

## Sodelovanje delavcev pri upravljanju varnosti pri delu v Univerzitetnem kliničnem centru Ljubljana

Sodelovanje delavcev pri upravljanju varnosti pri delu ima v našem ožjem in širšem okolju različne oblike, a en glavni namen. Preprečevanje nezgod – poškodb in zdravstvenih okvar delavcev pri delu. Odbor za varnost in zdravje pri delu je zato ena najpomembnejših struktur v organizaciji za preprečevanje poškodb pri delu in bolezni v zvezi z delom. Je investicija, ki prihrani čas in denar, in je neposredno povezana z implementacijo preventivnih ukrepov.<sup>1</sup>



### **Avtorja:**

Miran Pavlič, dipl. var. inž.,  
svetovalec za varnost in zdravje  
pri delu  
Univerzitetni klinični center  
Ljubljana  
Zaloška cesta 2  
1000 Ljubljana  
in  
Bojan Peršl, univ. dipl. upr. org.,  
tajnik Sindikata kliničnega centra  
Ljubljana  
Univerzitetni klinični center  
Ljubljana  
Zaloška cesta 2  
1000 Ljubljana

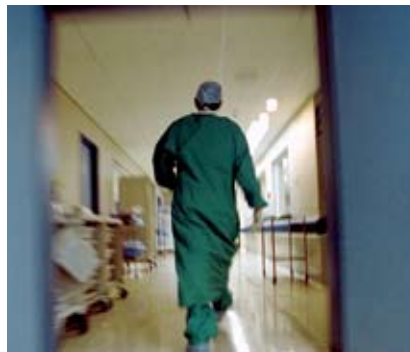
V Sloveniji sodelovanje delavcev pri upravljanju varnosti pri delu ureja Zakon o varnosti in zdravju pri delu – ZVZD-1 (Uradni list RS, št. 43/2011). V 17. členu določa, da mora delodajalec v izjavi o varnosti k pisni oceni tveganja priložiti zapisnik o posvetovanju z delavci ali njihovimi predstavniki. Opredeljuje tudi sodelovanje delavcev pri upravljanju. Tako določa, da se mora delodajalec z delavci ali njihovimi predstavniki posvetovati o oceni tveganja, pa tudi o vsakem ukrepu, ki lahko vpliva na varnost in zdravje pri delu, o izbiri strokovnega delavca, izvajalca medicine dela, delavcev za prvo pomoč in

delavcev oziroma pooblaščenih oseb po posebnih predpisih za varstvo pred požarom in evakuacijo ter o obveščanju delavcev in organizaciji usposabljanja. Delodajalec mora 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. Če pri delodajalcu ni izvoljenih predstavnikov delavcev in ni organiziranih sindikatov, mora delodajalec listine iz prejšnjega odstavka javno objaviti na običajen način. Zakon opredeljuje tudi položaj delavskega zaupnika. Delavskemu zaupniku za varnost in zdravje pri delu se mora omogočiti način dela in morajo se mu zagotoviti pravice, ki veljajo za svet delavcev. Delavci in njihovi predstavniki ne smejo biti postavljeni v neugoden položaj zaradi uresničevanja pravic na podlagi tega zakona. V nadaljevanju so podrobneje opredeljene pravice in obveznosti sveta delavcev ali delavskega zaupnika. Svet delavcev ali delavski zaupnik za varnost in zdravje pri delu lahko od delodajalca zahteva sprejetje ustreznih ukrepov ter

pripravi predloge za odpravo in zmanjšanje tveganj za varnost in zdravje pri delu. Delavci ali njihovi predstavniki za varnost in zdravje pri delu lahko zahtevajo nadzor pristojne inšpekcije, kadar menijo, da delodajalec ni zagotovil ustreznih varnostnih ukrepov. Predstavniki sveta delavcev ali delavski zaupnik za varnost in zdravje pri delu ima pravico prisostvovati inšpekcijskemu nadzoru, kadar ta opravlja nadzor nad zagotavljanjem varnosti in zdravja pri delu, ter izraziti svoja opažanja. Delodajalec mora seznaniti svet delavcev ali delavskega zaupnika za varnost in zdravje pri delu ter sindikate pri delodajalcu z ugotovitvami, predlogi ali ukrepi nadzornih organov. In na koncu: delodajalec mora za izvajanje nalog članov sveta delavcev oziroma delavskega zaupnika za varnost in zdravje pri delu zagotavljati ustrezne oblike usposabljanja.

