****

**Strokovni posvet Združenja svetov delavcev Slovenije v Krka d.d.**

**Novo mesto, 26. maj 2014**

**SPOZNAVAJMO DOBRE PRAKSE UPRAVLJANJA VARNOSTI IN ZDRAVJA PRI DELU**

**Priporočila ZSDS za delovanje svetov delavcev na področju VZD**

**PROGRAM POSVETA**

09.00 – 09.30 Prihod udeležencev

09.30 – 10.30

**Pozdravni nagovor udeležencev** (gen. sekretar ZSDS – dr. Mato Gostiša)

**Predstavitev podjetja in vloga delavske direktorice v podjetju** (delavska direktorica – Danica Novak Malnar)

10.30 – 11.00

**Organiziranost sveta delavcev in sistem vključevanja delavcev v upravljanje varnosti in zdravja v podjetju** (predsednik sveta delavcev - Franc Šašek)

11.00 – 11.30 Odmor

11.30 – 12.30

**Praktični pristop k upravljanju varnosti in zdravja pri delu** (vodja Službe varnosti in zdravja pri delu – Andrej Škulj)

* promocija zdravja na delovnem mestu
* *ocena tveganja – prvi korak in orodje za sistematično upravljanje varnosti in zdravja pri delu*
* *izvajanje ukrepov na področju varnosti in zdravja pri delu v podjetju (konkretni primeri in izvirne rešitve)*
* upravljanje psihosocialnih tveganj pri delu
* *sodelovanje delodajalca, strokovnih delavcev, sveta delavcev, sindikata(-ov) in delavcev pri oblikovanju ocene tveganja ter izvajanju ukrepov varnosti in zdravja pri delu v podjetju*

12.30 – 12.45

**Razprava in izmenjava izkušenj iz sodelovanja svetov delavcev pri upravljanju varnosti in zdravja pri delu**

12.45 – 14.00

**Ogled dela proizvodnje s prikazom »dobre prakse« pri zagotavljanju varnosti in zdravja pri delu**

14.00 – 15.00 Kosilo in zaključek srečanja

**PRIPOROČILA ZSDS**

**za delovanje svetov delavcev na področju upravljanja varnosti in zdravja pri delu**

*Naloge s področja varnosti in zdravja pri delu (VZD) brez dvoma sodijo med najpomembnejše skupine nalog svetov delavcev, zato je tudi celovito poznavanje ureditve tega področja eno od nujnih znanj, ki jih mora obvladati vsak član sveta delavcev in jih tudi stalno obnavljati. V ta namen smo pripravili noveliran pregled normativne ureditve sistema varnosti in zdravja pri delu s posebnim poudarkom na vlogi in nalogah svetov delavcev na tem področju ter opomnik za celovito preverjanje njihovega uresničevanja s stani svetov delavcev v praksi. Člani svetov delavcev boste že ob hitrem pregledu tega gradiva in primerjanju le-tega z vašimi konkretnimi dosedanjimi aktivnostmi lahko ugotovili, koliko ste pri vašem delovanju na tem področju dejansko uspešni in na katerih področjih boste morali svoje aktivnosti še intenzivirati.*

**NORMATIVNA UREDITEV SISTEMA VARNOSTI IN ZDRAVJA PRI DELU – ključni poudarki[[1]](#footnote-1)**

# Uvod

ZVZD-1 je bil objavljen v Uradnem listu RS, št. 43/2011 dne 3. 6. 2011, in je pričel veljati v 6 mesecih od dneva objave, tj. s **3. 12. 2011**. Z dnem njegove uveljavitve je prenehal veljati Zakon o varnosti in zdravju pri delu (ZVZD, Ur. l. RS, št. 56/99 in 64/01).

ZVZD-1 *ne spreminja temeljnega sistema ureditve področja varnosti in zdravja pri delu*, temveč posodablja, usklajuje in odpravlja določene pomanjkljivosti, izkazane v letih izvajanja ZVZD. Vsekakor pa novi zakon prinaša kar nekaj novosti, na katere se morajo pravni naslovljenci, med drugim tudi predstavniki delavcev ustrezno pripraviti.

