



REPUBLIKA SLOVENIJA

MINISTRSTVO ZA DELO, DRUŽINO IN SOCIALNE ZADEVE
INŠPEKTORAT REPUBLIKE SLOVENIJE ZA DELO



POROČILO O DELU ZA LETO 2007

KAZALO

1. PRISTOJNOSTI, ORGANIZIRANOST IN DEJAVNOST INŠPEKTORATA RS ZA DELO	13
1.1. Pristojnosti in zakonodaja	13
1.2. Temeljna področja nadzora	15
1.3. Uslužbenci inšpektorata – zaposlovanje	16
1.4. Organizacija inšpektorata	18
1.5. Pogoji za delo in večjo učinkovitost inšpektorjev	22
1.6. Obseg dela in ukrepi inšpektorjev, upravni in drugi postopki	27
1.7. Informatika in statistika	28
1.8. Strokovno usposabljanje, dodatno izpopolnjevanje in izobraževanje uslužbencev Inšpektorata RS za delo	29
1.9. Mednarodno sodelovanje Inšpektorata RS za delo	31
2. INŠPEKTORAT RS ZA DELO KOT PREKRŠKOVNI ORGAN	38
2.1. Postopek o prekršku	38
2.2. Statistični podatki o opravljenem delu	38
3. INŠPEKCIJSKI NADZOR NA PODROČJU VARNOSTI IN ZDRAVJA PRI DELU	40
3.1. Uvod	40
3.2. Inšpekcijski nadzor	41
3.3. Nezgode pri delu, poklicne bolezni in nevarni pojavi	46
3.4. Obveščanje o poškodbah pri delu, kolektivnih nezgodah in poklicnih boleznih	58
3.5. Izvajanje temeljnih obveznosti delodajalcev	59
3.6. Posebno izpostavljene dejavnosti	64
3.7. Posebno izpostavljene nevarnosti	70
3.8. Posebno nadzorstvo	78
3.9. Varovane kategorije delavcev	78
3.10. Aktivnosti v zvezi z Evropsko unijo	81
3.11. Izvajanje določil druge zakonodaje v zvezi z varnostjo in zdravjem pri delu	82
3.12. V. konferenca Inšpektorata RS za delo – Staranje delovne sile	83
3.13. Zdravstveni nadzor	86
3.14. Organizacije z dovoljenji za delo	87
3.15. Prva pomoč in reševanje v primeru poškodbe pri delu in nenadne oboletosti	88
3.16. Strokovna pomoč	89
3.17. Druge aktivnosti inšpektorjev na področju varnosti in zdravja pri delu	90
3.18. Zaključek	91
4. INŠPEKCIJSKI NADZOR NA PODROČJU DELOVNIH RAZMERICJ	94
4.1. Splošno	94
4.2. Pogodba o zaposlitvi	97
4.3. Delo na domu	110
4.4. Prenehanje pogodbe o zaposlitvi	110
4.5. Plačilo za delo	115
4.6. Delovni čas	118
4.7. Odmori in počitki	121
4.8. Letni dopust	122
4.9. Disciplinska odgovornost	124
4.10. Varstvo nekaterih kategorij delavcev	125
4.11. Delo otrok, mlajših od 15 let, vajencev, dijakov in študentov	129
4.12. Delovna knjižica	130
4.13. Zakon o starševskem varstvu in družinskih prejemkih	131
4.14. Zaposlovanje in delo tujcev	132
4.15. Javna raba slovenščine	136
4.16. Sodelovanje delavcev pri upravljanju	136

4.17. Stavke	136
4.18. Posredovanje zaposlitve oziroma dela	137
4.19. Evidence na področju dela	137
4.20. Prijava delavcev v socialna zavarovanja, prijava sprememb med zavarovanjem in odjava delavcev iz zavarovanj	139
4.21. Kolektivne pogodbe in splošni akti	141
4.22. Zakon o organizaciji in financiranju vzgoje in izobraževanja	142
4.23. Zakon o nacionalnih poklicnih kvalifikacijah	142
4.24. Zakon o uresničevanju načela enakega obravnavanja	143
4.25. Strokovna pomoč	144
4.26. Zaključek	145
5. USMERJENE AKCIJE V LETU 2007	147
5.1. Splošno	147
5.2. Akcija nadzora nad izvajanjem delovnopravne zakonodaje pri delodajalcih s področja časopisno-informativne dejavnosti, radia in televizije, s poudarkom na zaposlitvi in delu novinarjev	148
5.3. Akcija nadzora v zvezi z izvajanjem predpisov s področja delovnih razmerij in varnosti ter zdravja pri delu v dejavnosti trgovine	153
5.4. Akcija nadzora nad izvajanjem delovnopravne zakonodaje ter predpisov o varnosti in zdravju pri delu v zvezi z zagotavljanjem posebnega varstva starejših delavcev	157
5.5. Akcija nadzora nad izvajanjem predpisov s področja zagotavljanja varnosti in zdravja pri delu in delovnopravne zakonodaje na začasnih in premičnih gradbiščih	162
5.6. Akcija nadzora nad izvajanjem delovnopravne zakonodaje in predpisov o varnosti in zdravju pri delu v farmacevtski dejavnosti – lekarne	165
5.7. Akcija nadzora nad izvajanjem predpisov s področja delovnih razmerij ter varnosti in zdravja pri delu agencij oz. delodajalcev, ki opravljajo dejavnost zagotavljanja dela delavcev drugim uporabnikom oz. drugim delodajalcem	169
5.8. Akcija nadzora nad izvajanjem delovnopravne zakonodaje v notariatu	174
5.9. Akcija nadzora nad izvajanjem predpisov pri redni odpovedi pogodbe o zaposlitvi invalidu zaradi ugotovljene invalidnosti II. ali III. kategorije ali iz poslovnega razloga	175
5.10. Akcija nadzora nad izvajanjem delovnopravne zakonodaje na tržnicah	180
5.11. Akcija nadzora delovne zakonodaje pri delodajalcih, ki so zavezanci za prijavo dela tujcev	183
5.12. Akcija nadzora nad izvajanjem predpisov s področja zagotavljanja varnosti in zdravja pri delu v kmetijski in gozdarski dejavnosti	183
5.13. Akcija nadzora nad izvajanjem predpisov s področja zagotavljanja varnosti in zdravja pri delu pri odstranjevanju azbesta	184
5.14. Akcija nadzora pri delodajalcih, pri katerih obstaja možnost nastanka prašnih eksplozij	188
6. AKTIVNOSTI NA PODROČJU ODKRIVANJA IN PREPREČEVANJA ZAPOSLOVANJA NA ČRNO V LETU 2007	191
7. PREDLOGI V SKLADU S 5. ČLENOM ZAKONA O INŠPEKCIJI DELA	196
7.1. Predlogi na področju delovnih razmerij	196
7.2. Predlogi na področju varnosti in zdravja pri delu	199
8. INŠPEKCIJSKO NADZORSTVO NA PODROČJU SOCIALNEGA VARSTVA	202
8.1. Predpisi, ki urejajo inšpekcijski nadzor na področju socialnega varstva	202
8.2. Splošni podatki o delovanju socialne inšpekcije v letu 2007	203
8.3. Podatki o delovanju socialne inšpekcije v letu 2007 po posameznih skupinah izvajalcev	207
8.4. Prekrškovni postopki	223
9. PROGRAMSKE USMERITVE INŠPEKTORATA RS ZA DELO ZA LETO 2008	224
9.1. Splošno	224
9.2. Poročilo o delu Inšpektorata RS za delo za leto 2007	225
9.3. Usmerjene akcije s področja nadzora delovnih razmerij ter s področja nadzora varnosti in zdravja pri delu	226
9.4. Usmeritve za delo inšpektorjev za socialne zadeve	231
9.5. Informatika	234
9.6. Izobraževanje, strokovno izpopolnjevanje in dodatno usposabljanje uslužbencev Inšpektorata RS za delo	234
9.7. Cilji in priporočila za nadaljnje delo	235

KAZALO SLIK

Slika 1: Razmerje med zaposlenimi, ki opravljajo inšpekcijski nadzor – inšpektorji in drugimi uslužbenci na dan 31. 12. 2007	17
Slika 2: Uslužbenci inšpektorata po stopnji izobrazbe na dan 31. 12. 2007	18
Slika 3: Organizacijska shema Inšpektorata RS za delo	19
Slika 4: Število opravljenih pregledov in ukrepov inšpektorjev v obdobju 2003-2007	28
Slika 5: Skupno število zadev na prvi stopnji na podlagi Zakona o splošnem upravnem postopku in druge zadeve izven omenjenega zakona (primerjava v letih 2003-2007)	28
Slika 6: Število inšpekcijskih pregledov na področju nadzora varnosti in zdravja pri delu, Slovenija, 2000-2007	43
Slika 7: Število izdanih upravnih odločb na področju nadzora varnosti in zdravja pri delu, Slovenija, 2000-2007	44
Slika 8: Razmerje nezgod pri delu med aktivno moško in žensko populacijo, Slovenija, 2007	47
Slika 9: Število prijavljenih nezgod, ki so imele za posledico smrtno poškodbo delavca, Slovenija, 1998-2007 (vir: IRSD)	48
Slika 10: Število zaposlenih pri delodajalcu, kjer je prišlo do nezgode, ki je imela za posledico smrtno poškodbo delavca, Slovenija, 2007 (vir: IRSD)	49
Slika 11: Število nezgod, ki so imele za posledico smrtno poškodbo delavca po dnevih v tednu, Slovenija, 2007 (vir: IRSD)	50
Slika 12: Ura nezgode, ki je imela za posledico smrtno poškodbo delavca, Slovenija, 2007 (vir: IRSD)	50
Slika 13: Število delavcev, ki so se smrtno poškodovali po starostnih skupinah, Slovenija, 2007 (vir: IRSD)	51
Slika 14: Število raziskanih nezgod, ki so imele za posledico težjo poškodbo delavca, Slovenija 2001-2007	52
Slika 15: Število raziskanih težjih nezgod glede na število zaposlenih v podjetju, Slovenija, 2007	53
Slika 16: Število raziskanih nezgod, ki so imele za posledico težjo poškodbo delavca po dnevih v tednu, Slovenija, 2007 (vir: IRSD)	54
Slika 17: Čas ko so se dogodile nezgode, ki so bile raziskane in so imele za posledico težjo poškodbo delavca, Slovenija, 2007 (vir: IRSD)	54
Slika 18: Število delavcev, ki so se težje poškodovali, po starostnih skupinah, Slovenija, 2007 (vir: IRSD)	55
Slika 19: Število delavcev, ki so se težje poškodovali, po starostnih skupinah na 1000 zaposlenih v posamezni starostni skupini, Slovenija, 2006, 2007	55
Slika 20: Odstotek poškodovanih delavcev glede na število prijavljenih nezgod po starostnih skupinah, Slovenija, 2007	56
Slika 21: Število delavcev, ki so bili poškodovani, po starostnih skupinah na 1000 zaposlenih v posameznih starostnih skupinah, Slovenija, 2007	56
Slika 22: Število prijavljenih nezgod pri delu v obdobju od 2004 do 2007	58
Slika 23: Odstotek vseh prijavljenih nezgod glede na število dni od dogodka (nezgode) do prijave na IRSD, Slovenija, 2007	59
Slika 24: Ocena za posamezne parametre, reprezentativni vzorec IRSD, Slovenija, 2004-2007	60
Slika 25: Čas zadnjega inšpekcijskega nadzora pri naključno izbranih subjektih, Slovenija, 2007	61
Slika 26: Utesnjenost na delovnem mestu	69
Slika 27: Uporaba osebne varovalne opreme	69
Slika 28: Prikaz časovnega razporeda izvajanja Uredbe REACH	72
Slika 29: Urejenost: ex cona	74
Slika 30: Posledica prašne eksplozije	74
Slika 31: Pričakovano trajanje življenja ob rojstvu: Italija, Nemčija, Velika Britanija, Rusija in Slovenija, 1990-2006	85
Slika 32: Najpogostejše kršitve s področja nadzora delovnih razmerij v letu 2007	97
Slika 33: Kršitve instituta pogodbe o zaposlitvi v letu 2007	98
Slika 34: Kršitve v zvezi s prenehanjem pogodbe o zaposlitvi	113
Slika 35: Kršitve v zvezi z odmori in počitki	121
Slika 36: Kršitve v zvezi z evidencami na področju dela v letih 2004, 2005, 2006 in 2007	139
Slika 37: Primerjava ugotovljenih kršitev v zvezi s prijavo delavcev v socialna zavarovanja v preteklih treh letih	140
Slika 38: Število starejših zaposlenih	159
Slika 39: Delodajalci so pri sanaciji opustili predpisane varnostne ukrepe!	185
Slika 40: Ali bodo delodajalci ustrezno odstranili odpadke?	188
Slika 41: Gorljiv kovinski prah	189

KAZALO TABEL

Tabela 1: Zaposleni po letih, število subjektov nadzora (delodajalcev) in inšpektorji v letu 1994 (ko je bila sprejeta nova zakonodaja o inšpekciji dela in so se v inšpektoratu zaposlili inšpektorji nekdanjih občinskih organov), v letu 1995 (prvo leto po uveljavitvi Zakona o inšpekciji dela) ter od 2002 do 2007	23
Tabela 2: Pregledi in ukrepi inšpektorjev, 2006/2007	24
Tabela 3: Proračunska poraba v letu 2006 in proračun v letu 2007 za 107 zaposlenih	25

Tabela 4: Število inšpekcijskih pregledov: redni, izredni, kontrolni ter skupno število, Slovenija, 2000-2007	42
Tabela 5: Število in vrsta ukrepov inšpektorjev na področju varnosti in zdravja pri delu, Slovenija, 2000-2007	43
Tabela 6: Število vseh inšpekcijskih pregledov s področja nadzora varnosti in zdravja pri delu po najpogostejše izpostavljenih dejavnostih z najštevilčnejšimi ukrepi, Slovenija, 2007	44
Tabela 7: Odstotek najpogostejše ugotovljenih nepravilnosti v primerjavi z vsemi drugimi ugotovljenimi nepravilnostmi, Slovenija, 2005, 2006 in 2007	46
Tabela 8: Vzroki nezgod pri delu, ki so imele za posledico smrtno poškodbo delavca, Slovenija, 2007 (vir: IRSD)	48
Tabela 9: Dejavnosti, v katerih je prišlo do delovnih nezgod, ki so imele za posledico smrtno poškodbo delavca, Slovenija, 2007 (vir: IRSD)	49
Tabela 10: Najpogostejši vzroki raziskanih nezgod, ki so imele za posledico težjo poškodbo delavca, Slovenija, 2007	52
Tabela 11: Dejavnosti, v katerih je bilo raziskanih največ nezgod, ki so imele za posledico težjo poškodbo delavca, Slovenija, 2007	53
Tabela 12: Ocena za posamezne parametre, reprezentativni vzorec IRSD, Slovenija, 2004-2007	60
Tabela 13: Odstotek podjetij, v katerih je bil opravljen inšpekcijski nadzor v akciji reprezentativnega vzorca, 2007	61
Tabela 14: Izpolnjevanje nekaterih osnovnih obveznosti delodajalcev v kovinsko-predelovalni industriji glede varnosti in zdravja pri delu	67
Tabela 15: Število izrečenih ukrepov v panogi za leto 2007	68
Tabela 16: Število zaposlenih po starostnih skupinah, Slovenija, 31. 12. 2006	79
Tabela 17: Projekcija razvoja prebivalstva Slovenije	84
Tabela 18: Število ugotovljenih kršitev v zvezi z varstvom nekaterih kategorij delavcev v letih 2005, 2006 in 2007	126
Tabela 19: Usmerjene akcije Inšpektorata RS za delo v letu 2007	148
Tabela 20: Redni inšpekcijski nadzori	204
Tabela 21: Število obravnavanih predlogov za izredne inšpekcijske nadzore	205
Tabela 22: Razlogi, določeni z zakonom, zaradi katerih ni bil odrejen inšpekcijski nadzor	206
Tabela 23: Število izrečenih naročil in ukrepov (v posamezni zadevi je možno izreči tako naročila kot ukrepe)	207
Tabela 24: Pogostost pojavljanja posameznih pomanjkljivosti in napak ter nepravilnosti po posameznih področjih dela	208
Tabela 25: Vrsta izrečenih naročil in ukrepov za odpravo pomanjkljivosti ter nepravilnosti	209
Tabela 26: Vsebina očitkov iz predlogov za izredni inšpekcijski nadzor	210
Tabela 27: Delovna področja, na katera so se nanašali očitki iz predlogov za izredni inšpekcijski nadzor	210
Tabela 28: Razlogi, določeni z zakonom, zaradi katerih izredni inšpekcijski nadzor na predlog ni bil izveden	211
Tabela 29: Ugotovljene pomanjkljivosti in nepravilnosti	212
Tabela 30: Izrečena naročila in ukrepi	212
Tabela 31: Pogostost pojavljanja posameznih pomanjkljivosti ter nepravilnosti	214
Tabela 32: Vrsta izrečenih naročil in ukrepov za odpravo pomanjkljivosti in nepravilnosti	214
Tabela 33: Vsebina očitkov iz predlogov za izredni inšpekcijski nadzor	215
Tabela 34: Razlogi, določeni z zakonom, zaradi katerih izredni inšpekcijski nadzor ni bil izveden	215
Tabela 35: Ugotovljene pomanjkljivosti	216
Tabela 36: Izrečena naročila	216
Tabela 37: Ugotovljene pomanjkljivosti	217
Tabela 38: Izrečena naročila in ukrepi za odpravo pomanjkljivosti	217
Tabela 39: Pogostost pojavljanja posameznih pomanjkljivosti	219
Tabela 40: Vrsta izrečenih naročil za odpravo pomanjkljivosti	219
Tabela 41: Ugotovljene pomanjkljivosti ter nepravilnosti	220
Tabela 42: Izrečena naročila in ukrepi	220
Tabela 43: Ugotovljene pomanjkljivosti	222
Tabela 44: Izrečena naročila in ukrepi	222

UPORABLJENI PRAVNI VIRI

- Zakon o inšpekciji dela (Uradni list RS, št. 38/94, 32/97 in 36/2000)
- Zakon o inšpekcijskem nadzoru (Uradni list RS, št. 43/2007 – uradno prečiščeno besedilo št. 1)
- Zakon o splošnem upravnem postopku (Uradni list RS, št. 24/2006 - uradno prečiščeno besedilo št. 2 in 105/2006)
- Zakon o prekrških (Uradni list RS, št. 3/2007 - uradno prečiščeno besedilo št. 4)
- Zakon o varnosti in zdravju pri delu (Uradni list RS, št. 56/99 in 64/2001)
- Zakon o delovnih razmerjih (Uradni list RS, št. 42/2002, 79/2006 in 103/2007)
- Zakon o splošni varnosti proizvodov (Uradni list RS, št. 101/2003)

- Zakonu o tehničnih zahtevah za proizvode in o ugotavljanju skladnosti (Uradni list RS, št. 99/2004 – uradno prečiščeno besedilo)
- Zakon o gospodarskih družbah (Uradni list RS, št. 42/2006 in 60/2006)
- Zakon o omejevanju uporabe tobaka in izdelkov (Uradni list RS, št. 93/2007 – uradno prečiščeno besedilo št. 3)
- Zakon o omejevanju porabe alkohola (Uradni list RS, št. 15/2003)
- Zakon o kolektivnih pogodbah (Uradni list RS, št. 43/2006)
- Zakon o državni upravi (Uradni list RS, št. 113/2005 – uradno prečiščeno besedilo št. 4)
- Zakon o javnih uslužbencih (Uradni list RS, št. 63/2007 - uradno prečiščeno besedilo št. 3)
- Zakon o zaposlovanju in delu tujcev (Uradni list RS, št. 76/2007 – uradno prečiščeno besedilo št. 2)
- Zakon o preprečevanju dela in zaposlovanja na črno (Uradni list RS, št. 12/2007 – uradno prečiščeno besedilo)
- Zakon o starševskem varstvu in družinskih prejemkih (Uradni list RS, št. 110/2006 - uradno prečiščeno besedilo št. 2 in 114/2006)
- Zakon o izvajanju dogovora o politiki plač v zasebnem sektorju v obdobju 2004-2005 (Uradni list RS, št. 70/2004)
- Zakon o evidencah na področju dela in socialne varnosti (Uradni list RS, št. 40/2006)
- Zakon o stavki (Uradni list SFRJ, št. 23/1991 in Uradni list RS, št. 13/1993 in 66/1993)
- Zakon o sodelovanju delavcev pri upravljanju (Uradni list RS, št. 42/2007 – uradno prečiščeno besedilo)
- Zakon o evropskih svetih delavcev (Uradni list RS, št. 59/2002 in 103/2007)
- Zakon o sodelovanju delavcev pri upravljanju evropske delniške družbe (Uradni list RS, št. 28/2006)
- Zakon o sodelovanju delavcev pri upravljanju evropske zadruga (Uradni list RS, št. 79/2006)
- Zakon o določitvi minimalne plače (Uradni list RS, št. 114/2006)
- Zakon o zaposlovanju in zavarovanju za primer brezposelnosti (Uradni list RS, št. 107/2006 – uradno prečiščeno besedilo, 114/2006 in 59/2007)
- Zakon o pokojninskem in invalidskem zavarovanju (Uradni list RS, št. 109/2006 - uradno prečiščeno besedilo št. 4, 112/2006 – odločba US in 114/2006)
- Kazenski zakonik (Uradni list RS, št. 95/2004 – uradno prečiščeno besedilo)
- Zakon o trgovini (Uradni list RS, št. 2/2007 – uradno prečiščeno besedilo)
- Zakon o matični evidenci zavarovancev in uživalcev pravic iz pokojninskega in invalidskega zavarovanja (Uradni list RS, št. 81/2000 in 111/2007)
- Zakon o nacionalnih poklicnih kvalifikacijah (Uradni list RS, št. 1/2007 – uradno prečiščeno besedilo št. 2),
- Zakon o organizaciji in financiranju vzgoje in izobraževanja (Uradni list RS, št. 16/2007 – uradno prečiščeno besedilo št. 5)
- Zakon o poklicnem in strokovnem izobraževanju (Uradni list RS, št. 79/2006)
- Zakon o visokem šolstvu (Uradni list RS, št. 119/2006 – uradno prečiščeno besedilo št. 3 in 59/2007)
- Zakon o zdravstvenem varstvu in zdravstvenem zavarovanju (Uradni list RS, št. 72/2006 – uradno prečiščeno besedilo št. 3, 114/2006 in 91/2007)
- Zakon o zaposlitveni rehabilitaciji in zaposlovanju invalidov (Uradni list RS, št. 16/2007 - uradno prečiščeno besedilo št. 2)
- Uredba o določitvi kvote za zaposlovanje invalidov (Uradni list RS, št. 111/2005) (ne velja od 1. 5. 2007)
- Uredba o določitvi kvote za zaposlovanje invalidov (Uradni list RS, št. 32/2007)
- Pravilnik o načinu dela Komisije za ugotovitev podlage za odpoved pogodbe o zaposlitvi (Uradni list RS, št. 117/2005)
- Zakon o uresničevanju načela enakega obravnavanja (Uradni list RS, št. 93/2007 – uradno prečiščeno besedilo)
- Zakon o javni rabi slovenščine (Uradni list RS, št. 86/2004)
- Zakon o uresničevanju javnega interesa za kulturo (Uradni list RS, št. 77/2007 – uradno prečiščeno besedilo)
- Zakon o prevozih v cestnem prometu (Uradni list RS, št. 131/2006 in 5/2007)
- Zakon o delovnem času in obveznih počitkih mobilnih delavcev ter o zapisovalni opremi v cestnih prevozih (Uradni list RS, št. 64/2007 – uradno prečiščeno besedilo)
- Zakon o odnosih Republike Slovenije s Slovenci zunaj njenih meja (Uradni list RS, št. 43/2006)
- Zakon o pravnem postopku (Uradni list RS, št. 73/2007 – uradno prečiščeno besedilo št. 3)
- Zakon o socialnem varstvu (Uradni list RS, št. 3/2007 - uradno prečiščeno besedilo št. 2, 23/2007, 41/2007 in 122/2007 – odločba US)
- Zakon o zakonski zvezi in družinskih razmerjih (Uradni list RS, št. 69/2004 – uradno prečiščeno besedilo, 101/2007 – odločba US in 122/2007 – odločba US)
- Zakon o izvajanju rejniške dejavnosti (Uradni list RS, št. 110/2002, 11/2003, 3/2004, 142/2004, 7/2006, 56/2006 – odločba US in 114/2006)
- Zakon o rudarstvu (Uradni list RS, št. 98/2004 – uradno prečiščeno besedilo)
- Obrtni zakon (Uradni list RS, št. 40/2004 – uradno prečiščeno besedilo, 117/2006 in 102/2007)
- Zakon o prevozu nevarnega blaga (Uradni list RS, 33/2006 – uradno prečiščeno besedilo)
- Pravilnik o izvajanju inšpekcijskega nadzora na področju socialnega varstva (Uradni list RS, št. 74/2004)
- Pravilnik o metodologiji za oblikovanje cen socialno varstvenih storitev (Uradni list RS, št. 87/2006, 127/2006 in 8/2007)
- Uredba o merilih za določanje oprostitev pri plačilih socialno varstvenih storitev (Uradni list RS, št. 110/2004, 124/2004 in 114/2006)
- Pravilnik o varovanju zdravja nosečih delavk, delavk, ki so pred kratkim rodile in doječih delavk (Uradni list RS, št. 82/2003)
- Pravilnik o varovanju zdravja pri delu otrok, mladostnikov in mladih oseb (Uradni list RS, št. 82/2003)

- Pravilnik o izdaji dovoljenj za delo otrok, mlajših od 15 let (Uradni list RS, št. 60/2004)
- Pravilnik o delovni knjižici (Uradni list RS, št. 28/1990, 32/1991-I, 47/1992, 14/95 (35/1995 - popr.), 57/1998 in 42/2002)
- Pravilnik o pogojih za opravljanje dejavnosti agencij za zaposlovanje (Uradni list RS, št. 139/2006)
- Pravilnik o postopku prijave in odjave dela tujcev (Uradni list RS, št. 37/2006)
- Pravilnik o vrstah, postopkih in načinih vodenja evidenc tujcev, ki se zaposlijo in delajo na ozemlju RS (Uradni list RS, št. 68/2003)
- Pravilnik o vsebini in načinu vodenja evidenc državljanov držav članic Evropske unije, z njimi izenačenih državljanov in njihovih družinskih članov o zaposlitvah, opravljanju dela na podlagi pogodb civilnega prava in o napoteni delavcih, ki v Republiki Sloveniji izvajajo storitve (Uradni list RS, št. 45/2004)
- Pravilnik o načinu in postopku preverjanja in potrjevanja nacionalnih poklicnih kvalifikacij (Uradni list RS, št. 13/2001, 97/2003, 108/2004, 117/2005 in 57/2007)
- Pravilnik o delih, ki se štejejo za osebno dopolnilno delo, ter o postopku priglasitve teh del (Uradni list RS, št. 30/2002)
- Navodilo o opravljanju kratkotrajnega dela (Uradni list RS, št. 54/2007)
- Pravilnik o obliki in vsebini vpisnikov in pomožnih knjig pri prekrškovnih organih (Uradni list RS, 127/2006)
- Pravilnik o postopkih za izvrševanje proračuna (Uradni list RS, št. 13/2006)
- Uredba o upravnem poslovanju (Uradni list RS, št. 106/2005, 30/2006, 86/2006, 32/2007, 63/2007 in 115/2007)
- Pravilnik o načinu izdelave izjave o varnosti z oceno tveganja (Uradni list RS, št. 30/2000)
- Pravilnik o preiskavah delovnega okolja, pregledih in preizkusih sredstev za delo (Uradni list SRS, št. 35/1988),
- Pravilnik o varnosti in zdravju pri uporabi delovne opreme (Uradni list RS, št. 101/2004)
- Pravilnik o osebni varovalni opremi, ki jo delavci uporabljajo pri delu (Uradni list RS, št. 89/1999 in 39/2005)
- Pravilnik o preventivnih zdravstvenih pregledih delavcev (Uradni list RS, št. 87/2002 in 29/2003)
- Pravilnik o zahtevah za zagotavljanje varnosti in zdravja delavcev na delovnih mestih (Uradni list RS, št. 89/1999 in 39/2005)
- Uredba o zagotavljanju varnosti in zdravja pri delu na začasnih in premečnih gradbiščih (Uradni list RS, št. 83/2005)
- Pravilnik o varovanju delavcev pred tveganji zaradi izpostavljenosti hrupu pri delu (Uradni list RS, št. 17/2006 in 18/2006)
- Pravilnik o zagotavljanju varnosti in zdravja pri ročnem premeščanju bremen (Uradni list RS, št. 73/2005)
- Pravilnik o varnosti in zdravju pri delu s slikovnim zaslonom (Uradni list RS, št. 30/2000, 73/2005)
- Pravilnik o usposabljanju in preverjanju znanja delavcev, ki ravnajo z nevarnimi kemikalijami (Uradni list RS, št. 22/2001)
- Pravilnik o varstvu pri delu pred nevarnostjo električnega toka (Uradni list RS, št. 29/1992)
- Pravilnik o osebni varovalni opremi (Uradni list RS, št. 29/2005 in 23/2006)
- Pravilnik o varnosti strojev (Uradni list RS, št. 25/2006)
- Pravilnik o splošnih ukrepih in normativih za varstvo pri delu z dvigali (Uradni list SFRJ, št. 30/1969)
- Pravilnik o varnosti dvigal (Uradni list RS, št. 97/2003 in 83/2007) (ne velja od 29. 9. 2007, se še uporablja do 29. 12. 2009)
- Pravilnik o spremembah in dopolnitvah odredbe o tehničnih zahtevah za naprave, ki se uporabljajo v potencialno eksplozivnih atmosferah (Uradni list RS, št. 91/2002)
- Odredba o enostavnih tlačnih posodah (Uradni list RS, št. 11/2002 in 138/2006)
- Pravilnik o tlačni opremi (Uradni list RS, št. 15/2002, 47/2002, 54/2002 in 114/2003)
- Pravilnik o pregledovanju in preskušanju opreme pod tlakom (Uradni list RS, št. 45/2004)
- Pravilnik o pogojih in postopku za pridobitev dovoljenja za delo za opravljanje strokovnih nalog varnosti pri delu (Uradni list RS, št. 42/2003)
- Pravilnik o varstvu pri delu v grafični industriji (Uradni list RS, št. 7/1992)
- Pravilnik varovanju delavcev pred tveganji zaradi izpostavljenosti azbestu (Uradni list RS, št. 93/2005)
- Pravilnik o varovanju delavcev pred tveganji zaradi izpostavljenosti rakotvornim ali mutagenim snovem (Uradni list RS, št. 101/2005)
- Pravilnik o varnostnih znakih (Uradni list RS, št. 89/99 in/2005)
- Pravilnik o seznamu poklicnih bolezni (Uradni list RS, št. 85/2003)
- Uredba o elektromagnetnem sevanju v naravnem in življenjskem okolju (Uradni list RS, št. 70/1996 in 41/2004)
- Praktične smernice za delo z nevarnimi kemičnimi snovmi (Uradni list RS, št. 50/2003)
- Uredba o določitvi obrtnih dejavnosti in mojstrskih nazivov ter obrti podobnih dejavnosti (Uradni list RS, št. 117/2004 in 102/2007)
- Uredba o uvedbi in uporabi standardne klasifikacije dejavnosti (Uradni list RS, št. 2/2002) (ne velja od 15. 8. 2007)
- Uredba o načinu mednarodne izmenjave informacij o ukrepih in dejanjih, ki omejujejo trgovanje s proizvodi (Uradni list RS, št. 119/2003)
- Pravilnik o protieksplozijski zaščiti (Uradni list RS, št. 102/2000 in 91/2002)
- Resolucija o nacionalnem programu varnosti in zdravja pri delu (Uradni list RS, št. 126/2003)
- Pravilnik o varovanju delavcev pred tveganji zaradi izpostavljenosti vibracijam pri delu (Uradni list RS št. 94/2005)
- Pravilnik o opravljanju strokovnega izpita iz varnosti in zdravja pri delu (Uradni list RS, št. 35/2004)
- Pravilnik o programu in načinu usposabljanja koordinatorjev za varnost in zdravje pri delu na začasnih in premečnih gradbiščih (Uradni list RS, št. 59/2002 in 89/2004)

- Pravilnik o varovanju delavcev pred tveganji zaradi izpostavljenosti kemičnim snovem pri delu (Uradni list RS, št. 100/2001, 39/2005 in 53/2007)
- Pravilnik o strokovni usposobljenosti za delo z eksplozivi (Uradni list RS, št. 82/2003, 95/2004 in 83/2007)
- Pravilnik o organizaciji, materialu in opremi za prvo pomoč na delovnem mestu (Uradni list RS, št. 136/2006)
- Pravilnik o stalnem strokovnem usposabljanju in izpopolnjevanju strokovnih delavcev, ki opravljajo naloge varnosti pri delu (Uradni list RS, št. 112/2006)
- Pravilnik o varstvu pri delu v gozdarstvu (Uradni list SRS, št. 15/1979)
- Pravilnik o pogojih, ki jih mora izpolnjevati kadičnica (Uradni list RS, št. 80/2007)

Izdal: Inšpektorat Republike Slovenije za delo

Založil: Inšpektorat Republike Slovenije za delo

Za izdajatelja: mag. Borut Brezovar

Uredila: Tanja Cmrečnjak Pelicon

Lektoriranje: ODIN d.o.o., Stegne 21, Ljubljana

Tisk: ISKRA INVEST d.d., Stegne 25, Ljubljana

Naklada: 50 izvodov

Poročilo so pripravili:

mag. Borut Brezovar, Jana Uran, mag. Boris Ružič, Peter Stefanoski, mag. Sonja Konestabo, Jelka Žvegelj Vulič, Jasmina Rakita, Slavko Krištofelc, Lidija Korat, mag. Mladen Markota, Marjan Rosa, Tanja Cmrečnjak Pelicon, Brigita Rajšter Vranović, Gloria Čuže, Emil Botič, mag. Marjan Oven, mag. Albin Novšak, Jože Nose in Franc Rančigaj.