Parsons (v Yassi et al. 2013) ugotavlja pet ključnih dejavnikov za doseganje učinkovitega soupravljanja delavcev pri upravljanju varnosti in zdravja pri delu oziroma odborov za varnost in zdravje pri delu:

- vlada mora uzakoniti obvezo po odboru za varnost in zdravje pri delu,
- definiran mora biti jasen sklop pravic teh odborov,
- sindikati se morajo pogajati v zvezi z vsebinami varnosti in zdravja pri delu,
- obstajati mora močna spodbuda in kaznovalna politika,



- odbori morajo imeti neposredne odgovornosti.

Odbori za varnost in zdravje pri delu so splošno priznani in pomembni za varno in zdravo delovno okolje. Vendar pa se tudi na splošno misli, da so odbori nujni, a ne tudi zadostni. Odbor za varnost in zdravje pri delu mora biti učinkovit.<sup>5</sup>

Milgate et. al (2002) ugotavljajo, da so zavezanost vodstva, komunikacija, usposabljanje in informiranje, sodelovanje sindikata, infrastruktura organizacije, postopki odbora in vključevanje zainteresiranih strokovnjakov s področja varnosti pri delu ključ do učinkovitih odborov in posledično soupravljanja

delavcev pri upravljanju varnosti in zdravja pri delu.<sup>3</sup>

EU-OSHA je junija 2009 v okviru raziskave ESENER opravila 36.000 intervjujev v 31 državah (27 članic EU, Norveška, Švica, Hrvaška in Turčija) z vodilnimi v podjetjih in delavskimi zaupniki za varnost in zdravje pri delu. Na podlagi dobljenih podatkov so leta 2011 opravili štiri obsežne analize, eno tudi na področju zastopanja delavcev, ter posvetovanje o varnosti in zdravju pri delu. Glavne ugotovitve:

- zastopanje delavcev je bolj prisotno v večjih organizacijah, javnem sektorju, organizacijah z večjim deležem starejših delavcev;
- verjetnost, da bodo ukrepi za upravljanje varnosti in zdravja pri delu veljali za učinkovite, je večja na delovnih mestih, na katerih obstaja zastopanje delavcev, zlasti tam, kjer se kombinira z veliko zavzetostjo vodstva varnosti in zdravju pri delu;
- na delovnih mestih, kjer imajo delavske zaupnike za varnost in zdravje pri delu, je bolj verjetno, da je vodstvo zavezano k varnosti in zdravju pri delu ter da so vzpostavljeni preventivni ukrepi za splošna tveganja za varnost in zdravje pri delu ter psihosocialna tveganja;
- ta učinek je še posebno močan tam, kjer poleg zastopanja delavcev obstaja velika zavezanost vodstva varnosti in zdravju pri delu, še očitnejši pa v podjetjih, v katerih obstaja svet delavcev ali deluje sindikat in v katerih je zastopnik deležen ustreznega usposabljanja in podpore;

- raziskava ESENER potrjuje potrebo po stalni podpori za delavske zaupnike za varnost in zdravje pri delu.

