

# Vodnik za delavske zaupnike 'ISO 45001 – Uporaba novega standarda o varnosti in zdravju na delovnem mestu'



**ETUC**

Evropska konfederacija sindikatov (ETUC)

---

Avtor **Hugh Robertson** je višji svetovalec za varnost in zdravje pri delu v britanskem Kongresu sindikatov (TUC) ter nekdanji govornik interesne skupine delavcev v Svetovalnem odboru Evropske komisije za varnost in zdravje pri delu (ACSH).

Ta vodnik sta pregledala stalna odbora ETUC za »varnost in zdravje pri delu« in za »standardizacijo« ter odobrila njegovo objavo.

### **Izdajatelj**

Izdajatelj originalnega besedila v angleščini Trade Union Guide 'ISO 45001 - Using the new health and safety standard in the workplace', julij 2018:

#### **Evropska konfederacija sindikatov (ETUC)**

5, Boulevard Roi Albert II

B-1210 Bruselj

Belgija

Telefon: 00 32 2 2240 434

E-pošta: standards@etuc.org

<https://www.etuc.org/en/issue/standardisation>

Izdajatelj prevoda v slovenščino: Zveza svobodnih sindikatov Slovenije (ZSSS), Dalmatinova Ulica 4, Ljubljana, [www.zsss.si](http://www.zsss.si), marec 2019

Prevod je bil pripravljen v sodelovanju z ETUC, ref. CEUE/00009463/50/001/001/000017443

Lektoriranje: Bora Zlobec Jurčič

Oblikovanje: Grafex, grafično podjetje d. o. o.

Prevod uredila: Lučka Böhm, izvršna sekretarka ZSSS za varnost in zdravje pri delu

Kataložni zapis o publikaciji (CIP) pripravili v Narodni in univerzitetni knjižnici v Ljubljani

COBISS.SI-ID=299458560

ISBN: 978-961-6708-29-6 (pdf)

**Verzija 1.1**

---

## POJASNILA:

- Urednica je besedilo prevoda v soglasju z Hugh Robertsonom, avtorjem originalnega britanskega besedila, uredila tako, da ga je prilagodila upoštevajoč institute za posvetovanje in sodelovanje delavcev, ki jih določajo slovenski predpisi (glej opombo št. 1).
- Prevodu originalnega besedila je bila v tej publikaciji dodana predstavitev slovenskega standarda SIST ISO 45001:2018 »Sistem vodenja varnosti in zdravja pri delu - Zahteve z napotki za uporabo«, ki ga je v slovenskem in angleškem jeziku 1. 2. 2019 izdal Slovenski inštitut za standardizacijo - SIST.
- V tej publikaciji so uporabljeni isti naslovi točk standarda kot v SIST ISO 45001:2018. Za lažjo razumljivost pa so v ostalem besedilu ponekod uporabljeni drugi, čeprav vsebinsko enaki izrazi.

Vodnik je namenjen delavskim zaupnikom<sup>1</sup> pri delodajalcih, ki želijo uvesti standard ISO 45001. Informacije v nadaljevanju so bile zelo skrbno pripravljene z namenom, da boste na tekočem o novostih na tem področju. Seveda pa se lahko v prevodih v druge jezike pojavijo tudi napake, še posebej ker se lahko nacionalno izvajanje standarda ISO 45001 razlikuje. Izdajatelj ne odgovarja za morebitne netočnosti v prevedenem besedilu, napake ali opustitve. Vse pravice, vključno s pravicami do ponovnega tiskanja in fotomehانيčne reprodukcije, so pridržane. Če citirate ta dokument, prosimo, da natančno navedete podatke o izdajatelju, naslov in različico publikacije ter pošljete kopijo primerka izdajatelju.

© Za reproduciranje, distribuiranje, dajanje na voljo javnosti in vsako drugo uporabo in/ali razširjanje tega prevoda v slovenščino je potrebno obvestiti ZSSS in navesti ZSSS kot izdajatelja.

---

<sup>1</sup> V slovenskem prevodu vodnika izraz »delavski zaupnik« pomeni »delavskega zaupnika za varnost in zdravje pri delu«, kot je definiran v Zakonu o varnosti in zdravju pri delu (ZVZD-1, Uradni list RS, št. 43/2011): »Delavski zaupnik za varnost in zdravje pri delu je predstavnik delavcev, ki ima položaj in vlogo sveta delavcev.« V skladu z ZVZD-1 se je delodajalec namreč o vseh vprašanih varnosti in zdravja pri delu dolžan posvetovati z delavskim zaupnikom za varnost in zdravje pri delu in ne s sindikatom ali drugo obliko s strani delavcev imenovanega ali izvoljenega predstavnika delavcev, ki jih v skladu s svojo tradicijo imajo v drugih državah EU. Za izvolitev delavskega zaupnika se uporablja Zakon o sodelovanju delavcev pri upravljanju (ZSDU, Uradni list RS, št. 42/1993). Delavskemu zaupniku za varnost in zdravje pri delu se mora omogočiti način dela ter se morajo zagotoviti pravice, ki veljajo za svet delavcev. Kjer je že izvoljen svet delavcev, ta prevzame dodatna pooblastila delavskega zaupnika v skladu z ZVZD-1. Svet delavcev v skladu z ZSDU lahko ustanovi svoj Odbor za obravnavo varnosti in zdravja pri delu. Največ tretjina odbora sveta delavcev je lahko sestavljena iz delavcev, ki niso člani sveta delavcev.

V tem vodniku izraz »sodelovanje« pomeni sodelovanje delavcev pri upravljanju v smislu ZSDU.

---

## Vsebina

### I. del

#### Uvod

Kaj so standardi?  
Kaj je ISO 45001?  
Zakaj ga nabaviti?  
Proces

### II. del

#### ISO 45001 – zahteve

Uvod v standard  
Točka 1 Področje uporabe  
Točka 2 Zveze s standardi  
Točka 3 Izrazi in definicije  
Točka 4 Kontekst organizacije  
Točka 5 Voditeljstvo in sodelovanje delavcev  
Točka 6 Planiranje  
Točka 7 Podpora  
Točka 8 Delovanje  
Točka 9 Vrednotenje izvedbe  
Točka 10 Izboljševanje

#### Dodatek A (informativni): Navodilo za uporabo tega dokumenta

#### Predstavitev SIST ISO 45001:2018

---

# ISO 45001 - Uporaba novega standarda o varnosti in zdravju na delovnem mestu

## I. DEL

### Uvod

Od marca 2018 je na voljo nov standard za sistem vodenja varnosti in zdravja pri delu, imenovan ISO 45001, ki ga bodo morda nekateri delodajalci želeli prevzeti. Ta vodnik je namenjen delavskim zaupnikom pri delodajalcu, ki želi uvesti standard ISO 45001. Ima dva dela. Prvi del zajema opis namena standarda in načel, na katerih temelji. Drugi del povzema vse zahteve in nekaj predlogov, na kaj morajo biti delavski zaupniki pozorni.

### Kaj so standardi?

Na voljo je več kot 20.000 mednarodnih standardov, ki se nanašajo na vse od izdelanih proizvodov in tehnologije do varnosti hrane, kmetijstva ter zdravstva. Gre za zahteve, specifikacije ali smernice, s katerimi se konsistentno zagotavlja, da so materiali, proizvodi, procesi in storitve primerni za svoj namen. Običajno niso pravno zavezujoči, čeprav imajo nekateri napol zakonsko osnovo in se včasih v nacionalni zakonodaji ali v pravnih sporih nanje sklicujejo. To je drugače kot pri mednarodnih standardih (oz. normah ali konvencijah), ki so dogovorjeni med delodajalci, sindikati in vladami na ravni Mednarodne organizacije dela (ILO) ter so zakonsko zavezujoči v državah, ki jih ratificirajo.

Mednarodne standarde večinoma pripravlja Mednarodna organizacija za standardizacijo (ISO) v sodelovanju z [nacionalnimi organi za standarde](#)<sup>2</sup>, kakršna sta nemški DIN in francoski AFNOR. Obstaja tudi ločen evropski organ za standarde, imenovan Evropski odbor za standardizacijo (CEN).