ISSN 1854-1356

UVOD

Nadzor nad izvajanjem predpisov o delu, kar je temeljna naloga inšpektorjev v Inšpektoratu RS za delo, je bil v letu 2007 še posebej zaznamovan s kadrovske težavami. Te so se celo leto kar vrstile. Izgubljali smo izkušene sodelavce na eni strani, na drugi pa smo le v omejenem obsegu uspeli izgube nadomeščati z začetniki, pa še to z veliko časovno zamudo. Povprečna starost inšpektorjev se je povzpela čez petdeset let, veliko je bilo odsotnosti z dela zaradi poškodb in bolezni. Varčevanje na področju kadrov in materialnih sredstev ter iskanje notranjih rezerv v preteklih letih, ob hkratnem dodatnem obremenjevanju z novim in dodatnim delom, je zaznamovalo kolektiv, ki rezerv praktično nima več.

Vse navedeno se je v letu 2007 pokazalo tudi ob koncu leta, ko smo zbrali in obdelali statistične podatke o opravljenem delu. V letu 2006 smo opravili 18.700 inšpekcijskih pregledov, v letu 2007 pa približno 400 manj. Tudi v zvezi z ukrepi, ki jih inšpektorji izdajajo v primeru ugotovljenih kršitev oziroma ugotovljenih nepravilnosti, smo v primerjavi s preteklim letom zabeležili manjši, a vendarle upad števila različnih izdanih ukrepov. Podatki so v vseh treh inšpekcijah, ki tvorijo Inšpektorat RS za delo (Inšpekcija nadzora varnosti in zdravja pri delu, Inšpekcija nadzora delovnih razmerij in Socialna inšpekcija), sicer različni, z vidika celote pa je zaznati trend upadanja. Inšpekcija nadzora delovnih razmerij je opravila približno enako število pregledov, izrečenih je bilo več ukrepov, nekoliko pa se je spremenila struktura ukrepov po Zakonu o prekrških. Izdanih je bilo več odločb o prekršku in manj plačilnih nalogov. Inšpektorji Socialne inšpekcije so v letu 2007, kljub manjšemu številu inšpekcijskih pregledov v primerjavi z letom 2006, izrekli več različnih ukrepov. Največji upad rezultatov pa v preteklem letu beleži Inšpekcija nadzora varnosti in zdravja pri delu, kjer so bile kadrovske težave v tem času največje.

Posamezna področja nadzora Inšpektorata RS za delo je v letu 2007 mogoče ocenjevati glede na izsledke nadzorov in opažanja inšpektorjev na naslednji način:

- Varnost in zdravje pri delu se v nasprotju s pričakovanji ne izboljšujeta, pač pa se poslabšujeta. To v veliki meri ne velja za večje delodajalce, ki imajo to področje praviloma dobro urejeno, pač pa za veliko večino manjših delodajalcev vseh dejavnosti in oblik. Ugotavljamo, da se ti delodajalci največkrat zadovoljijo z neko minimalno formalno ureditvijo, ki po njihovem mnenju predstavlja zakonski minimum in jo pogosto razumejo kot nepotrebno birokratizacijo brez vsebinske vrednosti. Aktivnosti nekaterih organov Evropske unije, ki so usmerjene v poenostavljanje in približevanje področja varnosti in zdravja pri delu čim širšemu krogu ljudi, marsikdaj štejejo kot akcijo odpravljanja kakršnihkoli formalnih obveznosti delodajalca s tega področja, vsak ukrep ali potrebno evidenco na tem področju pa kot administrativno oviro. Ob takih razmerah nas aktualna statistika preteklega leta opozarja, da se povečuje število nezgod pri delu, še zlasti tistih, pri katerih je delavec izgubil življenje. V letu 2007 smo v Republiki Sloveniji zabeležili 33 primerov smrti na delu, kar je najvišja številka v zgodovini slovenske države. Na področju zbiranja podatkov o poklicnih boleznih se že vrsto let opozarja na neustrezen sistem odkrivanja, dokazovanja in financiranja, kar se tudi v letu 2007 kaže na ta način, da sta bili na Inšpektorat RS za delo prijavljeni zgolj dve ugotovljeni poklicni bolezni, oziroma sum nanje. Seveda bi si želeli, da bi bilo to tudi res, vendar nas izkušnje v tujini učijo, da je tovrstnih bolezni v resnici mnogo več.
- Na področju delovnih razmerij so se v letu 2007 nadaljevali trendi iz leta 2006, kar pomeni, da se tudi v tem okviru razmere poslabšujejo, če področje opazujemo na podlagi števila in vrste ugotovljenih kršitev. Največ kršitev je bilo ugotovljenih s področja sklepanja pogodb o zaposlitvi, vodenja evidenc s področja dela, zaposlovanja na črno, delovnega časa, v zvezi s plačilom za delo in zaposlovanjem ter delom tujcev. V tem poročevalskem letu smo evidentirali tudi več kršitev v zvezi s posredovanjem delavcev, še zlasti v kombinaciji s tujci. Kot leto pred tem so tudi v letu 2007 po ugotovljenih kršitvah prednjačili delodajalci v dejavnosti trgovine, turizma in

gostinstva, pa seveda tudi gradbeništva. Nasploh se ugotavlja, da večina delodajalcev poskuša omejevati število zaposlenih in jim hkrati nalaga več dela, od njih zahteva daljši delovnik, večjega obsega dela pa jim ne plača, ali pa ne plača ustrezno.

- Delo Socialne inšpekcije postaja glede na skromno kadrovsko zasedbo in le nekajletni obstoj postopoma prepoznavno. Obseg opravljenih pregledov se je sicer zmanjšal, obseg izdanih ukrepov pa se je potrojil. Inšpektorji stanje na področju nadzora ocenjujejo nekoliko bolje kot v letu 2006.

Poleg rednega dela na vseh treh področjih nadzora in že opisanih težav smo se v letu 2007 tudi inšpektorji za delo v veliki meri pripravljali na predsedovanje Republike Slovenije Svetu EU, saj smo v ta dogodek tudi aktivno vključeni. Tako smo bili vključeni v veliko pripravljanih aktivnosti v različnih delovnih telesih EU, prav tako pa tudi doma v priprave in organizacijo za izvedbo sestanka Odbora glavnih inšpektorjev za delo (SLIC) držav članic EU, ki deluje v okviru Evropske komisije in ki bo potekal v Ljubljani v marcu 2008.

Niti enakih, kaj šele boljših rezultatov dela Inšpektorata RS za delo, ni mogoče pričakovati v prihodnosti brez pomembnih vlaganj zlasti v kadre inšpektorata ter v tehnično opremljenost dela. Razmere na nadzorovanem področju same opozarjajo na potrebo po krepitvi inšpekcije dela, poleg tega pa bo potrebno doseči tudi vrsto sprememb na sistemski ravni, zlasti na področju danes zelo redke preventive na vseh ravneh.

mag. Borut Brezovar
Glavni inšpektor RS za delo

1. PRISTOJNOSTI, ORGANIZIRANOST IN DEJAVNOST INŠPEKTORATA RS ZA DELO

1.1. PRISTOJNOSTI IN ZAKONODAJA

Inšpektorat Republike Slovenije za delo je organ v sestavi Ministrstva za delo, družino in socialne zadeve. Področje dela inšpektorata je določeno s 1. členom Zakona o inšpekciji dela (Uradni list RS, št. 38/94, 32/97 in 36/2000) in Zakonom o inšpekcijskem nadzoru (Uradni list RS, št. 43/2007 – uradno prečiščeno besedilo). Obveznost in vsebino poročanja določa 5. člen Zakona o inšpekciji dela.

Inšpektorat Republike Slovenije za delo je organ v sestavi Ministrstva za delo, družino in socialne zadeve. Delovno področje upravnega organa je določeno z Zakonom o inšpekciji dela (Uradni list RS, št. 38/1994, 32/1997 in 36/2000) in Zakonom o inšpekcijskem nadzoru (Uradni list RS, št. 43/2007 – uradno prečiščeno besedilo).

Poročilo Inšpektorata Republike Slovenije za delo (v nadaljevanju: Inšpektorat RS za delo) za leto 2007 je izdelano na podlagi 5. člena Zakona o inšpekciji dela, ki določa vsebino poročanja in nadaljnji potek obravnave poročila. V skladu s 1. točko prvega odstavka 5. člena Zakona o inšpekciji dela v nadaljevanju navajamo najpomembnejše predpise, ki urejajo inšpekcijsko nadzorstvo Inšpektorata RS za delo. Med mednarodnimi dokumenti je treba omeniti predvsem konvencije Mednarodne organizacije dela:

- Konvencijo št. 81 o inšpekciji dela v industriji in trgovini (Uradni list FLRJ, mednarodne pogodbe, št. 5/1956),
- Konvencijo št. 129 o inšpekciji dela v kmetijstvu (Uradni list SFRJ, št. 22/1975),
- Konvencijo št. 155 o varstvu pri delu, zdravstvenem varstvu in delovnem okolju (Uradni list SFRJ, mednarodne pogodbe, št. 7/1987),
- Konvencijo št. 161 o službah medicine dela (Uradni list SFRJ, mednarodne pogodbe, št. 14/1989).

Izmed mnogih pravnih virov, ki določajo Inšpektoratu RS za delo neposredni nadzor, naštevamo samo najpomembnejše:

- Zakon o inšpekciji dela (Uradni list RS, št. 38/94, 32/97 in 36/2000),
- Zakon o inšpekcijskem nadzoru (Uradni list RS, št. 43/2007 – uradno prečiščeno besedilo),
- Zakon o varnosti in zdravju pri delu (Uradni list RS, št. 56/99 in 64/2001),
- Zakon o delovnih razmerjih (Uradni list RS, št. 42/2002, 79/2006 in 103/0007),
- Zakon o socialnem varstvu (Uradni list RS, št. 3/2007 – uradno prečiščeno besedilo št. 2, 23/2007, 41/2007 in 122/2007 – odločba US),
- Zakon o zakonski zvezi in družinskih razmerjih (Uradni list RS, št. 69/2004 - uradno prečiščeno besedilo, 101/2007 – odločba US in 122/2007 – odločba US),
- Zakon o izvajanju rejniške dejavnosti (Uradni list RS, št. 110/2002, 11/2003, 3/2004, 142/2004, 7/2006, 56/2006 – odločba US in 114/2006),
- Zakon o uresničevanju načela enakega obravnavanja (Uradni list RS, št. 93/2007 – uradno prečiščeno besedilo),
- Zakon o javni rabi slovenščine (Uradni list RS, št. 86/2004),

- Zakon o nacionalnih poklicnih kvalifikacijah (Uradni list RS, št. 1/2007 – uradno prečiščeno besedilo št. 2),
- Zakon o pokojninskem in invalidskem zavarovanju (Uradni list RS, št. 109/2006 – uradno prečiščeno besedilo št. 4, 112/2006- odločba US in 114/2006),
- Zakon o matični evidenci zavarovancev in uživalcev pravic iz pokojninskega in invalidskega zavarovanja (Uradni list RS, št. 81/2000 in 111/2007),
- Zakon o zaposlovanju in zavarovanju za primer brezposelnosti (Uradni list RS, št. 107/2006 – uradno prečiščeno besedilo, 114/2006 in 59/2007),
- Zakon o starševskem varstvu in družinskih prejemkih (Uradni list RS, št. 110/2006 – uradno prečiščeno besedilo št. 2 in 114/2006),
- Zakon o zaposlitveni rehabilitaciji in zaposlovanju invalidov (Uradni list RS, št. 16/2007 – uradno prečiščeno besedilo št. 2),
- Zakon o izvajanju dogovora o politiki plač v zasebnem sektorju v obdobju 2004-2005 (Uradni list RS, št. 70/2004),
- Zakon o evidencah na področju dela in socialne varnosti (Uradni list RS, št. 40/2006),
- Zakon o preprečevanju dela in zaposlovanja na črno (Uradni list RS, št. 12/2007 – uradno prečiščeno besedilo),
- Zakon o zaposlovanju in delu tujcev (Uradni list RS, št. 76/2007 – uradno prečiščeno besedilo št. 2),
- Zakon o javnih uslužbencih (Uradni list RS, št. 63/2007 – uradno prečiščeno besedilo št. 3),
- Zakon o stavki (Uradni list SFRJ, št. 23/1991, Uradni list RS, št. 13/1993 in 66/1993),
- Zakon o sodelovanju delavcev pri upravljanju (Uradni list RS, št. 42/2007 – uradno prečiščeno besedilo),
- Zakon o omejevanju uporabe tobačnih izdelkov (Uradni list RS, št. 93/2007 – uradno prečiščeno besedilo št. 3),
- Zakon o omejevanju porabe alkohola (Uradni list RS, št. 15/2003),
- Zakon o tehničnih zahtevah za proizvode in o ugotavljanju skladnosti (Uradni list RS, št. 99/2004 – uradno prečiščeno besedilo),
- Zakon o kolektivnih pogodbah (Uradni list RS, št. 43/2006),
- Zakon o delovnem času in obveznih počitkih mobilnih delavcev ter o zapisovalni opremi v cestnih prevozi (Uradni list RS, št. 64/2007 – uradno prečiščeno besedilo).

Nadzor s področja varnosti in zdravja pri delu so pooblaščen javni uslužbenci (v nadaljevanju: inšpektorji) opravljali v skladu z omenjeno in drugo zakonodajo ter izvršilnimi predpisi, izdanimi na podlagi 65. člena Zakona o varnosti in zdravju pri delu, ter v skladu z varnostnimi ukrepi, ki so bili določeni z akti delodajalcev in opredeljeni v kolektivnih pogodbah.

Nadzorstvo nad izvajanjem predpisov s področja delovnih razmerij so inšpektorji opravljali v skladu s citiranimi zakoni in izvršilnimi predpisi, kolektivnimi pogodbami in splošnimi akti delodajalcev, ki urejajo delovna razmerja, plače in druge prejemke iz delovnega razmerja, zaposlovanje delavcev doma in v tujini, sodelovanje delavcev pri upravljanju in stavke.

Inšpekcijski nadzor s področja varnosti in zdravja pri delu ter nadzor s področja delovnih razmerij so inšpektorji opravljali še v skladu z zakoni in predpisi, ki se uporabljajo samo v Ministrstvu za notranje zadeve in Ministrstvu za obrambo.

Inšpekcijsko nadzorstvo na področju socialnega varstva so inšpektorji opravljali na podlagi zakonodaje, ki ureja socialno varstvo, zakonsko zvezo in družinska razmerja ter rejniško dejavnost, ob upoštevanju Pravilnika o izvajanju inšpekcijskega nadzora na področju socialnega varstva ter letnega programa dela.

Na podlagi določb Zakona o prekrških so inšpektorji tudi v letu 2007 opravljali

prekrškovne naloge na prvi stopnji. Navedeno delo je strokovno in časovno zahtevno, zahteva dodatno znanje in strokovnost inšpektorjev ter se opravlja poleg vsega ostalega inšpekcijskega dela.

V skladu s 4. členom Zakona o inšpekciji dela je Inšpektorat RS za delo v letu 2007 nudil delodajalcem in delavcem strokovno pomoč v zvezi z uresničevanjem zakonov, predpisov, kolektivnih pogojev in splošnih aktov iz svoje pristojnosti.

Skladno s Pravilnikom o postopkih za izvrševanje proračuna Republike Slovenije (Uradni list RS, št. 50/2007) je v letu 2007 Inšpektorat RS za delo kot lastno dejavnost opravljal preizkuse za koordinatorje gradbišč. Opravljanje preizkusov za koordinatorje gradbišč je določeno s Pravilnikom o programu in načinu usposabljanja koordinatorjev za varnost in zdravje pri delu na začasnih in premičnih gradbiščih.

Inšpektorat RS za delo je pri svojem delu sodeloval z drugimi inšpektorati in zavodi, pristojnimi za zaposlovanje, za zdravstveno zavarovanje ter za pokojninsko in invalidsko zavarovanje, kot tudi s sindikalnimi oziroma strokovnimi združenji delodajalcev ter drugimi strokovnjaki s področja dela inšpektorata doma in v tujini.

Uslužbenci Inšpektorata RS za delo so sodelovali tudi pri pripravi podzakonskih predpisov. Imenovani so bili v delovne skupine s področja dela inšpekcijskega organa ter v posamezna delovna telesa Evropske komisije (npr. Senior Labour Inspectors Committee – SLIC, Scientific Committee for Occupational Exposure Limits – SCOEL itd.), Mednarodne organizacije dela (ILO – International Labour Organisation) in v druge mednarodne institucije.

Inšpektorji so pripravili tudi razna poročila o posameznih inšpekcijskih nadzorih, o izvajanju predpisov in o drugih področjih delovanja inšpektorata za ministrstva in ostale državne organe, pa tudi druga poročila za pooblaščenice institucije v okviru EU.

1.2. TEMELJNA PODROČJA NADZORA

Inšpektorat RS za delo opravlja inšpekcijski nadzor na treh strokovno zahtevnih in različnih področjih delovnih razmerij, varnosti in zdravja pri delu ter socialnega varstva. Zakon o inšpekciji dela in Zakon o socialnem varstvu določata pogoje za zaposlitev inšpektorjev.

Inšpektorat RS za delo opravlja inšpekcijski nadzor na področju delovnih razmerij, varnosti in zdravja pri delu ter socialnega varstva. Inšpekcijsko nadzorstvo opravljajo strokovnjaki, ki so po izobrazbi večinoma univerzitetni diplomirani pravniki ali univerzitetni diplomirani inženirji tehničnih strok oziroma diplomirani socialni delavci ali sociologi. Organizacijsko so bili v letu 2007 inšpektorji razporejeni v tri inšpekcije: Inšpekcijo nadzora varnosti in zdravja pri delu, Inšpekcijo nadzora delovnih razmerij in v Socialno inšpekcijo.

Inšpektorji s področja nadzora varnosti in zdravja pri delu so opravljali razne inšpekcijske preglede (redne, kontrolne, izredne), izrekli ukrepe zoper kršitelje, raziskovali težje in kolektivne nezgode pri delu, smrtne nezgode, poklicne bolezni in nevarne pojave, izvajali nadzor nad izpolnjevanjem obveznosti delodajalcev iz naslova varnega in zdravega dela ter opravljali druga podobna dela. Preverjali so izvajanje predpisov v zvezi z delovnimi razmerami, nevarnostmi na delovnih mestih, pogoji za delo v nočnem času in podobnim, kakor tudi izpolnjevanje obveznosti v zvezi s prostim pretokom blaga na skupnem evropskem trgu. Posebno pozornost ob inšpekcijskih nadzorih so inšpektorji za varnost in zdravje pri delu namenili pregledom obratov, delovišč in gradbišč, na katerih je obstajala večja nevarnost za zaposlene in druge zaradi odstranjevanja azbesta, kakor tudi zaradi okvar in nevarnosti pri ročnem premeščanju bremen, zagotavljanju posebnega varstva starejših delavcev in na drugih področjih, kjer se ugotavlja več nezgod pri delu.

Od 22. do 28. 10. 2007 so inšpektorji za varnost in zdravje pri delu sodelovali z Ministrstvom za delo, družino in socialne zadeve pri izvedbi Evropskega tedna varnosti

in zdravja pri delu z naslovom »Naredite si breme lažje«, ki je potekal pod okriljem Evropske agencije za varnost in zdravje pri delu iz Bilbao.

Inšpektorji s področja nadzora delovnih razmerij so v letu 2007 prav tako kot inšpektorji s področja varnosti in zdravja pri delu opravljali redne, kontrolne in izredne inšpekcijske preglede ter ob ugotovljenih kršitvah ukrepali v skladu s svojimi pristojnostmi, izvedli so mnogo usmerjenih akcij nadzora in pri nekaterih tudi sodelovali z inšpekcijo nadzora varnosti in zdravja pri delu. Nudili so strokovno pomoč delodajalcem in delojemalcem, pripravljali pripombe in predloge s področja delovnopravne zakonodaje ter razna poročila.

Inšpektorji za socialne zadeve so v poročevalskem letu opravljali inšpekcijski nadzor s področja socialnega varstva, zakonodaje o zakonski zvezi, zakonodaje o družinskih razmerjih ter predpisov o izvajanju rejniške dejavnosti. Nadzori so bili usmerjeni predvsem v izvajanje predpisov, ki določajo javna pooblastila in druge naloge posameznim izvajalcem socialno varstvenih dejavnosti, kakor tudi varstva otrok in družine.

Inšpektorji vseh treh inšpekcij so vodili prekrškovne postopke na prvi stopnji v skladu z Zakonom o prekrških. Skladno z Zakonom o splošnem upravnem postopku pa so inšpektorji, v okviru nadzorstva na prvi stopnji, vodili številne upravne postopke.

V skladu s svojimi nalogami in pristojnostmi so uslužbenci inšpektorata na podlagi Zakona o inšpekciji dela, Zakona o inšpekcijskem nadzoru, Zakona o javnih uslužbencih, Zakona o javnih financah, Zakona o izvrševanju proračuna in drugih predpisov opravljali še druge naloge, kot na primer:

- spremljali in proučevali so stanje varnosti in zdravja pri delu ter delovnih razmerij v najširšem smislu in sodelovali v medresorskih ter drugih strokovnih komisijah,
- pripravili so strokovne in druge podlage za izvedbo raznih akcij ter opravljali analize usmerjenih akcij in drugih aktivnosti s področij nadzora,
- opravljali so skupne aktivnosti z inšpekcijskimi in drugimi organi nadzora v zvezi s preprečevanjem dela in zaposlovanja na črno,
- koordinirali so delo inšpektorjev na vseh treh področjih nadzora,
- izvedli so strokovna usposabljanja in izpopolnjevanja inšpektorjev in drugih zaposlenih,
- pripravili so dokumente zaključnega računa, spremembe in dopolnitve programov ter dokumentov v zvezi z izvajanjem proračuna za leto 2007, proračunske dokumente in programe za leti 2008 in 2009, dokumente v zvezi z opravljanjem raznih nalog s področja splošnih in kadrovskega zadev, javnih naročil,
- opravljali so naloge v zvezi s pripravo in realizacijo kadrovskega načrta inšpektorata, postopki javnih natečajev ter opravljali druge zadeve, ki so pomembne za uslužbenice inšpektorata,
- vodili so statistično, analitično in informacijsko dejavnost ter opravljali naloge, ki so povezane z obdelavo raznih podatkov iz zbirk in aplikacij inšpektorata.

1.3. USLUŽBENCI INŠPEKTORATA – ZAPOSLOVANJE

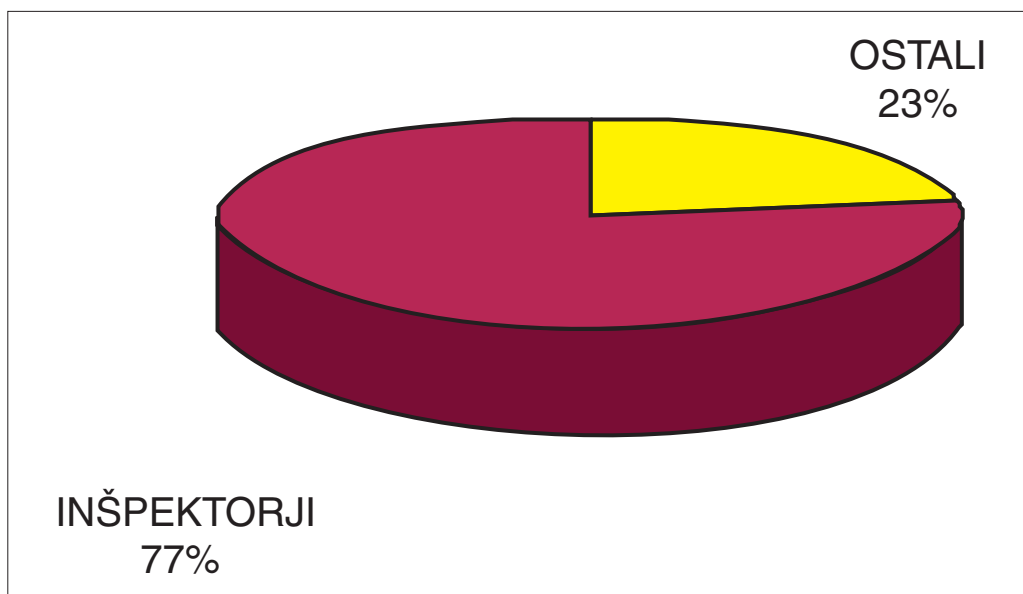
Na Inšpektoratu Republike Slovenije za delo je bilo v letu 2007 povprečno 105 zaposlenih (za nedoločen čas). Ob koncu leta je bilo vseh zaposlenih za določen in nedoločen čas 107. Od navedenega števila zaposlenih je bilo samo 82 inšpektorjev.

Na Inšpektoratu RS za delo je bilo konec decembra 2007 zaposlenih 107 uslužbencev, od tega 105 za nedoločen čas (dve uslužbenki sta bili zaposleni za določen čas zaradi opravljanja pripravništva in nadomeščanja odsotne uslužbenke). Od navedenega števila zaposlenih je bilo 82 inšpektorjev (36 inšpektorjev za nadzor varnosti in zdravja pri delu,

43 inšpektorjev za nadzor delovnih razmerij, 3 pa so bili inšpektorji socialne inšpekcije). Od 82 inšpektorjev jih je imelo pet status invalida (štirje invalidi so opravljali delo, ki je bilo krajše od polnega delovnega časa (20-urni delovnik), pet inšpektorjev je bilo odsotnih z dela več mesecev zaradi bolezni, nezgod ipd).

Od 107 javnih uslužbencev je bilo v letu 2007 58 žensk. Med letom je bilo delovno razmerje sklenjeno s šestimi uslužbenci, petim pa je do konca leta prenehala pogodba o zaposlitvi.

