

Partnerstvo za preprečevanje tveganj – sodelovanje sindikalnih zaupnikov ali predstavnikov z delodajalcem

V Evropski uniji zaradi nezgod na delovnem mestu vsako leto izgubi življenje 5580 delavcev, 159.000 delavcev pa jih umre za posledicami bolezni, ki so povezane z delom.¹ To je realna slika stanja, ki kliče po nujnem ukrepanju na področju varnosti in zdravja pri delu.



tudi predstavniki delavcev. Odbori za varnost in zdravje pri delu se uporabljajo kot forumi za razprave in svetovalni organi za sprejemanje odločitev podjetja. Ti odbori predstavnikom delavcev, sodelavcem za varnost in zdravje pri delu ter vodstvu omogočijo, da opredelijo in rešijo vprašanja varnosti in zdravja pri delu ter skupaj dosežejo učinkovitost na področju varnosti in zdravja pri delu v podjetju.

S partnerstvom se doseže večjo zadovoljstvo zaposlenih, saj aktivno sooblikujejo varnost in zdravja pri delu, zmanjša pa se tudi število bolniškega dopusta in delovnih nezgod in s tem odpade argument, da je investicija v zdravje in varnost pri delu izključno le strošek za delodajalca, ampak je investicija v prihodnost zaposlenih in s tem tudi vsakega podjetja.

V Evropski uniji vsako leto zaradi nezgod na delovnem mestu izgubi življenje 5580 delavcev in 159.000 delavcev umre za posledicami bolezni, ki so povezane z delom. Če povemo drugače: v Evropski uniji vsake 3 minute in pol umre delavec zaradi nezgode na delovnem mestu ali bolezni, povezane z delom.²

Uvod

Ena izmed primarnih nalog je sodelovanje na področju varnosti in zdravja pri delu med delodajalcem in delavcem oziroma partnerstvo med njima. Partnerstvo pomeni konstanten dvosmerni proces, in sicer v smeri pogovarjanja, izmenjavanja stališč in informacij, pravočasnega pogovarjanja o težavah, upoštevanja eden drugega, skupnega sprejemanja odločitev, zaupanja in spoštovanja drug drugega.

V partnerstvu se ustanovijo skupni odbori, pristojni za varnost in zdravje pri delu, v katerem sodelujejo predstavniki delodajalca, stroke kot

Avtor:

Damjan Volf, dipl. inž. prometne energetske tehnike, izvršni sekretar Konfederacije sindikatov 90 Slovenije
Gregorčičeva 7
1000 Ljubljana

¹ www.healthy-workplaces.eu/sl/resources/campaign...guide/.../file

² www.healthy-workplaces.eu/sl/resources/campaign...guide/.../file



Ocene Mednarodne organizacije dela kažejo, da v Evropski uniji zaradi nezgod pri delu podjetja vsako leto izgubijo približno 143 milijonov delovnih dni oziroma najmanj 490 milijard evrov na leto.³

V Sloveniji je bilo leta 2012 723.413 primerov, ki so zahtevali bolniško odsotnost. Izgubljenih je bilo 12.354.286 koledarskih dni.

Če pogledamo vzroke bolniških odsotnosti, ugotovimo, da so takoj za bolezninami in poškodbami zunaj delovnega mesta poškodbe na delovnem mestu tretji najpogostejši dejavnik v Sloveniji za bolniško odsotnost. Te je bilo leta 2012 kar za 842.423 koledarskih dni.⁴

To so alarmantni podatki, ki kličejo po takojšnjem ukrepanju, saj



je preprečevanje temelj vsakega učinkovitega pristopa in tukaj imata pomembno vlogo tako delavec kot delodajalec.

Dobre rezultate je možno doseči le s sodelovanjem oziroma partnerstvom med delodajalcem, delavci in njihovimi predstavniki.

Stanje

Dogajanje v 21. stoletju je s svojim hitrim napredkom in svetovno globalizacijo doseglo, da je za delodajalce svetovno tržišče sicer na dosegu rok, a po drugi strani je konkurenca na svetovnem trgu z vstopom cenejše delovne sile (vzhodna Evropa, Kitajska, Indija ...) prisilila delodajalce k optimiziranju proizvodnih stroškov. Delodajalci pogosto to razumejo kot enostavno zniževanje že pridobljenih pravic iz naslova dela ter zmanjševanje vlaganj v varnost in zdravje pri delu, in to ravno v obdobju, ko je delavec kot še nikoli do zdaj podvržen različnim stopnjam tveganja.

Zakon o varnosti in zdravju pri delu (v nadaljevanju ZVZD-1) nalaga delodajalcu, da mora zagotoviti varnost in zdravje delavcev pri delu. V ta namen mora izvajati ukrepe, potrebne za zagotovitev varnosti in zdravja delavcev ter drugih oseb, ki so navzoče v delovnem procesu, vključno s preprečevanjem, odpravljanjem in obvladovanjem nevarnosti pri



delu, obveščanjem in usposabljanjem delavcev, z ustrezno organiziranostjo in potrebnimi materialnimi sredstvi.