Odbore za standarde, ki sodelujejo pri pripravi evropskih ali mednarodnih standardov, sestavljajo »tehnični strokovnjaki«, ki jih imenujejo nacionalni organi za standardizacijo. To so običajno proizvajalci (pri standardih za proizvode) ali predstavniki nacionalnih organov za standarde, od katerih so številni svetovalci. Večina sodelujočih ima neke vrste komercialnega interesa, kakšen bo rezultat.

---

<sup>2</sup> <https://standards.cen.eu/dyn/www/f?p=CENWEB:5:::NO:::>

V Sloveniji je to Slovenski Inštitut za standardizacijo (SIST), <http://www.sist.si/>

---

Predpisi in zakoni so običajno brezplačno na voljo na internetu, za standarde pa to ne velja in jih je treba kupiti.

Nekateri standardi za proizvode proizvajalcem določajo zahteve, ki zagotavljajo določeno raven skladnosti, tako da izpolnjevanje zahtev standarda pogosto pomeni tudi skladnost z zakonom. Kupcu tako dajejo občutek zaupanja.

Standardi vodenja oz. upravljanja pa so drugačni. Ti priporočajo način upravljanja določenega vidika organizacije. Niso namenjeni izkazovanju skladnosti z nobeno predpisano obveznostjo, čeprav zahtevajo, da organizacije delujejo skladno s predpisi in da imajo vzpostavljene procese, s katerimi to tudi preverjajo. Pri certifikacijskih standardih se lahko organizacije certificirajo, če dokažejo, da izpolnjujejo vse zahteve standarda. Lastništvo certifikata izkazuje vzpostavljenost primerne sistema vodenja, lahko pa je koristno tudi pri oglaševanju in pridobivanju posla. Vendar pa standardi upravljanja zahtevajo stalno izboljševanje, zato se morajo organizacije zavedati, da je certifikacija šele začetek na poti nenehnega izboljševanja.

## Kaj je ISO 45001?

ISO 45001 je mednarodni standard za sisteme upravljanja oziroma vodenja varnosti in zdravja pri delu, ki je oblikovan tako, da je konsistenten z obstoječimi standardi ISO, kakršna sta standard o vodenju kakovosti (ISO 9001) in standard o ravnanju z okoljem (ISO 14001).

Novi standard je več let pripravljala skupina 85 mednarodnih organov za standarde. Prvotno je temeljil na standardu BS OHSAS 18001 britanskega inštituta za standarde, ki ga uporabljajo že številni delodajalci po Evropi. Vendar pa je bil novi standard v teku priprave zelo spremenjen, še posebej kar zadeva vloge vodij in sodelovanja delavcev. Dokončno je bil potrjen januarja 2018, objavljen pa je bil marca 2018.

ISO 45001 je standard – in ne sistem vodenja, ki bi ga bilo mogoče preprosto prenesti in neposredno uporabiti na delovnem mestu. Temelji na tako imenovanem ciklu »načrtuj-izvedi-preveri-ukrepaj«, skupnem številnim sistemom vodenja. Obravnava vodenje varnosti in zdravja kot sestavni del dobrega splošnega upravljanja in ne kot samostojni sistem.

Ker je standard ISO 45001 zasnovan za enak način delovanja kot drugi ISO-standardi vodenja, njegova struktura prvotno ni bila zasnovana za vodenje varnosti in zdravja. Zajema 10 točk, ki jih morajo upoštevati vsi standardi vodenja, in nekaj temeljnih izrazov, ki jih ni mogoče spremeniti – mogoče jim je samo dodati nove.

Standard je mogoče razumeti kot nabor minimalnih zahtev, ki jih mora izpolnjevati delodajalčev sistem vodenja, da prejme certifikat. Standardi vodenja ISO so zasnovani tako, da so splošni, uporabni za organizacije vseh velikosti in vseh panog. Standardi zagotavljajo ogrodje dobre prakse vodenja in navajajo, kaj mora biti vključeno. Ne določajo pa, kako je to treba izpeljati. To pomeni, da je pri doseganju zahtev standarda možno precej proste volje.

---

Za pridobitev certifikata po standardu ISO 45001 mora organizacija zagotoviti, da njeni procesi, ki jih uporablja za obvladovanje tveganj, povezanih z varnostjo in zdravjem, izpolnjujejo vse zahteve standarda.

Standard ISO 45001 ne samo določa, da mora imeti organizacija (kot je v standardu poimenovan delodajalec) sistem vodenja, skladen z zahtevami standarda, ampak zahteva tudi, da pri obravnavanju nevarnosti upošteva strogi vrstni red, tako da nevarnosti po možnosti najprej poskuša odpraviti. Šele nato se jih sme lotiti s tehničnimi ukrepi, kakršna sta zamenjava ali kot zadnja možnost osebna varovalna oprema. Ta »hierarhija ukrepov« je podobna zahtevi evropske zakonodaje, določeni v členu [6\(2\) okvirne direktive 89/391 o varnosti in zdravju pri delu iz leta 1989](#)<sup>3</sup>. Določa tudi, da morajo imeti organizacije vzpostavljen sistem nenehnega izboljševanja in ne samo spoštovati zakon.

Standard veliko omenja posvetovanje z delavci in njihovo sodelovanje. To je večinoma pozitivno in bi lahko bil pomemben način za udeležbo delavcev v državah, kjer je doslej ni bilo. Vendar pa ne omenja delavskih zaupnikov. Prav tako ne zahteva delavskih zaupnikov, čeprav morajo organizacije podpirati njihovo izvolitev, kar pa ni isto. Skrbi tudi, da standard ne zahteva od delodajalcev niti izdaje brezplačne osebne varovalne opreme (OVO) niti brezplačnega usposabljanja. To sta precejšnji pomanjkljivosti, vendar pa je v EU oboje že predpisana obveznost in standard navsezadnje le določa, da mora organizacija spoštovati vse nacionalne zakone.

Dodatne podrobnosti o vsebini standarda so na voljo v II. delu tega vodnika.

Sindikati in delodajalci tako na evropski kot na mednarodni ravni so pripravili standarda nasprotovali. To zajema evropske in mednarodne zveze sindikatov ter mednarodno organizacijo delodajalcev. V [informaciji](#) Evropskega sindikalnega inštituta (ETUI) o osnutku standarda<sup>4</sup> je bilo podrobno podanih precej ugovorov, predvsem pa je bilo izraženo odločno stališče, da standarde za delovno mesto najbolje pripravljajo vlade, delodajalci in sindikati v Mednarodni organizaciji dela (ILO). ILO že ponuja (sicer res že nekoliko zastarele) smernice za sisteme vodenja varnosti in zdravja pri delu. Glavna razlika med standardom ISO 45001 oziroma večino drugih standardov ter standardi organizacije ILO je, da delodajalci ne morejo pridobiti certifikata, ki bi potrjeval skladnost z zahtevami slednjih. V Evropi že obstaja več nacionalnih standardov, kakršen je francoski [MASE](#)<sup>5</sup> (Manuel d'Amélioration Sécurité Santé Environnement des Entreprises). Nekatere panoge imajo tudi lastne okvire, kakršen je okvir na visoki ravni za vodenje varnosti procesov inštituta Energy Institute.