Slika 1: Razmerje med zaposlenimi, ki opravljajo inšpekcijski nadzor – inšpektorji in drugimi uslužbenci na dan 31. 12. 2007

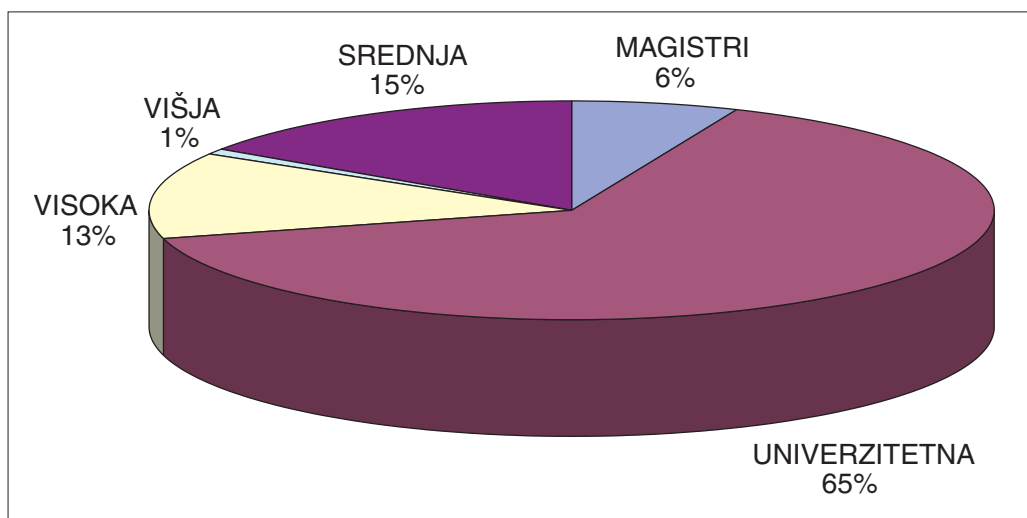


Iz slike 1 je razvidno, da je bilo leta 2007 na Inšpektoratu RS za delo le 82 uslužbencev na delovnih mestih inšpektorjev. Poleg inšpekcijskega nadzora so nekateri inšpektorji in drugi uslužbenci na položajnih delovnih mestih opravljali še dodatne naloge vodenja inšpekcij, enot in služb. Drugi zaposleni so opravljali pravna, upravna ter druga strokovna dela na uradniških delovnih mestih, ostali zaposleni pa so bili strokovno-tehnični uslužbenci.

Zahtev po nadzoru in ukrepanju inšpektorjev je vsako leto več, število zaposlenih na Inšpektoratu RS za delo oziroma inšpektorjev pa naj bi se še zmanjšalo. Na podlagi kadrovskega načrta Ministrstva za delo, družino in socialne zadeve, ki je veljal do oktobra 2006, naj bi bilo na inšpektoratu zaposlenih 110 uslužbencev za nedoločen čas. Zaradi izvajanja sklepov Vlade RS in zahtev po zmanjšanju števila zaposlenih v javni upravi je bil kadrovski načrt ministrstva spremenjen tako, da naj bi imel inšpektorat v letu 2006 – 108, v letu 2007 - 107 in v letu 2008 - 106 zaposlenih. Zaradi navedenega zmanjševanja zaposlitvene kvote nismo mogli realizirati vseh nadomestnih zaposlitev uslužbencev, ki so se v letu 2006 in 2007 upokojili oziroma prenehali z delom.

Glede na navedeno in glede na izvedene natečajne postopke je bilo v letu 2007 v organu povprečno zaposlenih le 105 uslužbencev iz navedene kvote. Natečaji niso bili uspešni oziroma so se ponavljali, ker ni bilo interesa strokovnjakov za opravljanje inšpektorskega dela. Na natečaje za inšpektorje so se povprečno prijavili po trije kandidati, ki so izpolnjevali zahtevane pogoje. Iz razgovorov s kandidati, ki so se prijavili in kasneje odstopili od javnih natečajev, kot tudi iz razgovorov z inšpektorji, ki so iz različnih vzrokov prenehali z delom na inšpektoratu v letu 2006/2007, lahko zaključimo, da za delo inšpektorja ni interesa, ker uradniško delovno mesto inšpektorja - upošteva vse naloge in pooblastila ter odgovornosti in pogoje dela (delo na terenu, izven rednega delovnega časa ipd.), ki jih ima inšpektor, ni ustrezno finančno ovrednoteno.

Slika 2: Uslužbenci inšpektorata po stopnji izobrazbe na dan 31. 12. 2007



1.4. ORGANIZACIJA INŠPEKTORATA

Z Aktom o notranji organizaciji in sistemizaciji delovnih mest na Inšpektoratu Republike Slovenije za delo je bilo v letu 2007 sistemiziranih 107 delovnih mest za nedoločen čas (do oktobra 2006 je lahko bilo sistemiziranih 110 delovnih mest, v decembru 2006 pa 108 delovnih mest).

Akt o notranji organizaciji in sistemizaciji delovnih mest na Inšpektoratu Republike Slovenije za delo velja od oktobra 2004, s kasnejšimi manjšimi spremembami. S 1. 1. 2006 se je pričela uporabljati sprememba akta, na podlagi katere se je število območnih enot inšpektorata zmanjšalo s 14 na 12 zaradi pomanjkanja kadra in zmanjšanja stroškov poslovanja. V letu 2007 je bila pripravljena manjša sprememba akta (preimenovanje in preselitev enot, prenehanje dela v inšpekcijski pisarni ipd.). Inšpektorat je v letu 2006 deloval na 28 lokacijah, v letu 2007 pa na 27 lokacijah.

Znotraj inšpektorata pa še vedno delujejo naslednje notranje organizacijske enote:

I. INŠPEKCIJA NADZORA DELOVNIH RAZMERIJ,

s Službo nadzora javnega sektorja

II. INŠPEKCIJA NADZORA VARNOSTI IN ZDRAVJA PRI DELU,

s Službo nadzora zdravja pri delu, Službo nadzora varnosti na stalnih delovnih mestih in Službo nadzora varnosti na začasnih in premečnih delovnih mestih.

V sestavi obeh inšpekcij je 12 območnih enot z inšpekcijskimi pisarnami.

III. SOCIALNA INŠPEKCIJA

Organizirane so tri službe inšpektorata, ki opravljajo za glavnega inšpektorja RS za delo in za vse notranje organizacijske enote razne skupne naloge (upravno - pravne in druge visoko strokovne naloge, administrativno-tehnične in druge naloge), in sicer:

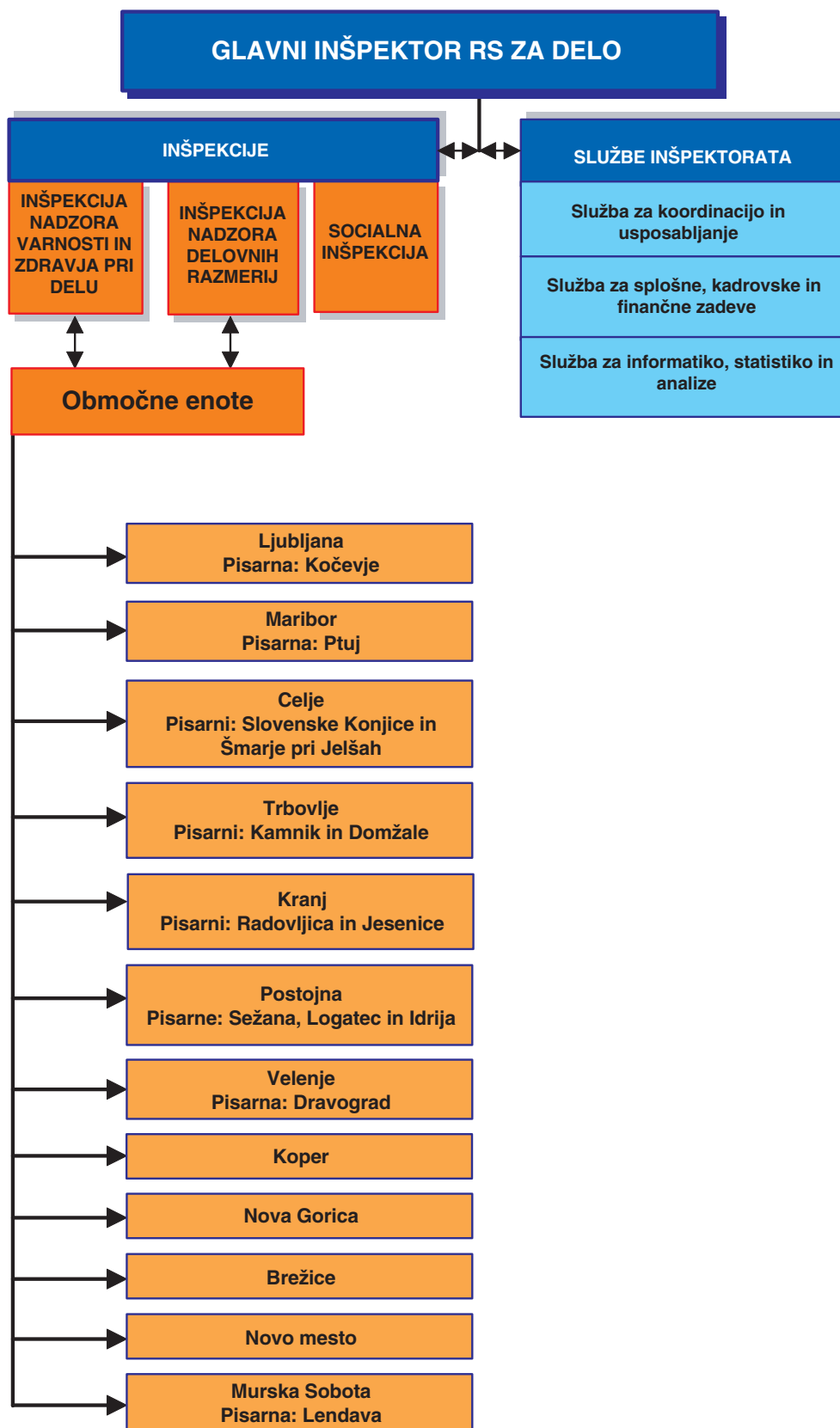
SLUŽBA ZA KOORDINACIJO IN USPOSABLJANJE

SLUŽBA ZA SPLOŠNE, KADROVSKE IN FINANČNE ZADEVE

SLUŽBA ZA INFORMATIKO, ANALIZE IN STATISTIKO

Podrobnosti organizacije so razvidne iz organizacijske sheme Inšpektorata Republike Slovenije za delo.

Slika 3: Organizacijska shema Inšpektorata RS za delo



Notranje organizacijske enote inšpektorata in njihove najpomembnejše naloge:

I. INŠPEKCIJA NADZORA DELOVNIH RAZMERIJ

v sestavi katere je Služba nadzora javnega sektorja, opravlja naslednje naloge:

- vodi in organizira delo inšpekcije, opravlja neposredni nadzor izvajanja predpisov s področja delovnih razmerij ter pripravlja najzahtevnejša gradiva, evidence in poročila s področja dela inšpekcije in inšpektorata;
- oblikuje najzahtevnejše sistemske rešitve ter sodeluje pri pripravi zakonskih in podzakonskih besedil, ki urejajo področje nadzora delovnih razmerij in zaposlovanja, sodelovanja delavcev pri upravljanju, stavk, postopkov ugotavljanja in potrjevanja poklicnih kvalifikacij;
- pripravlja programe dela in druga gradiva za delo inšpekcije in inšpektorata; pripravlja navodila za izvedbo koordiniranih, usmerjenih in drugih akcij inšpekcije;
- spremlja in usmerja delo s področja inšpekcije v območnih enotah; skrbi za enoten način izvajanja inšpekcijskih nadzorov in usklajevanje dela;
- zagotavlja strokovno pomoč inšpektorjem s področja nadzora inšpekcije;
- opravlja strokovni nadzor nad delom inšpektorjev v vseh notranjih organizacijskih enotah;
- sodeluje v projektih skupinah, koordinacijskih skupinah in drugih oblikah sodelovanja med inšpekcijami, inšpektorati in drugimi organi;
- izvaja izobraževanje, strokovno usposabljanje ter izpopolnjevanje;
- pripravlja podlage in dokumente za sodelovanje z mednarodnimi organizacijami in organi s področja dela inšpekcije;
- sodeluje pri najzahtevnejših projektih in drugih nalogah, povezanih z delovanjem inšpektorata s področja dela inšpekcije ter opravlja drugo delo iz pristojnosti inšpektorata.

II. INŠPEKCIJA NADZORA VARNOSTI IN ZDRAVJA PRI DELU

v sestavi katere so Služba nadzora zdravja pri delu, Služba nadzora varnosti na stalnih delovnih mestih in Služba nadzora varnosti na začasnih in premečnih delovnih mestih, opravlja naslednje naloge:

- vodi in organizira delo inšpekcije, opravlja neposredni nadzor izvajanja predpisov s področja varnosti in zdravja pri delu ter pripravlja najzahtevnejša gradiva, evidence in poročila s področja dela inšpekcije in inšpektorata;
- oblikuje najzahtevnejše sistemske rešitve ter sodeluje pri pripravi zakonskih in podzakonskih besedil, ki urejajo področje nadzora varnosti in zdravja pri delu;
- promovira politiko in kulturo varnosti in zdravja pri delu na podlagi Resolucije o nacionalnem programu varnosti in zdravja pri delu in smernic EU;
- pripravlja programe dela in druga gradiva za delo inšpekcije in inšpektorata; pripravlja tudi navodila za izvedbo koordiniranih, usmerjenih in drugih akcij inšpekcije;
- spremlja in usmerja delo s področja inšpekcije v območnih enotah; skrbi za enoten način izvajanja inšpekcijskih nadzorov; usklajuje delo in nudi strokovno pomoč inšpektorjem s področja nadzora inšpekcije;
- opravlja strokovni nadzor nad delom inšpektorjev v vseh notranjih organizacijskih enotah; sodeluje v projektih skupinah, koordinacijskih skupinah in drugih oblikah sodelovanja med inšpekcijami, inšpektorati in drugimi organi;
- izvaja izobraževanje, strokovno usposabljanje ter izpopolnjevanje;
- pripravlja podlage in dokumente za sodelovanje z mednarodnimi organizacijami in organi s področja dela inšpekcije;
- sodeluje pri najzahtevnejših projektih in drugih nalogah, povezanih z delovanjem

inšpektorata s področja dela inšpekcije ter opravlja drugo delo iz pristojnosti inšpektorata.

V sestavi obeh inšpekcij je še 12 območnih enot z inšpekcijskimi pisarnami, ki opravljajo inšpekcijski nadzor s področja delovnih razmerij ter varnosti in zdravja pri delu, in sicer:

- opravljajo neposredni inšpekcijski nadzor nad izvajanjem predpisov, ki urejajo delovna razmerja in varnost ter zdravje pri delu in druge naloge s področja nadzora inšpekcij, opravljajo usmerjene, koordinirane in druge akcije inšpekcijskega nadzora v skladu z navodili;
- izdelujejo oceno o inšpekcijskem delu enote, pripravljajo gradiva za letna in druga poročila inšpekcije ter razna gradiva in dokumente s področja dela posamezne inšpekcije po neposrednih navodilih direktorjev inšpekcij;
- izvajajo programske naloge inšpekcij in letne programske usmeritve inšpektorata;
- nudijo strokovno pomoč ter opravljajo pravne in upravne naloge v skladu z zakonodajo s področja dela inšpekcij;
- vodijo predpisane evidence o delu območne enote in evidence ter poročila s področja inšpekcijskega nadzora; vodijo dokumentacijo za enoto in pisarne v sestavi enote, poročajo o delu uslužbencev ter opravljajo druge naloge.

III. SOCIALNA INŠPEKCIJA

opravlja naslednje naloge:

- vodi in organizira delo socialne inšpekcije, opravlja neposredni inšpekcijski nadzor, izvaja programske naloge inšpekcije in letne programske usmeritve inšpektorata;
- oblikuje sistemske rešitve in druga najzahtevnejša gradiva za izvajanje nadzora in dela socialne inšpekcije, pripravlja predloge rednih letnih inšpekcijskih nadzorov;
- organizira, izvaja in odloča v inšpekcijskih nadzorih;
- vodi postopke v skladu s predpisi o delu socialne inšpekcije in Zakonom o splošnem upravnem postopku ter ukrepa v skladu z zakonodajo, ki ureja inšpekcijski nadzor;
- vodi evidence in oblikuje najzahtevnejša poročila ter informacije, pripravlja letno poročilo o delu inšpekcije;
- informira uporabnike in izvajalce;
- vodi dokumentacijo, opravlja organizacijsko-kadrovske in druge splošne naloge;
- poroča o delu zaposlenih in
- opravlja druge administrativno-tehnične naloge za inšpekcijo.

IV. SLUŽBE INŠPEKTORATA

SLUŽBA ZA KOORDINACIJO IN USPOSABLJANJE

Pripravlja analize, poročila in druge dokumente, opravlja naloge v zvezi z usklajenim delovanjem notranjih organizacijskih enot inšpektorata, koordinira aktivnosti na področju odkrivanja in preprečevanja dela ter zaposlovanja na črno, koordinira usmerjene akcije nadzora med inšpektoratom in drugimi organi, pripravlja usposabljanja, strokovna izobraževanja in izpite inšpektorjev. Izvaja tudi naloge na področju upravljanja s človeškimi viri in razne druge naloge.

SLUŽBA ZA SPLOŠNE, KADROVSKE IN FINANČNE ZADEVE

Pripravlja analize in poročila ter druge dokumente, proračunske dokumente, načrtuje sredstva in vodi postopke porabe finančnih sredstev ter sodeluje z nadzorniki porabe proračunskih sredstev. Opravlja postopke izvajanja javnih naročil, pripravlja interne akte in navodila s splošnega in kadrovskega področja ter vodi kadrovske in druge evidence o zaposlenih. Vodi področje obračuna plač in opravlja drugo delo iz pristojnosti inšpektorata.

SLUŽBA ZA INFORMATIKO, ANALIZE IN STATISTIKO

Vodi zahtevnejše analitično-statistične evidence in poročila. S tehničnega vidika pripravlja klasifikacijske in druge načrte. Pripravlja navodila za delo z računalniško opremo in aplikacijami, vodi pa tudi interno usposabljanje in evidence o tem. Zagotavlja delovanje strežnikov, omrežij, operacijskih sistemov in aplikacij na njih, komunikacijskih sistemov ter drugih orodij. Izvaja tudi druge naloge in projekte inšpektorata.

1.5. POGOJI ZA DELO IN VEČJO UČINKOVITOST INŠPEKTORJEV

Inšpektorsko delo bi lahko bilo učinkovitejše ob večjem številu inšpektorjev in ustrežnejših proračunskih sredstvih, ki bi pripomogla k izboljšanju pogojev za delo Inšpektorata RS za delo.

Temeljna naloga inšpekcijskega organa je, da z ustreznim številom zaposlenih in materialnimi pogoji za njihovo delo, zagotavlja strokovno in učinkovito opravljanje neposrednega inšpekcijskega nadzora, ob pričakovanem obsegu dela. Za izpolnitev navedenega bi bilo potrebno:

1.5.1. Spremeniti kadrovski načrt in zaposliti več inšpektorjev

Inšpektorji Inšpektorata RS za delo so v vseh zadnjih letih povečevali obseg dela in intenzivnost ukrepanja, ne glede na njihovo nezadostno število, hkrati pa se je vsako leto večalo število preglednih mest (delodajalcev) in dodatnih nalog nadzora, ki so pripadle inšpektorjem ob spremembah zakonodaje. Samo 82 inšpektorjev na dolgi rok ne bo moglo več zadovoljivo opravljati vseh nalog - poleg dodatnih pristojnosti nadzora (izvajanje prekrškovne zakonodaje) ali vsebin (delo v zvezi z novostmi pri izvajanju direktiv in smernic s področja varnosti in zdravja pri delu, številne novosti v delovnopравни zakonodaji, novosti pri izvajanju nadzora socialne inšpekcije ipd.).

Poleg inšpektorjev na inšpektoratu že nekaj let primanjkuje še uslužbencev, ki bi opravljali naloge, povezane s poslovanjem upravnega organa oziroma nalog, ki so pomembne za celoten upravni organ. Primanjkuje uslužbencev, ki bi izvajali pravne in upravne naloge za posamezne inšpekcije in službe inšpektorata (npr. naloge finančnih izterjav nedavčnih prihodkov in javnih naročil, internega in drugega strokovnega izpopolnjevanja, naloge pravne službe) ter drugih nalog, ki so jih v letu 2007 opravljali zaposleni poleg svojih rednih nalog. Zaposlitev dodatnih uslužbencev bi lahko kvalitetno pripomogla k boljšemu delu inšpekcijskega organa.

Po podatkih Agencije Republike Slovenije za javnopravne evidence in storitve (v nadaljevanju: AJPES) je bilo na dan 30. 9. 2007 v Sloveniji 160.700 subjektov nadzora, ali za 2.076 več kot v letu 2006. Iz primerjave števila inšpektorjev ter subjektov nadzora je razvidna izredno pereča problematika pomanjkanja inšpektorjev. Če primerjamo število inšpektorjev (82) in število subjektov nadzora (160.700), naj bi posamezni inšpektor opravljal nadzor nad pribl. 1.959 delodajalci. Število subjektov nadzora se tako stalno povečuje, število inšpektorjev pa se iz leta v leto zmanjšuje ali ostaja enako glede na zahteve po zmanjševanju zaposlenih in glede na Kadrovski načrt Ministrstva za delo, družino in socialne zadeve, na podlagi katerega se mora zmanjšati število vseh zaposlenih za nedoločen čas v ministrstvu in na Inšpektoratu RS za delo kot organu v sestavi.

Kadrovski načrt resornega ministrstva za obdobje 2006-2008 določa, da naj bi se število zaposlenih za nedoločen čas na Inšpektoratu RS za delo zmanjšalo od 110 na 107 v letu 2007. V letu 2007 zaradi zmanjšanja kvote zaposlenih nismo mogli nadomestiti inšpektorjev, ki jim je pogodba o zaposlitvi prenehala že v obdobju 2005/2006 zaradi upokožitev, poleg petih uslužbencev, ki jim je pogodba o zaposlitvi prenehala v letu 2007 zaradi odhoda na ustrežnejša in finančno bolj ovrednotena delovna mesta.

Problematika kadrov ni aktualna samo na uradniških delovnih mestih, ampak tudi na drugih upravnih in strokovno tehničnih delovnih mestih. Uslužbencev ne moremo

zaposliti, ker nimamo odobrene kvote za zaposlitev kadra za nedoločen čas (npr. ni sistemizirano delovno mesto dokumentalista v Socialni inšpekciji, ker ga ministrstvo ob ustanovitvi te inšpekcije v letu 2005 ni predvidelo). Če bi zaposlili potreben strokovno tehnični kader, bi morali zmanjšati kvoto za zaposlitev nadomestnih inšpektorjev, saj nam kvote za zaposlitev novih uslužbencev in s tem povečanja števila sistemiziranih delovnih mest niso odobrili že zadnjih 5 let.

Strategija nadaljnega razvoja inšpektorata, ki je bila leta 1993 obravnavana v delovnih telesih Državnega zbora Republike Slovenije in na pristojnem ministrstvu, je predvidevala, da naj bi bilo na inšpektoratu zaposlenih najmanj 120 uslužbencev, od tega 90 inšpektorjev za opravljanje inšpekcijskega dela. Strategija je kot ocena učinkovitejšega ukrepanja inšpektorjev temeljila na izračunu števila subjektov nadzora (delodajalcev), inšpektorjev in glede na veljavno zakonodajo v letu 1994.

Če primerjamo število inšpektorjev v letu 1995 (prvo leto po uveljavitvi Zakona o inšpekciji dela) z letom 2007 ter obsežno zakonodajo, ki je bila sprejeta v vmesnih letih, je potrebno opozoriti, da je bilo leta 1995 zaposlenih 68 inšpektorjev za 147.000 delodajalcev (s pristojnostmi, na splošno določenimi v Zakonu o inšpekciji dela in Zakonu o splošnem upravnem postopku), ob koncu leta 2007 pa je bilo 82 inšpektorjev za 160.700 subjektov nadzora (in z dodatno pristojnostjo v skladu z Zakonom o prekrških). Inšpektorat v 14 letih od obravnave strategije ob znatnem povečanju svojih pristojnosti tako ni mogel doseči pričakovanega števila 90 inšpektorjev oziroma 120 uslužbencev za opravljanje raznih nalog iz pristojnosti inšpektorata.

Tabela 1: Zaposleni po letih, število subjektov nadzora (delodajalcev) in inšpektorji v letu 1994 (ko je bila sprejeta nova zakonodaja o inšpekciji dela in so se v inšpektoratu zaposlili inšpektorji nekdanjih občinskih organov), v letu 1995 (prvo leto po uveljavitvi Zakona o inšpekciji dela) ter od 2002 do 2007

LETO	ŠTEVILOV SEH ZAPOSLENIH (povpr. letni nivo)	ŠT. PREGLEDNIH MEST – VSEH DELODAJALCEV	ŠTEVILO INŠPEKTORJEV	ŠT. DELODAJALCEV NA INŠPEKTORJA (1994/2007)
1994	69	140.000	64	2.187
1995	78	147.000	68	
2002	106	167.276	75	
2003	108*	170.997	76	
2004	105**	176.335	83	
2005	108***	182.475	83	
2006	107	155.043****	83	
2007	105	160.700*****	82	1.959

*.....sprememba glede seštevanja zaposlenih v kadrovskih načrtih (4 invalidi s polovičnim delovnim časom, upoštevajo se kot 4 zaposlitve s polnim delovnim časom)

**.....ustanovi se Socialna inšpekcija, prevzem uslužbenca MDDSZ za inšpektorja

***.....prevzem dveh uslužbenk MZDDSZ za inšpektorici Socialne inšpekcije

****...sprememba zajemanja statističnih podatkov (ne vodijo se več posebej podružnice in obrati), vendar inšpektorji še vedno opravljajo nadzor v obratih, podružnicah ipd.

*****...vir podatkov: AJPES, stanje na dan 30. 9. 2007

V letnih poročilih Inšpektorata RS za delo smo opozorili, da bodo vsa tri področja inšpekcijskega nadzora zaradi obsežnih sprememb v zakonodaji o prekrških, zakonodaji o varnosti in zdravju pri delu in zakonodaji o delovnih razmerjih, kot tudi v zakonodaji s področja socialne varnosti, zahtevala dodatne specializirane kadre.

Področje varnosti in zdravja pri delu bi nujno potrebovalo strokovnjake s posebnimi znanji tehničnih strok, ki jih na trgu delovne sile primanjkuje. Nujno bi bilo treba

nadomestiti šest inšpektorjev za varnost in zdravje pri delu, katerih število se je zmanjšalo od januarja 2006 do decembra 2007. Inšpektorji s področja nadzora delovnih razmerij imajo prav tako vedno več zahtev po učinkovitejšem nadzoru nad izvajanjem zakonodaje s svojega področja. Zaradi staranja prebivalstva, zagotavljanja pravic in pomoči socialno ogroženim ter posebnim kategorijam prebivalstva, imajo inšpektorji Socialne inšpekcije preveliko število nadzornih mest, ker se istočasno povečuje število javnih socialnovarstvenih zavodov, koncesionarjev, drugih pravnih in fizičnih oseb, ki izvajajo socialno varstvene storitve na podlagi dovoljenj za delo, kot tudi tistih, ki izvajajo dopolnilne, razvojne in preventivne programe na področju socialnega varstva ter varstva otrok in družine. Samo trije inšpektorji nadzora ne bodo zmogli opravljati v dosedanjem obsegu.

Tabela 2: Pregledi in ukrepi inšpektorjev 2006/2007

PREGLEDI IN UKREPI VSEH TREH INŠPEKCIJ	Leto 2006 na 155.043 preglednih mest	Opravljeno delo na inšpektorja v letu 2006	Leto 2007 na 160.700 preglednih mest	Opravljeno delo na inšpektorja v letu 2007	INDEKS (2007/2006)
1	2	3	4	5	6
Inšpekcijski pregledi *	18.700	225,30	18.297	223,13	99,1
Izrečeni ukrepi**	9.593	115,57	9.285	113,23	98,0
Skupaj ***	28.293	340,87	27.582	336,36	98,7

*.....vsi inšpekcijski pregledi: redni, izredni, kontrolni, raziskave nezgod itd.

**.....izrečeni ukrepi: odločbe (ureditvene po ZUP, odločbe o prekršku po ZP-1), plačilni nalogi, obdolžilni predlogi, prijave kaznivih dejanj ipd.)

***.....brez podatkov o opravljeni strokovni pomoči

Iz tabele je razvidno, da je bilo v letu 2007, ne glede na manjše število inšpektorjev, opravljenih 225 inšpekcijskih pregledov na enega inšpektorja, poleg ostalega dela (nudenja strokovne pomoči, razgovorov s prijavitelji v času uradnih ur ipd.). Gledano na splošno se je nekoliko zmanjšalo število izrečenih ukrepov, kar je deloma posledica odhoda bolj izkušenih inšpektorjev, dolgotrajne nezasedenosti delovnih mest oziroma kasnejše menjave kadra. Inšpektorji, ki so sklenili delovno razmerje v letu 2007, še niso mogli samostojno opravljati inšpektorskega dela, dokler niso opravili izpita za inšpektorja dela oziroma preizkusa za opravljanje dejanj v prekrškovnih postopkih.

Pripomniti je potrebno, da je bil Inšpektorat RS za delo v letu 2005 organiziran na 31 lokacijah, v letu 2006 na 28 lokacijah in v letu 2007 na 27 lokacijah po vsej državi. Zaradi pomanjkanja kadra smo prisiljeni delo oziroma lokacije stalno zmanjševati.

Če primerjamo statistiko zaposlenih s številom pregledov in izrečenih ukrepov, je razvidno, da je bil v letu 2007 nekoliko manjši obseg dela, kar pa ob primerjavi prisotnosti inšpektorjev na delu ne odraža pravega stanja. Če upoštevamo, da so imeli 4 inšpektorji status invalida in so delali s polovico delovnega časa, nadalje 5 inšpektorjev, ki niso bili nadomeščeni z novimi uslužbenci, zaposlene, ki so bili odsotni več mesecev zaradi nezgod izven dela in bolezni, upokojitve oziroma prenehanja delovnega razmerja, nove zaposlene, ki so se v letu 2007 nadomestno zaposlili in so bili rezultati njihovega dela razvidni šele ob koncu leta in drugo (npr. starost inšpektorjev), je razvidno, da je bilo zlasti na področju varnosti in zdravja pri delu, pričakovano zmanjšanje opravljenega obsega dela.

