

Priporočila ZSDS

Prioritetne aktualne naloge svetov delavcev na področju VZD

*Že ob spomladanskem prvem valu epidemije covid-19 smo v Združenju svetov delavcev Slovenije (ZSDS) za potrebe proaktivne vključitve svetov delavcev v reševanje nastale zdravstvene, posledično pa tudi ekonomske krize oblikovali obširnejše gradivo z naslovom »Smernice in priporočila ZSDS za učinkovito varstveno delovanje svetov delavcev v kriznih razmerah epidemije covid-19« (glejte spodaj navedeni naslov na spletni strani združenja¹). Vse te smernice in priporočila so vsekakor še vedno v celoti aktualna tudi v tem trenutku, ko se srečujemo z drugim valom te epidemije. Predsedstvo ZSDS torej nanje še enkrat napotuje, v nadaljevanju pa na podlagi izkušenj iz prakse posebej opozarja na nekatere najpomembnejše naloge, ki morajo v **danih razmerah dobiti prioriteto** v delovanju svetov delavcev na tem področju. To so zlasti naslednje:*

1. Svet delavcev ne sme dovoliti »suspenza« svojih konzultativnih pristojnosti na tem področju s strani delodajalca pod krinko »izrednih okoliščin«!

V danih okoliščinah morajo delodajalci glede zagotavljanja učinkovitega varstva delavcev pred okužbami z novim koronavirusom brez dvoma ukrepati kolikor mogoče hitro in brez odlašanja. Vendar pa to ne more biti opravičljiv razlog, da bi lahko katerikoli delodajalec s takšnim izgovorom pri načrtovanju in sprejemanju posameznih tovrstnih ukrepov enostavno kar obšel zakonsko dolžnost obveznega predhodnega skupnega posvetovanja s svetom delavcev (skladno z 91. členom ZSDU in 45. členom ZVZD-1) in na ta način ignoriral nujno vključevanje delavskih predstavnikov v sprejemanje vseh ključnih ukrepov na tem področju. Krizne razmere zaradi koronavirusa seveda tudi ne morejo biti izgovor za »začasni suspenz« soupravljanja v podjetju na splošno.

Edino dopustno odstopanje od zakonskih določil o dolžnosti delodajalca glede obveznega predhodnega posvetovanja s svetom delavcev o ukrepih s področja varnosti in zdravja pri delu (VZD) so lahko postopkovne določbe o rokih za izvedbo skupnega posvetovanja, kakršne določa 91. člen ZSDU (30 dni pred sprejetjem odločitve posredovanje informacij, 15 dni prej skupen sestanek), in ki se seveda lahko v teh razmerah ustrezno skrajšajo.

2. Obvezno je doseči ustrezno dopolnitev izjave o varnosti z oceno tveganja v prav vseh podjetjih, in to ustrezno kvalitetne, ne samo takšne, da se zadosti črki zakona.

Veljavni ZVZD-1 v drugem odstavku 17. člena zahteva, da mora delodajalec popraviti in dopolniti oceno tveganja - med drugim - vsakokrat, ko »obstoječi preventivni ukrepi varovanja niso zadostni oziroma niso več ustrezni«, kar za okužbe z novim in doslej

¹ <https://www.delavska-participacija.com/wp-content/uploads/2020/09/Priporo%C4%8Dila-za-varstveno-delovanje-SD-v-pogojih-epidemije-koronavirusa.pdf>

popolnoma nepoznanim koronavirusom Sars-Cov-2 zagotovo velja. Sveti delavcev morajo torej vztrajati pri takojšnji tovrstni dopolnitvi obstoječih ocene tveganja, v postopek priprave in sprejemanja ustreznih sprememb pa se tudi sami karseda proaktivno vključiti.

Zaposleni (in ne morda poslovodstvo) so namreč tisti, ki daleč najbolj poznajo konkretne delovne procese, in to do najmanjših podrobnosti. Prav te podrobnosti pa so lahko ključnega pomena pri načrtovanju učinkovitih ukrepov VZD. Zato je nujno, da so v proces odločanja o ustrezno kvalitetnih spremembah izjave o varnosti z oceno tveganja vključeni tudi zaposleni prek sveta delavcev, kot njihovega voljenega predstavništva. Vsak ukrep posebej in paket teh ukrepov kot celoto je namreč potrebno presoditi z vidika vprašanja, ali kot tak zagotavlja še sprejemljivo stopnjo tveganja za zdravje in življenje zaposlenih in ali je torej opravljanje dela v danih pogojih s sprejetimi ukrepi še dopustno. Brez ustrezno dopolnjene izjave o varnosti z oceno tveganja pa takšna presoja sploh ni mogoča.