---

<sup>3</sup> Direktiva Sveta z dne 12. junija 1989 o uvajanju ukrepov za spodbujanje izboljšav varnosti in zdravja delavcev pri delu (89/391/EGS), <https://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:31989L0391:SL:HTML>

<sup>4</sup> <https://www.etui.org/Publications2/Policy-Briefs/European-Economic-Employment-and-Social-Policy/A-new-ISO-standard-for-occupational-health-and-safety-management-systems-is-this-the-right-approach>

<sup>5</sup> <http://mase-asso.fr/>



---

Čeprav v Evropi določeni standardi, in še posebej standardi o strojih, napol veljajo za predpis, pa to nikakor ne velja za standard ISO 45001. Standardi prav tako ne jamčijo, da delodajalec izpolnjuje predpise o varnosti in zdravju pri delu, kot tudi ne drugih predpisanih obveznosti. Torej se delodajalec ne more zanašati, da s certifikacijo po standardu ISO 45001 samodejno izpolnjuje svoje zakonske obveznosti. Delodajalci morajo sami poskrbeti, da izpolnjujejo obveznosti po vseh nacionalnih zakonih in kolektivnih pogodbah ter tudi po okvirni direktivi in vseh na njej temelječih predpisih. Standard ISO 45001 je zgolj »tisto nekaj več«, s čimer lahko delodajalec poskuša zvišati standarde.

Tudi nacionalni inšpekcijski organi ne smejo domnevati, da delodajalec s pridobljenim certifikatom po standardu ISO 45001 že kar izpolnjuje zahteve nacionalnega prava. Ta certifikat namreč pomeni samo, da je organizacija pri izvajanju sistema vodenja storila vse, kar je določeno v standardu.

Za učinkovito upravljanje varnosti in zdravja ni dovolj samo, da je vzpostavljen sistem vodenja varnosti. Uspeh vsakega uporabljenega sistema je odvisen od tega, kaj delodajalec izvaja v praksi. Sem spada seveda proces ocenjevanja tveganj ter odpravljanja in zmanjševanja tveganj, skupaj s spodbujanjem pozitivne varnostne kulture in s sodelovanjem delavcev. Kot pravi britanski HSE<sup>6</sup>: *»Zaradi preveč osredotočanja na formalno dokumentacijo sistema vodenja varnosti in zdravja se lahko spregledajo človeški elementi njegovega izvajanja – v središče se postavi proces samega sistema namesto dejansko obvladovanje tveganj.«*

Toda če se delodajalec že odloči, da bo uporabljal ta standard, morajo delavski zaupniki zahtevati, da so v celoti vključeni, da bo izvedba na način, kjer je prednostni cilj zaščita delavcev – in ne pridobitev certifikata.

## Zakaj ga nabaviti?

Delodajalec se mora najprej vprašati, ali res potrebuje ta standard. Imeti bi moral jasno predstavo o svojih ciljih in prednostih, ki mu jih bo prinesel certifikat po standardu ISO 45001.

V EU mora vsak delodajalec izpolnjevati vse nacionalne predpise o varnosti in zdravju, ki ustrezajo najmanj zahtevam okvirne direktive iz leta 1989. Obveznosti delodajalca so jasno našteve, pri čemer 6. člen določa ukrepe, ki jih mora izvesti. To pomeni, da potrebuje sistem vodenja varnosti in zdravja, ne glede na to, kako neformalen je. Nekaterе države so ukrepe podrobneje razčlenile. Švedska zakonodaja zahteva sistematično upravljanje delovnega okolja, na Norveškem pa morajo organizacije obvezno vzpostaviti sisteme notranjih nadzorov, s katerimi se preverja skladnost z zakonodajo vseh dejavnosti, povezanih z varnostjo in zdravjem. Združeno kraljestvo zahteva *»dokazljivo vodenje varnosti in zdravja pri delu«*.

---

<sup>6</sup> HSE = Health and Safety Executive, britanski državni organ za varnost in zdravje pri delu s pooblastili za inšpekcijski nadzor, pripravo predlogov predpisov, raziskave, svetovanje in vodenje statistike



---

Ne glede na karkoli bodo delavski zaupniki vedno želeli, da delodajalci poskušajo dosegati najboljše možne rezultate. Cilj naj nikoli ne bi bil zgolj skladnost z zakonom. Številnim nacionalnim standardom in smernicam (npr. HSG65 v Združenem kraljestvu) je očitano, da delodajalcev ne spodbujajo dovolj k nenehnemu sistematičnemu izboljševanju, ker so preveč osredotočeni na delodajalčevo izpolnjevanje predpisanih zahtev. Standard ISO 45001 pa daje precej večji poudarek potrebi za nenehno izboljševanje.

Verjetno je, da bi standard ISO 45001 lahko v nekaterih sektorjih sčasoma postal pogoj za pridobitev posla, še posebej na področju infrastrukture in gradbeništva. Zahtevale bi ga lahko tudi multinacionalke, ki poslujejo v državah EU ter želijo standardizirati svoje sisteme vodenja varnosti in zdravja.

Za veliko organizacijo, ki začenja od nič, bi lahko bila pridobitev certifikata za standard ISO 45001 precej velik strošek. Za organizacije, ki že imajo druge ISO-certifikate, pa bo pridobitev tega certifikata lažja zaradi seznanjenosti z visoko stopnjo njihove strukture. To še posebej velja, če imajo certifikate za standarde vodenja kakovosti (ISO 9001) in ravnanja z okoljem (ISO 14001) ali če so predhodno že prevzele obstoječi standard o vodenju varnosti in zdravja pri delu BS OHSAS 18001.

Čeprav ISO poudarja, da je mogoče standard uporabljati za organizacije vseh vrst in velikosti, morajo manjši delodajalci zelo dobro razmisliti, ali bi jim pridobitev certifikata po standardu ISO 45001 koristila, kar bo v veliki meri odvisno od narave njihovega posla. Vzpostavitev sistema vodenja varnosti in zdravja ter nato priprava dokazil, da podjetje izpolnjuje zahteve standarda ISO 45001, ni preprost proces, zato bo verjetno večina malih delodajalcev morala presoditi, ali je to stroškovno najučinkovitejši način za izboljšanje standardov varnosti in zdravja. Vendar pa odločitev delodajalca, da ne pridobi certifikata po standardu ISO 45001, ni izgovor, da na tem področju ne stori nič. Če delodajalec nima formalnega sistema upravljanja, morajo delavski zaupniki zahtevati, da kljub temu ustrezno obvladuje tveganja in izpolnjuje vse svoje predpisane obveznosti.

Številne organizacije, ki se bodo odločile za pridobitev certifikata, bodo uporabile svetovalca. Če nameravajo to storiti, se morajo najprej posvetovati z delavskimi zaupniki, da jih prepričajo, da je svetovalec kompetenten, in tudi, da bodo v vseh fazah postopka vključili delavce.

Organizaciji ni treba obvezno izbrati svetovalca, ki ima specifično znanje s področja varnosti in zdravja, vendar bodo delavski zaupniki verjetno zahtevali, da ima najeta oseba izkušnje pri upravljanju varnosti in zdravja pri delu. Najetje svetovalca pa ne odpravi odgovornosti vodstva za vzpostavitev ter izvajanje sistema vodenja varnosti in zdravja.

Posvet vodstva z delavskim zaupnikom je potreben tudi glede izbire certifikacijskega organa. Organizacija ISO ne izvaja certifikacij, ampak standarde samo pripravlja. Certifikacija je ločen proces.

---

Ponekod certifikacijo izvaja nacionalni organ za standarde, vendar ni nujno, da se organizacija odloči zanj. Storitve lahko ponujajo tudi drugi certifikacijski organi. Pri izbiri morajo delodajalci preveriti ne le ceno, ampak tudi storitev, ki jo bodo prejeli. Ker je certifikacija za ISO 45001 triletni proces, nekateri certifikacijski organi zahtevajo, da organizacija podpiše najmanj triletno pogodbo. Izvajajo se tudi letni obiski, zato naj delodajalec preveri, ali so ti vključeni v predračun. Nekateri certifikacijski organi lahko zahtevajo celo pogostejše obiske. Delavski zaupniki naj zahtevajo najmanj to, da je uporabljeni certifikacijski organ akreditiran za izvajanje certifikacij po standardu ISO 45001 pri akreditacijskem organu, ki je del [Evropskega akreditacijskega organa EA](https://european-accreditation.org/)<sup>7</sup>.