Zaskrbljujoča je tudi starostna struktura zaposlenih. Povprečna starost uslužbencev v letu 2007 je bila več kot 48 let. Od 105 zaposlenih za nedoločen čas je bilo 46 uslužbencev starih nad 50 let (od tega 42 inšpektorjev). Od skupnega števila 82 inšpektorjev je bilo 36 inšpektorice.

Inšpektorji, ki imajo status invalida, niso smeli opravljati terenskega dela, dela v nočnem ali manj ugodnem delovnem času, voziti službenih vozil, hkrati pa delajo s krajšim delovnim časom od polnega. Če upoštevamo vse navedene razloge ter druge okoliščine, je bilo med letom povprečno prisotnih na delu manj kot 79 inšpektorjev.

Poudariti je treba, da se inšpektorjev ne more zaposliti za določen čas oziroma se jih ne da nadomeščati za čas odsotnosti z dela z nadomestnimi kadri, kot je to v praksi v drugih delih javne uprave, in sicer zaradi pooblastil inšpektorjev ter izredno zahtevnih pogojev, ki jih morajo izpolnjevati inšpektorji (izpit iz javne uprave, izpit za inšpektorja in za opravljanje prekrškovnih postopkov).

1.5.2. Proračun Inšpektorata RS za delo in investicijska poraba

V letu 2007 je bil veljavni proračun Inšpektorata RS za delo 4.049.393,52 evrov. Podobno kot predhodna leta proračunska sredstva tudi v tem poročevalskem letu niso zadoščala za nabavo osnovnih sredstev, ki so nujna za nemoteno delo inšpekcijskega organa. To so: investicije v nadomestna službena vozila, investicije v posodobitev informacijsko komunikacijske opreme ter programske opreme.

Tabela 3: Proračunska poraba v letu 2006 in proračun v letu 2007 za 107 zaposlenih

Proračunska postavka	Proračun 2006 - realizacija (v EUR)	Proračun 2007 - veljavni (v EUR)	Proračun 2007 - realizacija (v EUR)	Odstotek porabe
5987 Plače	3.333.111,20	3.391.763,00	3.366.654,89	99,26 %
4528 Materialni stroški	489.472,13	525.029,75	519.569,14	98,96 %
7888 Varovalna oprema in varstvo pri delu	5.837,73	24.372,00	22.232,93	91,22 %
7889 Izobraževanje	769,15 (prenos na 4528)	20.361,00	19.306,82	94,82 %
7890 Investicije invest. vzdrževanje	71.922,88	84.293,00	83.698,03	99,29 %
105 Preizkusi koordinatorjev (lastna dejavnost)	1.821,62	2.922,38	1.260,96	43,15 %
Skupaj	3.902.934,71	4.049.393,52	4.01.722,77	99,09 %

Podatki kažejo na gospodarno porabo proračunskih sredstev. Med vzroki, da sredstva niso bila porabljena v celoti, je bilo tudi manjše število zaposlenih med letom, kar je posledično vplivalo na vse proračunske postavke. Ne glede na navedeno pa postavka »7890 Investicije in investicijsko vzdrževanje« tudi v letu 2007 ni bila zadostna za večje število novih službenih vozil, računalniško in drugo podobno opremo ter druge stroške inšpekcijskega organa (npr. za nujno zamenjavo pisarniške opreme v OE Maribor, Ljubljana, Celje in Nova Gorica).

• Službena vozila

Inšpekcijsko delo se opravlja na terenu, pri delodajalcih v poslovnih prostorih, na deloviščih, gradbiščih, kmetijah in podobno. Inšpektorji morajo biti dosegljivi v primerih težjih, kolektivnih ali smrtnih nezgod pri delu, eksplozij, nevarnih pojavov ali v drugih izrednih primerih. V primerih smrtnih nezgod in določenih težjih nezgod pri delu morajo inšpektorji takoj opraviti ogled.

Za opravljanje rednega inšpekcijskega nadzora, kakor tudi dosegljivosti ob izrednih dogodkih, inšpektorat nujno potrebuje službena vozila. V letu 2007 je imel inšpektorat za 82 inšpektorjev na 27 lokacijah (kjer imajo prostore enote, inšpekcijske pisarne, Socialna inšpekcija in Inšpektorat RS za delo) 39 službenih vozil. Od navedenega števila bi morali 9 starejših vozil (letniki 1995/1996) odpisati, vendar z dodeljenimi proračunskimi sredstvi na postavki investicij letno ne moremo nadomestiti več kot dve do tri vozila. Takšno stanje povzroča težave pri delu inšpektorjev (npr. trije inšpektorji Socialne inšpekcije imajo samo eno službeno vozilo, nadzore pa opravljajo pri subjektih po celi državi), zaradi nemobilnosti tako inšpektorji porabijo več časa za inšpekcijske preglede.

Za nabavo treh novih službenih vozil R-Clio je bilo v letu 2007 namenjenih 25.056,00 evrov. Inšpektorat bi potreboval vsaj 11 novih vozil (poleg zamenjave 9 starejših vozil oziroma odpisa teh vozil).

- **Informacijsko-komunikacijska oprema**

Informacijski sistem Inšpektorata RS za delo je obsežen in strokovno zahteven. Zakonodaja EU in novi predpisi zahtevajo vedno nove evidence, statistično obdelavo podatkov in nove metode dela. Za nakup licenc, redno zamenjavo strojne opreme, za nove programske zahteve ter aplikacije, ki jih je potrebno prilagajati spremembam zakonodaje, je bilo v letu 2007 namenjenih več kot polovica proračunskih sredstev iz postavke investicij.

Potrebna bi bila hitrejša posodobitev programske in strojne opreme zaradi spremenjenih podatkov iz nadzorov inšpektorjev ter zahtev po vključitvi v skupne projekte organov. Večjo mobilnost in obseg dela inšpektorjev bi lahko dosegli z uporabo prenosnih kompletov računalnikov in tiskalnikov, ki bi jih inšpektorji lahko uporabljali neposredno na terenu. Inšpektor bi lahko svoje ugotovitve vpisal v že pripravljene predloge dokumentov, na voljo bi imel vso zakonodajo, ki jo potrebuje pri svojem delu, subjektu nadzora (delodajalcu) pa bi po pregledu lahko takoj izročil zapisnik ali drug dokument, ki bi ga izpolnil po inšpekcijskem ogledu. Podatki iz prenosnega računalnika inšpektorja bi se lahko prenesli v aplikacijo zbiranja in obdelave podatkov preko mobilnih ali drugih povezav.

Inšpektorji bi morali za učinkovitejši nadzor imeti tudi neposreden dostop do podatkov iz evidenc nekaterih državnih organov (npr. Davčne uprave RS, Zavoda RS za zaposlovanje ipd.). Na ta način bi se vzpostavile hitrejša povezave podatkov med nadzornimi in drugimi organi ter dodatno povečala učinkovitost dela.

- **Prostorska problematika**

Na podlagi najemnih pogodb uporabljajo uslužbenci inšpektorata pisarniške prostore na 27 lokacijah v državi. V letu 2007 je Ministrstvo za javno upravo poskrbelo za nove prostore enot Inšpektorata RS za delo v Brežicah in Kopru. Prostori so še vedno neustrezni oziroma ne izpolnjujejo predpisanih zahtev za delo uslužbencev inšpektorata v Novi Gorici, Celju, Murski Soboti in v Ljubljani. Na omenjenih lokacijah ni dovolj prostorov in ni ustreznega varovanja zgradb (razen na enoti Ljubljana). V 80% na ravni enot niso zagotovljeni predpisani prostori za urejanje arhivov, kot to določajo predpisi o poslovanju z arhivskim gradivom.

Za uporabo najetih prostorov inšpektorat plačuje stroške obratovanja (npr. stroške elektrike in vode, ogrevanja, komunalnih storitev, čiščenja prostorov, varnostne službe, zavarovalnine, stroške parkirišč in garaž za službena vozila ipd.). Stroški so vsako leto višji in predstavljajo na leto kar 45 odstotkov porabe proračunskih sredstev iz postavke materialnih stroškov inšpektorata. Preselitev v nove objekte pa za inšpektorat ne pomeni zmanjšanja obratovalnih stroškov. Omenjeni stroški so še višji oziroma se zvišajo zaradi večjih kvadratur pisarniških in drugih spremljajočih prostorov.

- **Ogrožanje in varnost inšpektorjev**

Zaradi pristojnosti in nalog nadzora, kot ga določajo posamezni predpisi, opravljajo inšpektorji nadzor tudi izven rednega delovnega časa (v nočnem času, ob nedeljah, praznikih). Vprašanje zagotavljanja varnosti inšpektorjev je tako aktualno že nekaj let, vendar uslužbencem inšpektorat sam ne more zagotoviti ustrezne varnosti pri njihovem delu. Zato akcije nadzora, ki se opravljajo izven delovnega časa ali ponoči, opravljajo inšpektorji predvsem s sodelovanjem policije. Varovanje in morebitni ukrepi za pomoč ob ogrožanju uslužbencev inšpektorata bi morali biti urejeni za vse uslužbence, ki opravljajo podobna dela, urejeno pa bi moralo biti tudi plačilo nezgodnega zavarovanja za uslužbence (inšpektorje, policiste ipd.).

Zaradi nezadovoljstva kršiteljev ob sankcioniranju kršitev (predvsem z globami) se stopnjuje ogroženost inšpektorjev in drugih uslužbencev, ki delajo v inšpektoratih. V območnih enotah in pisarnah je inšpektorat le uporabnik prostorov, najemnik pa Ministrstvo za javno upravo. Zato uslužbencem ne moremo zagotoviti ustreznega varovanja prostorov ali preprečiti vstopa v zgradbo nasilnim osebam, ker zgradbe niso tehnično ali fizično varovane. Menimo, da bi bilo treba že ob podpisu najemnih pogodb vprašanje varovanja prostorov predhodno urediti. Dogovoriti bi se morali o konkretnih ukrepih za varovanje zgradb na lokalni ravni, kjer uporabljajo prostore poleg organov uprave še drugi uporabniki, kot to določajo Uredba o upravnem poslovanju in drugi predpisi.

1.6. OBSEG DELA IN UKREPI INŠPEKTORJEV, UPRAVNI IN DRUGI POSTOPKI

Inšpektorat RS za delo je v letu 2007 deloval kot prekrškovni in upravni organ na prvi stopnji. V skladu z Zakonom o prekrških so inšpektorji ukrepali v 3.675 primerih ter iz naslova pobranih glob in povprečnin ustvarili za 1.270.354,83 evrov nedavčnih prihodkov (v letu 2006 za 789.318,40 evrov).

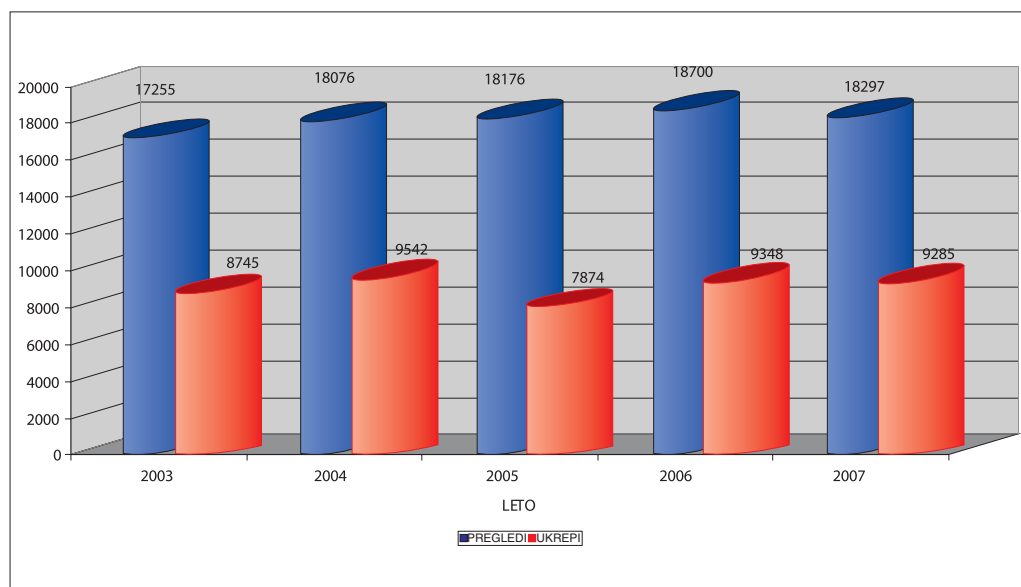
Na podlagi izvajanja Zakona o prekrških so inšpektorji na prvi stopnji ukrepali v skladu z omenjenim zakonom in v 1.196 primerih izdali odločbe o prekršku ter 2.479 plačilnih nalogov. Iz naslova izrečenih glob in povprečnin so inšpektorji ustvarili za 1.270.354,83 evrov nedavčnih prihodkov.

V skladu z Zakonom o splošnem upravnem postopku je bilo vodenih 23.692 upravnih zadev, izven upravnega postopka pa 6.520 zadev.

V okviru statistično-analitskega in drugega dela je bilo pregledanih in analitično obravnavanih 17.117 prijav nezgod pri delu ter drugih dokumentov.

Na področju nadzora delovnih razmerij je bilo opravljenih 9.922 inšpekcijskih pregledov, na področju nadzora varnosti in zdravja pri delu 8.169 pregledov, inšpektorji Socialne inšpekcije pa so opravili 206 inšpekcijskih pregledov. Raziskanih je bilo 246 nezgod pri delu in en nevarni pojavov. Skupno je bilo izrečenih 9.285 inšpekcijskih ukrepov (odločb, odločb o prekršku, plačilnih nalogov, ovadb). Omeniti je potrebno, da se postopki pregledov inšpektorjev Socialne inšpekcije razlikujejo od inšpekcijskih postopkov drugih dveh inšpekcij. Delo Socialne inšpekcije poteka po posebej predpisanih metodah zaradi specifičnosti nadzora zakonodaje s področja socialnega varstva.

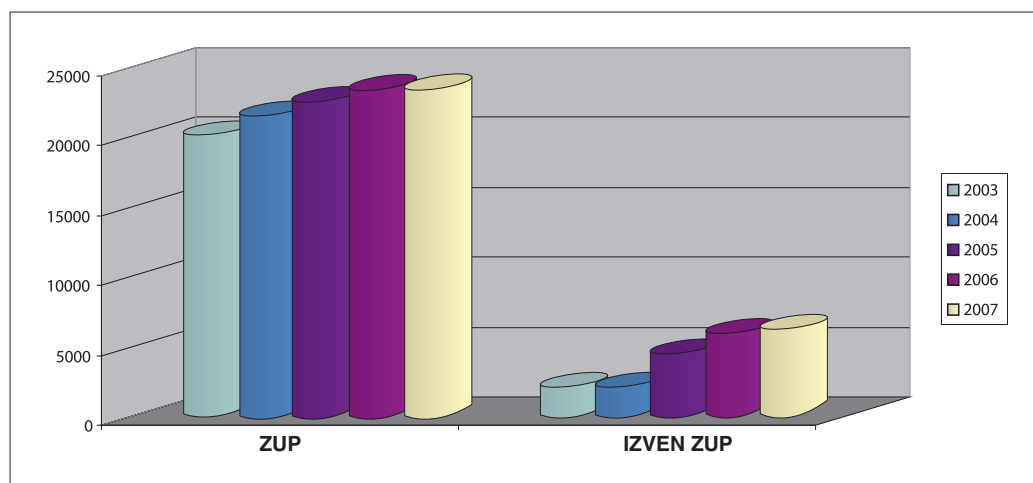
Leta 2007 je bilo v naši državi 160.700 delodajalcev ali subjektov nadzora, kjer je bilo zaposlenih 853.999 delavcev.

Slika 4: Število opravljenih pregledov in ukrepov inšpektorjev v obdobju 2003-2007

V skladu z Zakonom o splošnem upravnem postopku je bilo na prvi stopnji v letu 2007 vodenih 23.692 upravnih zadev, rešenih je bilo 13.788 zadev, nerešene so ostale 9.904 zadeve.

Izven upravnega postopka je bilo obravnavanih 6.520 zadev. Med temi podatki je zajeta tudi strokovna pomoč inšpektorata v smislu 4. člena Zakona o inšpekciji dela, druge skupne zadeve s področja poslovanja inšpektorata ter zadeve v skladu z Zakonom o prekrških.

V skladu z zahtevo 27. člena Zakona o varnosti in zdravju pri delu je bilo zbranih in v računalniški aplikaciji obdelanih preko 17.117 prijav o nezgodah pri delu, ki so terjale odsotnost delavcev z dela, daljšo od treh zaporednih delovnih dni.

Slika 5: Skupno število zadev na prvi stopnji na podlagi Zakona o splošnem upravnem postopku in druge zadeve izven omenjenega zakona (primerjava v letih 2003-2007)

1.7. INFORMATIKA IN STATISTIKA

Na področju informatike in statistike so bile v letu 2007 na Inšpektoratu RS za delo v ospredju tri naloge, in sicer: vodenje in posodobitev aplikacije za elektronsko vodene vpisnike prekrškovnih organov, ki je dostopna pooblaščenim uslužbencem inšpektorata,

vpisovanje prijav oziroma evidenc o nezgodah pri delu, ki so terjale več kot tri dni odsotnosti z dela, ter vpisovanje v aplikacijo za vodenje prijav gradbišč in delovišč v celotni državi na podlagi Zakona o varnosti in zdravju pri delu in podzakonskih predpisov.

Statistično je bilo obdelanih v letu 2007 preko 29.000 zapisnikov in različnih ukrepov, ki so jih inšpektorji izdali v okviru inšpekcijskega nadzora. V informacijski sistem Inšpektorata RS za delo oziroma aplikaciji »delovna razmerja« ter »varnost in zdravje pri delu« je bilo vnesenih več kot 17.000 kršitev, ki so jih inšpektorji ugotovili pri svojem nadzoru. Izdelanih je bilo tudi več kot 300 najrazličnejših statističnih poročil za potrebe Inšpektorata RS za delo oziroma za obveščanje medijev, sindikatov ter drugih, ki so zaprosili inšpektorat za najrazličnejše podatke.

Vedno večja kompleksnost informacijske tehnologije in dosegljivost velike količine raznih podatkov zahteva stalno spremljanje razvoja na tem področju in dodatno izobraževanje zaposlenih.

1.8. STROKOVNO USPOSABLJANJE, DODATNO IZPOPOLNJEVANJE IN IZOBRAŽEVANJE USLUŽBENCEV INŠPEKTORATA RS ZA DELO

Temeljni cilj usposabljanja in izpopolnjevanja je razširiti in izboljšati sposobnosti uslužbencev, da lahko optimalno prispevajo k doseganju ciljev Inšpektorata RS za delo in s tem povečajo učinkovitost njegovega delovanja.

Za uslužbence inšpektorata so bile tudi v letu 2007 organizirane različne oblike usposabljanj in izpopolnjevanj, predvsem na tistih področjih, ki prinašajo novosti v opravljanju inšpekcijskega nadzora. Nadgradili smo obstoječa znanja in jih dopolnjevali z novimi spoznanji stroke.

Učinkovit sistem usposabljanja in izobraževanja je pomemben instrument za izboljšanje upravnega dela in za povečanje pripravljenosti uprave in javnih uslužbencev na uvajanje sprememb, ki vodijo k večji kakovosti in prilagodljivosti. Zakon o inšpekciji dela in Zakon o inšpekcijskem nadzoru inšpektorju nalagata obveznosti usposabljanja in izpopolnjevanja za **opravljanje svojih nalog**. Zato so bila za uslužbence Inšpektorata RS za delo organizirana izpopolnjevanja oziroma usposabljanja predvsem na tistih področjih inšpekcijskega nadzora, ki so v poročevalskem obdobju 2007 doživela največ sprememb. Usposabljanja so se izvajala vse leto; moderatorji so bili uslužbenci inšpektorata. Tudi v letu 2007 so bili v okviru razpoložljivih možnosti posamezni uslužbenci inšpektorata deležni še posameznih usposabljanj v smeri nadgrajevanja že obstoječih znanj in njihovega dopolnjevanja z novimi spoznanji stroke.

- V letu 2007 smo za pooblaščen in druge strokovne uslužbence Inšpektorata RS za delo organizirali dva dvodnevna posveta, in sicer v Fiesi in Postojni. Usposabljanja so bila namenjena izmenjavi dosedanjih izkušenj in novostim na področjih nadzora.

Inšpektorji Inšpektorata RS za delo so se s **področja delovnih razmerij** usposabljali na področju opravljanja inšpekcijskega nadzora nad izvajanjem Zakona o sodelovanju delavcev pri upravljanju in se seznanili z razpoložljivimi mehanizmi za dosledno spoštovanje zakona. Pripravljene so bile tudi pravne podlage in vzorci aktov. Nadalje smo opravili analizo usmerjene akcije na področju zagotavljanja dela delavcem drugemu uporabniku. Uslužbenci so se prav tako seznanili s spremembami Zakona o uresničevanju načela enakega obravnavanja. Obravnavali smo tudi nasilje na delovnem mestu iz zornega kota oblik, vzrokov, pojavnosti in posledic. Glede na to, da so bile sprejete spremembe Zakona o delovnih razmerjih, so se inšpektorji seznanili z novostmi zakonodaje in spremembami pristojnosti. Na obeh srečanjih smo se posvetili tudi novostim s področja prekrškov. Predstavljene so bile spremembe Zakona o zaposlovanju in delu tujcev ter druge aktualne novosti na področju delovnih razmerij (predlogi pravilnikov na področju zaposlovanja in dela tujcev, način in izmenjava osebnih podatkov, vodenje evidenc na področju dela,

program ukrepov za odpravo administrativnih ovir). V delovnopravno tematiko je bila vključena tudi tema priznavanja poklicnih kvalifikacij z vidika nadzora delovnih razmerij.

Na **področju varnosti in zdravja pri delu** je bila v vsebino usposabljanj zajeta predstavitev Strategije EU za obdobje 2007-2012, predstavljene pa so bile tudi predvidene aktivnosti Odbora glavnih inšpektorjev za delo (SLIC). V poročevalskem obdobju je bilo veliko časa in aktivnosti namenjenih projektu ročnega dvigovanja bremen, ki je bil tudi projekt evropske kampanje pod okriljem Odbora glavnih inšpektorjev za delo v letu 2007. Sicer pa so inšpektorji s področja nadzora varnosti in zdravja pri delu temu področju namenili veliko pozornosti čez vse leto. S področja varnosti in zdravja pri delu je bila predstavljena še revizija Izjave o varnosti z oceno tveganja Inšpektorata RS za delo. Tudi v letu 2007 smo v vsebino usposabljanj vključili nezgode pri delu ter problematiko »priznavanja« nezgod pri delu, ter se posvetili analizi nezgod pri delu s smrtnim izidom. Glede na to, da je bil v letu 2007 spremenjen Zakon o omejevanju uporabe tobačnih izdelkov, smo na usposabljanjih obravnavali spremembe in prve ugotovitve nadzora izvajanja tega zakona ter se seznanili s podzakonskim aktom, ki določa pogoje, ki jih morajo izpolnjevati kadilnice.

V vsebine usposabljanj s področja nadzora varnosti in zdravja pri delu sta bili vključeni tudi direktivi o obvladovanju nevarnosti večjih nesreč, v katere so vključene nevarne snovi, ter o celovitem preprečevanju in nadzoru onesnaževanja. Udeležencem usposabljanj so bile predstavljene tudi ugotovitve in zaključki akcije nadzora na področju prašnih eksplozij. Usposabljali smo se tudi na področju zagotavljanja varnosti in zdravja pri delu v gozdu ter imeli praktični prikaz nudenja prve pomoči.

Obeh posvetov se je udeležila večina pooblaščenih in strokovnih uslužbencev organa. Izvajalci izobraževanja so bili uslužbenci Inšpektorata RS za delo.

- Posebej je bila pripravljena **delavnica za pooblaščenec uslužbenca organa, ki so izvajali akcijo v okviru enotne evropske kampanje »ročnega premeščanja bremen«**. Inšpektorat RS za delo je s tem v zvezi poslal izbranega uslužbenca na usposabljanje v Luksembourg. V nadaljevanju pa so se usposobili za izvajanje usmerjene akcije tudi ostali inšpektorji na področju varnosti in zdravja pri delu.
- V letu 2007 sta bili na Inšpektoratu RS za delo organizirani še **dve delavnici**. Prva se je nanašala na izvajanje usmerjene akcije nadzora nad izvajanjem delovnopravne zakonodaje na tržnicah in akcije nadzora nad izvajanjem predpisov s področja zagotavljanja varnosti in zdravju pri delu ter delovnopravne zakonodaje na premičnih in začasnih gradbiščih. Druga pa je bila posvečena aktualnostim na področju poenotenja obrazcev za prijavo nezgod, na področju kriterijev za izvajanje akcije reprezentativnega vzorca s področja varnosti in zdravja pri delu ter novostim na področju sprejetega Pravilnika o prvi pomoči.
- V zvezi z vzpostavitvijo informacijskega sistema varnosti in zdravja pri delu se je predstavitev vsebinskih sklopov aplikacij v letu 2007 udeležilo še 14 uslužbencev inšpektorata.
- Za administrativne sodelavce smo v sodelovanju z Upravno akademijo pripravili seminar »Za boljšo slovenščino na delovnem mestu«, ki so se ga udeležili vsi **administratorji oz. administratorke**.
- V letu 2007 se je predstavica inšpektorata udeležila dvodnevne konference »The Fight Against Discrimination in Practice«, ki je potekla pod okriljem ERA – Academy of European Law (Akademije za evropsko zakonodajo) v Trierju v Nemčiji, ki deluje s podporo Evropske komisije. Naša uslužbenka je bila po izbirnem postopku izbrana za udeležbo.
- Posamezni uslužbenci Inšpektorata RS za delo so se udeležili usposabljanj z različnih strokovnih področij pri **zunanjih izvajalcih** (register tveganj in izjava o oceni notranjega nadzora javnih financ, varovanje osebnih in tajnih podatkov, varna prožnost delovnih razmerij, plačni sistem v javnem sektorju, priprava, izvrševanje in nadzor proračunov, javna naročila, računalniški programi, dvigala, hrup na delovnem mestu, varstvo pred požarom, varnost na gradbiščih, tečaj MFERAC).

- S posameznimi predstavniki smo se tudi v letu 2007 udeležili Dnevov slovenskih pravnikov, Dnevov delovnega prava in socialne varnosti ter konference Dobre prakse v slovenski javni upravi 2007. Nadalje smo se udeležili posveta strokovnih delavcev in pooblaščenih zdravnikov, ki ga je organizirala Zbornica varnosti in zdravja pri delu, in posveta, ki ga je pripravila Fakulteta za kemijo in kemijsko tehnologijo, Oddelek za tehniško varnost, ter srečanja ob 50. obletnici Zveze društev varnostnih inženirjev Slovenije. Na pobudo Pravne fakultete smo se udeležili tudi seminarja o sistemu koordinacije socialne varnosti v Evropi. S svojim predstavnikom smo bili prisotni na 3. kongresu socialnega dela ter predstavitvi 4. evropske raziskave o delovnih pogojih, ki jo je pripravila Evropska fundacija za izboljšanje življenjskih in delovnih razmer.
- V okviru usposabljanja je bil čas namenjen tudi spremembam zakonodaje **na področju vodenja prekrškovnih postopkov**.
- Udeležili smo se zaključne prireditve Evropskega tedna varnosti in zdravja pri delu ter sodelovali pri organizaciji tekmovanja »Dobra praksa na področju varnosti in zdravja pri delu 2007«, ki je potekalo pod okriljem Evropske agencije za varnost in zdravje pri delu v vseh državah članicah EU. V letu 2007 je bilo namenjeno ročnemu premeščanju bremen.
- Priprave na strokovni izpit iz upravnega poslovanja in samega izpita se je udeležila ena uslužbenka.
- Dvanajst uradnikov je opravilo strokovni izpit za inšpektorja.
- 18. 4. 2007 smo na Inšpektoratu RS za delo organizirali peto **konferenco**, ki je bila namenjena **problematiki staranja delovne sile**. Vsebina je bila obravnavana z vidika delovnopravne zakonodaje, zagotavljanja varnosti in zdravja pri delu ter socialnega in medicinskega pogleda na predmetno tematiko. Staranje delovne sile smo predstavili kot nov izziv za strokovne sodelavce in pooblaščenec zdravnike.
- Obravnavana so bila tudi druga stališča s področja dela, pomembna za enotno izvajanje politike nadzora organa.
- Delovali so kolegiji na nivojih posameznih organizacijskih enot in drugi ožji delovni sestanki.
- Skupaj z Upravno akademijo smo se dogovorili tudi za usposabljanje uslužbencev iz **angleškega jezika**, ki se bo izvajalo v začetku leta 2008, predvsem za potrebe predsedovanja Republike Slovenije Svetu EU.
- Zaradi omejenih virov in njihove racionalne uporabe so se javni uslužbenci inšpektorata usposabljali in izpopolnjevali tudi preko manj formalnih oblik usposabljanja in izpopolnjevanja, kot je npr. sistematično spremljanje in svetovanje, konzultacije, mentorstvo, navodila, samoizobraževanje preko študijske literature in z uporabo različnih informacijskih baz.
- V letu 2007 ni bilo sklenjenih novih pogodb o izobraževanju za pridobitev izobrazbe in za podiplomski študij.

1.9. MEDNARODNO SODELOVANJE INŠPEKTORATA RS ZA DELO

Inšpektorat RS za delo je vključen predvsem v različne delovne skupine Odbora glavnih inšpektorjev za delo pri Evropski komisiji (SLIC). Mednarodno sodelovanje Inšpektorata je povezano tudi z obveznostmi Republike Slovenije in se nanaša na zagotavljanje podatkov in poročanje, ki kot obveznosti izhajata iz različnih konvencij in direktiv s področja varnosti in zdravja pri delu ter delovnih razmerij. Posamezni predstavniki inšpektorata so se udeležili različnih srečanj oziroma sestankov delovnih skupin, ki jih v nadaljevanju na kratko predstavljamo. V času slovenskega predsedovanja bomo organizirali sestanek Odbora glavnih inšpektorjev za delo.