Raziskava je podprla tezo, da je zastopanje delavcev ključni element učinkovitega upravljanja tveganj za varnost in zdravje pri delu na delovnem mestu in da je okolje, v katerem delujejo predstavniki delavcev, pomemben dejavnik v odnosu med zastopanjem delavcev in upravljanjem tveganj na področju varnosti in zdravja pri delu.<sup>2</sup>

Skupina mednarodnih strokovnjakov za varnost pri delu je leta 2013 na Hrvaškem izvedla raziskavo o problematiki organizacije in dela odborov za varnost pri delu v poslovnih organizacijah. Glede na to raziskavo odbor za varnost in zdravje pozitivno prispeva k izboljšanju varnosti v poslovni organizaciji. Obstaja pozitivna korelacija med delom odbora za varstvo pri delu in finančnimi naložbami delodajalca v varnost pri delu ter pozitivna korelacija med delom odbora za varstvo pri delu in stanjem varnosti pri delu v poslovni organizaciji. Varnostni inženir – strokovnjak za varnost pri delu je obvezen član odbora za varnost in zdravje pri delu, kar bistveno prispeva k delu odbora za varstvo pri delu. Odbor za varnost pri delu ima pomembno vlogo pri upravljanju varnosti pri delu in splošno upravljanje varnosti v poslovni organizaciji.<sup>4</sup>

V praksi se sodelovanje delavcev pri upravljanju varnosti in zdravja pri delu v Univerzitetnem klinič-



nem centru Ljubljana najbolj udejanja skozi delo sindikata oziroma sindikatov. Sindikati zaposlenim svetujejo in pomagajo in se v njihovem imenu tudi pogajajo z vladno stranjo, njihovimi posameznimi predstavniki ali pa ministrstvi. Z njimi usklajujejo predloge zakonov, se pogajajo glede vsebine kolektivnih pogodb, pravilnikov, prav tako pa poskrbijo za izvajanje pravic tudi v razmerju z delodajalci. Tu velja posebej omeniti, da nobena pridobljena delavska pravica ni nastala sama od sebe. Praviloma so jo po tri- ali dvopartitnem sistemu (vlada, delodajalci, sindikati ali vlada in sindikati) izpogajali predstavniki delavcev – sindikati. Na področju zagotavljanja varnosti in zdravja pri delu delavcev je tako na primer s pravico po odpovedi pogodbe o zaposlitvi s strani delavca, ko delodajalec ni zagotavljal varnosti in zdravja delavcev pri delu in je delavec od delodajalca predhodno zahteval odpravo grozeče neposredne in neizogibne nevarnosti za življenje ali zdravje (111. člen ZDR). Sindikati so dosegli, da zakon ščiti delavca pred preobremenitvami (ureja delovni čas, zagotavlja minimalne standarde glede počitkov

med delovnim časom, na teden-skem in letnem nivoju – letni dopust), varuje posebne kategorije zaposlenih, kar pomembno vpliva na varnost in zdravje na delovnem mestu, ne samo za te kategorije zaposlenih, ampak za vse, ki so z njimi delovno povezani (sodelavci in pacienti).

Sindikati javnega sektorja so se z vladno stranjo pogodili glede vsebine in izvedbe enotnega plačnega sistema, ki je stopil v veljavo avgusta 2008 (na podlagi Zakona o sistemu plač v javnem sektorju – ZSPJS). V Kolektivni pogodbi za javni sektor (KPJS), s katero so določene tudi vrednosti plač in dodatkov, pa je določena tudi višina dodatkov, s katerimi delodajalec v smislu odškodnine za otežene delovne razmere plačuje delavcu del plače kot odškodnino za delo v posebnih delovnih razmerah. Ugodneje bi sicer bilo, da teh oteženih razmer ne bi bilo, da bi se tveganja odpravila in da se delavcem omogoči delo v čim bolj urejenih delovnih razmerah – in sindikati se zavzemajo predvsem za to. Nedvomno pa je tudi, da plačilo dodatkov delodajalce sili v to, da vpliv oteženih delovnih razmer zmanjšajo na minimum in s

tem znižajo strošek dela. Dodatki za težje delovne razmere za javne uslužbenke so napisani spodaj.

- Dodatki za manj ugodne delovne razmere (38. člen KPJS):
  - dodatek za izpostavljenost pri delu v kontroliranem območju ionizirajočega sevanja,
  - dodatek za izpostavljenost pri delu s citostatiki,
  - dodatek za pripravo citostatikov in delo s kontaminiranimi odpadki.
- Dodatki za nevarnost in posebne obremenitve, kot na primer (39. člen KPJS):
  - dodatek za čas neposrednega usposabljanja in izvajanje nalog v posebni policijski enoti,
  - dodatek za čas potapljanja potapljača,
  - dodatek za delo na višini oziroma v globini,
  - dodatek za alpiniste in jamarje.