Vzpostavitev sistema vodenja varnosti in zdravja je pomembna, vendar to ne sme biti zgolj nesmiselna papirologija. Večjo varnost delovnega mesta se namreč zagotovi z odstranitvijo nevarnosti, obvladovanjem tveganj in aktivnim vključevanjem delavcev.

## Proces

Priprava in izvajanje sistema vodenja, skladnega s standardom ISO, mora biti cilj na ravni celotne organizacije in voditi ju mora najvišje vodstvo. Določeno raven vpogleda v potek bi moral imeti tudi delavski zaupnik. Vodstvo mora določiti pristojnega člana osebja, ki je za to strokovno usposobljen in ima za to nalogo dodeljenega dovolj časa. Večje organizacije bodo potrebovale cel tim, pristojen za to nalogo. Ta oseba oziroma tim mora biti odgovoren za razvoj dejanskega sistema vodenja. Nekaj osebja je za sistem treba usposobiti že v zgodnji fazi. Vodstvo mora prav tako zagotoviti, da so delavski zaupniki usposobljeni za standard ISO 45001 ter potek izvajanja in certifikacije.

Ključni za pridobitev certifikata za standard ISO 45001 je razvoj učinkovitega sistema vodenja varnosti in zdravja pri delu. Sistem vodenja zajema procese doseganja njegovih zahtev, vključujoč obvladovanje tveganj, zagotavljanje virov, vrednotenje izvedbe ter merjenje, analizo in nenehno izboljševanje. Vse to je precej lažje, če delodajalec že ima katerega od sistemov vodenja ISO (na primer ISO 9001 ali ISO 14001), saj v tem primeru že ima vzpostavljene nekatere vsem skupne procese.

Ko so vzpostavljeni vsi procesi, lahko organizacija zaprosi za certifikacijo. Postopek se začne s tako imenovano »*presojo v prvi fazi*«, v kateri presojevalec pregleda vse obstoječe sisteme in pripravi poročilo o analizi vrzeli, v katerem identificira ukrepe, potrebne za zagotovitev skladnosti s standardom. Običajno se pripravi načrt ukrepov.

---

<sup>7</sup> <https://european-accreditation.org/>

---

Ko organizacija presodi, da je izvedla celoten načrt ukrepov in zapolnila vse vrzeli, ki jih je izpostavilo poročilo iz prve faze, presojevalec izvede *»presojo v drugi fazi«*. V tej fazi se zagotovi, da je sistem vodenja varnosti in zdravja učinkovit ter izpolnjuje vse zahteve standarda ISO 45001. Če je sistem v celoti skladen, bo priporočeno, naj se certifikat organizaciji podeli. Poročilo presojevalca se nato še preveri prek procesa odobritev, in če niso ugotovljene nobene nepravilnosti, se certifikat uradno podeli.

Pridobitev certifikata ni konec procesa, saj je treba sistem vodenja vzdrževati in nenehno izboljševati. To običajno zajema redne notranje presoje in vodstvene preglede, s katerimi se zagotavlja stalno izpolnjevanje zahtev standarda ter po potrebi določa popravljalne ukrepe. Certifikat je mogoče začasno odvzeti ali celo razveljaviti, če *»strankin sistem vodenja vztrajno ali bistveno ne izpolnjuje zahtev«*.

Organizacije, ki so že opravile certifikacijo po standardu OHSAS 18001:2007, bodo imele na voljo tri leta od uradne objave standarda ISO 45001:2018, da izvedejo prehod na novi standard. Po trenutni časovnici se to prehodno obdobje konča marca 2021.

## Pomisleki sindikatov

Sindikate skrbi, da bi se lahko zaradi standarda ISO 45001 delodajalci namesto na obvladovanje tveganj osredotočili na sisteme, katerih glavni cilj je pridobitev certifikata po standardu ISO 45001. Cilj sistema vodenja varnosti in zdravja pri delu nikoli ne bi smel biti izključno pridobitev certifikata. Izpolnjevanje zahtev standarda ISO 45001 pa se nikoli ne sme uporabiti kot kazalnik učinkovitosti organizacije pri zmanjševanju in obvladovanju tveganj.

Sindikati so v preteklosti že svarili, da bi lahko zaradi uporabe trženih standardov prišlo do odmika od s sindikati dogovorjene prevencije na podlagi ocenjevanja tveganja v smer bolj birokratskega pristopa z namenom pridobitve in vzdrževanja akreditacije.

Čeprav je posvetovanje z delavci predpisano v vseh državah EU, sindikate od nekdanj skrbi, ker pri razvijanju sistema vodenja proces presoje ne vključuje jasno določene obveznosti organizacije, da neposredno sodeluje z delavskim zaupnikom. Prav tako ne obvezuje vodstva, da omogoči delavskim predstavnikom, da presojevalcu v obeh fazah presoje posredujejo svoje poglede in komentarje. Čeprav se od presojevalca res pričakuje, da upošteva izide varnosti in zdravja, pa je presoja vseeno osredotočena na sistem vodenja namesto na dejanske ravni varnosti in zdravja v organizaciji.

Ne zadošča, če se delavskim zaupnikom za varnost in zdravje pri delu zgolj uvodoma predstavi standard. Omogočiti bi jim bilo treba tudi, da imajo vpogled v potek celotnega certifikacijskega procesa in da ga komentirajo. Vsi zunanji svetovalci in presojevalci bi se morali z njimi srečati, da bi jim omogočili komentiranje navedb vodstva in s tem poskrbeli, da teorija ustreza dejanski praksi.

---

Predstavniki delavcev imajo v skladu z 10. členom okvirne direktive pravico zahtevati vso pomembno dokumentacijo. V skladu s standardom ISO 45001 pa mora organizacija zagotoviti, da so delavci oziroma njihovi predstavniki obveščeni o pomembnih rezultatih presoj.

Pomembno je, da delavski zaupniki zahtevajo, da delodajalec izvaja standard tako, da v celoti upošteva tveganja ne le glede varnosti pri delu, ampak tudi glede zdravja pri delu. Standard povsem jasno določa, da morajo organizacije oboje tveganj obravnavati enakovredno, vendar se številni delodajalci raje osredotočijo na delovne procese kot na organizacijo dela, kar pomeni, da so pogosto prezrte zadeve, kot so stres in nadlegovanje ipd. Proces presoje jih pogosto ne zazna v celoti, če niso v polni meri vključeni tudi delavski zaupniki.

Obveznost vsake organizacije s pridobljenim standardom ISO 45001 je, da v celoti izpolnjuje nacionalno zakonodajo. Sama naj bi tudi stalno preverjala, ali jo v resnici izpolnjuje. A sindikati so zaskrbljeni, da pa tega ne preverjajo tudi presojevalci za certifikacijo, ampak preverijo le, ali to počne organizacija sama. To pomeni, da ni jamstva, da proces presoje za multinacionalke res zagotavlja, da izpolnjujejo vse predpisane obveznosti v vseh državah, v katerih poslujejo. Multinacionalke sistem vodenja namreč pogosto temeljijo na zakonodaji svoje matične države in zato morda ne izpolnjujejo v celoti obveznosti, predpisanih v EU.

### Seznam vsega, kar naj preverijo delavski zaupniki

Vsi delodajalci bi morali imeti vzpostavljen sistem vodenja varnosti in zdravja pri delu, ki pa je odvisen od narave organizacije. Pri malih delodajalcih je lahko relativno preprost. Pomembno pa je, ali je učinkovit. Če ne veste, kateri sistem uporablja vaš delodajalec, ga vprašajte.