Inšpektorat RS za delo je vključen v različna telesa EU, zlasti je to Odbor glavnih inšpektorjev za delo pri Evropski komisiji (SLIC – Senior Labour Inspectors Committee), poleg tega pa sodeluje še z nekaterimi mednarodnimi organizacijami, kot so Mednarodna organizacija dela (ILO – International Labour Organization) in Mednarodna organizacija inšpektorjev dela (IALI – International Association of Labour Inspectors), ki nas vključujejo v različne delovne skupine. Veliko naših aktivnosti je povezanih tudi z obveznostmi Republike Slovenije pri izvrševanju sprejetih mednarodnih obveznosti, ki izhajajo iz Konvencije MOD št. 81 o inšpekciji dela v industriji in trgovini, iz Revidirane Evropske socialne listine ter vrste direktiv s področja varnosti in zdravja pri delu in delovnih razmerij, sprejetih v okviru EU. Predvsem se to nanaša na zagotavljanje podatkov in poročanje v zvezi s temi dokumenti.

V letu 2007 je bilo kar nekaj aktivnosti namenjenih tudi organizaciji sestanka Odbora glavnih inšpektorjev za delo, ki bo potekal marca 2008 pod okriljem slovenskega predsedovanja Svetu EU.

V letu 2007 smo pripravili naslednja poročila oziroma odgovorili na vprašalnike:

- *“National Annual Report of the Labour Inspectorate 2006”*
- *“Questionnaire on the Role of the National Labour Inspectorates in the Social Dialogue”*
- *“Report of Asbestos Cement”*
- *“Report of Asbestos Waste”*
- *“Report of Asbestos Weakly Bound”*
- *“Asbestos Report of Slovenia”*
- *“Report on Activities of the Labour Inspectorate of the Republic of Slovenia regarding European campaign against asbestos 2006 and ascertainments on particular actions of inspections concerning asbest”*
- *“Questionnaire to establish Member States status in relation to labour inspectorate involvement in REACH and the interface between REACH and occupational health and safety”*
- *“Overview of Slovenian Occupational Safety and Health System on Musculo Skeletal Disease”*
- *“Questionnaire “Survey on Labour Inspection”*
- *“Questionnaire on Crane”*
- *“Questionnaire Risk Assessment in Small and Medium Enterprises”*
- *“Report on Activities of the Labour Inspectorate of the Republic of Slovenia regarding European Campaign on Manual Handling of Loads”*

Inšpektorat RS za delo se je s svojimi predstavniki udeležil naslednjih srečanj oziroma delovnih sestankov:

- Prvo srečanje članov Odbora glavnih inšpektorjev za delo je potekalo od 24. do 25. maja 2007 pod predsedstvom Nemčije v Dortmundu. Rdeča nit srečanja je bila namenjena povezavi med inšpekcijo dela in socialnim dialogom. Sodelovanje delodajalskih in delojemalskih organizacij je bilo izpostavljeno kot zelo pomembno. Predvsem je bil poudarjen vsestranski pomen tega dialoga, vloga in pomen tripartizma, inšpekcijski nadzor in sodelovanje inšpekcije za delo v tem dialogu, kolektivne pogodbe, ocenjevanje in presojanje tveganj, dobro počutje na delovnem mestu, zanesljivost in trajnost zaposlitve, moderen koncept varnosti in zdravja pri delu, idr. Predstavljene so bile trenutne razmere na tem področju v Nemčiji, Franciji, Luksemburgu in na Portugalskem ter twinning projekt Nemčije in Latvije na temo »Tripartitni sistem socialnega dialoga na državnem nivoju«.

Drugi dan sestanka je bil kot običajno namenjen delovanju Evropske komisije DG – EMPL ter nekaterim strokovnim temam na področju varnosti in zdravja pri delu. Obravnavana je bila Strategija EU na področju varnosti in zdravja pri delu za obdobje 2007-2012 (The Community Strategy 2007-2012 on Health and Safety at Work), Evropske kampanje na področju inšpekcijskega nadzora ter delo nekaterih delovnih skupin SLIC-a. Pozornost je bila namenjena tudi ocenjevanju nacionalnih inšpekcijskih sistemov.

Predvsem sta bili v središču pozornosti kampanja »Manual Handling of Loads 2007« in kampanja »Asbestos Campaign 2006«.

V zvezi s kampanjo »Manual Handling of Loads« so na sestanku določili usposabljanje nacionalnih trenerjev in zaključek kampanje v tednu varnosti. V zvezi s tem so bile poudarjene velike finančne posledice mišično-skeletnih prizadetosti, ki so posledica ročnega dvigovanja in prenašanja pretežkih bremen oz. bremen nasploh. Izraženo je bilo tudi prizadevanje, da v kampanji ne bi sodelovale samo države članice EU, ampak tudi vse kandidatke za vstop v EU in tudi vse države EFTA.

Kampanja »Asbestos Campaign 2006« se je sicer izvajala že v letu 2006. V ta namen so bila izdelana tudi navodila dobre prakse na tem področju, ki so se nanašala na delodajalce, delavce in inšpektorje za delo ter so bila prevedena v vse evropske jezike, tudi v slovenskega.

Med delovnimi skupinami je bila izpostavljena delovna skupina WG Chemex. Poročilo o delu delovne skupine se je nanašalo na rezultate in zaključke opravljene raziskave ter na predvidene ukrepe v prihodnosti, glede na zahteve projekta »REACH« (Registration, Evaluation, Avtorization and Restriction of CHemicals).

V Evropski uniji je predvideno ocenjevanje in presojanje posameznih nacionalnih (državnih) sistemov za zagotavljanje varnosti in zdravja pri delu. Podano je bilo poročilo o poteku aktivnosti na področju ocenjevanja.

Drugi sestanek Odbora glavnih inšpektorjev za delo v letu 2007 je potekal od 29. do 30. oktobra 2007 v Lizboni. Vodilna tema je bila: Ocena tveganja v srednjih in manjših podjetjih.

V okviru tematike so bili pripravljene različni sklopi: prvi se je nanašal na pregled ocenjevanja tveganj v manjših in srednjih podjetjih, drugi na motiviranje delodajalcev in razjasnitev procesa ocenjevanja tveganj. Tretji sklop je bil namenjen orodjem za ocenjevanje tveganja, četrti pa kvaliteti ocene tveganja.

Iz predstavitve ocen tveganj je bilo mogoče zaključiti, da je osnovni problem ocenjevanja tveganj v tem, da tako delodajalci kot tudi delavci niso ustrezno motivirani in zainteresirani za ocenjevanje tveganj. Procesu tudi pogosto ne razumejo. Udeležencem so bili predstavljeni rezultati preiskave glede mnenj inšpektoratov za delo držav članic EU v zvezi z zagotavljanjem in razmerami glede določenih zadev s področja varnosti in zdravja pri delu v posamezni državi.

V povezavi s problematiko motiviranja delodajalcev, da bi se bolj zavzeto posvetili izvajanju in razumevanju procesa ocenjevanja tveganj v zvezi z njihovo dejavnostjo in nevarnostmi ter škodljivostmi, ki pri tem pretijo delavcem, so bile predstavljene praktične izkušnje v Angliji, na Irskem in na Portugalskem.

V tretjem tematskem sklopu so bila predstavljena nekatera orodja ter smernice in navodila za praktično izvajanje procesa ocenjevanja tveganj. Prikazan je bil danski pristop ocenjevanja tveganj ter portugalska praksa obravnave nezgod pri delu.

V četrtem tematskem sklopu je bil predstavljen nemški projekt, ki se nanaša na nove, nič več klasične, ocene tveganja na področju dela pri ambulantni oskrbi pacientov. Predstavljena je bila tudi portugalska raziskava aktivnosti v zvezi z ocenjevanjem tveganj pri delodajalcih. Ciljne skupine so bili delodajalci, ki imajo zunanje strokovne delavce, ter delodajalci z manj kot 10 zaposlenimi.

Drugi dan srečanja je bil namenjen delu, ki je bilo opravljeno v okviru SLIC-a in pripadajočih delovnih skupin. Podana so bila poročila o predlogih za EU kampanjo na področju »ročnega dvigovanja bremen«, ki se bo izvajala tudi v letu 2008, ter o delu »WG Chemex« na področju uveljavljanja REACH. Predloge za kampanjo je predstavila predstavnica Poljske.

Podano je bilo poročilo o razvoju postopkov za »hitro posredovanje znanj« med inšpektorati po spletu. V ta namen bo na omrežju EU pripravljena posebna spletna stran. Posameznim inšpektoratom je bil posredovan poseben vprašalnik z nekaj vprašanji, ki se nanašajo na morebitne omejitve posredovanja podatkov.

V nadaljevanju je bila obravnavana tematika v zvezi z ocenjevanjem posameznih nacionalnih inšpektoratov za delo. Predstavljene so bile tudi smernice dobre prakse glede ogrožanja inšpektorjev med opravljanjem njihovega dela.

SLIC sestanki bodo potekali v nadaljevanju po naslednjem vrstnem redu: v Sloveniji, v Franciji, na Češkem in na Švedskem. Za konferenco marca 2008 v Ljubljani je bil predstavljen predlog vodilne teme tematskega dne, in sicer bo to: »Risk Assessment and Aging of Working Population«. Predlog je bil sprejet, saj je staranje delovne populacije problem v večini držav članic EU.

Predstavniki Inšpektorata RS za delo so člani različnih delovnih skupin SLIC-a, v poročevalskem obdobju pa so se udeležili naslednjih srečanj oziroma delovnih sestankov:

- 25. 9. 2007 je bil v Luksemburgu organiziran sestanek predstavnikov SLIC-a, držav Nemčije, Portugalske in Slovenije in predstavnikov sekretariata, ki so zadolženi za organizacijo in izvedbo vsakoletnih srečanj Odbora glavnih inšpektorjev za delo.

Osnovni namen sestanka je bil, da se pripravi dnevni red plenarne seje SLIC sestanka na Portugalskem. Obravnavana je bila vsebina plenarne seje z 52. sestanka v Dortmundu ter potrebe, zahteve in podpore, ki so se že nanašale na sestanek v Ljubljani.

V zvezi s plenarno sejo v Dortmundu je bila izpostavljena Strategija EU na področju varnosti in zdravja pri delu ter s tem povezane aktivnosti SLIC. V strategiji EU je najbolj izpostavljen cilj, da se v obdobju 2007-2012 doseže zmanjšanje koeficienta incidence nezgod pri delu na 100.000 zaposlenih delavcev v državah članicah EU za 25%.

Za doseg tega ambicioznega cilja je bilo predlagano, da se:

- zagotovi ustrezno implementacijo EU zakonodaje,
- zagotovi pomoč manjšim in srednjim delodajalcem pri izvajanju te zakonodaje,
- prilagodi zakonske okvire spremembam na delovnih mestih in jih poenostavi, še posebno glede manjših in srednjih delodajalcev,
- promovira razvoj in implementacijo nacionalnih strategij,
- vzpodbuja spreminjanje neustreznih navad delavcev in vzpodbuja delodajalce za sprejemanje pristopov, ki so naravnani k izboljševanju varnosti in zdravja pri delu,
- dokonča metodologije za identifikacijo in ovrednotenje novih možnih tveganj,
- izboljša sledenje napredku,
- poveča promocija varnosti in zdravja pri delu na nacionalni ravni.

Dogovorjeno je bilo tudi, da:

- se ustanovi delovna skupina, ki bo raziskala in poiskala možnosti za rešitev problematike glede različnega prikazovanja in ugotavljanja pojavnosti nezgod pri delu med državami članicami EU ter da se omogoči delovni skupini »WG Chemex«, da nadaljuje s svojim delom na področju REACH;
- je potrebno omogočiti delovni skupini »WG Enforcement«, da razvije mehanizem, ki bo omogočal ustrezno izmenjavo informacij. Delovni skupini »WG Strategy« se omogoči sodelovanje z »Advisory Committee on Safety and Health« (ACSH);
- se pripravi in izvede kampanjo (akcijo) glede ocenjevanja tveganj in kampanjo (akcijo) glede ene ali več kategorij bolj ranljivih skupin delavcev (mladi, stari, migranti, samozaposleni itd.).

V zvezi s sestankom SLIC-a v Ljubljani so bile obravnavane organizacija ter možnosti financiranja določenih aktivnosti s strani EU.

- Delovna skupina SLIC – "WG European Abestos Inspection Campaign 2006" se je sestala 27. 2. 2007 v Luksemburgu.

V dnevni red sestanka je bilo vključeno poročanje s SLIC-ovega sestanka, ki je potekal v

Helsinkih, ter poročanje posameznih članic delovne skupine o evropski kampanji 2006, predstavljeni pa so bili preliminarni rezultati kampanje posameznih članic delovnih skupin, uporaba "Praktičnih smernic v zvezi z rokovaljem z azbestom", podana je bila informacija glede primerov dobre prakse in ocena poročil posameznih držav članic EU. Predmet razgovora je bila še Ocena nacionalnega azbestnega managementskega sistema ter dogovorjena struktura, vsebina in izdelava končnega poročila.

Če povzamemo, je bil namen sestanka analizirati informacije v zvezi z azbestno kampanjo 2006, ki so jih države članice posredovale delovni skupini. Iz analize je mogoče razbrati različne pristope držav k izvajanju protiazbestne kampanje 2006. Pogosto so bile v nacionalnih poročilih navedene povprečne vrednosti. Ugotavlja se, da se tudi zakonodaja v posameznih članicah EU razlikuje, države so v različnem časovnem obdobju implementirale direktivo EU 2003/18/EC. Prav tako je bilo mogoče ugotoviti, da imajo države članice EU različne izkušnje glede sodelovanja s socialnimi partnerji, različno pa je potekalo tudi sodelovanje in usposabljanje inšpektorjev za delo.

Iz podatkov o ukrepih akcije je razvidno, da so nekatere države izvajale zelo restriktivno politiko pri izvajanju kampanje, druge pa bolj svetovalno. Bilo je dogovorjeno, da države pripravijo nacionalne smernice kriterijev ukrepanja za inšpekcijski nadzor pri azbestu ter da vse države članice vrnejo v čim krajšem času izpolnjen vprašalnik, ki se je nanašal na nacionalni azbestni managementski sistem.

Drugi sestanek te delovne skupine v letu 2007 je potekal 11. 9. 2007.

Poleg poročanja o kampanji ter predstavitvi preliminarnih rezultatov je bilo na drugem sestanku govora tudi o Nacionalnem azbestnem upravljalnem sistemu (NAMS) nadzora, ki je dostopen na CIRCI z osveženimi podatki, ki jih je poslalo 24 držav članic. Iz primerjave 2004-2006 ni mogoče razbrati pomembnih sprememb. V zvezi z dostopnostjo in uporabo smernic za delavce, delodajalce in inšpektorje se ugotavlja, da so smernice na razpolago vsem v SLIC-u in na nacionalnih spletnih straneh. Nekatere države so izdale smernice v brošurah, ki jih ponujajo ekspertom in podjetnikom pri delu z azbestom. Druge države članice so distribuirale smernice vsem inšpektorjem. Reprezentativni socialni partnerji in inšpektorji so izrazili praktično uporabnost teh smernic. Ciljne skupine pa priporočajo izboljšave smernic, kot npr. nadaljnje izboljšanje v smeri ciljnih skupin ali uporabnosti na gradbiščih. Visoka ocena je bila podana s strani delodajalcev in potencialnih uporabnikov "Evropskih normativov dobre prakse pri odstranjevanju azbesta" in dvigu normativov pri delu, povezanih s tveganjem izpostavljenosti azbestu. Soglasno je bilo izraženo mnenje za revizijo in osvežitev podatkov v smernicah in za nadaljnjo promocijo razširitve poznavanja smernic in njihovo čim večjo uporabo.

- Delovna skupina SLIC »WG European Campaign on Manual Handling of Loads 2007« se je sestala v Luksemburgu 21. februarja 2007. Predstavljeno je bilo dosedanje delo v tej kampanji, pa tudi načrt nadaljnjega dela. Inšpektorat Republike Slovenije za delo je v celoti izpolnil svoje obveznosti. Izdelan je bil predlog dokumenta, ki opredeljuje delovno populacijo, izpostavljeno problematiki premeščanja bremen. Opredeljuje tudi tvegana delovna mesta. V nadaljevanju projekta je bila dogovorjena enotna kampanja vseh članic EU in izvedba nadzora na področju zdravstva in transporta. Dogovorjeno je bilo, da se v Franciji izvede izobraževanje inšpektorjev, ki so bili v nadaljevanju zadolženi za izobraževanje inšpektorjev na nacionalni ravni. V mesecu oktobru so potekale konkretne akcije, poročilo je sledilo ob koncu decembra. Projekt se bo predvidoma zaključil junija leta 2008. Namen kampanje je bil pridobiti kakovostne informacije o problematiki ročnega premeščanja bremen na področju transporta in nege. Rezultati projekta so dostopni na spletni strani: www.handlingloads.eu.

- »European Campaign on Manual Handling of Loads 2007« - usposabljanje inšpektorjev

V Strassbourgu je od 11. do 13. 7. 2007 potekalo usposabljanje inšpektorjev za delo na področju nadzora ročnega premeščanja bremen. Izobraževanja so se udeležili inšpektorji za delo vseh držav članic EU. Tečaj so vodili predstavniki francoskega Nacionalnega inštituta za delo. Osnovni namen tečaja je bil usposobiti inšpektorje, ki so bili tudi odgovorni za izvajanje enotne evropske kampanje na področju premeščanja bremen. Tečaj

je potekal pretežno v obliki praktičnih delavnic, na katerih so se inšpektorji seznanili z osnovnimi metodologijami (KIM in MAC) ocenjevanja obremenitev zaradi ročnega premeščanja bremen. Tečaj je predstavljal uvod v evropsko kampanjo.

- Sestanek delovne skupine »SLIC - WG Machex« v Luksemburgu, 7. in 8. marca 2007
V delovni skupini »WG Machex« prihaja do izmenjave informacij med delovnimi inšpekcijami držav članic EU glede problematike pri uveljavljanju Strojne direktive EU na področju varnosti in zdravja pri delu. 7. in 8. marca 2007 je bil v Luksemburgu sestanek te delovne skupine. Obravnavane so bile naslednje tematike:

- pomembne novosti nove Strojne direktive iz leta 2006 in posamezni problemi v zvezi z njenimi zahtevami,
- problemi s standardom EN 848-3 iz zornega kota zagotavljanja ustreznih varnostnih ukrepov za zaščito delavcev – upravljavcev lesnopredelovalnih strojev,
- ugotovitve treh projektnih raziskav v zvezi z dejansko varnostjo varovalnih naprav, ki delavce varujejo pred padci v globino, in v zvezi s standardi s tega področja,
- predstavitev glede mobilnih dvižnih naprav,
- vprašalnik glede gradbenih žerjavov,
- problematika starih obračalnih naprav,
- problematika glede tveganj uporabe viličarjev,
- nezgode, povezane z uporabo viličarjev,
- enoročne verižne žage, ki se prodajajo na internetu,
- ergonomsko problematičen način upravljanja z nekaterimi tekstilnimi stroji,
- problematika varnosti upravljanja z žerjavi z vidika usposobljenosti upravljavcev,
- uporaba aktivnih »optoelektronskih« zaščitnih naprav za zaščito stiskalnic,
- delovni nezgodi, v katerih je prišlo do smrtnih poškodb delavcev ob poružitvi gradbenih žerjavov,
- problem avtomatičnega podaljševanja dvižne vrvi na stolpnih žerjavih,
- primer delovne dvižne ploščadi,
- dokument formalne izmenjave informacij v zvezi s kombiniranimi lesnoobdelovalnimi stroji,
- problematika univerzalnosti priključnih nosilcev na transportnih delovnih strojih,
- problematika dostopa do vetrnic, ki izkoriščajo energijo vetra in proizvajajo električno energijo, in
- obravnava delovnih nezgod, ki se pojavljajo v zvezi z upravljanjem viličarjev kot posledico slabega izobraževanja in usposabljanja upravljavcev viličarjev.

- Sestanek delovne skupine »SLIC- WG Enforcement« v Luksemburgu, 14. marca 2007
Delovna skupina »WG Enforcement« deluje v okviru SLIC-a ter združuje predstavnike posameznih članic EU, ki v teh državah delujejo na področju varnosti in zdravja pri delu. Omenjena delovna skupina pripravlja predvsem predloge kot pomoč pri delovanju SLIC-a v zvezi z uveljavljanjem EU zakonodaje s področja varnosti in zdravja pri delu, na skupnih sestankih izmenjuje informacije glede delovanja delovnih inšpekcij in obravnava problematiko, ki se pojavlja pri inšpekcijskih nadzorih. Pripravijo se določene teme in izhodišča, ki se potem obravnavajo tudi na plenarnem zasedanju SLIC-a. 14. 3. 2007 je potekal v Luksemburgu peti sestanek te delovne skupine.

Obravnavan je bil informacijski sistem CIRCA. Razgovori so potekali predvsem v smeri, koliko oseb naj bi imelo v posameznih državah članicah dostop do KSP sistema (Knowledge Sharing Project), projekta izmenjave mnenj in vprašanj med članicami EU s področja varnosti in zdravja pri delu. Ocenjuje se, da ni potrebe po večjem številu teh oseb v eni državi. Predstavljeni so bili tudi osnutki podlag za postavljanje vprašanj in odgovorov preko KSP CIRCA informacijskega sistema. Predstavljeno je bil tudi delovanje in uporaba informacijskega sistema CIRCA na splošno. Za vodjo projekta KSP se bo postopek izbiranja nadaljeval.

Sekretariat SLIC-a je pripravil pregled strategije dela na področju varnosti in zdravja pri delu v letih od 2007 do 2012. Delo je potekalo v posameznih skupinah, kjer so se pripravljali odgovori in podlage na posamezno pripravljeno tematiko glede nacionalnih strategij SLIC-a in »WG Enforcement-a«.

Dogovorjeno je bilo, da posamezna država članica EU pošlje informacije v zvezi s problematiko uveljavljanja zakonodaje glede azbesta, predvsem iz zornega kota pomembnosti obravnavane tematike, glede izkušenj v zvezi z implementacijo zakonodaje EU in izvajanjem le-te na posameznih področjih ter glede sodelovanja socialnih partnerjev pri tem. Sodelujoči so predstavili stanje ter pomembne dogodke s področja varnosti in zdravja pri delu v posameznih državah članicah EU za drugo polovico leta 2007.

Delovna skupina »WG Enforcement« ima v vsakem koledarskem letu dva sestanka. Tako je bil **26. septembra 2007** drugi sestanek te delovne skupine v tem poročevalskem obdobju. Posamezne informacije so bile najprej namenjene načinu dela delovne skupine v zvezi z vodenjem, sodelovanjem, prevajanjem, časovnimi termini, evakuacijo in tehnično pomočjo.

Predstavljeno je bilo poročilo o delu SLIC-a v Dortmundu ter poročilo o delu delovne skupine »WG Strategy«. Dogovorjeno je bilo, da je ocenjevanje tveganj tematika, ki se bo obravnavala na SLIC-u v Lizboni, v prihodnosti pa bo poudarek predvsem na mladih delavcih in na podpogodbenih izvajalcih del.

Predstavljen je bil vodja KSP projekta izmenjave mnenj in vprašanj med državami članicami EU s področja varnosti in zdravja pri delu, ki prihaja iz Belgije. Poudarjeno je bilo, da sta delovni skupini »WG Enforcement« in KSP ločena projekta, ki pa med seboj tesno sodelujeta. Obravnavan je bil tudi načrt za prihodnost, zlasti glede učinkovitosti izmenjave informacij in delovanja nacionalnih koordinatorjev, ki bodo v ta namen usposobljeni (sestanki in navodila). Posredovana je bila tudi informacija, da bo v zvezi s projektom izmenjave mnenj in vprašanj med članicami pripravljen poseben vprašalnik.

Nadalje je bila predstavljena problematika sodelovanja delavcev na področju varnosti in zdravja pri delu ter izdelan predlog, da je ta problematika primerna za predstavitev na KSP projektu izmenjave mnenj in vprašanj v okviru informacijskega sistema CIRCA. Za dobro delovanje sistema je potrebno na določen način motivirati nacionalne koordinatorje, posebno pomembna in nujna vprašanja pa je potrebno tudi ustrezno označiti.

Na sestanku so bila podrobneje predstavljena še naslednja poročila oziroma predlogi:

- glede »sistema ocenjevanja« delodajalcev,
- glede kontrole plačevanja taks,
- glede zahtev o predložitvi ocene tveganja v centralno bazo podatkov,
- glede reprezentativnega vzorca za izvajanje nadzora,
- glede nadzora trga, kaznovalne politike ter
- v zvezi s predlogom obrazca za vpisovanje podatkov o stanju na področju varnosti in zdravja pri delu.

2. INŠPEKTORAT RS ZA DELO KOT PREKRŠKOVNI ORGAN

Inšpektorat RS za delo je pri izvajanju svoje vloge prekrškovnega organa na prvi stopnji v letu 2007 izrekel številne ukrepe. Obenem pa je zaradi nenehnih sprememb Zakona o prekrških poskrbel tudi za usposabljanje pooblaščenih uradnih oseb, ki odločajo v prekrškovnem postopku, saj morajo biti z vsemi spremembami seznanjene.

V letu 2007 smo kot prekrškovni organ izrekli skupno 1.195 odločb o prekršku in izdali 2.475 plačilnih nalogov. Na podlagi podatkov Uprave Republike Slovenije za javne prihodke je bilo v obdobju od 1. 1. 2007 do 31. 12. 2007 vseh plačanih terjatev, torej dejansko pobranih sredstev iz naslova prekrškov, za 1,270.354,83 evrov.

2.1. POSTOPEK O PREKRŠKU

Zakon o prekrških določa, da o prekrških odločajo sodišča in prekrškovni organi.

Prekrškovni organi so v skladu z Zakonom o prekrških upravni in drugi državni organi in nosilci javnih pooblastil, ki izvajajo nadzorstvo nad izvrševanjem zakonov in uredb, s katerimi so določeni prekrški, in organi samoupravnih lokalnih skupnosti, ki so s posebnimi predpisi pooblaščen za odločanje o prekrških. Postopek pred prekrškovnim organom vodi in v njem odloča z zakonom ali podzakonskim aktom pooblaščen uradna oseba tega organa, torej tudi inšpektor.

Inšpektorat RS za delo v skladu z navedenim, poleg svoje temeljne naloge, to je izvajanje inšpekcijskega nadzora na svojem delovnem področju, opravlja tudi vlogo prekrškovnega organa, kar pomeni, da inšpektorji prekrške ne samo odkrivajo, temveč o njih tudi odločajo. V skladu z Zakonom o prekrških inšpektorji za delo kot pooblaščen uradne osebe prekrškovnega organa v primeru ugotovljenega prekrška zoper kršitelja ukrepajo z odločbo, s katero se lahko izreče globo ali opomin, plačilnim nalogom ter pod zakonsko določenimi pogoji tudi z opozorilom.

V času svoje veljavnosti je bil Zakon o prekrških, ki se je pričel uporabljati s 1. 1. 2005, deležen precejšnjih sprememb, zato so morali inšpektorji tudi na tem področju ves čas dograjevati svoje zanje.

2.2. STATISTIČNI PODATKI O OPRAVLJENEM DELU

V nadaljevanju predstavljamo še nekatere statistične podatke o ukrepanju Inšpektorata RS za delo kot prekrškovnega organa.

V letu 2007 je Inšpektorat RS za delo v tako imenovanem hitrem postopku o prekršku, v katerem odločajo prekrškovni organi na prvi stopnji, izdal **1.196 odločb o prekršku in 2.479 plačilnih nalogov**.

Na izdane odločbe o prekršku in plačilne naloge je bilo vloženih skupno 413 zahtev za sodno varstvo, od tega:

- 290 zoper *izdane plačilne naloge*,
- 123 zoper *izdane odločbe o prekršku*.

S strani inšpektorata RS za delo smo na sodišče odstopili skupno **280 zahtev za sodno varstvo**, od tega **112 zahtev za sodno varstvo zoper odločbo** ter **168 zahtev za sodno varstvo zoper plačilni nalog**.

Na podlagi **280 odstopljenih zahtev** za sodno varstvo smo od sodišča prejeli sodbe le v skupno **80 primerih**, pri čemer se jih je **42** nanašalo na odločanje o vloženih zahtevah za sodno varstvo zoper plačilni nalog, **38** pa na vložene zahteve za sodno varstvo zoper odločbe. Manjše število sodb posledično pomeni tudi nižji skupni znesek vseh plačanih terjatev iz naslova prekrškov (ki je naveden v nadaljevanju), saj začne teči rok za plačilo globe, izrečene z odločbo o prekršku, šele od pravnomočnosti odločbe dalje.

Na podlagi podatkov Uprave Republike Slovenije za javne prihodke je bilo v obdobju od 1. 1. 2007 do 31. 12. 2007 vseh plačanih terjatev iz naslova prekrškov za 1.270.354,83 evrov.

V letu 2006 smo pristojnemu **davčnemu organu v izterjavo odstopili skupno 809 zadev** (od tega **461** iz naslova izdanih plačilnih nalogov ter **348** iz naslova odločb o prekršku). Seznanjeni smo, da je bila **izvršitev** izdanih ukrepov v hitrem postopku o prekršku **po pristojnem davčnem organu dosežena** le v skupno **60 primerih** (od tega izvršitev **22 odločb** ter **38 plačilnih nalogov**).

3. INŠPEKCIJSKI NADZOR NA PODROČJU VARNOSTI IN ZDRAVJA PRI DELU

3.1. UVOD

Če se najprej vprašamo, v čem je poslanstvo inšpekcije dela, je to vsekakor, da deluje v smeri zagotavljanja varnosti in zdravja delavcev pri delu ter posledično dobrega počutja delavcev na delovnih mestih. To pa je pogojeno s čim uspešnejšim uveljavljanjem pripadajoče zakonodaje in dobre prakse na tem področju, z zagotavljanjem ustreznih medsebojnih odnosov, doslednim izvajanjem predpisanih obveznosti ter zavedanjem odgovornosti vseh odgovornih oseb, zagotavljanjem ustreznega reda in discipline v zvezi z delom idr. Zato je nadzor v preteklem obdobju potekal med drugim tudi glede na dejavnike, ki so pomembneje vplivali na zadovoljstvo delavcev pri delu. Pozornost pri nadzoru je bila namenjena zagotavljanju osnovnih varnostnih zahtev (usposabljanje delavcev, zdravstveni pregledi, delovna oprema in delovno okolje), vsebini ocene tveganja, in sicer glede opredeljevanja in ocenjevanja tistih dejavnikov, ki se pojavljajo pri izvajanju delovnega procesa in opredeljujejo razmerje delavca do delovnega mesta (odvisnost od standardov dela, odvisnost od navodil, motiviranost, ergonomska ureditev delovnega mesta), psihološkim dejavnikom (intenzivnost, monotonija, osamljenost, konfliktni odnosi, visoke zahteve, nadzor nad delom) ter organizaciji dela (učinkovitost sistema vodenja, načrtovanje postopkov varovanja in tveganja, ki jih povzročajo druge osebe).