Obstoj pisne ocene tveganja z izjavo o varnosti je lahko ključnega pomena tudi za morebitno učinkovito ukrepanje Inšpektorata RS za delo v primeru, ko svet delavcev – če meni, da v danih razmerah ni v zadostni meri poskrbljeno za zdravje in varnost delavcev – zahteva inšpekcijski nadzor.

3. Nujno je tudi normativno okrepiti »sistemski« položaj sveta delavcev na področju VZD v podjetjih (konkretno prek participacijskih dogovorov), in sicer v smeri enakopravnega »sodločevalca«, ne zgolj tistega, ki ima pravico »biti konzultiran«.

Pri vprašanju sistemskega položaja zaposlenih in svetov delavcev gre za problem, ki izhaja že iz trenutno veljavne, a izrazito neustrezne in dolgoročno povsem nesprejemljive slovenske normativne ureditve področja VZD, kaže pa se v tem, da

- imajo po trenutni zakonodaji pri urejanju vprašanj VZD najmanj besede prav tisti (in njihovi predstavniki), o katerih zdravju in življenjih se pravzaprav odloča, kajti ZVZD-1 in ZSDU dajeta svetom delavcev glede tega le pristojnost oziroma pravico »biti konzultiran« (prek t. i. skupnega posvetovanja z delodajalcem), ne pa tudi pravice enakopravno »sodločati« (prek obveznega predhodnega soglasja pred sprejetjem posamezne odločitve);
- zakonodaja delavce in njihova legitimno izvoljena predstavništva na ta način (namesto da bi jih ustrezno odločevalsko »opolnomočila«, tako da bi lahko sami učinkovito skrbeli za ustrezno uresničevanje svoje pravice do varnega delovnega okolja) postavlja v položaj enostranske odvisnosti od »dobre volje« delodajalca.

Ključnega pomena bi bilo torej uveljaviti nekatere spremembe v zakonodaji, ki ureja to področje ter uzakoniti pravico legitimno izvoljenih svetov delavcev in/ali delavskih zaupnikov za VZD do enakopravnega »sodločanja« (z obveznim predhodnim soglasjem) glede vseh vprašanj VZD v podjetjih in zavodih. Ker pa je seveda takšne spremembe zakonodaje objektivno nemogoče doseči ali pričakovati v nekem doglednem času, je priporočilo ZSDS, da si takšne pravice sveti delavcev poskušajo pridobiti preko ustreznih dopolnitev v participacijskih dogovorih z delodajalci. ZSDS je že pripravila tudi vzorec ustreznih določb za dopolnitev veljavnih participacijskih dogovorov v tem smislu (https://www.delavska-participacija.com/wp-content/uploads/2020/10/Participacijski-dogovor_vzorec-ZSDS.doc).

- 4. Svet delavcev mora prevzeti nase tudi breme učinkovitega uveljavljanja in varstva pravic in interesov zaposlenih 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 sami pač ne morejo relevantno izpostavljati nasproti delodajalcu.**

Zaposlenim, kot posameznikom, zakonodaja (52.člen ZVZD-1) sicer omogoča odklonitev dela v primeru neizpolnjevanja pogojev za njegovo varno opravljanje, vendar se v večini primerov posamezniki ne želijo (ali upajo) s takšnimi dejanji zoperstaviti delodajalcu. Svet delavcev v podjetju mora zato biti tisti, ki mora breme dolžnega ukrepanja za učinkovito zaščito vseh zaposlenih prevzeti nase, ne pa ga poskušati prelagati na ramena posameznikov, sklicujoč se pri tem na njihovo zakonsko pravico do individualne odklonitve dela. Zaposlene mora sicer poučiti o tej njihovi pravici, vendar jih obenem pozvati, da naj se nasproti delodajalcu ne izpostavljajo individualno, ampak naj se s svojimi pobudami in zahtevami za ureditev konkretnih problemov v zvezi z varnim delovnim okoljem skušajo najprej obrniti nanj in ukrepati prek njega, saj mu zakon daje tudi vsa potrebna pooblastila za takšno ukrepanje.