Če vaš delodajalec namerava pridobiti certifikat po standardu ISO 45001, je lahko koristen naslednji seznam za preverjanje:

- Ne pozabite, da delodajalec ne more pridobiti certifikata po standardu ISO 45001 brez polnega sodelovanja delavcev.
- Če vaš delodajalec namerava pridobiti certifikat po standardu ISO 45001, zahtevajte, da se o tem ob prvi priložnosti posvetuje z delavskim zaupnikom.
- Če ste del organizacije, ki posluje na več lokacijah ali v različnih državah, zahtevajte, da je ustanovljen svet delavcev za obveščanje delavcev in posvetovanje na ravni celotne organizacije ter da se delavski predstavniki redno srečujejo – če ne gre drugače, pa vsaj po elektronski poti. Če ima vaš delodajalec sedež v tujini, prav tako zahtevajte, da dogovor o posvetovanju med njim in delavci izpolnjuje v vaši državi predpisane minimalne obveznosti, saj jih nekateri delodajalci poskušajo zaobiti na ravni celotne multinacionalke z ustanavljanjem od delavskih zaupnikov ločenega odbora za varnost in zdravje pri delu.
- Preverite, ali namerava delodajalec pridobiti certifikat ISO za celotno organizacijo, vključno s podružnicami.

- 
- Ker standardi niso prosto dostopni, temveč jih je treba kupiti, od vodstva zahtevajte, da vam izroči izvod standarda ISO 45001 in druga morebitna gradiva, ki jih namerava uporabiti, ker je to edini način za dejansko sodelovanje delavskih zaupnikov.
  - Zahtevajte usposabljanje delavskih zaupnikov o standardu ISO 45001 in procesu certifikacije. Delodajalec naj vam zagotovi usposabljanje o certifikaciji brezplačno oziroma naj ga za vas plača.
  - Če namerava delodajalec najeti svetovalce, zahtevajte posvetovanje z vami o tem, koga namerava najeti.
  - Med procesom certifikacije zagotovite, da delavski zaupnik prejme kopijo vseh poročil in se redno srečuje s timom ali svetovalcem, odgovornim za pridobitev standarda.
  - Zahtevajte, da imajo delavski zaupniki tako v prvi kot v drugi fazi presoje možnost podajanja povratnih informacij presojevalcem.
  - Zahtevajte aktivno sodelovanje v procesu presoje izpolnjevanja zahtev certifikata, da preverite, prvič, ali se upoštevajo ustrezne določbe glede posvetovanja in sodelovanja delavcev, in drugič, ali presojevalec potrjuje, da so bila obravnavana tudi vsa zdravstvena in ne zgolj varnostna tveganja.
  - Ko organizacija pridobi certifikat, zahtevajte, da se delavskemu zaupniku poroča v rednih rokih (običajno vsake tri mesece), ter zahtevajte vpogled v vsa poročila o opravljenem nadzoru ali v načrte ukrepov.
  - Upoštevajte, da je mogoče certifikat preklicati. Če vaš delodajalec po pridobitvi certifikata ne izpolnjuje katerega koli dela standarda, ga na to opozorite. Če kljub temu ne ukrepa, se obrnite na certifikacijski organ. Če tudi ta ne ukrepa, se pritožite akreditacijskemu organu, pri katerem je registriran.

---

## II. DEL

### ISO 45001 – zahteve

Standard zajema 10 točk in Dodatek A z napotki, ki je skoraj enako dolg kot standard.

Vsebine standarda ISO 45001 ne moremo reproducirati, saj je zaščiten z avtorskimi pravicami, navajamo pa povzetek posameznih poglavij, skupaj z napotki, kaj naj delavski zaupniki zahtevajo.

Ker ta povzetek ne povzema vsega, priporočamo, da si preberete celotno besedilo standarda.

### Uvod v standard

Podrobni uvod poudarja, da so izvajanje, vzdrževanje ter učinkovitost sistema vodenja varnosti in zdravja pri delu odvisni od številnih dejavnikov, vključno z naslednjimi:

- kako najvišje vodstvo izkazuje voditeljstvo in podpira idejo;
- dobra komunikacija;
- posvetovanje z delavci in njihovo sodelovanje;
- izbira ustreznih virov in kompetentnost/usposobljenost vseh;
- učinkovit proces za prepoznavanje in obvladovanje tveganj;
- nenehno izboljševanje;
- vključitev sistema vodenja varnosti in zdravja pri delu v poslovne procese organizacije;
- skladnost s predpisi.

Vsi ti dejavniki so v standardu podrobno obravnavani. Uvod pojasni, da so natančni izrazi, uporabljeni v standardu, zelo pomembni, zato mora organizacija, ki želi biti certificirana za standard, izpolnjevati samo tisto, kjer se uporablja besedna zveza »*treba je*«.

### Točka 1 Področje uporabe

Ta točka predvsem pove, čemu je standard namenjen. Pojasnjuje, da ga je mogoče uporabiti za vse vrste organizacij, ne glede na velikost in dejavnost, ter da je vanj mogoče integrirati tudi programe dobrega počutja.

Še bolj zanimivo pa je, česa standard ne določa. Ta dokument ne navaja posebnih kriterijev za pričakovane rezultate varnosti in zdravja pri delu ter ne predpisuje oblike sistema vodenja varnosti in zdravja pri delu. Slabi rezultati na področju varnosti in zdravja pri delu tako samodejno niso ovira za certifikacijo, če je le sistem vodenja skladen. Ker pa je cilj standarda pomagati organizacijam doseči nenehno izboljševanje ter doseganje ciljev, povezanih z varnostjo in zdravjem, bi presojevalci morali vseeno ugotoviti, zakaj je prihajalo do kakršnih koli resnih nepravilnosti. Točka prav tako pojasnjuje, da ta standard ne obravnava zadev, kot so varnost proizvodov ali učinki na okolje.

## Komentar za delavske zaupnike

*Jasno je, da mora biti eden ključnih kazalnikov vsakega sistema vodenja varnosti in zdravja pri delu, kako dobro se obnese in ali se je zmanjšalo število poškodb, bolezni in potencialnih nezgod. Ne glede na to, kateri sistem vodenja se uporablja, morajo delavski zaupniki zahtevati presojanje njegove učinkovitosti na podlagi njegovega učinka na varnost in zdravje pri delu. Če doseganje standarda ISO 45001 ne izboljšuje varnosti in zdravja delavcev, potem brez omahovanja terjajte od vodstva boljše rezultate, in se ne zadovoljite z odgovorom, da vendar izvaja svoje obveznosti po standardu.*

## Točka 2 Zveze s standardi

Ta točka ne vsebuje nobenih informacij.

## Točka 3 Izrazi in definicije

To je eden najpomembnejših delov standarda, saj podaja veliko definicij, ki se nanašajo na uporabo standarda. Sem spadajo:

- Delavec – standard določa, da je to vsaka oseba, ki pod nadzorom organizacije izvaja delo ali delovne naloge. Definicija torej lahko zajema agencijske delavce, samozaposlene in dobavitelje. Vanjo so zajeti vsi, vključno z vodstvenimi delavci.
- Delovno mesto – to ni zgolj določena zgradba, ampak katero koli mesto, ki je pod nadzorom organizacije in na katerem mora oseba biti ali na katero mora iti, da opravi delo.
- Sodelovanje delavcev – to je definirano preprosto kot »*vključenost pri sprejemanju odločitev*«. Čeprav tega ni v glavnem besedilu, pa je dodana še opomba, da to vključuje sodelovanje delavskih zaupnikov ter predstavnikov delavcev, če obstajajo. Delavski zaupniki morajo zahtevati, da se to izvaja.
- Posvetovanje – to je »*pridobivanje mnenj pred sprejetjem odločitve*«, vendar definicija ne zahteva izrecno upoštevanja teh mnenj. Je pa, podobno kot pri definiciji izraza »*sodelovanje*«, dodana opomba, ki omenja »*vključenost*«.
- Zakonske in druge obveznosti – definicija pravi, do so zakonske obveznosti tiste, ki jih organizacija mora izpolnjevati, druge obveznosti pa tiste, ki jih organizacija mora ali želi izpolnjevati. To se morda zdi očitno, vendar je na tem mestu dodana pomembna opomba, ki določa: »*Zakonske in druge obveznosti vključujejo določila v kolektivnih pogodbah.*« Določa tudi, da mednje sodijo tudi »*tiste, ki določajo osebe, ki so predstavniki delavcev v skladu z zakoni, predpisi, kolektivnimi pogodbami in praksami*«.