V letu 2007 se je število inšpektorjev za varnost in zdravje pri delu predvsem zaradi upokojitvev zmanjšalo. Med letom smo sicer uspeli dva inšpektorja na novo zaposliti, vendar je eden od njiju inšpektorat že zapustil. Poleg tega je bilo v tem letu tudi precej odsotnosti inšpektorjev zaradi zdravstvenih razlogov. To so tudi glavni razlogi za zmanjšanje obsega opravljenega inšpektorskega dela s področja nadzora varnosti in zdravja pri delu v primerjavi z letom 2006.

Tudi v letu 2007 smo po enakih kriterijih kot v preteklih treh letih izvajali nadzor na naključno izbranem vzorcu približno 1.100 subjektov. Rezultati tega nadzora predstavljajo enega od pomembnih pokazateljev stanja na področju zagotavljanja varnosti in zdravja pri delu, iz katerega je razvidno, v kolikšni meri in kako kvalitetno delodajalci izpolnjujejo predpisane zahteve in ukrepe iz tega področja. Inšpekcijski nadzori pri naključno izbranih delodajalcih so nam tudi v veliko pomoč pri ugotavljanju splošnih varnostnih razmer pri delodajalcih. Tovrstni nadzori se bodo tako izvajali tudi v letu 2008.

V obdobju leta 2007 je občutno poraslo število primerov smrtnih nezgod neposredno pri delu, in sicer na 29. Razloge za tak porast je težko opredeliti, vendar pa to vsekakor kaže, da so na področju varnosti in zdravja pri delu še vedno prisotne določene pomembne pomanjkljivosti in nepravilnosti. Vsekakor je pomembno tudi dejstvo, da je Slovenija relativno majhna država in lahko zato že samo nekaj izjemnih dogodkov precej spremeni sliko stanja.

Vendar pa je v nasprotju s porastom smrtnih primerov zelo opazno stalno upadanje števila obravnavanih nezgod pri delu, ki so imele za posledico težjo poškodbo delavca. Pri tem pa je treba upoštevati, da kar nekaj obravnavanih nezgod, ki so sprva kazale na hujše posledice, potem takih posledic nimajo in se zato lahko opredelijo kot lažje, četudi so bile sprva obravnavane kot težje. Lahko pa pride tudi do obratne situacije, da se morebiti katera od nezgod, za katero v začetku ne kaže, da bi bila težja in je zato prijavljena kot lažja, kasneje dejansko izkaže kot težja - vendar pa zato, ker je bila prijavljena kot lažja, s strani inšpekcije za delo ni obravnavana. Kljub morebitnim takim primerom lahko ocenimo, da je upadanje števila prijavljenih težjih nezgod pri delu kar očitno. To je vsekakor eden od zelo pozitivnih pokazateljev stanja na obravnavanem področju.

Ker predsedovanje EU zahteva tudi organizacijo in izvedbo SLIC (Senior Labour Inspectors Committee – Odbora glavnih inšpektorjev za delo držav članic EU), so se s tem v zvezi tudi na našem inšpektoratu pričele določene aktivnosti že v letu 2007. Predvsem je bilo potrebno že vnaprej urediti določena logistična vprašanja, glede vsebine samega srečanja pa pridobiti tudi ustrezno število tujih in domačih strokovnjakov, ki bodo na srečanju predstavili svoje prispevke s področja obravnavane tematike. Tokrat bomo SLIC namenili problematiki staranja delovne sile.

V praksi se pojavljajo stališča nekaterih delodajalcev in strokovne javnosti, da sta inšpekcijski nadzor, še posebno, če je »prepogost in predolg« ter izjava o varnosti odvečna in nepotrebna obremenitev delodajalca. Enako naj bi veljalo tudi za zagotavljanje prve pomoči v primeru poškodbe pri delu ali nenadne obolelosti delavca, predvsem v smislu odvečnih stroškov za ustrezno usposobitev določenega števila oseb ter za zagotavljanje ustreznih sredstev in opreme (npr. omarica z opremo za prvo pomoč). Ocenjujemo, da so taka stališča nesprejemljiva, saj npr. temeljijo na mnenjih, da sta izjava o varnosti ter proces ocenjevanja tveganja odveč zato, ker ju večina malih delodajalcev, teh pa je tudi daleč največ, ne razume in zato tudi ne izvaja. Glede na opažanja inšpektorjev sicer v precejšnji meri drži, da delodajalec Izjavo o varnosti z oceno tveganja v skladu z določili v zakonu sicer »izdela in sprejme« (oz. naroči pri enem izmed subjektov z dovoljenjem za delo), potem pa jo odloži v predal vse do takrat, ko jo »potrebuje« zaradi inšpekcijskega nadzora. Vendar pa to ne pomeni, da je zato ta dokument nepotreben in odveč, ampak se mora z ustreznim usposabljanjem in osveščanjem ter drugimi ukrepi doseči, da bodo vsi delodajalci spoznali njegov namen in pomen ter ga v skladu s temi cilji tudi obravnavali. Glede pogostosti in predolgo trajajočega inšpekcijskega nadzora pa lahko, če primerjamo število inšpektorjev s področja nadzora varnosti in zdravja pri delu s številom registriranih delodajalcev – subjektov nadzora (pribl. 170.000), hitro zaključimo, da to pri nas nikakor ne more predstavljati motnje za delodajalce.

Pojavile so se tudi težnje delodajalcev, da se dorečejo določila Zakona o varnosti in zdravju pri delu, ki zavezujejo vsakega delodajalca, da mora za opravljanje strokovnih nalog v zvezi z zagotavljanjem varnosti pri delu določiti enega ali več strokovnih delavcev. Težave se kažejo predvsem pri manjših delodajalcih in samozaposlenih, saj ti največkrat nimajo druge možnosti, kot da si zagotovijo sodelovanje zunanjega subjekta z dovoljenjem za delo na tem področju. To sodelovanje pa očitno ne daje ustreznih in pričakovanih rezultatov.

3.2. INŠPEKCIJSKI NADZOR

Inšpekcijski nadzor s področja varnosti in zdravja pri delu je tudi v letu 2007 obsegal tri vrste inšpekcijskih pregledov; to so redni, izredni in kontrolni. Težnja inšpektorata je, da se te aktivnosti ustrezno uravnotežijo ter tako doseže največji možni učinek nadzora. Iz nadaljevanja je razvidno, da se v zadnjem obdobju kaže upadanje števila rednih pregledov in tendenca rasti števila izrednih pregledov. To pa predvsem zato, ker se splošni in celovit inšpekcijski nadzor pri delodajalcu v določeni meri nadomešča z nadzorom samo natančno določenega in v naprej predvidenega področja.

V ta namen se predhodno pripravijo ustrezne strokovne podlage, inšpektorje pa se s problematiko seznanijo in po potrebi tudi ustrezno usposobi. Področja takega nadzora se za tekoče leto vnaprej določijo glede na izstopajočo problematiko (nezgode pri delu in drugi negativni kazalniki zdravja, pritožbe, posebne nevarnosti in/ali škodljivosti ipd.) ali glede na usmeritve EU.

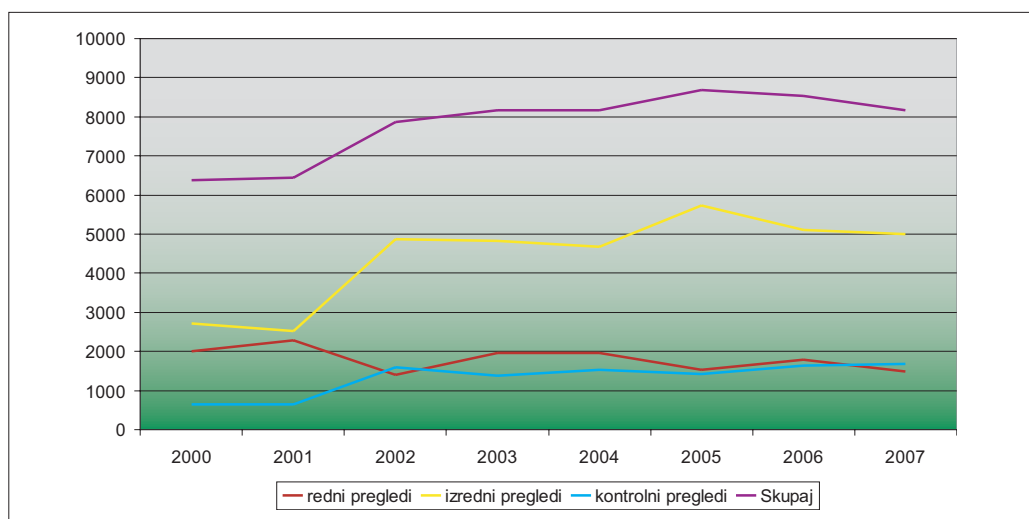
3.2.1. Redni, izredni in kontrolni pregledi ter izrečeni ukrepi

V letu 2007 je bilo na področju nadzora varnosti in zdravja pri delu skupno opravljenih 8.169 inšpekcijskih pregledov, od tega 1.486 rednih pregledov, kjer se izvaja celovit nadzor nad spoštovanjem določil zakonodaje s področja varnosti in zdravja pri delu, 5.007 izrednih pregledov ter 1.676 kontrolnih pregledov. V primerjavi z letom 2006 se je število tako rednih kakor tudi izrednih pregledov zmanjšalo, in sicer rednih za 17,5%, izrednih za malo več kot 2%, število kontrolnih pa se je za malenkost povečalo. Tako se je število vseh pregledov glede na leto 2006 zmanjšalo za 4,4%. Iz analize lahko ugotovimo, da se razmerje med opravljenimi rednimi in izrednimi inšpekcijskimi pregledi povečuje v korist izrednih pregledov. Še leta 2001 je bilo opravljenih le 10% več izrednih inšpekcijskih pregledov, potem pa sledi močno povečanje izvajanja izrednih inšpekcijskih nadzorov, tako da je bilo v letu 2007 opravljenih skoraj trikrat več izrednih kakor rednih inšpekcijskih nadzorov. Razlog za to je, da se vedno več inšpekcijskih nadzorov izvaja na osnovi predhodno pripravljenih usmerjenih akcij, ki jih načrtujemo glede na predvidene ali predhodno ugotovljene neustreznosti s področja varnosti in zdravja pri delu v posameznih dejavnostih ali glede na posamezne dejavnike, ki vplivajo na varnost in zdravje pri delu.

Opaziti pa je zmanjšanje skupnega števila inšpekcijskih pregledov, za kar lahko najdemo razlog zlasti v zmanjševanju števila inšpektorjev, ki izvajajo nadzor s področja varnosti in zdravja pri delu. Število opravljenih nadzorov na posameznega inšpektorja je ostalo skoraj na istem nivoju kot v letu 2006, kljub temu, da se vsako leto povečuje tudi obseg ostalega dela, ki izhaja iz drugih na novo dodeljenih pristojnosti inšpektorata in se ne izkazuje v obliki in številu inšpekcijskih pregledov.

Tabela 4: Število inšpekcijskih pregledov: redni, izredni, kontrolni ter skupno število, Slovenija, 2000-2007

Leto	redni pregledi	izredni pregledi	kontrolni pregledi	Skupaj
2000	2007	2718	648	6373
2001	2276	2520	651	6447
2002	1408	4869	1593	7870
2003	1968	4819	1371	8160
2004	1952	4685	1525	8162
2005	1521	5733	1425	8679
2006	1799	5101	1633	8533
2007	1486	5007	1676	8169

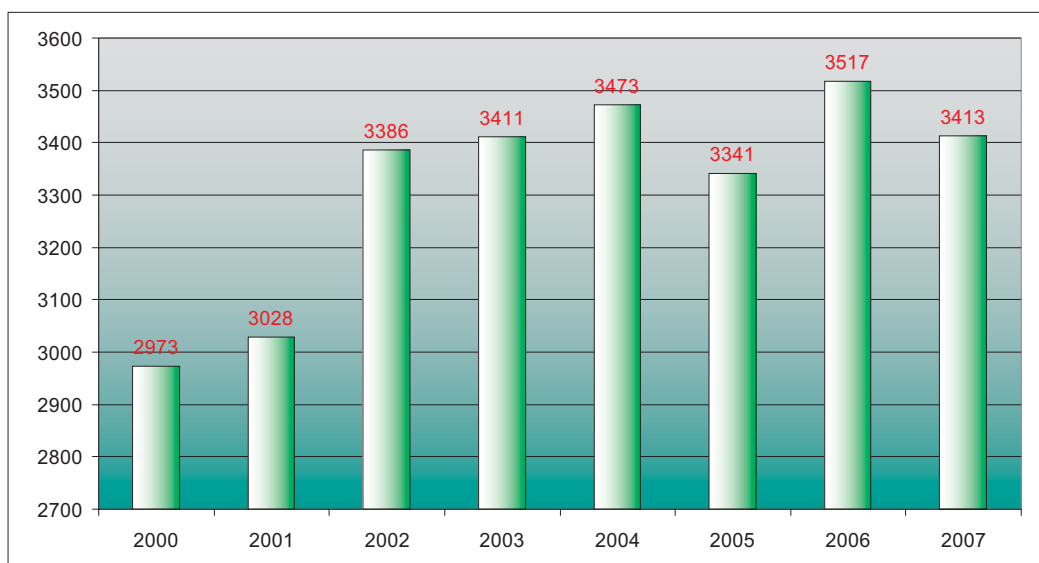
Slika 6: Število inšpekcijskih pregledov na področju nadzora varnosti in zdravja pri delu, Slovenija, 2000-2007

Število ukrepov s področja varnosti in zdravja pri delu se je primerjavi z letom 2006, ko je bilo izrečenih najvišje število ukrepov v zadnjih šestih letih, v letu 2007 nekoliko zmanjšalo in je sledilo zmanjšanju števila inšpekcijskih pregledov.

Tabela 5: Število in vrsta ukrepov inšpektorjev na področju varnosti in zdravja pri delu, Slovenija, 2000-2007

Leto	Odločbe po ZID ZIN, ZUP	Odločbe o prekršku	Ovadbе	Prijave sodniku za prekrške	Obdolžilni predlogi	Mandatne kazni	Plačilni nalogi
2000	2973	/	34	193	/	528	/
2001	3028	/	29	161	/	465	/
2002	3386	/	26	197	/	503	/
2003	3411	/	33	254	/	475	/
2004	3473	/	37	229	/	565	/
2005	3341	132	25	7	/	/	505
2006	3517	194	40	/	33	/	739
2007	3413	153	19	/	18	/	678

Število ukrepov se je tako zmanjšalo za 5,7%, vseeno pa je preseglo število, doseženo po posameznih letih pred letom 2006. Tako lahko za leto 2007 ugotovimo, da so inšpektorji izdali odločbe po Zakonu o inšpekciji dela oz. po zakonih, ki urejajo inšpekcijski postopek, pogosteje kot pri vsakem drugem opravljenem inšpekcijskem pregledu, odločbe o prekršku in plačilni nalogi pa so bili izdani skoraj po vsakem sedmem inšpekcijskem pregledu. V letu 2006 so bile ugotovitve podobne.

Slika 7: Število izdanih upravnih odločb na področju nadzora varnosti in zdravja pri delu, Slovenija, 2000-2007

3.2.2. Analiza ugotovitev inšpekcijskih pregledov

V letu 2007 je bilo v vseh dejavnostih torej opravljenih skupaj 8.169 inšpekcijskih pregledov (rednih, izrednih in kontrolnih). Največ jih je bilo pri delodajalcih v dejavnosti gradbeništva (četrtnina vseh), kar je veljalo tudi za leto 2006. Da pa je bilo v določenih dejavnostih v letu 2007 opravljenih nekoliko večje število inšpekcijskih pregledov kakor v preteklih letih, izhaja iz dejstva, da so bili v teh dejavnostih izvedeni izredni inšpekcijski pregledi v usmerjenih akcijah skladno z usmeritvami inšpektorata za tekoče leto. Vsekakor pa je bilo pomembno število inšpekcijskih nadzorov opravljenih tudi v dejavnostih, pri katerih se pojavljajo dejavniki, ki kažejo na večje ogrožanje varnosti in zdravja zaposlenih.

Tabela 6: Število vseh inšpekcijskih pregledov s področja nadzora varnosti in zdravja pri delu po najpogostejše izpostavljenih dejavnostih z najštevilčnejšimi ukrepi, Slovenija, 2007

Šifra	Dejavnost	Število pregledov	Število ureditvenih odločb	Število odločb o prekršku	Število ovadb	Število obdolžilnih predlogov	Število plačilnih nalogov
F/45	Gradbeništvo	2031	791	45	6	9	364
G/52	Trgovina na drobno	849	352	14	1	0	23
K/74	Druge poslovne dejavnosti	560	198	13	0	0	30
H/55	Gostinstvo	511	205	12	0	0	10
G/51	Posredništvo	481	186	5	0	0	30
A/01	Kmetijstvo	392	223	4	0	1	14
DJ/28	Proizvodnja kovinskih izdelkov	380	185	6	2	2	44
DD/20	Obdelava in predelava lesa	219	97	3	2	1	18
I/60	Kopenski promet	199	86	6	1	0	13
N/85	Zdravstvo	184	69	0	0	0	2

Šifra	Dejavnost	Število pregledov	Število ureditvenih odločb	Število odločb o prekršku	Število ovadb	Število obdolžilnih predlogov	Število plačilnih nalogov
DH/25	Izd. iz gume in plast. mas	144	61	2	0	3	8
DE	Proizvodnja vlaknin, papirja	143	57	1	0	0	12
E/40	Oskrba z el. energijo, plinom in paro	140	63	1	0	0	0
DL	Proizvodnja električne opreme	133	67	1	0	0	3
DN/36	Proizvodnja pohišta	130	59	1	0	1	0
O/93	Druge storitvene dejavnosti	127	61	1	0	0	3
DA/15	Proizvodnja hrane, pijač	117	67	6	0	0	15
DB	Proizvodnja tekstilij, oblačil	114	45	5	0	0	8
L/75	Javna uprava, obramba	112	29	3	1	0	2
DK/29	Proizvodnja strojev in naprav	110	49	1	2	0	16
M/80	Izobraževanje	103	47	2	0	0	10
DJ/27	Proizvodnja kovin	62	20	0	2	1	8
A/02	Gozdarstvo	45	20	3	0	0	3
DG/24	Proizvodnja kemikalij, kem. izdelkov	39	17	0	2	0	0

Gradbeništvo kot dejavnost izstopa tudi po številu izrečenih ukrepov, predvsem je to izrazito pri izdanih odločbah o prekršku in plačilnih nalogih. Število plačilnih nalogov v tej dejavnosti obsega skoraj 53% vseh izdanih, število odločb o prekršku pa skoraj 30%. Tudi glede števila pripravljenih ovadb in obdolžilnih predlogov je dejavnost gradbeništva na prvem mestu, in sicer število ovadb obsega več kot tretjino vseh, izdanih v letu 2007, število obdolžilnih predlogov pa polovico vseh. Drugi izrečeni ukrepi so sorazmerno porazdeljeni med ostale dejavnosti, še zlasti ob upoštevanju večjih nevarnosti za poškodbe in zdravstvene okvare.

Relativno veliko število pregledov v panogi »trgovina na drobno« je posledica izvedene akcije poostrelega nadzora v tej panogi.

Število vseh ugotovljenih kršitev s področja varnosti in zdravja pri delu je bilo v letu 2007 **12.318**. Inšpektorji so tako kot v preteklem poročevalskem obdobju (leta 2006) ugotovili največ nepravilnosti v zvezi z zagotavljanjem preventivnih zdravstvenih pregledov delavcev. V letu 2007 predstavljajo omenjene kršitve več kot 13% od vseh ugotovljenih nepravilnosti, kar pomeni, da se je ta odstotek glede na leto 2006 povečal za približno tretjino.

Tabela 7: Odstotek najpogosteje ugotovljenih nepravilnosti v primerjavi z vsemi drugimi ugotovljenimi nepravilnostmi, Slovenija, 2005, 2006 in 2007

	Ugotovljene nepravilnosti	2007	2006	2005
1.	Izvajanje preventivnih zdravstvenih pregledov	11,2%	8,1% (1.)	4,7% (6.)
2.	Usposabljanje delavcev za varno delo	7,4%	7,0% (3.)	6,9% (1.)
3.	Postopek ocenjevanja tveganj	7,2%	7,2% (2.)	5,8% (3.)
4.	Pregledi in meritve električnih in strelvodnih inštalacij	7,1%	4,2%(5.)	4,9% (5.)
5.	Pregledi in preizkusi delovne opreme	6,8%	5,3% (4.)	5,9% (2.)
6.	Vsebina izjave o varnosti z oceno tveganja	5,2%	3,9% (6.)	5,2% (4.)
7.	Izvajanje preiskav škodljivosti delovnega okolja (toplotne razmere)	4,7%	3,5% (9.)	4,3% (8.)
8.	Vodenje evidenc o pregledih in preizkusih delovne opreme	3,3%	3,6% (7.)	3,2% (9.)
9.	Vodenje evidenc o usposabljanju za varno delo	3,0%	3,5% (8.)	3,0% (11.)
10.	Obveščanje o poškodbah pri delu	2,7%	3,3% (10.)	2,9% (12.)

Pomembna je tudi ugotovitev, da se med prvimi desetimi najpogosteje ugotovljenimi nepravilnostmi s področja varnosti in zdravja pri delu v letu 2007 pojavljajo iste ugotovljene kršitve kot v letu 2006. Enako velja tudi za drugo polovico predstavljene tabele, le vrstni red je nekoliko spremenjen. Ne moremo mimo dejstva, da se največ nepravilnosti ugotavlja ravno v zvezi s tistimi zahtevami s področja varnosti in zdravja pri delu, ki predstavljajo delodajalcem osnovne zahteve za zagotavljanje varnosti in zdravja pri delu svojim delavcem ter so opredeljene tudi kot prekrški. Še več, odstotek teh ugotovljenih kršitev v primerjavi z vsemi ugotovljenimi kršitvami še narašča, izjemo predstavlja le vodenje evidenc in obveščanje Inšpektorata RS za delo o poškodbah pri delu, ki pa so v upadanju glede na leto 2006.

3.3. NEZGODE PRI DELU, POKLICNE BOLEZNI IN NEVARNI POJAVI

Obravnavo oziroma raziskava nezgod pri delu in nevarnih pojavov je aktivnost inšpektorata, ki je namenjena ugotavljanju vzrokov za njihov nastanek ter zagotavljanju zahtev in ukrepov, da v bodoče do takih dogodkov ne bi prihajalo oziroma da bi jih bilo čim manj in da bi bile morebitne posledice čim blažje. Je pa obveznost inšpektorata v zvezi s tem tudi, da mora morebitno ugotovljeno kaznivo dejanje z ovadbo naznaniti na pristojno državno tožilstvo. Ker je število vseh nezgod pri delu in nevarnih pojavov zelo veliko in daleč presega možnosti inšpektorata, inšpektorji obravnavajo samo smrtne, težje in kolektivne nezgode pri delu ter nevarne pojave večjega obsega. Glede obravnave poklicnih bolezni v letu 2007 nismo izvedli posebnih aktivnosti, ker je na letni ravni na naš inšpektorat prijavljenih vsega le nekaj posameznih primerov.

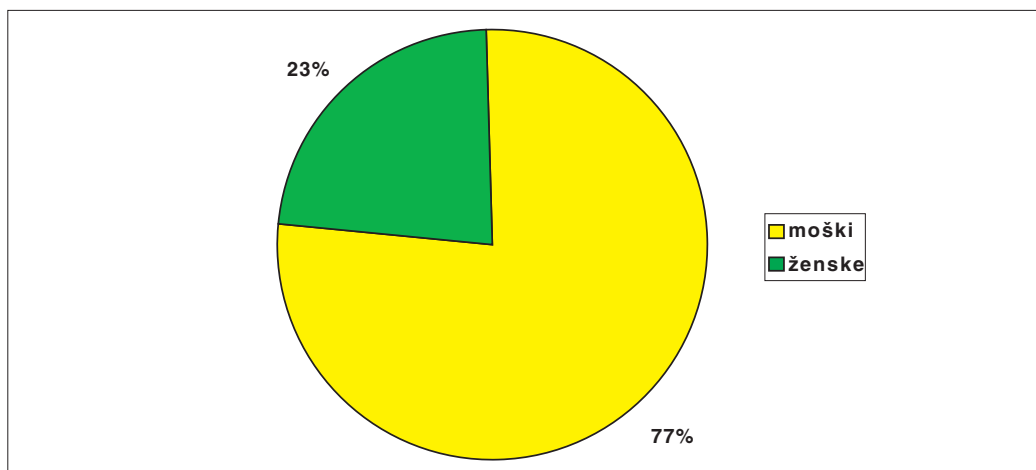
3.3.1. Nezgode pri delu v Republiki Sloveniji v letu 2007

3.3.1.1. Uvod

Po podatkih Evropskega statističnega urada (Eurostat) vsako leto v državah članicah EU zabeležijo okoli 4,7 milijona nezgod neposredno pri delu, ki zahtevajo odsotnost z dela

več kot tri zaporedne dni. Smrtno pa se ponesreči približno 4.900 delavcev. Oba pojava sta značilna pretežno za male delodajalce, ki zaposlujejo 65% delovne sile EU. Razmerje nezgod pri delu med aktivno moško in žensko populacijo je 77 proti 23% (slika 8). Najbolj izpostavljena dejavnost je gradbeništvo. Tudi v Sloveniji je največ nezgod v gradbeništvu oziroma na gradbiščih. Sledi proizvodnja kovinskih izdelkov brez strojev in naprav, dejavnost javne uprave in obrambe ter proizvodnja strojev in naprav. V obravnavanem poročevalskem obdobju so bili nezgodam, predvsem težjim, najbolj izpostavljeni delavci v starostni skupini od 40 do 54 let.

Slika 8: Razmerje nezgod pri delu med aktivno moško in žensko populacijo, Slovenija, 2007



3.3.1.2. Metodologija

V analizi so uporabljeni podatki, ki nastajajo na osnovi rutinske statistike Inšpektorata Republike Slovenije za delo. Inšpektorat RS za delo obdeluje in izkazuje podatke v skladu z ESAW (European Statistics Accidents at Work) metodologijo EUROSTATA. V nadaljevanju so prikazani le posamezni statistični podatki, več pa jih je mogoče najti na spletni strani inšpektorata (<http://www.id.gov.si>) ter na sedežu organa.

3.3.1.3. Zakonske podlage

Na podlagi določila v 27. členu Zakona o varnosti in zdravju pri delu mora delodajalec prijaviti na Inšpektorat RS za delo vsako smrtno nezgodo, vsako nezgodo pri delu, ki ima za posledico več kot tri zaporedne delovne dni odsotnosti delavca z dela, vsako kolektivno nezgodo pri delu (poškodovanih več delavcev, ne glede na število dni odsotnosti z dela) ter vsak nevaren pojav, ob katerem je ali bi lahko nastala premoženjska škoda večje vrednosti, je ali bi lahko bilo ogroženo zdravje in življenje delavca oziroma bi lahko prišlo do poškodbe delavca, zaradi katere bi bil delavec nezmožen za delo.

3.3.1.4. Splošne ugotovitve

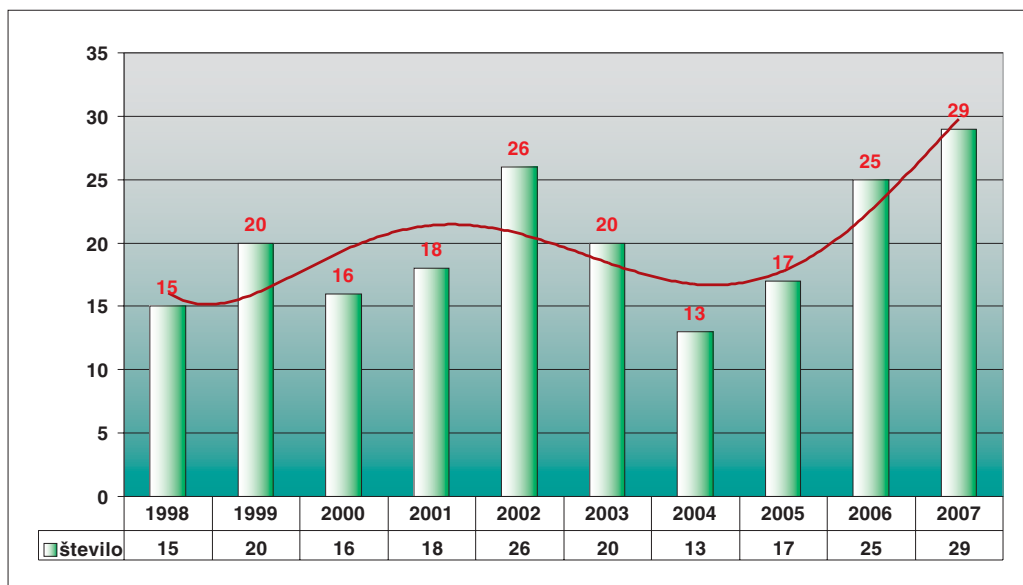
Na Inšpektorat RS za delo je bilo v letu 2007 prijavljenih 17.086 nezgod pri delu, ki so imele za posledico poškodbo delavca, zaradi katere je bil odsoten z dela več kot tri zaporedne delovne dni. Od teh se jih je 2.316 dogodilo na poti na delo ali z dela. Če so delavci odsotni z dela iz zdravstvenih razlogov zaradi nezgod pri delu, so po ugotovitvah inšpektorjev v 60% odsotni do 30 dni, torej na stroške delodajalcev.

3.3.1.5. Nezgode, ki so imele za posledico smrt delavca

Neposredno na delovnem mestu se je v letu 2007 zgodilo 29 nezgod, ki so imele za posledico smrt delavca. Dodatno so bili trije smrtni primeri tudi v prometnih nezgodah, ko so se ponesrečili delavci, ki so bili zaposleni kot vozniki, do enega smrtnega primera pa je prišlo zaradi nasilja na delovnem mestu.