# Veljavnost zakona

Prva pomembnejša novost ZVZD-1 je uzakonitev smernic. Delodajalec bo zagotavljal varnost in zdravje pri delu v skladu z ZVZD-1, izvršilnimi predpisi, izdanimi na njegovi podlagi, in **smernicami**. Smernice po svoji naravi niso obvezne, gre za instrument t.i. mehkega prava, torej dokumente, ki niso pravno zavezujoči. Njihovo upoštevanje s strani delodajalcev se bo štelo kot dobro izpolnjevanje zakonskih zahtev, sicer pa bo delodajalec zakonske zahteve lahko izpolnjeval tudi na druge načine.

ZVZD-1 v zvezi s krogom oseb, na katere se nanašajo določbezakona (personalna veljavnost), opušča navezavo na osebe, ki so po predpisih o pokojninskem in invalidskem zavarovanju ter zdravstvenem zavarovanju zavarovane za primer poškodbe pri delu in poklicne bolezni, ohranja pa uporabo zakona za *vse osebe, ki so navzoče v delovnem procesu*, s čimer so dejansko zajeti tudi vsi zavarovanci za primer poškodbe pri delu in poklicne bolezni. Glede **stvarne veljavnosti** zakona pa ZVZD-1 določa, da se za posamezne dele nekaterih specifičnih dejavnosti (vojska, policija, službe za zaščito, pomoč in reševanje ter rudarstvo) določbe ZVZD-1 ne uporabljajo, v kolikor so posamezna vprašanja varnosti in zdravja pri delu urejena z njihovimi posebnimi predpisi.

# Pojmi, uporabljeni v zakonu; dolžnosti samozaposlenih oseb

Na podlagi ZVZD-1 se za **delavca** več ne šteje oseba, ki opravlja samostojno poklicno, kmetijsko ali drugo dejavnost. Osebe, ki opravljajo pridobitno ali drugo poklicno dejavnost kot edini ali glavni poklic, pa ne zaposlujejo drugih oseb in jih tudi ne vključujejo v svoj delovni proces, poleg teh pa tudi osebe, ki so zavarovane kot kmetje in ne zaposlujejo delavcev ter v svoj delovni proces ne vključujejo drugih oseb, se po ZVZD-1 obravnavajo ločeno od delavcev in delodajalcev in so opredeljene kot **samozaposlene osebe**. Samozaposlene osebe so odgovorne za svojo varnost in zdravje ter varnost in zdravje drugih oseb, na katere njihova dejanja ali opustitve vplivajo.

Z ZVZD-1 se je spremenila definicija **delodajalca** – med drugim je to tudi:

* vsaka pravna ali fizična oseba in drug subjekt, kakršen je državni organ, lokalna skupnost, podružnica tujega podjetja ter diplomatsko in konzularno predstavništvo, ki zaposluje delavca na podlagi pogodbe o zaposlitvi,
* ladjar ladje, ki je vpisana v slovenski ladijski register in
* *uporabnik*, h kateremu so v skladu z Zakonom o delovnih razmerjih napoteni delavci s strani delodajalca, ki opravlja dejavnost zagotavljanja dela delavcev drugemu uporabniku (ki ima sklenjeno koncesijsko pogodbo z Ministrstvom za delo, družino in socialne zadeve za posredovanje delavcev *uporabniku*).

Nekaterih pojmov, k jih pozna ZVZD, ni več (delovno mesto, delovno okolje – ki štejeta kot že tako splošno uveljavljena, da ni več potrebe po njuni opredelitvi, delovna oprema, izjava o varnosti, nevarna snov, ki jo opredeljujejo predpisi o kemikalijah). Na novo so opredeljeni pojmi *nezgoda pri delu*, *nevarni pojav*, *delavski zaupnik za varnost in zdravje pri delu* (tj.predstavnik delavcev, ki ima položaj in vlogo sveta delavcev), *preventivni ukrep*, *delovni proces*, *promocija zdravja*, *zunanja strokovna služba* in *izvajalec medicine dela* (ki pojmovno zamenjuje pooblaščenega zdravnika).

**Temeljna načela**

Temeljna načela so podlaga za podrobnejšo ureditev materije, ki jo obravnava zakon. V ZVZD-1 je novo temeljno načelo, po katerem mora delodajalec posebno skrb nameniti zagotovitvi varnosti in zdravju nosečih delavk, mladih in starejših delavcev ter delavcev z zmanjšano delovno zmožnostjo ter pri izbiri ukrepov v skladu s posebnimi predpisi upoštevati posebna tveganja, katerim so ti delavci izpostavljeni pri delu.