## Komentar za delavske zaupnike

*Standard zajema 37 različnih definicij, zato je pomembno, da vam vaš delodajalec izroči izvod celotnega standarda, saj boste le tako lahko preverili, ali delodajalec obveznosti ustrezno izpolnjuje. Čeprav Navodila k standardu v Dodatku A dejansko poudarjajo, da sta posvetovanje in sodelovanje dvosmerna komunikacija, pa tega organizacije niso dolžne upoštevati. Lahko pa delavski zaupniki na njihovi podlagi zahtevajo posvetovanje, ki bo res smiselno.*

## Točka 4 Kontekst organizacije

Štirje odstavki v tej točki preprosto navajajo, da mora organizacija opredeliti obseg nalog, s katerimi se bo ukvarjal sistem vodenja varnosti in zdravja pri delu ter kakšen bo njegov namen. Zahteva tudi, da organizacija pri tem upošteva vse svoje notranje in zunanje težave ter pomembne potrebe in pričakovanja delavcev in drugih zainteresiranih strani.

## Komentar za delavske zaupnike

*Čeprav je besedilo tukaj precej tehnično in je pomen pogosto nejasen, je pomembno, da natančno veste, s čim se bo ukvarjal sistem vodenja, saj bo certifikacija pokrivala samo ta vidik delovanja organizacije in je ne morejo uporabiti pri ničemer drugem. Možno bi bilo tolmačiti to točko, kot da dopušča, da podjetje iz sistema vodenja sme izključiti mesta z visokim tveganjem, kot so skladišča in distribucijski centri, čemur se morajo delavski zaupniki odločno upreti. Obstaja pa Dodatek A, ki pravi, da se »določitev obsega« ne sme izkoristiti za izključitev področij, ki lahko vplivajo na rezultate varnosti in zdravja pri delu v organizaciji, zato se naj delavski zaupniki uprejo takim poskusom delodajalcev.*

## Točka 5 Voditeljstvo in sodelovanje delavcev

To je ena najpomembnejših točk, ki se nanaša tako na vlogo vodstva kot na sodelovanje delavcev. Jasno določa, da mora najvišje vodstvo prevzeti celotno odgovornost za varnost in zdravje pri delu ter je odgovorno, če gre kaj narobe.

Med drugim mora delavce zaščititi pred povračilnimi ukrepi, če poročajo o neželenih dogodkih ali nesrečah, ki se jim je za las izognilo. Prav tako mora »podpirati izvolitev in delovanje delavskih zaupnikov«. Zagotoviti mora tudi, da vsi poznajo svoje vloge in odgovornosti.

Ta točka zahteva, da vodstvo oblikuje politiko varnosti in zdravja pri delu, ki mora vključevati zavezanost k posvetovanju z delavci ter sodelovanju delavcev in delavskih zaupnikov, če so ti izvoljeni.

---

Standard ISO 45001 velikokrat omenja »posvetovanje z delavci in sodelovanje delavcev« in ju precej bolj poudarja kot prejšnji standard OHSAS 18001:2007 »Sistem vodenja varnosti in zdravja pri delu«. Standard pravi, da mora biti vzpostavljen postopek za posvetovanje z delavci in sodelovanje delavcev ter delavskih zaupnikov, če so izvoljeni, pri razvoju, načrtovanju, izvajanju in drugih vidikih sistema vodenja varnosti in zdravja pri delu.

Organizacija mora prav tako zagotoviti potreben čas znotraj delovnega časa za usposabljanje in vire, potrebne za posvetovanje in sodelovanje, pa tudi zagotoviti vse pomembne informacije o sistemu vodenja. Odstraniti mora tudi vse ovire za sodelovanje delavcev.

### *Komentar za delavske zaupnike*

*Jasno je, da je to zelo pomembna točka, saj pomeni, da organizacija ne more doseči certifikacije ISO brez celovite vključitve delavcev, čeprav ni nikjer v standardu uporabljena beseda »delavski zaupnik«, niti ni določene zahteve, da bi morala organizacija imeti kakršne koli predstavnike delavcev. Vendar pa sindikati tako ali tako ne bi želeli, da bi standard zahteval predstavnike delavcev, če ne bi hkrati določal, da jih morajo izvoliti delavci sami. V nasprotnem primeru bi se sicer lahko zgodilo, da bi vodstvo imenovalo delavske predstavnike po svojem izboru.*

*Ker se standard nanaša na sistem vodenja varnosti in zdravja pri delu, se obveznosti posvetovati se in zagotoviti vire, usposabljanje in informacije nanašajo samo na sistem vodenja varnosti in zdravja pri delu – in ne na vsa vprašanja, povezana z varnostjo in zdravjem. Toda okvirna direktiva jasno določa, da se morajo delodajalci posvetovati glede vseh vprašanj, povezanih z zdravjem, varnostjo in socialno varnostjo, zato morajo delavski zaupniki zahtevati, da delodajalec v celoti izpolnjuje svoje dolžnosti v skladu z nacionalnimi predpisi in morebitnimi veljavnimi kolektivnimi pogodbami ter se ne omejuje samo na vprašanja, povezana s sistemom vodenja.*

*V standardu prav tako ni zahteve, da mora biti usposabljanje brezplačno ali med delovnim časom. Vendar pa je to obveznost na podlagi 11. člena okvirne direktive, zato morajo, ne glede na to, kaj o tem določa ta standard, vsi delodajalci v EU zagotavljati brezplačno usposabljanje med delovnim časom. Navsezadnje pa tudi ta standard delodajalce obvezuje k spoštovanju nacionalne zakonodaje. Tudi če pravo EU tega ne bi zahtevalo, bi delavski zaupniki vztrajali, da bi bilo usposabljanje, ki bi bilo plačljivo in ne bi potekalo med delovnim časom, ovira posvetovanju in sodelovanju delavcev, ovire pa mora delodajalec v skladu s standardom odpraviti. To je omenjeno v opombi k tej točki.*

## Točka 6 Planiranje

Ta točka zahteva, da organizacija opredeli tveganja in priložnosti za varnost in zdravje pri delu ter tudi za sistem vodenja. Zahteva tudi proaktivno ugotavljanje nevarnosti. Jasno določa, da je treba pri tem upoštevati organizacijo dela, vključno z delovno obremenitvijo, delovnim časom, nadlegovanjem in ustrahovanjem. Organizacija mora prav tako poskrbeti za sistem ugotavljanja kakršnih koli nevarnosti, ki bi lahko izhajale iz reorganizacij ali spreminjanja procesov in sprememb znanja. Ugotavljanje

---

nevarnosti mora preveriti, kako se delo dejansko izvaja, in ne, kako bi se moralo izvajati. Organizacije pa se morajo učiti iz preteklih neželenih dogodkov ne le na lastnih delovnih mestih, ampak tudi v podobnih organizacijah, ter biti pripravljene na vsa možna stanja, ki zahtevajo ukrepanje v sili.

Sistem vodenja mora prav tako upoštevati tveganja za vse osebe z dostopom na delovno mesto, vključno z dobavitelji in javnostjo.

Poleg ugotavljanja tveganj mora vodenje vključevati tudi proces ocenjevanja tveganj. Ni natančno napisano, kako naj bi se to naredilo, zato morajo organizacije določiti lastne metode in kriterije glede na nevarnosti, povezane z njihovimi dejavnostmi. Na tem mestu je navedenih bolj malo podrobnosti, je pa več informacij v obliki navodil podanih v Dodatku.

Ta točka od organizacij zahteva, da imajo vzpostavljene procese, s katerimi stalno zagotavljajo skladnost z vsemi zakonskimi obveznostmi, ter da se vsa dokumentacija pravilno vzdržuje in posodablja, ko to zahteva zakon.

Navedeni so tudi odstavki o načrtovanju ukrepov ter določitvi ciljev varnosti in zdravja pri delu.