Nezgode, ki imajo za posledico smrtno poškodbo, se po ugotovitvah inšpektorjev najbolj pogosto dogajajo pri manjših delodajalcih. Med umrlimi v letu 2007 je, podobno kot prejšnja leta, največ kvalificiranih delavcev (34%), sledijo polkvalificirani delavci (25%), delavci s srednješolsko izobrazbo (16%) in nekvalificirani delavci (13%). V letu 2007 se je nadaljeval neugodni trend zadnjih štirih let, ko se je iz leta v leto povečevalo število nezgod pri delu neposredno na delovnem mestu, ki so imele za posledico smrt delavca (slika 9).

Slika 9: Število prijavljenih nezgod, ki so imele za posledico smrtno poškodbo delavca, Slovenija, 1998-2007 (vir: IRSD)



V poročilu Inšpektorata RS za delo niso obravnavane smrtno nezgode pri delu, ki so se zgodile delavcem na poti na delo ali z dela, smrtno prometne nezgode oseb na službeni poti, ki niso bile zaposlene kot vozniki ter smrtni primeri nezgod v zvezi z delom občanov, ki ne spadajo med primere, za katere velja Zakon o varnosti in zdravju pri delu.

Najpogostejši vzroki za nezgode, ki so imele za posledico smrt delavca, so bili v letu 2007 padci oseb z višine več kot 3,5m, rušenje materiala na osebo, eksplozija in stisnitev med mehanskimi deli (tabela 8).

Tabela 8: Vzroki nezgod pri delu, ki so imele za posledico smrtno poškodbo delavca, Slovenija, 2007 (vir: IRSD)

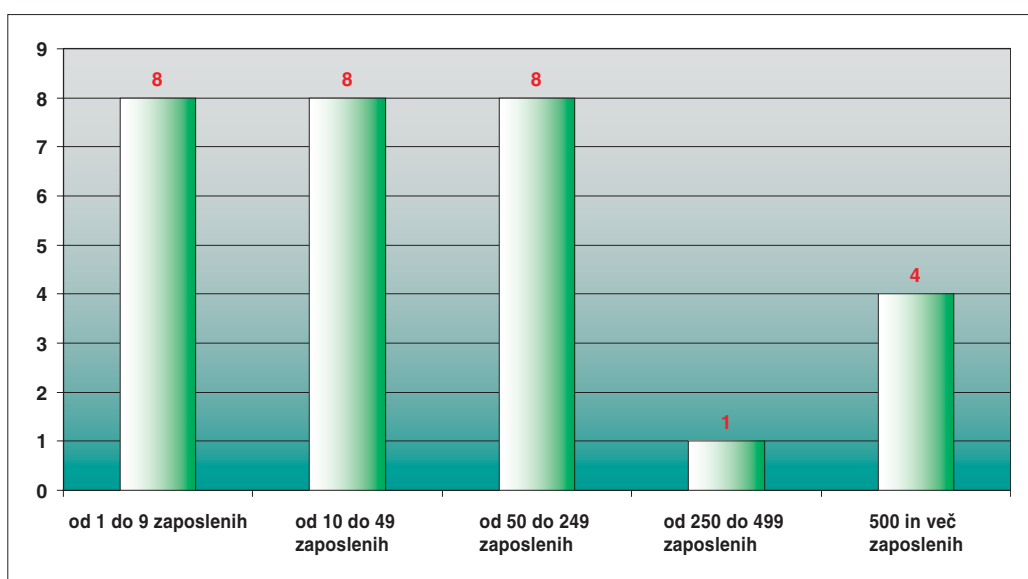
Vzrok	število
Padec osebe z višine, višje od 3,5m	10
Padec in rušenje materialnega povzročitelja na osebo	7
Eksplozija	3
Stisnitev med mehanskimi deli	3
Padec osebe pod transportno sredstvo	2
Udar električnega toka in strele	2
Zadušitev in utopitev	1
Padec transportnega sredstva na osebo	1

Tudi v letu 2007 je bila glede smrtnih poškodb najbolj izpostavljena dejavnost gradbeništva. Temu sledijo proizvodnja razstreliv, gozdarstvo, postavljanje ostrejših in krovna dela, vgradnja stavbnega pohištva in druge dejavnosti (tabela 9).

Tabela 9: Dejavnosti, v katerih je prišlo do delovnih nezgod, ki so imele za posledico smrtno poškodbo delavca, Slovenija, 2007 (vir: IRSD)

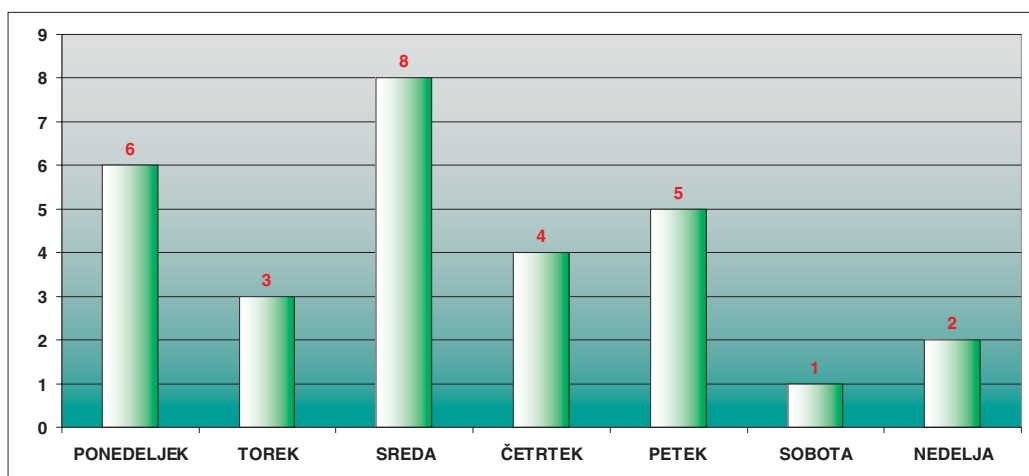
Dejavnost	število
Splošna gradbena dela	11
Proizvodnja razstreliv	3
Gozdarstvo	2
Vgradnja stavbnega in drugega pohištva	2
Postavljanje ostrešij in krovska dela	2
Proizvodnja dvigalnih in transportnih naprav	1
Proizvodnja pohištva za poslovne in prodajne prostore, razen sedežnega	1
Posredništvo pri prodaji kmetijskih surovin, živali, tekstilnih surovin, polizdelkov	1
Proizvodnja električnih gospodinjskih strojev	1
Vodovodne, plinske in sanitarne inštalacije	1
Proizvodnja železa, jekla, ferozlitin	1
Vinogradništvo in sadjarstvo	1
Splošna dejavnost javne uprave	1
Poizvedovalne dejavnosti in varovanje	1

Nezgode s smrtnim izidom so se zgodile v vseh velikostnih razredih podjetij, še najmanj jih je med srednje velikimi delodajalci z 250 do 499 zaposlenimi, največ pa jih je bilo med manjšimi delodajalci. Po osem smrtnih žrtev smo zabeležili v vsakem od spodnjih treh velikostnih razredov delodajalcev. V letu 2007 smo, za razliko od prejšnjih let, ko so bile žrtve samo moški, zabeležili tudi smrtno poškodbo uslužbenke v dejavnosti zdravstva kot posledico napada pacienta.

Slika 10: Število zaposlenih pri delodajalcu, kjer je prišlo do nezgode, ki je imela za posledico smrtno poškodbo delavca, Slovenija, 2007 (vir: IRSD)


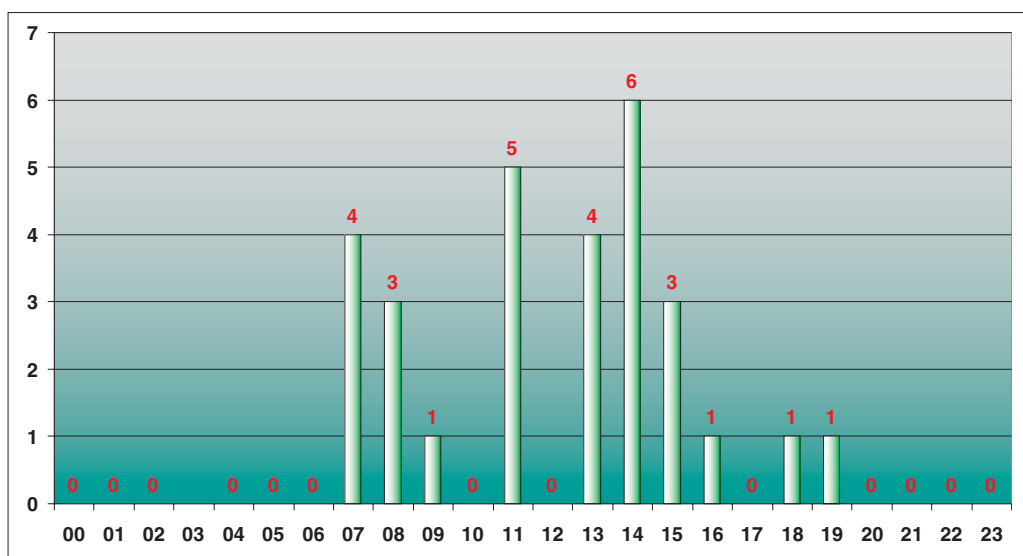
Nezgode s smrtnim izidom so se zgodile v vseh dneh v tednu, pri čemer se jih je večina zgodila ob delovnikih. Med dnevi nekoliko izstopa sredo.

Slika 11: Število nezgod, ki so imele za posledico smrtno poškodbo delavca po dnevih v tedn Slovenija, 2007 (vir: IRSD)



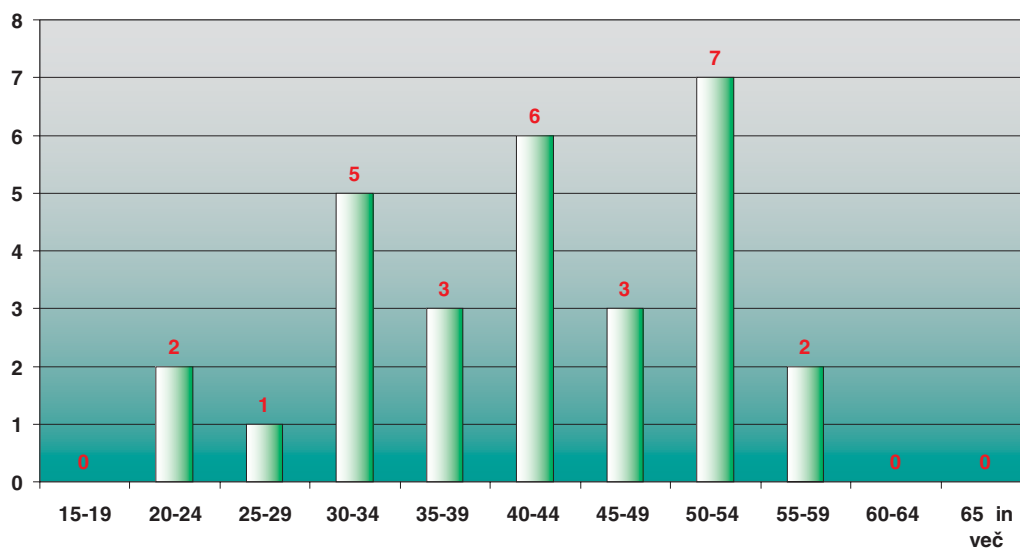
Večina nezgod s smrtnim izidom se je zgodila v običajnem oz. rednem delovnem času, pri čemer ugotavljamo povečano ogroženost ob začetku dela, po odmoru za malico in ob koncu delovnega časa.

Slika 12: Ura nezgode, ki je imela za posledico smrtno poškodbo delavca, Slovenija, 2007 (vir: IRSD)



Ogroženost za smrtno nezgodo je prisotna v vseh starostnih skupinah, vendar narašča s starostjo delavca do 54. leta starosti. V starostni skupini od 50 do 54 let je bilo namreč v letu 2007 največ nezgod s smrtnim izidom. Povprečna starost smrtno poškodovanega ostaja v primerjavi z letom 2006 enaka, in sicer 40 let.

Slika 13: Število delavcev, ki so se smrtno poškodovali po starostnih skupinah, Slovenija, 2007 (vir: IRSD)



Inšpektorji so opravili raziskave vseh 29 smrtnih nezgod. Ugotovljene kršitve so se nanašale predvsem na opustitev izvajanja potrebnih varnostnih zahtev in ukrepov, na neustrezno izvajanje teoretičnega in praktičnega usposabljanja delavcev, na neustrezen nadzor odgovornih oseb, neustreznost varovanja na začasnih delovnih mestih, zlasti na višini (na strehi, na fasadnem ali nosilnem odru, na različnih konstrukcijah), na izvajanje zdravstvenih pregledov in na oceno tveganja - ustreznost ocenjevanja. V večini uradnih poročil o raziskavi smrtne nezgode pri delu so inšpektorji ugotovili pomanjkljivosti pri izvajanju varnostnih ukrepov oziroma podcenjevanje potencialne nevarnosti, kar ob spletu nesrečnih okoliščin privede do usodnih posledic. Na podlagi ugotovitev raziskav so inšpektorji do konca leta podali 2 obdolžilna predloga in eno odločbo o prekršku, v 7 primerih pa so prijavi kaznivo dejanje. Vendar pa vsi postopki do konca leta še niso bili zaključeni.

3.3.1.5. Nezgode pri delu, ki so imele za posledico težjo poškodbo delavca

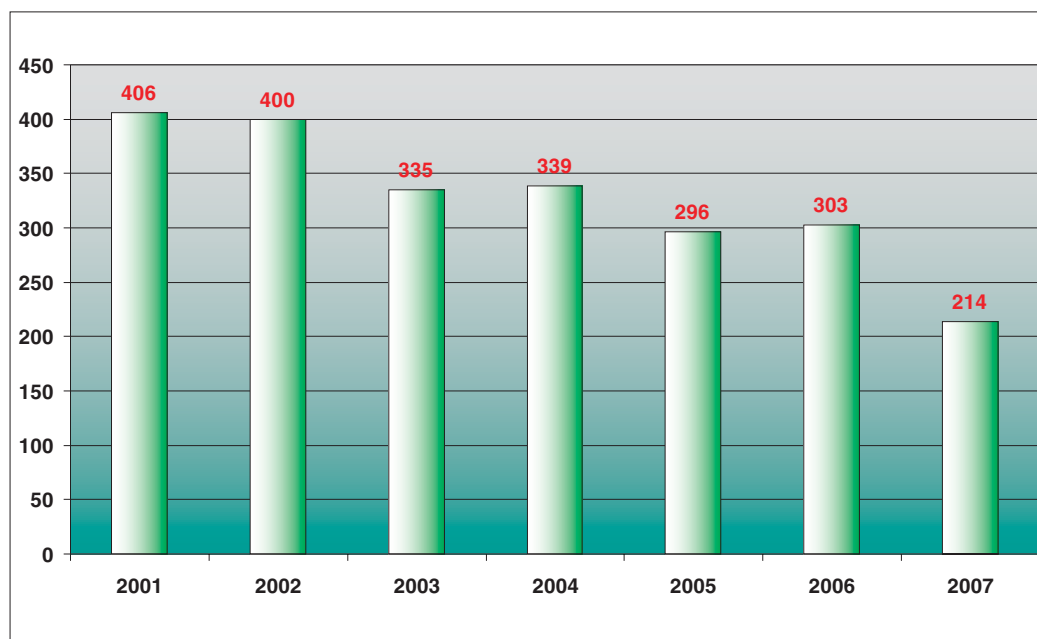
V letu 2007 je bilo raziskanih 214 nezgod, ki so jih inšpektorji ocenili kot težje. Se je pa za nekatere od njih kasneje izkazalo, da dejansko niso bile težje. Najpogostejše težje poškodbe so bili v tem letu zlomi kosti, stisnine, odrezi, opekline in površinske poškodbe. V letu 2007 pa smo raziskali tudi določeno število težjih nezgod, ki so glede na posledice posebej izstopale – več amputacij rok, več amputacij vseh prstov roke, en zlom hrbtenice s trajnimi posledicami in dve trajni izgubi oči oz. vida. Vodilni vzroki za nastanek težjih poškodb pa so padci z višine, stisnjenje in udarci predmeta.

Dnevna porazdelitev težjih nezgod je dokaj enakomerna med delovnim tednom, se pa tudi na tem področju sobota in nedelja pojavljata kot dneva, ki ju prej v dnevni distribuciji težjih nezgod v tolikšni meri nismo opažali.

Glede na dejavnost je bilo največ težjih nezgod pri delu na področju gradbeništva oziroma na gradbiščih. Hitro, nezanesljivo in površno delo je ob pomanjkljivih varnostnih ukrepih pomembno prispevalo k nastanku težjih nezgod. Tudi težje nezgode se dogajajo pretežno med moško aktivno populacijo in pri manjših delodajalcih.

Najpogostejši razlogi za takšne nezgode so, podobno kot pri nezgodah s smrtnim izidom, nepazljivost in nezbranost pri delu, neustrezen način dela in neupoštevanje varnostnih zahtev ter ukrepov, slab nadzor nad delom, neustrezno usposabljanje za varno delo, nestrokovnost, neustrezne delovne izkušnje ipd. Delodajalci v večini primerov sicer poskrbijo za formalno izpolnjevanje predpisanih zahtev s področja varnosti in zdravja pri delu, vendar pa se te zahteve dejansko ne izvajajo ali se izvajajo neustrezno in pomanjkljivo. Eden od pomembnih razlogov za nastanek nezgod pri delu, ki imajo za posledico težjo poškodbo delavca, je tudi, da odgovorne osebe svoje nadzorne funkcije ne izvajajo dosledno in ustrezno.

Slika 14: Število raziskanih nezgod, ki so imele za posledico težjo poškodbo delavca, Slovenija, 2001-2007



Daleč najpogostejši vzroki nezgod, ki so imele za posledico težjo poškodbo delavca, so različni padci delavcev, temu sledijo padci predmetov na poškodovanca ter izguba nadzora nad strojem.

Tabela 10: Najpogostejši vzroki raziskanih nezgod, ki so imele za posledico težjo poškodbo delavca, Slovenija, 2007

Vzrok	Število
zdrs - spotik in padec oseb	25
zdrs, padec, rušenje materialnega povzročitelja - od zgoraj (padec na žrtev)	18
padec osebe - na nižji nivo	17
zdrs - spotik in padec oseb - na istem nivoju	13
izguba nadzora (popolna ali delna) - nad predmetom dela	13
izguba nadzora (popolna ali delna) - nad strojem	12
izguba nadzora (popolna ali delna) nad strojem, transportnimi sredstvi ali pri ravnanju z opremo	11
razbitje, razpok, razcepitev, zdrs, padec, rušenje materialnega povzročitelja	11
dvigovanje, prenašanje	10

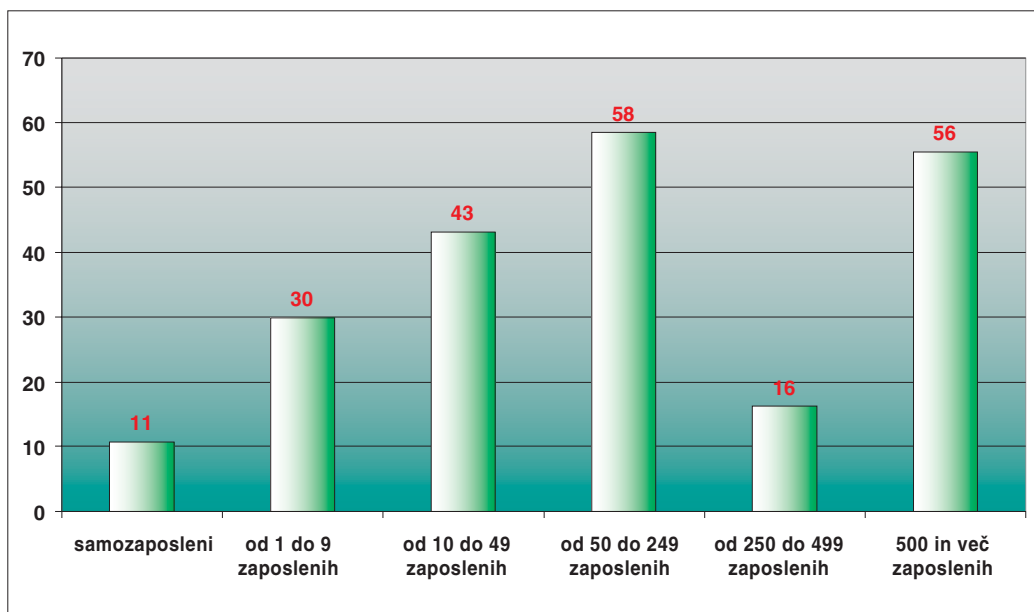
Največ nezgod, ki so imele za posledico težjo poškodbo delavca, je bilo tudi leta 2007 prijavljenih v dejavnosti splošnih gradbenih del, tej sledijo obramba, dejavnost trgovine, cestni tovorni promet in dejavnost pošte.

Tabela 11: Dejavnosti, v katerih je bilo prijavljenih največ nezgod, ki so imele za posledico težjo poškodbo delavca, Slovenija, 2007

Dejavnost	Število
Gradbeništvo	62
Proizvodnja kovinskih izdelkov brez strojev, naprav	21
Obdelava in predelava lesa	17
Proizvodnja kovin	11
Posredništvo, trgovina na debelo, brez motornih vozil	9
Proizvodnja drugih nekovin, mineralnih izdelkov	8
Proizvodnja izdelkov iz gume in plastičnih mas	8
Druge poslovne dejavnosti	7
Trgovina na drobno brez motornih vozil	7
Proizvodnja kemikalij, kemičnih izdelkov, umetnih vlaken	5
Gostinstvo	4
Gozdarstvo in gozdarske storitve	4

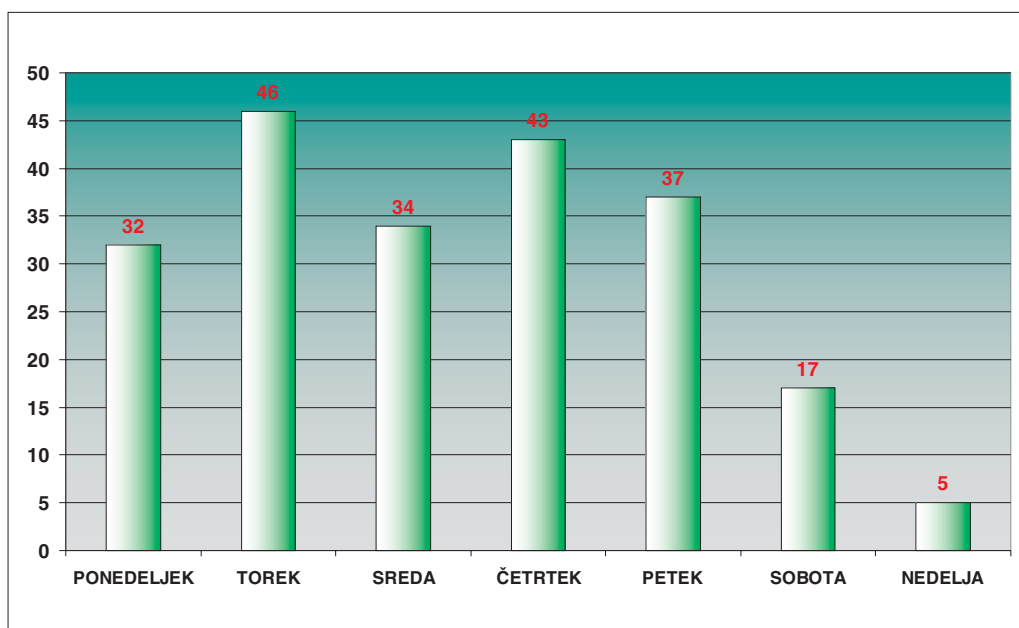
Število prijavljenih težjih nezgod narašča s številom zaposlenih delavcev pri delodajalcu. Izjema so srednje veliki delodajalci z 250 do 499 zaposlenih delavcev, kjer je bilo prijavljenih relativno malo težjih nezgod.

Slika 15: Število raziskanih težjih nezgod glede na število zaposlenih v podjetju, Slovenija 2007

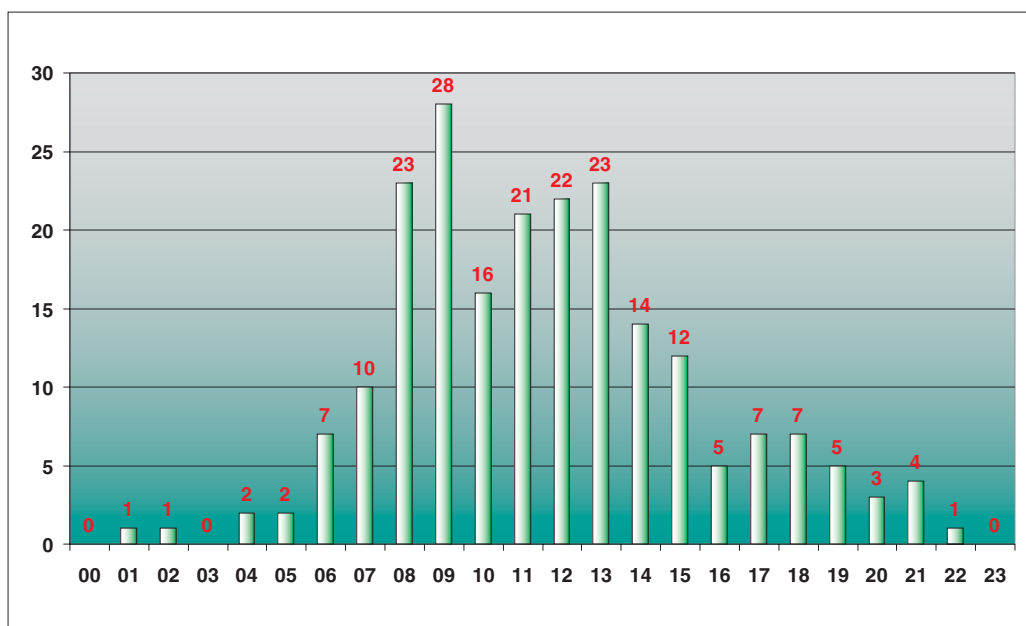


Težje nezgode so se dogajale večinoma med delovnimi dnevi v tednu. V nasprotju z nezgodami s smrtnim izidom je pri težjih nezgodah sreda manj izpostavljena od torka in četrta. Večina nezgod se je zgodila v urah običajnega/rednega delovnega časa, pri tem pa opazamo dva maksimuma. Eden je v dopoldanskih urah, drugi pa v popoldanskih. Predvidevamo, da vmes, okrog desete ure, število nezgod upade zaradi odmora za malico.

Slika 16: Število raziskanih nezgod, ki so imele za posledico težjo poškodbo delavca po dnevih v tednu, Slovenija, 2007 (vir: IRSD)



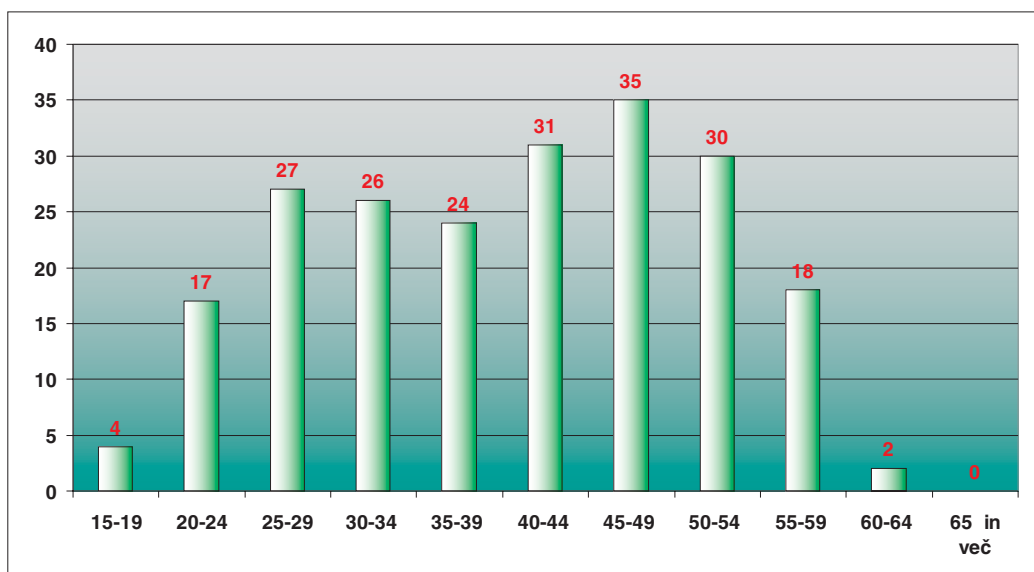
Slika 17: Čas ko so se dogodile nezgode, ki so bile raziskane in so imele za posledico težjo poškodbo delavca, Slovenija, 2007 (vir: IRSD)



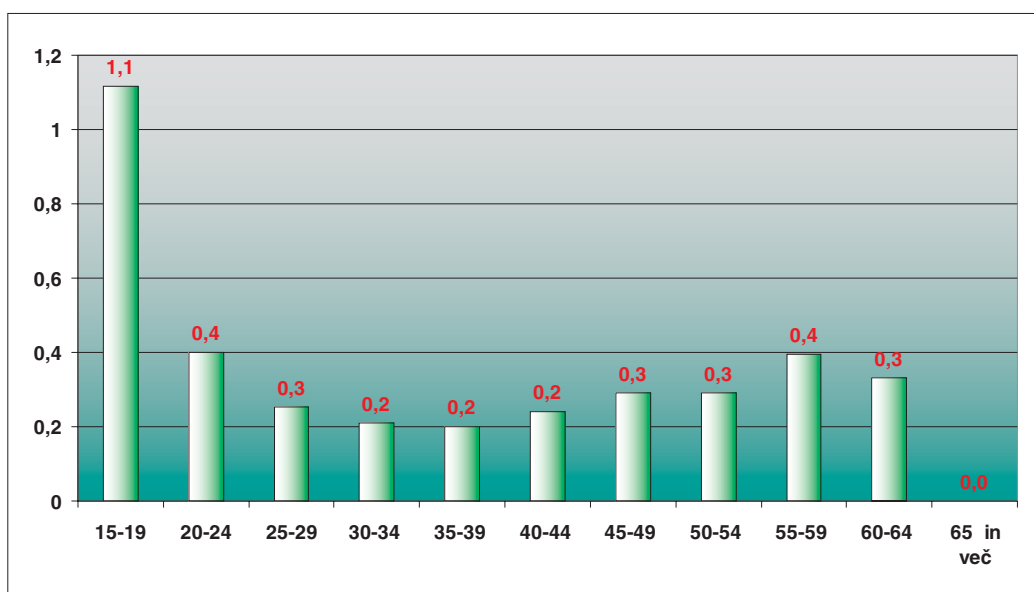
Povprečna starost težje poškodovanega delavca je v letu 2007 znašala 39,8 let. Med težje poškodovanimi je bilo 83 odstotkov moških. Če primerjamo število poškodovanih s številom zaposlenih v posamezni starostni skupini, lahko ugotovimo, da so še vedno najbolj ogroženi najmlajši delavci v starosti od 15 do 19 let. Nato ogroženost upade in se zopet rahlo povečuje po štiridesetem letu starosti.