Prav tako je novost **promocija zdravja na delovnem mestu** –izvajanje sistematičnih ciljanih aktivnosti in ukrepov zaradi ohranjanja in krepitve telesnega in duševnega zdravja delavcev, ki jo mora delodajalec načrtovati in izvajati tako, da pripravi načrt promocije zdravja. Delodajalec mora za načrtovanje promocije zdravja na delovnih mestih zagotoviti potrebna sredstva in tudi način spremljanja njenega izvajanja.

Institut **predhodnega varstva** je urejal že Zakon o varstvu pri delu, predhodnik ZVZD, ZVZD-1 pa ga ponovno vključuje v zakon kot temeljno načelo in kot izpeljavo le tega v kasnejših obligatornih določbah.

# Obveznosti delodajalca

Postopek **ocenjevanja tveganja**, način izdelave **izjave o varnosti z oceno tveganja** in **revizijo ocene tveganja** sedaj ureja ZVZD-1 v 17. členu, zato ni več potrebe po Pravilniku o načinu izdelave izjave o varnosti z ocenjevanjem tveganja, ki je do sedaj urejal materijo in ki naj bi se spremenil v praktično smernico. Delodajalec bo v oceni tveganja moral po novem opredeliti tista delovna mesta, na katerih obstaja večja možnost za nasilje s strani tretjih oseb (na primer delovna mesta na pošti), in pa tista delovna mesta, na katerih bo zaradi večje nevarnosti za nezgode pri delu delavcem prepovedano jemanje zdravil, ki lahko vplivajo na njihove psihofizične sposobnosti.

K pisni oceni tveganja bo delodajalec priložil *zapisnik o posvetovanju z delavci* oz. njihovimi predstavniki kot dokazilo o sodelovanju z njimi. Delodajalec bo moral izjavo o varnosti z oceno tveganja *objaviti na običajen način* in jo v delu, ki se na njih nanaša, *posredovati* delavcem ob vsaki spremembi ali dopolnitvi, prav tako pa tudi vsem novozaposlenim in vsem drugim navzočim na delovnem mestu ob začetku dela. Če bo delavec to zahteval, mu bo mora delodajalec omogočiti vpogled v veljavno izjavo o varnosti z oceno tveganja.

Obvezno ravnanje delodajalca na *delovnih mestih, kjer obstaja večja nevarnost za nasilje s strani tretjih oseb* (na primer delovna mesta na pošti), bo skrb za takšno ureditev delovnega mesta in opremo, ki tveganje za nasilje zmanjša in ki omogoča dostop pomoči na ogroženo delovno mesto. Delodajalec mora tudi načrtovati postopke v primeru nasilja na delovnem mestu ter seznaniti z njimi delavce, ki na takih delovnih mestih delajo. Obvezno ravnanje delodajalca v primerih nasilja, trpinčenja, nadlegovanja in psihosocialnih tveganj na delovnih mestih (mobing) pa je sprejem ukrepov za preprečevanje, odpravljanje in obvladovanje primerov mobinga, ki lahko ogrozijo zdravje delavcev. Glede na to, da je določba o mobingu vključena v ZVZD-1, bodo inšpektorji za delo lahko nadzorovali izvajanje te določbe s strani delodajalcev in v primeru kršitev ukrepali z izdajo ureditvenih odločb.

# Strokovni delavec

**Strokovnega delavca** mora delodajalec določiti izmed svojih delavcev. Če sam nima primernega kadra, strokovne naloge poveri zunanjim strokovnim službam. Strokovni delavec ima zaupano novo strokovno nalogo, in sicer bo usklajeval ukrepe za preprečevanje psihosocialnih tveganj, ki jih bo delodajalec določil v oceni tveganja skladno z zahtevo po preprečevanju, odpravljanju in obvladovanju primerov mobinga. Vključitev te nove strokovne naloge v zakon je dobrodošla zaradi dejstva, da je psihosocialnim tveganjem kot dejavnikom v delovnem okolju, ki povzročijo preobremenjenost in stres zaradi socialnih in organizacijskih razmer dela, v hitro spreminjajočih se delovnih okoljih treba nameniti posebno pozornost.