Našteti so le dodatki, ki so pomembnejši za varovanje zdravja delavcev. Delodajalci so namreč dolžni plačevati še druge dodatke, ki pa tudi pomembno vplivajo na zdravje delavcev, kot na primer za nočno delo, delo ob nedeljah in praznikih, na šesti delovni dan ... V Kolektivni pogodbi za dejavnost zdravstva in socialnega varstva RS so zaradi sodelovanja delavcev pri upravljanju določene nekatere obveznosti delodajalcem in pravice delavcem iz naslova varovanja delovnega okolja in zdravja delavca. Določen je skrajšan delovni čas v trajanju 36 ur tedensko, ki se jim šteje kot polni delovni čas, za zaposlene, ki so razporejeni na delovna



mesta, kjer delo stalno poteka v kontroliranem območju ionizirajočega sevanja; delavcev v prosekturij; delavcev v specialnih laboratorijih, za katere so predpisani posebni varnostni ukrepi pred mutagenimi, teratogenimi, karcinogenimi agensi in materiali, organskimi topili, formalinskimi spojinami.

Za varovanje delavca na delovnem mestu je predvsem pomemben 61. člen KPJS, ki določa, da je zavod odgovoren za varno delo. Zavod mora:

- prilagoditi delo posameznemu delavcu, posebno z ustreznim oblikovanjem delovnega mesta, z izbiro sredstev za delo, z izbiro delovnih in tehnoloških postopkov ter z odpravljanjem in zmanjševanjem škodljivih vplivov na zdravje delavca;
- prilagajati delo tehničnemu napredku in spoznanjem stroke doma in v svetu;
- razvijati usklajeno politiko varstva pri delu, vključno s tehnologijo, organizacijo dela, socialnimi odnosi in vplivi delovnega okolja;
- organizirati preventivne preglede najmanj enkrat letno za delavce, ki delajo neposredno z bolniki oziroma varovanci, infektivnim



materialom ali so drugače bolj zdravstveno ogroženi, in najmanj enkrat na 3 leta za ostale delavce;

- zagotoviti zaščitna sredstva in delovno obleko.

Za izvajanje vseh teh ukrepov mora zavod priskrbeti ustrezna finančna sredstva.

Delavci so preko sindikatov na nacionalnem nivoju dosegli tudi, da mora zavod imeti pravilnik, s katerim se določijo kriteriji za določitev delavcev, pogostnost in trajanje aktivnega medicinskega oddiha za delavce, ki delajo na delovnih mestih, ki škodljivo vplivajo na njihovo zdravje. Zavod jih je dolžan na svoje stroške napotiti na 5- do 10-dnevni aktivni medicinski oddih. V UKCL imamo sprejet pravilnik, ki podrobneje ureja to pomembno področje, vendar se zaradi slabih finančnih razmer ne izvaja. Žal ta, še kako pomembna pravica ni prioriteta. Ugotavljamo namreč, da imamo kar nekaj delovnih mest takih, kjer so ugotovljena povečana tveganja za mišično-kostna obolenja. Tukaj bi predvsem preventivni medicinski oddih z rehabilitacijo pripomogel ali pa vsaj ublažil morebitne posledice. S tem bi pomembno vplivali na zmanjšanje bolniške odsotnosti in posredno tudi storilnost. Sindikati se zavzemajo tudi za zagotavljanje zdravja pri delu. Predpisano je, da mora delodajalec organizirati preventivne preglede najmanj enkrat letno za delavce, ki delajo neposredno z bolniki oziroma varovanci, infektivnim materia-

lom ali so drugače bolj zdravstveno ogroženi, in najmanj enkrat na 3 leta za ostale delavce. V Univerzitetnem kliničnem centru Ljubljana se to izvaja, vendar pa žal ne povsem v skladu s to določbo. Pred časom so zato delavci, organizirani v sindikat – Sindikat kliničnega centra –, izvajali pritiske na zavod, da je Zavod UKCL začel to pravico delavcev tudi bolj pospešeno izvajati.