Prav tako mora delodajalec pri načrtovanju delovnega okolja, delovnih prostorov, delovnih in tehnoloških postopkov, uporabe delovne in osebne varovalne opreme in uporabe nevarnih kemičnih snovi zagotoviti, da so upoštevani vsi vplivi na varno in zdravo delo delavcev ter da so okolje, postopki, prostori, oprema in snovi primerni in v skladu z namenom uporabe.

Delodajalec mora pri načrtovanju dela upoštevati duševne in telesne zmožnosti delavcev ter zmanjševati tveganja zaradi delovnih obremenitev, ki lahko vplivajo na varnost in zdravje delavcev pri delu.

Delavcem mora omogočiti, da sodelujejo pri obravnavi o vseh vprašanjih, ki zadevajo zagotavljanje varnega in zdravega dela v skladu s tem zakonom in drugimi predpisi. 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. Za izvolitev delavskega zaupnika se uporabljajo predpisi, ki urejajo sodelovanje delavcev pri upravljanju.

ZVZD-1 jasno definira tudi dolžnosti delavca, in sicer mora ta:

³ http://www.id.gov.si/fileadmin/id.gov.si/pageuploads/Varnost_in_zdravje_pri_delu/Projekt_zmanjsevanja_stevila/KAMPANIJA-12-13/vodilna-vloga-in-pobuda-vodstva-na-podrocju-varnosti-in-zdravja-pri-delu-2013-prakticni-vodnik_01.pdf

⁴ http://www.ivz.si/Mp.aspx?ni=46&pi=5&_id=52&_5_PageIndex=1&_5_groupId=185&_5_newsCategory=&_5_action=ShowNewsFull&pl=46-5.0

- spoštovati in izvajati ukrepe za zagotavljanje varnosti in zdravja pri delu,
- opravljati delo s tolikšno pazljivostjo, da varuje svoje življenje in zdravje ter življenje in zdravje drugih oseb,
- uporabljati sredstva za delo, varnostne naprave in osebno varovalno opremo v skladu z njihovim namenom in navodili delodajalca, pazljivo ravnati z njimi in skrbeti, da so v brezhibnem stanju,⁵
- v skladu z navodili delodajalca pravilno uporabljati delovno opremo in druga sredstva za delo, vključno z varnostnimi napravami,
- takoj obvestiti delodajalca ali delavce, ki so v izjavi o varnosti z oceno tveganja zadolženi za varnost in zdravje pri delu, o vsaki pomanjkljivosti, škodljivosti, okvari ali drugem pojavu, ki bi pri delu lahko ogrozil njegovo zdravje in varnost ali zdravje in varnost drugih oseb,
- sodelovati z delodajalcem in delavci, ki so v izjavi o varnosti z oceno tveganja zadolženi za varnost in zdravje pri delu, dokler se ne vzpostavijo varno delovno okolje in delovne razmere ter izvedejo ukrepi inšpekcije za delo.

Predstavniki delavcev so skupaj z neposrednim sodelovanjem delavcev učinkovito sredstvo za pridobivanje stališč in vključevanje delavcev v varnost in zdravje pri delu. Vloga predstavnika delavcev je zagotoviti, da lahko delavci sodelujejo pri sprejemanju odlo-



čitev vodstva, kadar se oblikujejo preventivni in varnostni ukrepi, tako da izrazijo svoja stališča, skrbi in zamisli.

Lahko se ustanovi skupni odbor, pristojen za varnost pri delu, v katerem sodelujejo predstavniki delavcev. Odbori za varnost pri delu se uporabljajo kot forumi za razprave in svetovalni organi za sprejemanje odločitev v podjetjih. Ti odbori omogočajo predstavnikom delavcev, sodelavcem za varnost in zdravje pri delu ter vodstvu, da opredelijo in rešijo vprašanja varnosti in zdravja pri delu ter skupaj dosežejo učinkovitost na področju varnosti in zdravja pri delu v njihovih delovnih okoljih.

Predstavniki delavcev so lahko tudi predstavniki sindikatov. Sindikati imajo pomembno vlogo pri podpori in usposabljanju svojih predstavnikov ter zagotavljanju neodvisnih informacij o varnosti in zdravju na delovnem mestu, z delodajalci pa pogosto sodelujejo pri reševanju konkretnih težav v zvezi z varnostjo in zdravjem pri delu.

Zgoraj so našteje dolžnosti in ob-

veznosti tako delodajalca kot tudi delavca in tisto, kar je bistveno, je njuno sodelovanje.