# Izvajalec medicine dela

**Izvajalec medicine dela** ima nekatere naloge nekoliko drugače določene kot v ZVZD, sicer pa:

* sodeluje pri izdelavi strokovnih podlag za izjavo o varnosti;
* izvaja zdravstvene preglede delavcev;
* seznanja delavce s tveganji, povezanimi z njihovim delovnim mestom in delovnim okoljem, ki lahko privedejo do funkcionalnih okvar, bolezni ali invalidnosti;
* spremlja in analizira stanje v zvezi s poklicnimi boleznimi ter boleznimi, povezanimi z delom, ter odkriva vzroke;
* pripravlja poročila za delodajalce glede na ugotovitve iz analiz zdravstvenega stanja delavcev, ugotovljenega na zdravstvenih pregledih, analiz funkcionalnih okvar, nezgod pri delu, poklicnih bolezni, bolezni, povezanih z delom, in delovne invalidnosti;
* sodeluje v procesu poklicne rehabilitacije ter svetuje pri izbiri drugega ustreznega dela;
* sodeluje pri pripravi načrta delodajalca za dajanje prve pomoči ter sodeluje pri usposabljanju delavcev in delodajalcev za splošne in posebne ukrepe prve pomoči.

# Obveščanje, seznanjanje in usposabljanje delavcev

Obveščanje in seznanjanje delavcev je ena najpomembnejših obveznosti delodajalca v smislu preprečevanja in obvladovanja tveganj za varnost in zdravje pri delu. Namen teh določil je, da se delavce vključi v postopek odločanja vsaj prek obveščanja in posvetovanja – če so delavci obveščeni o nameravanih ukrepih, vrstah nevarnosti, ki lahko ogrozijo njihovo varnost in zdravje ipd., se na to lahko ustrezno pripravijo, izrazijo svoja stališča in ponudijo predloge za zmanjšanje oz. obvladovanje tveganj v delovnem procesu in delovnem okolju, hkrati pa to rezultira v pozitivnem učinku krepitve zaupanja med delavci in delodajalci.

ZVZD-1 v zvezi s temi določbami ni prinesel bistvenih sprememb - novost je edino ta, da mora delodajalec delavce dodatno poleg tistega, o čemer jih je moral obveščati že do sedaj, obvestiti tudi o vrstah nevarnosti v delovnem okolju, o delavcih, zadolženih za izvajanje ukrepov prve pomoči ter delavcih oziroma pooblaščenih osebah po posebnih predpisih, zadolženih za izvajanje ukrepov požarnega varstva in evakuacije.

Tudi določbe ZVZD-1 glede usposabljanja delavcev za varno delo v primerjavi z ZVZD niso spremenjene.

**Sodelovanje delavcev pri upravljanju**

ZVZD-1 je glede na Zakon o sodelovanju delavcev pri upravljanju (ZSDU-UPB1, Ur. l. RS, št. 42/2007, s spremembami) kot osrednji predpis urejanja sodelovanja delavcev pri upravljanju v slovenskem pravnem redu **specialni zakon** in vsebuje posebna določila glede soupravljanja delavcev pri obravnavi tistih vprašanj, ki zadevajo varnost in zdravje pri delu. V zvezi s tem so se določbe zakona v primerjavi z ZVZD nekoliko spremenile.

Najprej je glede tematike pomembno sicer nespremenjeno temeljno načelo medsebojnega obveščanja in skupnega posvetovanja (13. člen ZVZD-1) o vprašanjih varnosti in zdravja pri delu, ter soodločanja v skladu z ZVZD-1 in predpisi glede sodelovanja delavcev pri upravljanju.

ZVZD-1 v obligatornem delu nato določa, da mora delodajalec v skladu z njim in drugimi predpisi delavcem omogočiti, da sodelujejo pri obravnavi vseh vprašanj, ki zadevajo zagotavljanje varnega in zdravega dela.

To svojo pravico delavci uresničujejo neposredno, s svojimi predstavniki v svetu delavcev na podlagi ZSDU, ali z delavskim zaupnikom za varnost in zdravje pri delu, ki je v osnovnih pojmih zakona (3. člen) opredeljen kot predstavnik delavcev, ki ima položaj in vlogo sveta delavcev. Delavski zaupnik za varnost in zdravje pri delu je torej v svoji funkciji izenačen s svetom delavcev, kar je v skladu z določbami Zakona o sodelovanju delavcev pri upravljanju, po katerih se delavski zaupnik za varnost in zdravje pri delu tudi izvoli.