### *Komentar za delavske zaupnike*

*Ta točka se osredotoča na načrtovanje, vključno z določanjem virov, kdo je odgovoren in kako vrednotiti rezultate. Besedilo te točke je, podobno kot drugi deli standarda, občasno zapleteno, saj ga velik del izhaja iz predloge ISO, ki je obvezna za vse standarde vodenja. Čeprav so v ta del vključena tudi tveganja in nevarnosti za delavce, pa gre pri omenjenih »tveganjih in priložnostih« za tveganja za organizacijo ali sistem vodenja in ne za tveganja za delavce ali javnost. Obstaja tudi dolg odstavek o ocenjevanju priložnosti za varnost in zdravje pri delu.*

*Kljub temu je namen te točke zagotoviti, da imajo organizacije vzpostavljen celovit sistem ugotavljanja in ocenjevanja tveganj, zato naj delavski zaupniki zahtevajo, da delodajalčev sistem ocenjevanja tveganja izpolnjuje vse obveznosti, ne le opredeljene v standardu, ampak tudi v predpisih lastne države in EU.*

## Točka 7 Podpora

Organizacije morajo zagotoviti vire za delo, ki ga opravljajo, ter vzpostaviti in vzdrževati sistem vodenja varnosti in zdravja pri delu. To vključuje usposabljanje delavcev za prepoznavanje nevarnosti. Dodatno morajo biti delavci »seznanjeni« s politiko varnosti in zdravja pri delu ter s tem, kakšne bodo posledice, če bo šlo kaj narobe, pa tudi z možnimi tveganji in s katerimi koli neželenimi dogodki drugod, ki bi lahko bili zanje pomembni.

---

Pomemben odstavek pravi, da je treba delavce seznaniti z možnostjo umika z delovnega mesta, če pride do neposredne in resne nevarnosti za njihovo življenje ali zdravje.

Standard določa zahtevo komuniciranja tako z notranjimi kot z zunanjimi ljudmi o vprašanjih, pomembnih za sistem vodenja varnosti in zdravja pri delu. To pomeni, da je treba opredeliti, kaj se bo komuniciralo, kdaj, s kom in kako. Organizacija mora pri tem upoštevati »raznolikost« ljudi, kar vključuje upoštevanje ovir zaradi invalidnosti, pismenosti ali jezika.

Večji del te točke obravnava potrebo po pravilno dokumentiranih informacijah, vključno s sistemi za njihovo shranjevanje. Dodana je tudi koristna opomba, da »dostop do relevantnih dokumentiranih informacij vključuje dostop delavcev in predstavnikov delavcev, kjer obstajajo«.

### *Komentar za delavske zaupnike*

*Ta točka je koristna za delavske zaupnike, saj bodo morale organizacije hraniti podrobne zabeležke, ki bodo predstavnikom delavcev na voljo na njihovo zahtevo. Delavski zaupniki morajo zahtevati ustrezno usposabljanje, ne le ob uvedbi, ampak redno.*

*Delavski zaupniki morajo vztrajati, da delodajalec delavce seznaní z njihovo pravico do umika z delovnega mesta ob neposredni in resni nevarnosti za njihovo življenje ali zdravje. To je koristno, saj vse države ne predpisujejo obveznosti, da se delavce seznaní s pravico do umika, že opredeljeno v zakonodaji EU.*

## Točka 8 Delovanje

Organizacija mora izvajati vse na podlagi s točko 6 ugotovljenih in ocenjenih tveganj. Med drugim mora »delo prilagoditi delavcem«.

Kjer je na skupnem delovišču več različnih delodajalcev, so organizacije obvezane koordinirati svoje sisteme vodenja varnosti in zdravja pri delu.

Prav tako morajo imeti vzpostavljen sistem odpravljanja vseh nevarnosti in zmanjševanja tveganj z naslednjo hierarhijo ukrepov: odprava nevarnosti; nadomestitev; tehnično-tehnološki ukrepi in reorganizacija dela; upravni ukrepi (vključno z usposabljanjem); in nazadnje osebna varovalna oprema. To je podobno obveznostim po zakonodaji EU. Vendar za razliko od zakonodaje EU standard ne zahteva, da se osebna varovalna oprema brezplačno izroči in vzdržuje.

Standard jasno določa, da morajo organizacije razumeti ter posledično zmanjševati in obvladovati tveganja, ki se lahko pojavijo zaradi sprememb, kot so nove delovne razmere, reorganizacije, nova oprema in novo osebje.

---

V tej točki so obravnavani tudi dobavitelji. Navedeno je, da je treba proces preskrbe usklajevati z dobavitelji, pa tudi, da mora organizacija zahtevati, da vsi dobavitelji ter njihovi delavci izpolnjujejo obveznosti tega sistema vodenja varnosti in zdravja pri delu.

Organizacije morajo imeti tudi določeno raven nadzora nad vsemi storitvami, oddanimi v izvajanje zunanjim izvajalcem, in zahtevati, da so le-te skladne z zakonskimi in drugimi obveznostmi ter predvidenimi rezultati varnosti in zdravja pri delu. Raven nadzora je bolj omejena kot za dobavitelje, vendar kljub temu zelo pomembna.

Precej se govori o pripravljenosti na nujne primere, kar pomeni, da mora imeti organizacija ustrezen proces za soočanje z njimi, ki vključuje usposabljanje, preskušanje in sporočanje informacij. Zajeta je tudi zahteva za zagotavljanje prve pomoči.

### *Komentar za delavske zaupnike*

*To je eden od členov, ki bo delavske zaupnike najbolj zanimal, saj določa, kaj mora organizacija storiti, da dejansko zaščiti delavce. Še posebej pomembne so obveznosti glede preskrbe in dobaviteljev. Obveznost delo prilagoditi delavcu lahko delavski zaupniki uporabijo za nasprotovanje nekaterim varnostnim ukrepom, ki poskušajo preusmeriti pozornost na obnašanje delavca namesto na obvladovanje tveganja.*

## Točka 9 Vrednotenje izvedbe

To je ena najbolj podrobnih točk, ki določa, da mora imeti organizacija sistem za nadzorovanje, merjenje, analiziranje in vrednotenje izvedbe ter skladnosti z zakonskimi obveznostmi. Vključuje obveznost notranje presoje in redne vodstvene preglede. Ti morajo vključevati informacije o posvetovanju z delavci in sodelovanju delavcev.

### *Komentar za delavske zaupnike*

*Večinoma se vrednotenje nanaša na sistem varnosti in zdravja pri delu namesto na dejanske rezultate varnosti in zdravja, zato morajo delavski zaupniki sodelovati v postopku vrednotenja, da se prepričajo, da ne gre samo za vajo na papirju. Ta točka sicer nikjer ne omenja sodelovanja predstavnikov delavcev v procesu nadzorovanja in vrednotenja, vendar ena od prejšnjih točk o »vodstvu in sodelovanju delavcev« določa, da se mora organizacija z njimi posvetovati glede tega, kaj se bo nadzorovalo in kako. Organizacija mora prav tako delavcem in predstavnikom delavcev, če obstajajo, poročati o »pomembnih« rezultatih presoj in vodstvenih pregledov. Delavski zaupniki morajo zahtevati, da so vključeni v vse faze procesa nadzorovanja in vrednotenja.*

---

## Točka 10 Izboljševanje

Standard zahteva, da se organizacije učijo iz morebitnih neželenih dogodkov, pri čemer v celoti ovrednotijo, kako in zakaj so se zgodili. Po neželenem dogodku morajo prav tako revidirati svoje ocene tveganj ter delavcem in predstavnikom delavcev posredovati informacije o preiskavi, rezultatu in izvedenem ukrepu za odpravo pomanjkljivosti.

Obveznost organizacije sta stalno izboljševanje izvajanja ter hranjenje dokazne dokumentacije, da to res počne. Prav tako mora spodbujati sodelovanje delavcev pri tem ter delavce in njihove predstavnike obveščati o rezultatih svojega nenehnega izboljševanja.

