Pravna praksa št. 32/2021 (26. 8. 2021)

Dr. Mato Gostiša

Nujnost rekonstrukcije veljavnega modela varnosti in zdravja pri delu

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)[1] in Zakon o sodelovanju delavcev pri upravljanju (ZSDU).[2] Ta je bila v Sloveniji posredno uzakonjena z novelo ZSDU-A[3] iz leta 2001, ki je izvoljenim delavskim predstavnikom odvzela dotedanjo pravico do enakopravnega soodločanja s soglasjem o vseh pomembnejših vprašanjih s področja VZD in jim namesto tega priznala le pravico do skupnega posvetovanja.[4] Kasneje pa jo je prevzel tudi ZVZD-1 iz leta 2011.

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

[1] Ur. l. RS, št. 43/11
[2] Ur. l. RS, št. 42/07 – UPB in nasl.
[3] Ur. l. RS, št. 56/01.
[4] 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.«*

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[5] 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.

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 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.[6] Tedaj se je razgalila tudi precejšnja nemoč inšpekcije dela, ki izven veljavnih »predpisov« (teh pa niti ni bilo, ampak imamo 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).[7] Ne pa tudi tistih, ki bi bili za višji

[5] 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.

[6] 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.

[7] 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.«*

nivo varnosti sicer »priporočljivi«, a jih veljavni predpisi (še) ne zahtevajo.[8] In sprejetja leteh, 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 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 - 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,[9] 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),

[8] 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.

[9] 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.

- 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;[10]

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 implementacijo 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.[11]

Skratka, kljub dejstvu, da sicer obstaja na desetine specialnih zakonskih in podzakonskih aktov, ki urejajo posamezne ožje segmente VZD,[12] 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 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

[10] 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.).

[11] 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 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.

[12] 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

Jedro problema, na katerega opozarjam v tem prispevku, 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 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 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«[13]) 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.[14] 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

[13] 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.

[14] 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.«*

tudi izrecno prepovedano obravnavati ga kot (tržno) blago.[15] 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[16] 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 prispevka 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 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.

Sklep

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

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

[16] 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.

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 »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 kršitev 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 o tem danes čivkajo že vrabci na strehah.