ZVZD-1 določa dolžnost posvetovanja delodajalca z delavci ali njihovimi predstavniki, kar izhaja iz in pomeni izpeljavo iz temeljnega načela medsebojnega obveščanja in skupnega posvetovanja delodajalcev in delavcev (13. člen). Delodajalec se mora z delavci tako posvetovati o vseh tistih zadevah, ki so pomembne za zagotovitev njihove varnosti in zdravja pri delu, teh pa je glede na ureditev v ZVZD nekaj več (novosti so označene *ležeče*), in sicer o:

* oceni tveganja,
* vsakem ukrepu, ki lahko vpliva na varnost in zdravje pri delu,
* izbiri strokovnega delavca,
* izbiri izvajalca medicine dela,
* *izbiri delavcev za prvo pomoč in delavcev oz. pooblaščenih oseb po posebnih predpisih, zadolženih za varstvo pred požarom in evakuacijo*,
* obveščanju delavcev in
* *organizaciji usposabljanja*.

Poleg tega mora delodajalec predstavnikom delavcev in sindikatom, ki so organizirani pri njem, na običajen način posredovati izjavo o varnosti z oceno tveganja in dokumentacijo o nezgodah pri delu, ki jo delodajalec hrani v skladu s predpisi, s čimer poskrbi, da so delavci vedno seznanjeni z aktualnim stanjem glede varnosti in zdravja pri delu v družbi. Novost ZVZD-1 je, da v kolikor pri delodajalcu ni organiziranih predstavnikov delavcev in sindikatov, delodajalec opravi svojo dolžnost obveščanja delavcev tako, da izjavo o varnosti z oceno tveganja in dokumentacijo o nezgodah pri delu javno objavi na običajen način, na primer na intranetu ali oglasni deski.

ZVZD-1 vsebuje varovalne določbe za:

* delavskega zaupnika za varnost in zdravje pri delu, ko pravi, da se mu mora omogočiti enak način dela in zagotoviti enake pravice, kot to velja za svet delavcev
* in delavce ter njihove predstavnike, ki zaradi uresničevanja svoje pravice do obravnave vseh vprašanj, ki se tičejo varnosti in zdravja pri delu, ne smejo biti postavljeni v neugoden položaj, kar je novo glede na ureditev v ZVZD.

Določba glede pravic in obveznosti sveta delavcev ali delavskega zaupnika v primerjavi z ZVZD ostaja dokaj podobna, novost je le to, da bo lahko svet delavcev ali delavski zaupnik za varnost in zdravje pri delu sedaj tudi pripravil predloge za odpravo in zmanjšanje tveganj za varnost in zdravje pri delu, medtem ko je z ZVZD lahko zahteval od delodajalca samo, da sprejme takšne ukrepe; nova pa je tudi obveznost delodajalca, da za izvajanje nalog predstavnikov delavcev z zvezi z varnostjo in zdravjem pri delu zagotavlja ustrezne oblike usposabljanja.

# Pravice in dolžnosti delavcev

Vse dolžnosti delodajalca po zakonu in drugih predpisih s področja varnosti in zdravja pri delu so hkrati pravice delavca v zvezi z varnim in zdravim delom. Iz tega načela izhaja, da ima delavec pravico do takega delovnega okolja, ki mu zagotavlja varnost in zdravje pri delu.

V poglavje o pravicah in dolžnostih delavcev ZVZD-1 so vključene nekatere novosti, ki odpravljajo v praksi izkazane pomanjkljivosti (predvsem glede prepovedi dela pod vplivom alkohola, drog in drugih substanc ter oprave zdravstvenih pregledov).

Po ZVZD-1 ima delavec pravico in dolžnost, da je seznanjen z varnostnimi ukrepi in ukrepi zdravstvenega varstva ter usposobljen za njihovo izvajanje, ter pravico (ne pa več dolžnost, kot je to določal ZVZD) dajati predloge, pripombe in obvestila o vprašanjih varnosti in zdravja pri delu delavcem, zadolženim za varnost in zdravje pri delu (**pravice delavcev**).

Delavci pa morajo po ZVZD-1 zlasti (**dolžnosti delavcev**):

• v skladu z navodili delodajalca pravilno uporabljati delovno opremo in druga sredstva za delo, vključno z varnostnimi napravami;

• v skladu z navodili delodajalca pravilno uporabljati osebno varovalno opremo v skladu z njenim namenom;

• 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.