- 5. Bistveno večji del pozornosti delovanja svetov delavcev kot doslej bo potrebno čim prej (pre)usmeriti tudi na vse bolj perečo problematiko psihosocialnih tveganj in varstvo duševnega, ne zgolj fizičnega zdravja zaposlenih.**

Psihosocialna tveganja v delovnem okolju predstavljajo danes enega ključnih izzivov, ki ogrožajo poklicno zdravje in varnost zaposlenih. V zadnjih desetletjih je opaziti naraščajoč trend raznolikih pogojev dela, ki so se pojavili zaradi velikih sprememb v načinu zaposlovanja, demografskih sprememb, novo nastajajočih sektorjev, globalne krize, digitalizacije itd., in ki predstavljajo resna tveganja tako za zdravje zaposlenih kakor uspešnost delovnih organizacij.

Zaposleni posledično postajajo vse ranljivejši za stres in z njim povezane negativne pojave, tako da trend izpostavljenosti psihosocialnim tveganjem čedalje bolj narašča tako na delovnih mestih kot izven njih. Psihosocialna tveganja so prisotna na vseh delovnih mestih, sektorjih in poklicih, zato so pravzaprav vsi zaposleni in njihova delovna okolja ranljiva za razvoj s stresom povezanih težav (absentizem, prezentizem, fluktuacija, izgorevanje idr). Zato je vedno več delodajalcev postavljenih pred nov izziv na področju zagotavljanja zdravih in varnih delovnih mest – kako izdelati dolgoročno strategijo obvladovanja psihosocialnih tveganj in vzpostaviti učinkovite programe promocije zdravja. Gre namreč za področje, ki je v teoriji in v praksi zaenkrat še bistveno manj raziskano kot to velja za področje fizične varnosti.

Skratka, v danih razmerah bi morali tudi sveti delavcev čim prej začeti varstvu duševnega zdravja delavcev, ki ga resno ogroža skokovit porast omenjenih psihosocialnih tveganj začeti posvečati najmanj enako pozornost kot so jo do zdaj posvečali varstvu fizičnega zdravja. To področje VZD torej predstavlja velik izziv tudi za prihodnje delovanje svetov delavcev.

- 6. Sveti delavcev morajo poskrbeti za bistveno obsežnejše izobraževanje svojih članov za učinkovito izvajanje nalog na področju VZD v primerjavi s sedanjim stanjem.**

Priporočilo temelji na določbi petega odstavka 48. člena ZVZD, ki pravi: *»(5)Delodajalec mora za izvajanje nalog članov sveta delavcev oziroma delavskega zaupnika za varnost in zdravje pri delu zagotavljati ustrezne oblike usposabljanja.«*

Področje VZD je strokovno zahtevno področje, ki ga ni moč učinkovito obvladovati v imenu delavcev, če člani svetov delavcev, zlasti pa njihovih odborov za VZD, zanj niso ustrezno usposobljeni. V tem primeru je njihovo želeno proaktivno delovanje v zgoraj navedenem smislu lahko pač le utopija, česar se je že ob samem sprejemanju ZVZD-1 očitno zavedal tudi zakonodajalec. Žal pa je treba - sodeč po številu udeležencev na tovrstnih izobraževanjih in usposabljanjih - ugotoviti, da se tega v praksi za zdaj še zdaleč niso v ustrezni meri zavedli tudi (pre)številni sveti delavcev. In temu primerna je tudi njihova učinkovitost pri izvajanju njihovih zakonskih nalog in pristojnosti na tem, za delavce izjemno pomembnem področju.

Svetom delavcev se torej priporoča, da posebej analizirajo stanje glede dejanske usposobljenosti svojih članov za učinkovito delovanje na področju VZD, na podlagi tega pa pripravijo ustrezen program načrtnejšega izobraževanja za to izobraževanje, pri čemer jim zakon, kot rečeno, daje vso pravico zahtevati od delodajalca tudi ustrezna finančna sredstva in druge potrebne pogoje (zlasti ustrezno število plačanih ur za udeležbo na izobraževanjih). Brez tega bo resnično težko, če ne že kar nemogoče povečati praktično učinkovitost svetov delavcev na obravnavanem področju v želenem obsegu.