Sindikat KC za svoje predstavnike po posameznih sindikalnih skupinah izvaja tudi razne izobraževalne programe in v okviru enega od takih izobraževanj smo en dan namenili tudi temi varnosti in zdravja pri delu. Na dvodnevno izobraževanje, ki smo ga imeli novembra 2011, smo povabili predstavnika z ministrstva za delo, družino in socialne zadeve, Nikolaja Petrišiča, da nam je predstavil vsebino takrat novega oziroma temeljito prenovljenega zakona o varnosti in zdravju pri delu. Svetovalec za varnost pri delu Miran Pavlič pa nam je predstavil, kako naj bi se določbe zakonodaje iz varnosti in zdravja pri delu izvajale znotraj zavoda. Kaj lahko na delovnem mestu storimo sami, sta nam nazorno prikazala diplomirana fizioterapevta Marko Brcar in Boštjan Žerdin. Poudarek slednjih je bil na tem, da lahko za večino tegob na delovnem mestu, ki so povezane s prisilno držo, rešimo sami. Predvsem s pravilno uporabo delovnih sredstev in razgibavanjem na delovnem mestu.

Za varnost in zdravje pri delu pa je posebej pomembna tudi obremenitev na delovnem mestu, tako količinska kot tudi časovna. Predstav-



niki delavcev čedalje bolj opažajo, da zaradi pomanjkanja ustreznih normativov na delovnem mestu in zaradi premajhnega števila zaposlenih prihaja do preobremenjenosti zaposlenih. Sindikat kliničnega centra Ljubljana preko svojega reprezentativnega sindikata dejavnosti Sindikati v zdravstvu Slovenije Pergam od ministrstva za zdravje že dalj časa zahteva, da pripravi in sprejme ustrezne normative za delo, po katerih bi lahko merili učinke delavcev in ugotavljali njihovo obremenjenost na delu. Tako pa ostaja stanje tukaj ves čas sporno in se z njim tudi manipulira. V večini primerov je tako stanje škodljivo za delavca zaradi preobremenjenosti in na daljši rok škodljivo tudi za delodajalca, saj zaradi tega prihaja do nepotrebnih izostankov z dela. Žal prihaja tudi do vse več primerov mobinga, neprimernega odnosa vodstvenih delavcev, ki zaradi neustreznega kadrovanja ne morejo ustrezno organizirati dela. Ustvarja se nezdrava klima in zaostreno delovno okolje. Pritiski so vse hujši, zato je tudi izostankov z dela vse več. Vse več je tudi dela preko rednega delovnega časa in tako



ostaja zaposlenim premalo časa za počitek in regeneracijo. Sindikat delavcem svetuje, kako ravnati v takih primerih, vsekakor pa jim po potrebi ponudi tudi pravno pomoč.

Sindikat KC je prav tako pripomogel, da so se v UKC Ljubljana hitreje rešile težave, povezane z mikroklimo v poletnih mesecih, tako zaposlenih kot bolnikov. Med poletnimi meseci so zaradi poletne vročine v hospitalu, glavni zgradbi UKCL in na nekaterih deloviščih v drugih stavbah občasno nastale povišane temperature in posledično težke, skoraj nemogoče razmere za delo zaposlenih in bivanje bolnikov. Takrat je sindikat v sodelovanju s Službo za varnost in zdravje pri delu UKCL delodajalcu predlagal, da se delavcem omogoči prerazporeditev delovnega časa v ure, ki so primernejše in ne tako temperaturno obremenilne, ali pa se jim omogoči dodatne počitke med delom v prostorih, ki so hlajeni ali pa so naravno toliko hladni, da se delavec lahko malo opomore od pregretja, zmanjša intenzivnost dela in da se delavcem ponudi ustrezne brezalkoholne napitke.