V 51. členu ZVZD-1 je posebej določeno, da delavec ne sme delati ali biti na delovnem mestu pod vplivom alkohola, drog ali drugih prepovedanih substanc (absolutna prepoved). Prav tako delavec ne sme delati ali biti pod vplivom zdravil, ki lahko vplivajo na psihofizične sposobnosti, *na tistih delovnih mestih, na katerih je zaradi večje nevarnosti za nezgode pri delu tako določeno z izjavo o varnosti z oceno tveganja* (relativna prepoved – delodajalec bo moral določiti taka delovna mesta v oceni tveganja). Stanje alkoholiziranosti, vpliva zdravil oziroma prepovedanih substanc bo delodajalec ugotavljal po postopku, ki ga bo predpisal s svojim notranjim aktom, s katerim bo opredelil najmanj:

* elemente postopka preverjanja,
* osebo, ki bo izvajala postopek,
* kdaj gre za alkoholiziranost oziroma stanje pod vplivom zdravil ali prepovedanih substanc.

**Pravica delavca do odklonitve dela** (52. člen) ni bila bistveno spremenjena. Novost v primerjavi s prejšnjo ureditvijo je ta, da ima delavec iz dodatnih razlogov pravico odkloniti delo, in sicer, če ni bil predhodno seznanjen s sprejetimi varnostnimi ukrepi, in usposobljen za varno in zdravo delo. ZVZD-1 pa ne pozna več razloga odklonitve dela s strani delavca v primeru, da dela več kot polni delovni čas oziroma ponoči, če bi mu v skladu z mnenjem izvajalca medicine dela takšno delo poslabšalo zdravstveno stanje.

Tudi določba o pravici do zapustitve delovnega mesta (53. člen) skorajda ni bila spremenjena. Delavec ima sedaj to pravico v primeru resne in neposredne nevarnosti za življenje ali zdravje, ne pa več v primeru neposredne in neizogibne tovrstne nevarnosti.

Pri **pravici do zdravstvenih pregledov** (54. člen) pa je pomembna novost ta, da se mora delavec na zdravstveni pregled, ki ustreza tveganjem za varnost in zdravje pri delu na delovnem mestu, odzvati in ga tudi *opraviti*.

# Dokumentacija

Vsa dokumentacija, ki se bo sprovedla po ZVZD-1 ali izvršilnih predpisih, izdanih na njegovi podlagi, se bo morala trajno hraniti pri delodajalcu.

# Kazenske določbe

Z ZVZD-1 je določeno večje število prekrškov tako za delodajalce kot za delavce, pa tudi za samozaposlene osebe in imetnike dovoljenja za delo, kaznovalna politika pa se zaostruje z višjimi globami, ki so predpisane v razponu.

# Prehodne in končne določbe

Nekateri izvršilni predpisi (predvsem tisti, ki neposredno podpirajo in izvršujejo zakon) bodo ostali v veljavi. Predpisi, ki imajo naravo navodil za varno delo, bodo pretvorjeni v neobvezne praktične smernice, nekaj starejših predpisov pa bo v celoti prenehalo veljati (gre za predpise, ki so bili izdani še na podlagi zveznih zakonov iz časa SFRJ in FLRJ). Vsi podzakonski akti, pomembni za uresničevanje ZVZD-1, morajo biti izdani do 17. 12. 2011.

**OPOMNIK**

**za analizo uspešnosti svetov delavcev**

**pri uresničevanju nalog na področju VZD**

*Opomnik je namenjen kot pripomoček za delovanje svetov delavcev na področju varnosti in zdravja pri delu (VZD). Vprašanja iz tega opomnika so v glavnem oblikovana tako, da sugerirajo priporočljive oblike in vsebino delovanja svetov delavcev na tem področju. Če si torej svet delavcev odgovori na spodnja vprašanja, pridobi dokaj jasno sliko svoje dosedanje uspešnosti, predvsem pa tudi pomanjkljivosti, ki jih mora odpraviti za celovito obvladovanje svojih zakonsko predvidenih funkcij pri izgrajevanju učinkovitega sistema varnosti in zdravja pri delu v podjetju.*

**I. ORGANIZIRANOST, USPOSOBLJENOST IN OBLIKE KOMUNICIRANJA SVETA DELAVCEV NA PODROČJU VZD**

1. V kakšni **organizacijski obliki** svet delavcev pokriva področje VZD (odbor za VZD, delavski zaupnik za VZD v okviru SD, SD kot celota)?