### *Komentar za delavske zaupnike*

*To je pomembna točka, še posebej ker številne inšpekcije na nacionalni ravni dajejo poudarek izključno izvajanju zakonodaje. Za pridobitev certifikata mora organizacija storiti veliko več kot samo zagotoviti skladnost s predpisi. Dokazati mora, da nenehno izboljšuje svoj sistem vodenja varnosti in zdravja pri delu ter njegovo izvajanje. Vendar pa je zgolj ohlapno določeno, kako mora to storiti. Ključno bo zato, kako se bo to merilo pri presojah. Pomembno pa je, da delavski zaupniki vodstvu izražajo potrebo po nenehnem izboljševanju in zahtevajo celovito izvajanje.*

---

## Dodatek A (informativni): Navodilo za uporabo tega dokumenta

Poleg standarda so na voljo še podrobni napotki za njegovo uporabo. Tu je navedenih veliko koristnih informacij, vendar delavski zaupniki od delodajalcev ne morejo zahtevati, da jih za pridobitev certifikata res izvajajo. Zahteve so namreč točke standarda, dodatki pa so zgolj svetovalna priporočila za boljše razumevanje zahtev standarda.

Delavski zaupniki pa lahko napotke uporabijo pri posvetovanjih. Med točkami, ki jih je vredno poudariti, so naslednje:

- Sklicevanje na posvetovanje z delavci in sodelovanje delavcev (A.5.4). Tukaj je na voljo veliko koristnega besedila, še posebej odstavek, ki poudarja, da je posvetovanje dvosmerna komunikacija, ki predpostavlja pravočasno zagotavljanje informacij, in da je potrebno pred odločanjem obravnavati povratne informacije.
- Napotek o ugotovitvi nevarnosti (A.6.1.2.1), ki našteva, kaj naj organizacije upoštevajo. To je mogoče uporabiti kot koristen kontrolni seznam.
- Pri podpori (A.7.2) je na koncu omenjeno, da je treba delavcem zagotoviti usposabljanje, potrebno za učinkovito opravljanje njihove predstavniške vloge za varnost in zdravje pri delu. To je sicer precej natančneje določeno v zakonodaji EU, vendar je koristno, da je navedeno tudi tukaj.
- V A.8.1.2 je podrobneje opisana hierarhija ukrepov.
- Razdelek o dobaviteljih (A.8.1.4.2) navaja nekaj praktičnih orodij, vključno z mehanizmi za oddajo naročil in predizbirnimi kriteriji, ki upoštevajo pretekle rezultate. To je vsekakor koristno.
- Primeri neželenih dogodkov ipd. v točki A.10.2 sicer ne dodajajo kaj dosti, je pa zajet razdelek o analizi pravih vzrokov težav, ki se jih želi odpraviti, in ki ga lahko delavski zaupniki uporabijo v povezavi s preiskavami neželenih dogodkov. To je lahko učinkovit način za preverjanje vseh vzrokov za neželenih dogodkov.



## Predstavitev SIST ISO 45001:2018

Slovenski inštitut za standardizacijo – SIST je standard SIST ISO 45001:2018 izdal 1. 2. 2019. Ima status slovenskega standarda in je istoveten mednarodnemu standardu ISO 45001 (en) Occupational health and safety management systems – Requirements with guidance for use, 2018. Odločitev za privzem tega standarda je 18. 3. 2018 sprejel tehnični odbor SIST/TC VZK Vodenje in zagotavljanje kakovosti. Pripravil je tudi slovensko-angleško izdajo standarda.

Predstavitev standarda na spletni strani SIST (izvleček)<sup>8</sup>:

### SIST ISO 45001:2018

<i>Oznaka standarda:</i>	SIST ISO 45001:2018
<i>Naslov (angleški):</i>	Occupational health and safety management systems - Requirements with guidance for use
<i>Naslov (slovenski):</i>	Sistem vodenja varnosti in zdravja pri delu - Zahteve z napotki za uporabo
<i>Objavljen:</i>	01-apr-2018

Ime	Jezik	Cena
SIST ISO 45001:2018	slovenski in angleški jezik	SISTP-SL: 113.00 EUR

### Področje projekta:

Ta dokument določa zahteve za sistem vodenja zdravja in varnosti pri delu (OH&S) ter podaja smernice za njegovo uporabo, tako da organizacijam omogoča zagotavljanje varnega in zdravega delovnega mesta s preprečevanjem delovnih poškodb in slabega zdravja ter s proaktivnim izboljševanjem njihovega dela na področju zdravja in varnosti na delovnem mestu. Ta dokument se uporablja za katero koli organizacijo, ki želi vzpostaviti, uvesti in vzdrževati sistem vodenja zdravja in varnosti pri delu za izboljšanje zdravja in varnosti pri delu, preprečevanje nevarnosti in zmanjševanje količine tveganj za zdravje in varnost pri delu (vključno s sistemskimi pomanjkljivostmi), izkoriščanje priložnosti zdravja in varnosti pri delu ter ukvarjanje z neskladnostmi v sistemu vodenja zdravja in varnosti pri delu, povezanimi z njenim delovanjem. Ta dokument organizaciji pomaga doseči zelene rezultate njihovega sistema vodenja zdravja in varnosti pri delu. Skladno z politiko zdravja in varnosti pri delu organizacije vključujejo predvideni rezultati sistema vodenja zdravja in varnosti pri delu naslednje točke: a) neprekinjeno izboljšanje učinkovitosti zdravja in varnosti pri delu; b) izpolnjevanje zakonskih in drugih zahtev; c) doseganje ciljev zdravja in varnosti pri delu. Ta dokument se lahko

<sup>7</sup> <http://ecommerce.sist.si/catalog/project.aspx?id=24b44f21-b80c-477b-ad83-0871aa966810>

---

uporablja v vseh organizacijah ne glede na velikost, vrsto in dejavnost. Uporablja se pri tveganjih za zdravje in varnost pri delu, ki so pod nadzorom organizacije, pri čemer se upoštevajo dejavniki, kot so okoliščine, v katerih deluje organizacija, ter potrebe in pričakovanja delavcev organizacije in drugih strank, ki imajo interes. Ta dokument ne navaja posebnih kriterijev za učinkovitost v zvezi z zdravjem in varnostjo pri delu in ne predpisuje oblike sistema vodenja zdravja in varnosti pri delu. Ta dokument organizaciji prek njenega sistema vodenja zdravja in varnosti pri delu omogoča integracijo drugih vidikov zdravja in varnosti, kot je dobro počutje delavcev. Ta dokument ne obravnava težav, kot so varnost izdelkov, škoda na lastnini ali vplivi na okolje, razen v meri, ki predstavlja tveganje za delavce in druge povezane zadevne osebe. Ta dokument je mogoče v celoti ali delno uporabljati za sistematično izboljšanje vodenja zdravja in varnosti pri delu. Vendar sklici na skladnost s tem dokumentom niso sprejemljivi, razen če so v sistem vodenja zdravja in varnosti pri delu organizacije vključene vse njegove zahteve, ki morajo biti izpolnjene brez izjeme.

S finančno podporo Evropske komisije in združenja EFTA



ETUC je glas delavcev in zastopa 45 milijonov članov iz 89 sindikalnih organizacij v 39 evropskih državah ter 10 evropskih federacij sindikatov.

5, Bld du Roi Albert II  
B- 1210 Brussels  
Tel. 00-32-2/224 04 34  
standards@etuc.org  
www.etuc.org

Zveza svobodnih sindikatov Slovenije (ZSSS) je prostovoljna in demokratična organizacija, neodvisna od političnih strank, parlamenta, vlade in verskih skupnosti. Združuje 22 sindikatov dejavnosti iz zasebnega in javnega sektorja.

Članica ETUC je od leta 1999.

ZSSS, Dalmatinova ulica 4, 1000 LJUBLJANA, Slovenija  
Tel.: +386 1 43 41 200  
zsss@sindikat-zsss.si  
www.zsss.si

Na e-novice ZSSS za delavske zaupnike se naročite na: <https://zssszaupnikvzd.si/>