika tveganja za varnost in zdravje delavcev pri delu. V tej dejavnosti se opravi skoraj tretjino izmed vseh nadzorov. Pogosteje so opravljeni inšpekcijski nadzori tudi v kovinsko predelovalni dejavnosti, v dejavnosti trgovine, v strokovno znanstveni in tehnični dejavnosti ter dejavnostih prometa in gostinstva.

V preteklem letu so inšpektorji s področja varnosti in zdravja pri delu **ugotovili več kot 9.000 kršitev**. Med vsemi ugotovljenimi kršitvami izstopajo kršitve, ki se nanašajo na postopke ocenjevanja tveganj, in sicer v skoraj 22 % primerov v primerjavi z vsemi ostalimi ugotovljenimi kršitvami. Opozoriti je potrebno tudi na ugotovljene kršitve, ki se nanašajo na urejenost in varnost delovnih mest na prostem, še zlasti na gradbiščih, na zagotavljanje zdravstvenega varstva delavcev, na usposabljanje delavcev za varno opravljanje dela ter na zagotavljanje in uporabo osebne varovalne opreme in varne delovne opreme.

Na podlagi ugotovljenih kršitev izvajajo različne ukrepe. Najpogosteje izdajajo upravne **ureditvene odločbe**, s katerimi želijo v določenem roku uskladiti ugotovljene nepravilnosti z veljavnimi predpisi. Določene kršitve predstavljajo tudi prekrške, zato inšpektorji v konkretnih primerih uvedejo **prekrškovne postopke.** V preteklem letu so inšpektorji s področja varnosti in zdravja izdali več kot 3.500 upravnih in prekrškovnih ukrepov. Največ se jih je nanašalo na uvodoma omenjene najpogosteje ugotovljene nepravilnosti. Med upravnimi ukrepi je izstopalo več kot 1.350 ureditvenih odločb skupaj s **prepovednimi odločbami**. Inšpektorji s področja varnosti in zdravja pri