2. Koliko članov sveta delavcev se je **izobraževalo in usposabljalo** (seminarji, delavnice, itd.) za opravljanje nalog na področju VZD?

3. Ali je na ravni podjetja organiziran poseben tim za VZD (predstavnik vodstva, strokovni delavec za VZD, pooblaščeni zdravnik, kadrovski delavec, itd.) kot stalno koordinacijsko telo in **ali je njegov** član tudi predstavnik sveta delavcev **oziroma njegovega odbora za VZD?**

4. Ali se je v podjetju uveljavila praksa **rednih (mesečnih, kvartalnih ipd.) sestankov vodstva podjetja z delavskimi predstavništvi** (svet delavcev, sindikat) o problematiki VZD?

5. Ali je svet delavcev **vzpostavil sistem**, da se lahko vsak delavec obrne nanj oziroma na njegov odbor za VZD s kakršnimikoli vprašanji, pobudami, pritožbami ter predlogi glede VZD in s tem seznanil delavce in če da, ali je že imelpriložnost obravnavati **takšne ali drugačne tovrstne iniciative delavcev in na tej podlagi tudi** ustrezno ukrepati?

6. Ali svet delavcev tudi samostojno izvaja **organizirane ankete, intervjuje, razgovore ipd. z delavci** zaradi ugotavljanja stanja in predlaganja ustreznih ukrepov VZD?

7. Ali je v podjetju sprejet načrt PROMOCIJE ZDRAVJA NA DELOVNEM MESTU in ali je pri tem sodeloval tudi SD (in kako)?

## II. URESNIČEVANJE NALOG NA PODROČJU VZD

8. Ali je v podjetju sprejeta **Izjava o varnosti z oceno tveganja** kot temeljni dokument na področju VZD (- načrt za izvedbo predpisanih zahtev in ukrepov; - načrt in postopke za izvedbo ukrepov v primerih neposredne nevarnosti; - opredelitev obveznosti in odgovornosti odgovornih oseb delodajalca in delavcev za zagotavljanje varnosti in zdravja pri delu)?

9. Kako je svet delavcev **sodeloval pri pripravi Izjave o varnosti z oceno tveganja** (npr. predstavnik sveta delavcev je aktivno sodeloval kot član tima v vseh fazah nastajanja Izjave; že izdelana Izjava, ki jo je pripravilo vodstvo, je bila svetu delavcev le naknadno posredovana v skupno posvetovanje po določilih ZSDU; svet delavcev sploh ni bil vključen v postopek sprejemanja Izjave)?

10. Ali je (bil) pri ocenjevanju tveganja in pripravi ukrepov VZD za posamezno delovno mesto prisoten in aktivno vključen (intervjuan, konzultiran) tudi **konkretni delavec na tem delovnem mestu** in če ne, ali je bil z oceno tveganja in sprejetimi ukrepi za konkretno DM vsaj seznanjen?

11. Ali so v programu ukrepov za zagotavljanje VZD v okviru Izjave o varnosti celovito zajeti potrebni (takojšnji, kratkoročni – do enega leta in dolgoročni) **ukrepi z vseh področij, ki jih predvideva zakon,** zlasti pa

* + *neposredno vlaganje v višji nivo tehnične varnosti,*
	+ *nakup ustrezne opreme za osebno varstvo delavcev (osebna varovalna sredstva),*
	+ *zagotavljanje periodičnih preiskav delovnega okolja in opreme,*
	+ *izdaja navodil in odredb za varno delo,*
	+ *ukrepi zdravstvenega varstva (zdravniški pregledi na osnovi ocene tveganja),*
	+ *izobraževanje in usposabljanje zaposlenih,*
	+ *ukrepi prve pomoči in reševanja,*
	+ *obveščanje in informiranje zaposlenih o tveganjih za poškodbe in zdravstvene okvare,*
	+ *posvetovanje z zaposlenimi in delavskimi predstavniki o preventivnih ukrepih varstva in zdravja pri delu?*

12. Ali se Izjava o varnosti **redno novelira, izpopolnjuje in prilagaja novim okoliščinam?**

13. Ali je v podjetju sprejet dogovor, da se na podlagi Izjave o varnosti z oceno tveganja redno pripravljajo tudi **letni »programi ukrepov za zagotavljanje VZD«** in če so takšni programi predvideni, ali je predvideno tudi **aktivno sodelovanje predstavnikov delavcev** pri njihovi pripravi?