Na podlagi ukrepanja (tudi) sindikata je delodajalec spremenil delovni čas tako, da so zaposlenim omogočili začetek dela bolj zgodaj zjutraj, ko so temperaturne razmere za delo vseeno nekoliko ugodnejše. In najpomembnejše, pristopilo se je k sanaciji stanja oziroma k namestitvi ustreznega hladilnega sistema, ki bo s stališča mikroklimatskih razmer omogočal varne in zdrave delovne in bivalne prostore v glavni zgradbi UKCL.

Navedeni primeri dajejo argument in razlog, zakaj je z vidika zagotavljanja delavskih pravic, ki jih predpisuje slovenski normativni red, pomembno, da delavci z vidika varnosti in zdravja pri delu soupravljajo pri upravljanju tako na nivoju organizacije, v kateri delajo, kot tudi na nivoju države, ko se na primer pripravljajo nova zakonodaja ali kolektivne pogodbe. Po naših izkušnjah imajo pri tem največ uspeha delavci, ki so združeni v sindikat.

### Literatura

1. Morse, T., Bracker, A., Warren, N., Goyzueta, J., Cook, M. Characteristics of Effective Health and Safety Committees: Survey Results, American journal of industrial medicine 56:163–179, 2013.

2. EU-OSHA. A summary of four secondary analysis reports: Understanding workplace management of safety and health, psychosocial risks and worker participation through ESENER Bilbao, 2012. <http://www.beswic.be/en/publications/reports/esener-summary/view>, 16. 4. 2013.

3. Milgate, N., Innes, E., O'Loughlin, K. Examining the effectiveness of health and safety committees and representatives: A review. Work 19:281–290, 2002.

4. Taradi, J., Šijaković, A., Vojak, N., Miketić-Curman, S., Nikolić, V., Pavlič, M., Petkovski, M., Grošanić, N., Lalić, Ž., Plazonić, H. Odbor za zaščito na radu u funkciji vođenja zaštite na radu u poslovnoj organizaciji, Zbornik Radova, VIII. znanstveno-stručna konferenca s međunarodnim sudje-

lovanjem, Management i sigurnost, Trakošćan, 2013.

5. Yassi, A., Lockhart, K., Sykes, M., Buck, B., Stime, B., Spiegel, J. M. Effectiveness of Joint Health and Safety Committees: A Realist Review, American journal of industrial medicine 56:424–438, 2013.

6. Zakon o varnosti in zdravju pri delu. Uradni list RS, št. 43/2011.

7. Zakon o delovnih razmerjih (ZDR-1). Uradni list RS, št. 21/2013.

8. Zakon o sistemu plač v javnem sektorju (uradno prečiščeno besedilo)/ZSPJS-UPB13/. Uradni list RS, št. 108/2009.

9. Kolektivna pogodba za javni sektor (KPJS). Uradni list RS, št. 57/2008.

10. Kolektivna pogodba za dejavnost zdravstva in socialnega varstva Slovenije. Uradni list RS, št. 15/1994.

## VARNOSTNI ZNAKI



Nudimo vam **VARNOSTNE ZNAKE** v obliki nalepk in tabel:

- skladne z veljavno zakonodajo
- izdelane na kvalitetnih materialih
- vsebine lahko izdelamo glede na potrebe naročnikov



### KATALOG VARNOSTNIH ZNAKOV

si lahko ogledate na: [www.zvd.si](http://www.zvd.si)

V prodaji tudi **SAMOSTOJEČE TABLE** Pozor! Spolzka tla

ter **POHODNE** in **MAGNETNE NALEPKE**



**Kontaktna oseba:**

**Fanči Avbelj**, T 01 585 51 21, G 041 658 953, F: 01 585 51 80, E [fanci.avbelj@zvd.si](mailto:fanci.avbelj@zvd.si)

# ZVD

ZVD Zavod za varstvo pri delu d.d.

Chengdujska cesta 25  
1260 Ljubljana Polje  
T: 01 585 51 00  
F: 01 585 51 01  
W: [www.zvd.si](http://www.zvd.si)  
E: [info@zvd.si](mailto:info@zvd.si)