ZA UČINKOVITO SOUPRAVLJANJE – VARNOST IN ZDRAVJE PRI DELU

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



Alojzij Boc
Ekonomska demokracija 5/2022 · november 2022 · str. 19–24

Arhivski prispevek iz novembra 2022 povzema obsežnejši dokument smernic ZSDS. Ločuje tedanjo ureditev, priporočila za delo in predloge prihodnjih sprememb; ni preverjen prikaz danes veljavne zakonodaje.

Eden pomembnejših »strateških« programskih dokumentov, sprejetih na nedavnem strokovnem posvetu Združenja svetov delavcev Slovenije (ZSDS), je zagotovo tudi obsežen dokument z gornjim naslovom, ki podrobneje opredeljuje konkretne cilje ter smernice in priporočila za bodoče delovanje tako svetov delavcev v podjetjih kot tudi združenja na enem osrednjih področij soupravljanja, tj. na področju zagotavljanja varnosti in zdravja delavcev pri delu (VZD). Zaradi pomembnosti tega dokumenta, ki vsekakor lahko predstavlja dobrodošel pripomoček, v bistvu kar neke vrste »priročnik« svetom delavcev za učinkovito uresničevanje njihovih zakonskih nalog in pristojnosti na tem področju, v tem prispevku povzemamo njegove ključne poudarke[1].

Poleg celovitejše predstavitve veljavne zakonske ureditve tega področja in priporočil za delovanje svetov delavcev v okviru te ureditve, je glavni poudarek dokumenta predvsem na **»strateških« ciljih in smernicah** za bodoče angažiranje svetov in ZSDS, ki pa bo vsekakor zahtevalo tudi nekatere:

- bistvene spremembe v dosedanjih prioritetah in načinih delovanja svetov delavcev,
- precej radikalne posege v sedanjo normativno ureditev veljavnega sistema/modela varnosti in zdravja pri delu v smislu krepitve vloge delavskih predstavnikov pri urejanju tega področja, vsekakor pa tudi
- neko posebno obliko organiziranosti v okviru združenja (»Sekcijo za VZD«), ki se bo tudi specializirano ukvarjala s tem področjem.

Vsebina dokumenta je razdeljena na **šest poglavij**, na kratko povzetih v nadaljevanju, še prej pa morda le še nekaj misli o tem, zakaj ZSDS temu področju pripisuje resnično **»izjemen pomen«** in mu zato namenja tudi poseben programski dokument.

VZD mora biti vedno »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. Njihova prizadevanja za te **»druge« pravice in ugodnosti iz delovnega razmerja lahko pod temi pogoji torej bolj ali manj izgubijo 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 (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 učinkovit. 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 soupravljalske vloge svetov delavcev na področju VZD lahko posredno pomeni zelo **učinkovito »strategijo« za načrtno utrjevanje tudi sistema soupravljanja kot celote**.

Ključne smernice in priporočila za delovanje svetov delavcev in ZSDS

Vsebino uvodoma navedenega programskega dokumenta v nadaljevanju predstavljamo po posameznih poglavjih.

I. Zakonske naloge svetov delavcev na področju VZD

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 v 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 normativna okrepitev vloge 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. Priporočila za učinkovitejše delovanje SD 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 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 zdravje 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, povezana z delom, eden od najtežjih izzivov na področju varnosti in zdravja 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 obvladljiva 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. To 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 obveščanja 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 zmogljivosti, 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**. Če 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 kakovost** 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 SD 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 VZD 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). 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;
   - 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.

Opombe

1. Dokument kot celota je objavljen na spletni strani ZSDS na naslovu: https://www.delavska-participacija.com/wp-content/uploads/2022/10/Smernice-in-priporo%C4%8Dila-za-delovanje-sd-na-podro%C4%8Dju-VZD-okt.2022-1.pdf.

Jedro problema »pristojnosti« za odločanje o vprašanjih VZD

Sklepni okvir iz izvirne objave; citat iz obravnavanih smernic, str. 32.

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**.

Citat iz obravnavanih »smernic in priporočil« ZSDS, str. 32.

O tej bralni različici
Celotno besedilo šeststranskega članka z vsemi šestimi poglavji, osmimi priporočili, seznami, izvirnimi poudarki, fotografijo avtorja in opombo. Sklepni okvir je ohranjen kot citat iz obravnavanih smernic. Konec predhodnega manifesta je izločen.
To je avtorski povzetek sprejetega dokumenta, ne prepis celotnih smernic. Predlogi normativne okrepitve, posebnega certifikata in organiziranosti sekcije so ohranjeni v časovnem okviru objave; članek sam ne potrjuje njihove današnje izvedbe. Ponavljanje odstavka o pozornosti duševnemu zdravju je del izvirnika in ostaja. Uvodni ležeči slog je prilagojen v pokončno bralno besedilo; notranji poudarki so ohranjeni. Prelomljeni spletni naslov opombe je združen v izvirni naslov; njegova današnja dosegljivost ni potrjena.