14. Ali je vodstvo podjetja **v letni plan investicij v podjetju** vključilo tudi preventivne ukrepe VZD iz ocene tveganja in če da, ali je vodstvo podjetja v pripravo letnega plana investicij aktivno vključilo predstavnike delavcev?

15. kako naj bi se v bodoče pripravljala celovita **poročila o stanju varstva in zdravju pri delu ter izvedenih varnostnih ukrepih** (redno enkrat letno; samo na zahtevo inšpekcije dela)?

16. Ali je delodajalec skladno z zakonom posredoval svetu delavcev **ustrezne evidence s področja VZD**, in sicer evidence o:

* + *periodičnih preiskavah kemičnih, fizikalnih in bioloških škodljivosti;*
	+ *periodičnih preizkusih in pregledih delovne opreme;*
	+ *preizkusih in pregledih sredstev in opreme za osebno varnost pri delu;*
	+ *opravljenem usposabljanju za varno delo in preizkusih praktičnega znanja;*
	+ *posebnih zdravstvenih zahtevah;*
	+ *preventivnih zdravstvenih pregledih delavcev;*
	+ *poškodbah pri delu, kolektivnih nezgodah, nevarnih pojavih, ugotovljenih poklicnih boleznih in o boleznih v zvezi z delom ter o njihovih vzrokih;*
	+ *obvestilih inšpekciji dela;*
	+ *nevarnih snoveh, ki jih uporablja, če tako določajo posebni predpisi?*

17. Ali se je delodajalec posvetoval s svetom delavcev **o izbiri strokovnega delavca za področje VZD** (4. odst. 46. člena ZVZD-1)?

18. Ali se je delodajalec posvetoval s svetom delavcev **o izbiri pooblaščenega zdravnika** (4. odst. 46. člena ZVZD-1)?

19. Ali svet delavcev (pro)aktivno spremlja naslednje aktivnosti VZD v podjetju:

* izvajanje dolžnosti delodajalca glede **poučevanja zaposlenih o tveganjih** za poškodbe in zdravstvene okvare
* izvajanje **zdravstvenih pregledov delavcev** v skladu s predpisi

 izvajanje **ergonomskih analiz delovnih mest in meritev kemičnih škodljivosti**

* realizacijo **organizacijskih ukrepov VZD**
* realizacijo **plana investicij in tehničnih ukrepov** za odpravo ali zmanjšanje najvišjega nivoja tveganja (za poškodbe in zdravstvene okvare)?

20. Ali se svet delavcev **redno seznanja z**

* *novostmi na področju VZD*
* *splošnimi in posebnimi varnostnimi ukrepi*
* *zahtevanimi zakonodaje in izvršilnih predpisov*
* *drugimi pomembnimi spoznanji na področju VZD?*

21. Ali je svet delavcev seznanjen s **poročili o predpisanih periodičnih pregledih in preizkusih** (delovne opreme, raznih škodljivosti, varovalnih sredstev itd.) na področju VZD v podjetju?

22. Ali je svet delavcev že kdaj **na lastno iniciativo uporabil katero od naslednjih pristojnosti**:

* zahtevati od delodajalca sprejem primerih konkretnih ukrepov za izboljšanje VZD
* zahtevati inšpekcijsko nadzorstvo inšpekcije za delo, če je menil, da delodajalec ni zagotovil potrebnih ukrepov VZD?

23. **Ali se delodajalec posvetuje s svetom delavcev** pred sprejemom vsakega ukrepa ali internega predpisa oziroma navodila s področja VZD?

24. So bile dosedanje **pobude in predlogi sveta delavcev** za izboljšanje VZD s strani delodajalca v zadostni meri upoštevane?

25. Ali se je v podjetju po sprejetju Izjave o varnosti **dvignila raven varnosti in zdravja pri delu** (izrazito, nekoliko), in če ne, zakaj ne?

1. Ključni poudarki iz Zakona o varnosti in zdravju pri delu (ZVZD-1), ki kot temeljni zakonski predpis v Sloveniji ureja to področje, so povzeti po gradivu za strokovni posvet ZSDS, Bled, oktober 2011 (avtorica Ana Lozar: univ. dipl. prav.). [↑](#footnote-ref-1)