Opozoriti je treba na direktivo EU o varnosti in zdravju pri delu (89/391/EGS), ki predvideva sodelovanje delavcev pri vprašanih zdravja in varnosti ter določa minimalne zahteve glede obveščanja delavcev in posvetovanja z njimi, kot tudi na ZVZD-1, ki v svojem 13. členu pove, da se morajo delodajalci in delavci oziroma njihovi predstavniki o vprašanih varnosti in zdravja pri delu medsebojno obveščati, skupno posvetovati ter soodločati v skladu s tem zakonom in predpisi o sodelovanju delavcev pri upravljanju.

Med delodajalcem in delavcem mora nenehno potekati dvosmerni proces, in sicer v smeri:

- pogovarjanja,
- izmenjavanja stališč in informacij,
- pravočasnega pogovarjanja o težavah,
- upoštevanja drug drugega,
- skupnega sprejemanja odločitev,

⁵ <http://www.uradni-list.si/1/objava.jsp?urlid=201143&stevilka=2039>

- zaupanja in spoštovanja drug drugega.

Tvorno sodelovanje delavcev in delodajalcev vedno pripomore k vzpostavitvi kulture dialoga. V javnem sektorju je to doseženo že z zakonom o javnih uslužben- cih, po katerem mora deloda- jalec spremljati delo, strokovno usposobljenost in kariero javnih uslužbencev in vsaj enkrat letno opraviti z njim razgovor. S tem je posredno dana možnost, da delavec pove svoje mnenje o de- lovnem procesu, medtem ko je v gospodarstvu zaradi trenutno zaostrenih gospodarskih razmer vse prepogosta praksa, da pretok informacij ni zadovoljiv. Tako de- lavci ne morejo sodelovati prav od začetka pri izdelavi ukrepov varnosti in zdravja v podjetju.

Premalo je zavedanja, da mora- ta biti delodajalec in delavec za uspeh pri varnosti in zdravju pri delu enakovredna, saj delodaja- lec ne more poznati tako dobro delovnega procesa kot delavec in vsaka naložba v varnost in zdrav- je pri delu v smislu partnerstva je naložba v prihodnost podjetja.

Obojestransko je treba spodbu- jati vsakodnevno sodelovanje o vprašanih zagotavljanja varnosti in zdravja pri delu. Ključnega po- mena je učinkovita komunikacija, kjer se v tem partnerstvu oba po- slušata in upoštevata, da se sprej-



mejo ukrepi na podlagi tistega, kar se dogovorijo.

Ta dvostranski proces oblikuje kulturo, v kateri odnosi med delo- dajalci in delavci temeljijo na so- delovanju, zaupanju in skupnem reševanju težav. Ko je taka kultura vzpostavljena, omogoča izboljša- ve na področju varnosti in zdravja pri delu.

Koristi tega sodelovanja se izraža- jo v zmanjšanju števila nezgod pri delu, stroškovno učinkovitih reši- tvah in višji produktivnosti. Vse to lahko nato privede do zmanjšanja odsotnosti z dela in boljšega nad- zora nad tveganji na delovnem mestu. Partnerstvo je še posebej pomembno pri:

- oceni tveganja,
- razvoju politik in ukrepov,
- zagotavljanju pomembnih ugo- tovitev med usposabljanjem in izvajanjem.

Zaključek

Partnerstvo za preprečevanje tve- ganj med delodajalcem in delav- cem je ključno pri zagotavljanju

varnega in zdravega delovnega mesta, saj nihče ne pozna delov- nega mesta oziroma delovnega procesa bolje kot delavec in je s stališča stroška neprimerno, če se argumentom delavcev vsaj ne prisluhne in upošteva.

Delavca oziroma sindikalnega za- upnika je treba aktivno vključiti v procese varnosti in zdravja pri delu že na začetku načrtovanja varne- ga in zdravega delovnega mesta oziroma delovnega procesa in ne le z njim samo opraviti posveto- vanja, saj ima to partnerstvo, kjer sta oba enakovredna partnerja, ključno vlogo pri zmanjševanju tveganj in s tem posledično pri varnosti in zdravju pri delu.

Živimo v obdobju, v katerem se od delavca prepogosto zahteva vedno več prilagodljivosti v de- lovnem procesu in se tako poza- blja na varnost in zdravje pri delu. Če pogledamo samo leto 2012, so slovenski delodajalci na Inšpek- torat RS za delo prijavili 10.091 nezgod pri delu (brez nezgod na poti oziroma z dela),⁶ samo do novembra 2013 pa že 5.978 ne- zgod pri delu,⁷ kar je več kot pre- več. Če z vlaganjem v zdravje in varnost pri delu preprečimo samo eno nezgodo, je bil cilj in s tem tudi strošek in čas delodajalca in delavca več kot povrnjen.

⁶ http://www.id.gov.si/fileadmin/id.gov.si/pageuploads/Splosno/LETNA_PORO- CILA/LETNO_POROCILO-2012/Inspekto- rat_RS_za_delo_-_Letno_porocilo_za_ leto_2012-20.05.2013.pdf

⁷ <http://www.osha.mddsz.gov.si/>