Na sliki 19 primerjamo število težje poškodovanih na 1000 zaposlenih po starostnih skupinah za leti 2006 in 2007. Ugotavljamo, da se stanje ni bistveno spremenilo, le med najmlajšimi delavci smo v letu 2007 zabeležili tri nezgode več in med najstarejšimi eno manj kot leto prej.

Slika 18: Število delavcev, ki so se težje poškodovali, po starostnih skupinah, Slovenija, 2007 (vir: IRSD)

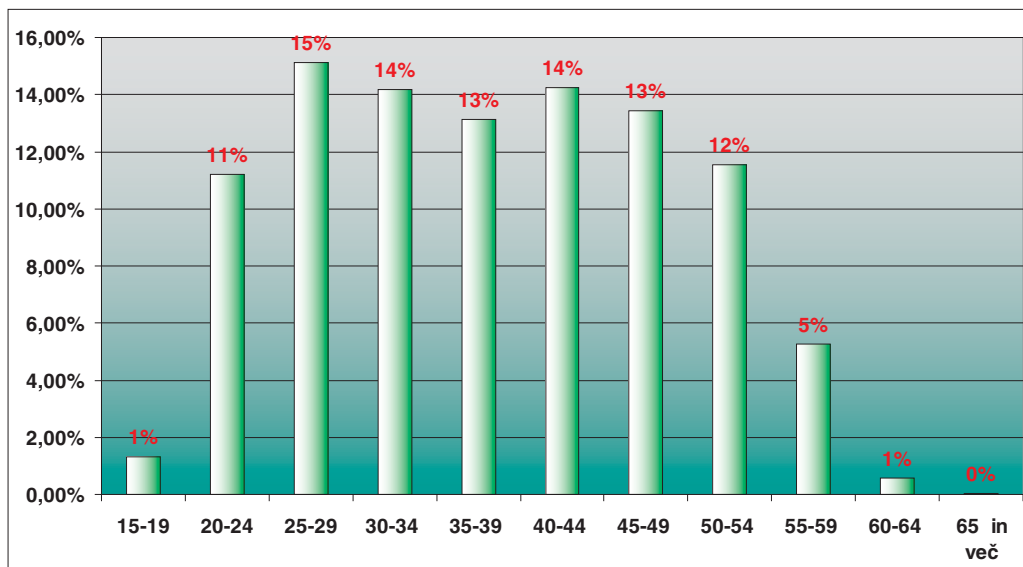
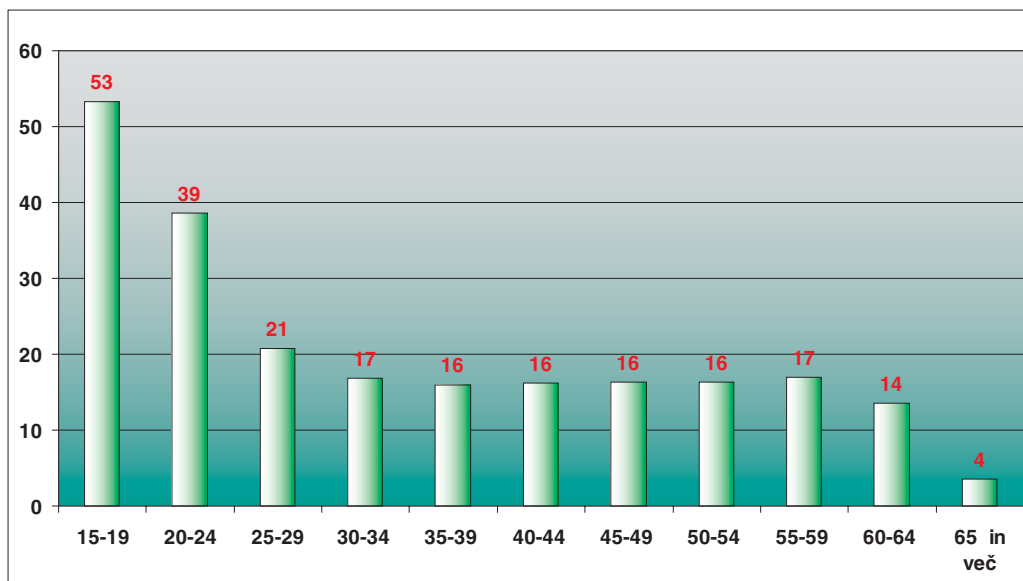


Slika 19: Število delavcev, ki so se težje poškodovali, po starostnih skupinah na 1000 zaposlenih v posamezni starostni skupini, Slovenija, 2007



3.3.1.6. Število vseh prijavljenih nezgod pri delu

V letu 2007 je bilo na inšpektorat prijavljenih 14.770 nezgod, ki so zgodile na delovnem mestu. Podobno kot pri težjih nezgodah je tudi število vseh nezgod razporejeno po vseh starostnih skupinah poškodovancev, in sicer dokaj enakomerno v starostnih skupinah od 20 do 59 let (slika 20). Če primerjamo število nezgod glede na število zaposlenih v posamezni starostni skupini, ugotovimo, da so dejansko najbolj ogroženi delavci v starostni skupini od 15 do 19 let. Njim pa sledijo delavci, stari od 20 do 24 let (slika 21). Obe skupini torej predstavljata mlade delavce, ki so na začetku svoje delovne poti in jim primanjkuje ustreznih izkušenj.

Slika 20: Odstotek poškodovanih delavcev glede na število prijavljenih nezgod po starostnih skupinah, Slovenija, 2007

Slika 21: Število delavcev, ki so bili poškodovani, po starostnih skupinah na 1000 zaposlenih v posameznih starostnih skupinah, Slovenija, 2007


3.3.1.7. Zaključek

Nezgodam, ki so imele za posledico težjo poškodbo ali smrt delavca, so izpostavljene vse starostne skupine delavcev. V skladu z zbranimi podatki inšpektorata so razmeroma enakomerno zastopane vse starostne skupine delavcev od 25 do 50 let. Absolutno število poškodovanih mladih delavcev je sicer nizko, ker pa je tudi število zaposlenih v tej starostni skupini nizko, so mladi delavci še vedno najbolj ogroženi. Podobno kot v večini držav članic EU se tudi v Sloveniji najpogosteje dogajajo nezgode pri delu pri manjših delodajalcih. Najbolj ogrožen del aktivne populacije so v skladu z ugotovitvami moški delavci. Opozoriti je potrebno na vse bolj izražen problem »premika« oz. pojava smrtnih in težjih nezgod pri delu ob sobotah in nedeljah, česar prej na inšpektoratu za delo nismo zasledili. Glede inšpekcijskega nadzora se bo Inšpektorat Republike Slovenije za delo tudi v prihodnosti dodatno posvečal tistim gospodarskim dejavnostim in subjektom, ki bodo z »negativnimi« kazalniki opozarjali na morebitno neustrezno stanje na tem področju.

3.3.2. Poklicne bolezni

Ker Inšpektorat Republike Slovenije aktivno deluje na področju varnosti in zdravja pri delu, v nadaljevanju navajamo nekaj izhodišč oz. predlogov za reševanje problematike poklicnih bolezni.

3.3.2.1. Sistemska problematika

Večkrat smo že omenili, da zakonodaja trenutno ne določa diagnostike poklicnih bolezni kot pravice iz obveznega zavarovanja. Prav nerešena problematika diagnosticiranja poklicnih bolezni je eden od pomembnih razlogov, zakaj v Republiki Sloveniji ne registriramo ustreznih poklicnih bolezni. Pomembno je ponovno opozoriti na trenutni položaj stroke medicine dela, prometa in športa, ki naj bi opravljala postopke diagnosticiranja oziroma dokazovanja (verifikacije) poklicnih bolezni. Ta stroka je še vedno v celoti izpuščena iz sistema javnega zdravstvenega zavarovanja in prepuščena zakonitostim prostega trga.

3.3.2.2. Problematika verificiranja poklicnih bolezni

Po našem mnenju bi lahko velik del poklicnih bolezni prav gotovo verificiral specialist medicine dela sam, saj se za to v procesu specializacije posebej izobražuje. Postopke verifikacije v redkih in bolj zapletenih primerih poklicnih bolezni pa bi vodile institucije, ki bi svojo kredibilnost dokazale z ustrežno opremo in kadrom.

3.3.2.3. Problematika končnega priznavanja poklicne bolezni

Prav tako ponovno poudarjamo, da bi bilo po našem mnenju potrebno oblikovati posebno neodvisno telo, ki bi verificirane poklicne bolezni končno potrjevalo in jih potem v primerihčasne ali trajne nezmožnosti za delo predalo posameznim zavarovanjem. Menimo, da bi obstoj takšnega neodvisnega telesa zagotavljal tudi elemente za uspešen nadzor nad verificiranimi poklicnimi boleznimi.

3.3.2.4. Prijavljanje poklicnih bolezni

Na Inšpektorat RS za delo sta bili v letu 2007 prijavljeni samo **2 poklicni bolezni**. Dejstvo, da je na inšpektorat prijavljeno tako nizko število poklicnih bolezni (ob dejstvu, da se ne registrirajo) pomeni, da inšpektorat ni obveščen o pomembnih tveganjih in nepravilnostih, ki prispevajo k nastanku poklicnih bolezni.

3.3.3. Kolektivne nezgode

Inšpektorji so v letu 2007 obravnavali 6 nezgod, pri katerih je bilo hkrati poškodovanih več delavcev. V enem primeru je prišlo do smrtne poškodbe treh delavcev, v drugem primeru dveh delavcev, pri ostalih nezgodah pa so delavci utrpeli lažje poškodbe. Tri nezgode so se pripetile pri delu na višini, v dveh primerih je poškodbe delavcev povzročila eksplozija, v enem primeru pa je prišlo do zastrupitve s plinom.

3.3.4. Nevarni pojavi

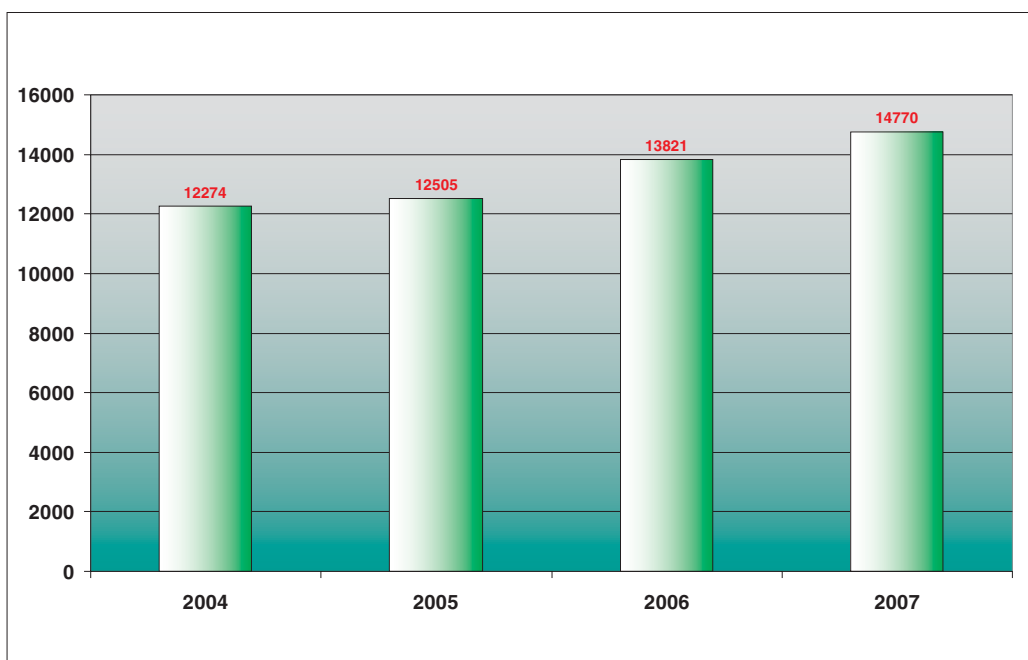
Podobno kot prejšnja leta je bilo tudi v letu 2007 na inšpektorat prijavljenih razmeroma malo nevarnih pojavov. Zabeležili smo 7 manjših požarov in dva primera izpusta nevarne snovi.

3.4. OBVEŠČANJE O POŠKODBAH PRI DELU, KOLEKTIVNIH NEZGODAH IN POKLICNIH BOLEZNIH

Kot smo navedli zgoraj, morajo delodajalci prijaviti na Inšpektorat RS za delo vsako smrtno poškodbo, vsako poškodbo, zaradi katere je delavec nezmožen za delo več kot tri zaporedne delovne dni, kolektivno nezgodo, nevaren pojav ali ugotovljeno poklicno bolezen. Zaradi olajšanja izvajanja poročevalske obveznosti delodajalcev in zato, da so na inšpektorat posredovani vsi relevantni podatki (četudi kljub večletnemu opozarjanju pristojnih organov to z ustreznim predpisom še vedno ni urejeno), je na spletni strani Inšpektorata Republike Slovenije za delo (<http://www.id.gov.si>) dostopen obrazec za prijavo nezgode pri delu z vsemi ustreznimi aktivnimi šifranti, ki so potrebni za nadaljnjo računalniško obdelavo.

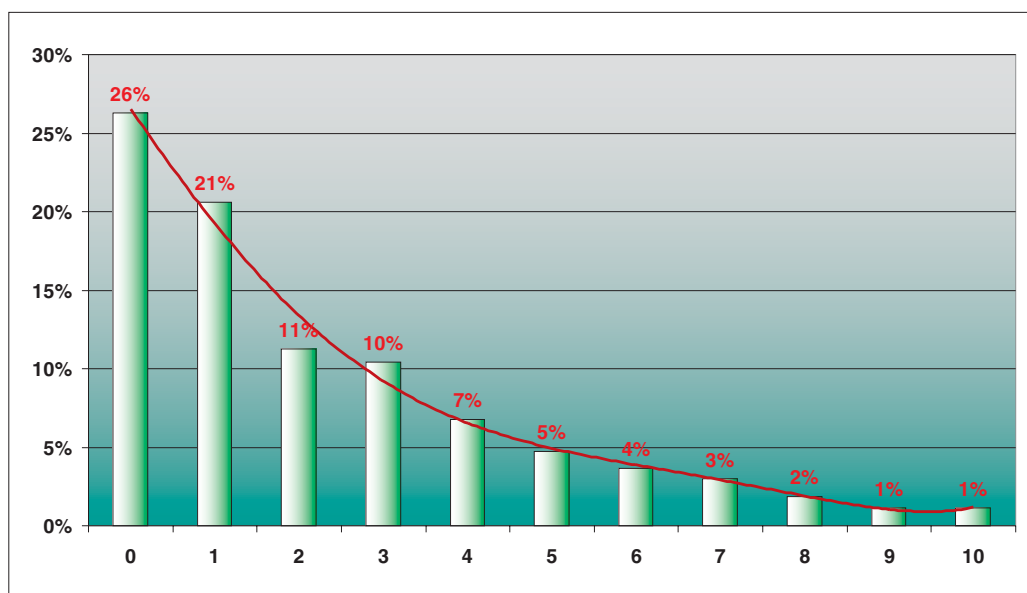
Inšpektorat zbira in analizira podatke o prijavljenih nezgodah izključno v skladu z metodologijo ESAW (European Statistics Accidents at Work), ki je uveljavljena s strani EUROSTAT-a, to je organa, ki je na evropskem nivoju pooblaščen za zbiranje in analizo teh podatkov. V skladu s to metodologijo se obravnavajo samo nezgode, do katerih je prišlo neposredno pri delu in zaradi katerih so delavci odsotni z dela več kot tri zaporedne koledarske dni. To velja tudi za nezgode, ki so imele za posledico smrt delavca. Poudarek obdelave podatkov je na tehničnem vidiku nezgode.

Slika 22: Število prijavljenih nezgod pri delu v obdobju od 2004 do 2007



Na Inšpektoratu RS za delo spremljamo tudi »tempo« prijavljanja nezgod pri delu. Ugotavljamo, da delodajalci v prvih štirih dneh od nastanka nezgode prijavijo 68,5% vseh nezgod, kar je zadovoljivo, v intervalu prvih desetih dni po nezgodi pa 90,7% vseh prijavljenih nezgod (slika 23). Problematiki opustitve prijavljanja nezgod pri delu bo inšpektorat namenil veliko pozornosti tudi v prihodnosti, saj podatki o nezgodah pri delu pomenijo pomemben vir informacij, na osnovi katerih inšpektorat vrednoti in načrtuje svoje aktivnosti.

Slika 23: Odstotek vseh prijavljenih nezgod glede na število dni od dogodka (nezgode) do prijave na IRSD, Slovenija, 2007



Vendar pa na inšpektoratu še vedno nismo zadovoljni s poročevalsko disciplino delodajalcev glede izvajanja teh obveznosti. V letu 2007 je bilo na inšpektorat za delo prijavljenih 14.770 nezgod, ki so imele za posledico smrt delavca ali poškodbo delavca, zaradi katere je bil delavec odsoten z dela več kot tri zaporedne delovne dni. Še vedno pa ocenjujemo, da v vsaj nekaj tisoč primerih delodajalci niso izpolnili te svoje obveznosti. Zato bomo glede tega tudi v prihodnje izvajali poostren nadzor ter dosledno sankcionirali kršitelje.

3.5. IZVAJANJE TEMELJNIH OBVEZNOSTI DELODAJALCEV

V letu 2007 so inšpektorji Inšpektorata RS za delo že četrtič izvedli nadzor in spremljali stanje na področju varnosti in zdravja pri delu na podlagi reprezentativnega vzorca vseh pravnih subjektov v Republiki Sloveniji. Vzorec je bil izbran po metodologiji naključnih števil iz registra Agencije RS za javnopravne evidence in storitve na dan 31. 12. 2006. V vzorec je bilo vključenih 1.100 delodajalcev.

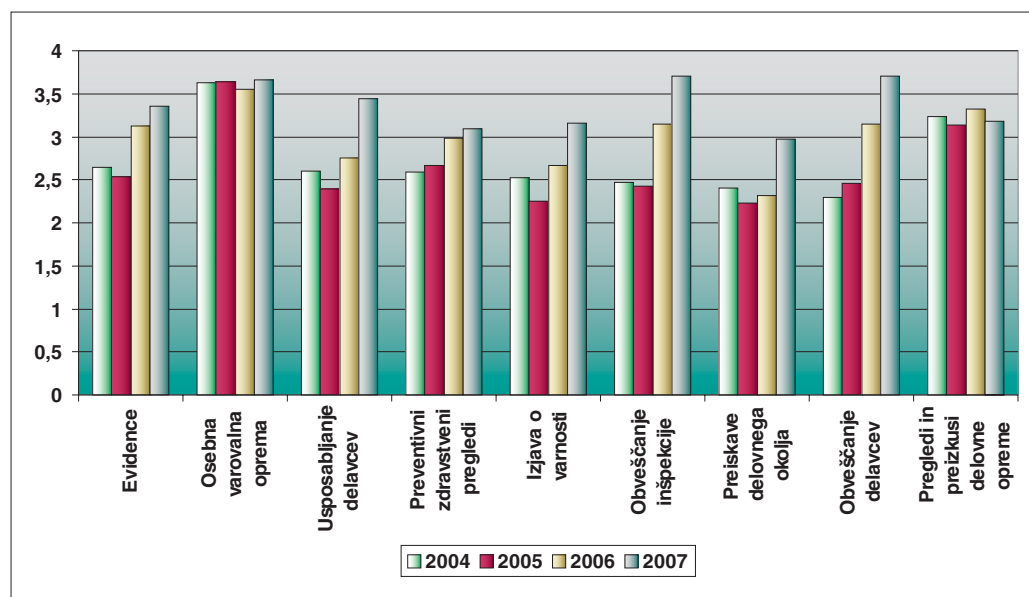
3.5.1. Splošno

Glavni pripomoček za izvedbo raziskave je bil ocenjevalni list, v katerem je bila za vsak parameter formirana Lickartova skala z ocenami od 1 do 4. Prejeli smo 862 izpolnjenih ocenjevalnih listov, kar pomeni, da je bila stopnja pregledanih subjektov 78%. Tako visoka stopnja nam je omogočila, da smo na podlagi vzorca izdelali sliko oz. oceno, kako so delodajalci izpolnjevali svoje osnovne obveznosti iz Zakona o varnosti in zdravju pri delu. Ocenjevali smo deset parametrov (tabela 12). Zaradi poenotenja ocenjevanja smo izdelali elektronski vprašalnik, ki je imel za vsako oceno določeno natančno definicijo za vse parametre.

Tabela 12: Ocena za posamezne parametre, reprezentativni vzorec IRSD, Slovenija, 2004-2007

Parameter	Leto			
	2004	2005	2006	2007
Evidence	2,65	2,54	3,13	3,36
Osebna varovalna oprema	3,63	3,64	3,55	3,66
Usposabljanje delavcev	2,6	2,39	2,75	3,45
Preventivni zdravstveni pregledi	2,59	2,67	2,98	3,09
Izjava o varnosti	2,52	2,25	2,67	3,16
Obveščanje inšpekcije	2,47	2,43	3,15	3,71
Preiskave delovnega okolja	2,4	2,23	2,32	2,97
Obveščanje delavcev	2,3	2,46	3,15	3,71
Pregledi in preizkusi delovne opreme	3,24	3,14	3,32	3,18
Skupna ocena	2,71	2,64	3,00	3,37

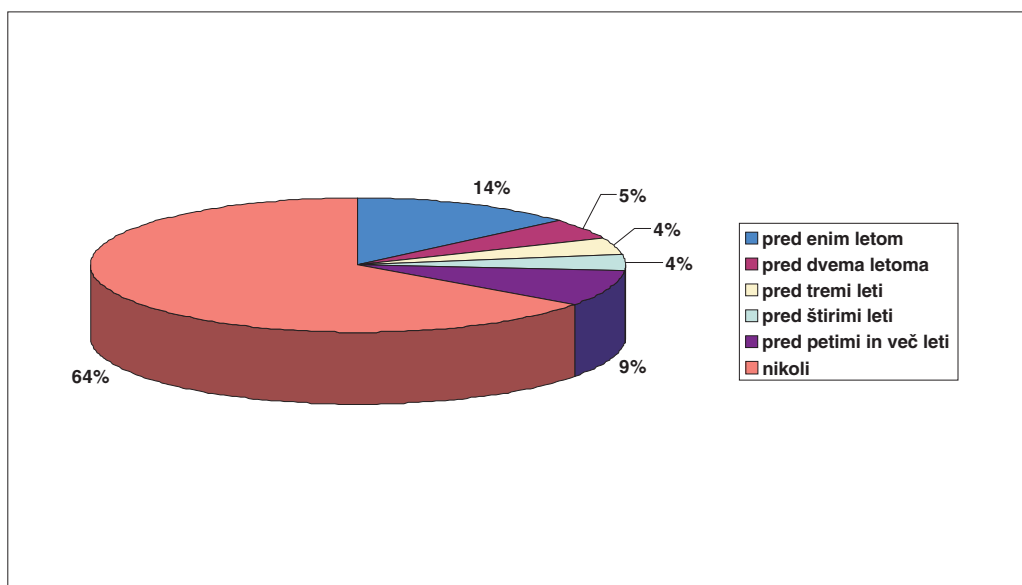
Slika 24: Ocena za posamezne parametre, reprezentativni vzorec IRSD, Slovenija, 2004-2007



Ko analiziramo ugotovitve iz leta 2007 v primerjavi s preteklimi leti, ugotovimo, da je povprečna ocena dokaj podobna. Pri tem pa je potrebno poudariti, da smo z letom 2007 v določeni meri spremenili pristop pri ocenjevanju, saj smo pri tem pričeli upoštevati tudi možnost, da posameznim nadzorovanim subjektom ni treba izvajati ukrepov v zvezi z zagotavljanjem in uporabo osebne varovalne opreme ter v zvezi z zagotavljanjem pregledov in preizkusov delovne opreme, če delovni proces ni pogojen z uporabo delovne opreme in osebne varovalne opreme. V tem smislu smo tudi dopolnili ocene za leta 2004, 2005 in 2006.

V letu 2007 je delež subjektov, pri katerih je bil to prvi inšpekcijski nadzor, iz 70% v letu 2006 padel na 64%. V letu 2005 je bil delež takih delodajalcev še 83%. Prepričani smo, da tudi akcija reprezentativnega vzorca prispeva k temu, da se zmanjšuje delež podjetij, pri katerih še ni bilo opravljenega inšpekcijskega nadzora, čeprav je ta še vedno razmeroma visok.

Slika 25: Čas zadnjega inšpekcijskega nadzora pri naključno izbranih subjektih, Slovenija, 2007



V letu 2007 smo s seznama subjektov izločili tiste, ki niso imeli zaposlenih delavcev. Vendar smo kljub temu pri nadzoru našli še 70 takih subjektov, saj v mnogih primerih v poslovnem registru ni podatka o številu zaposlenih. Med mikro podjetji smo v nadzor zajeli 0,66 odstotka vseh, med majhnimi, srednjimi in velikimi pa od enega do dva odstotka vseh v registru.

Tabela 13: Odstotek podjetij, v katerih je bil opravljen inšpekcijski nadzor v akciji reprezentativnega vzorca, 2007

Velikost podjetja po št. zaposlenih	Odstotek
Mikro podjetje (0-1)	0,12%
Mikro podjetje (2-9)	0,66%
Majhno podjetje (10-49)	1,46%
Srednje podjetje (50-249)	1,91%
Veliko podjetje (250+)	1,06%

V letu 2007 so bili najslabše ocenjeni parametri, ki zahtevajo ponavljanje aktivnosti v določenih obdobjih. Iz tega lahko zaključimo, da delodajalci področje varnosti in zdravja pri delu še vedno razumejo bolj kot enkratno izpolnitev predpisanih zahtev, namesto da bi posvečali zdravju in varnosti delavcev stalno skrb.

3.5.2. Izjava o varnosti z oceno tveganja ter njeno dopolnjevanje in obnavljanje

Pri usmerjenem nadzoru nekaj več kot 860 naključno izbranih delodajalcev po vsej državi so inšpektorji pregledali in ocenili deset osnovnih obveznosti delodajalca na področju varnosti in zdravja pri delu. Ena od teh pregledanih obveznosti je bila tudi Izjava o varnosti s pripadajočimi vsebinami. Ugotovitve, ki so bile pričakovane in podobne kot v letu 2006, kažejo, da je stanje zelo pomanjkljivo predvsem pri manjših delodajalcih. Kljub temu, da je bilo pri večjih delodajalcih ugotovljeno stanje precej dobro, je v celoti stanje glede na število delodajalcev slabo, saj je manjših delodajalcev mnogo več kot velikih. Razmere so nekoliko boljše, če jih pogledamo z vidika števila delavcev, saj jih je relativno veliko število zaposlenih pri večjih delodajalcih. Kot najpomembnejšo ugotovljeno slabost štejemo to, da delodajalci izjavo o varnosti sicer največkrat imajo, ampak je ne poznajo, ne razumejo, niti ne vedo, zakaj jo sploh imajo.

V obravnavanem obdobju smo torej precej pozornosti namenili Izjavi o varnosti z oceno tveganj, ker tako v Sloveniji kot tudi v drugih državah članicah EU ugotavljamo, da mnogi delodajalci ne razumejo docela, kaj naj bi predstavljala ocena tveganj oz. čemu je sploh namenjena. Večina držav članic EU sicer Izjave o varnosti kot sklopa dokumentacije s področja varnosti in zdravja pri delu ne pozna, vse pa poznajo proces ocenjevanja tveganj, kar je tudi predpisano v okvirni direktivi 89/391/EGS. V zvezi s tem še vedno ugotavljamo, da mnogi oz. kar premnogi delodajalci ocenjevanje tveganj sicer imajo izvedeno in zapisano, vendar pa to v praksi na njihovo delo in ravnanje nima nobenega ali skoraj nobenega vpliva. Vsekakor bi bilo zanimivo napraviti analizo učinkovitosti tega dokumenta in potem na podlagi ugotovitev sprejeti ukrepe za izboljšanje stanja. Očitno do sedaj opustitev zagotavljanja ustreznih zahtev in ukrepov za varno in zdravo delo še ni imela takih posledic (kazni, odškodnine, povračila stroškov ipd.), ki bi delodajalce in vse tiste, ki po svoji funkciji v podjetju nastopajo v vlogi delodajalca, v zadostni meri vzpodbudile k razmišljanju o tej problematiki.

Se pa v določeni meri v zadnjem obdobju vendarle kažejo določeni premiki na bolje. Menimo, da se kažejo pozitivne posledice mnogih kampanj in promocij glede te problematike, ki so jih v obravnavanem obdobju izvedli Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve, Ministrstvo za zdravje, stanovske organizacije tako delodajalcev in delojemalcev kot tudi strokovnih delavcev s področja varnosti in zdravja pri delu, Inšpektorata RS za delo ter mnogih drugih institucij in posameznikov. K temu je npr. pripomoglo tudi to, da je pričel Zavod za zdravstveno zavarovanje Slovenije v primerih nezgod pri delu, pri katerih je bila ugotovljena krivda ali sokrivda delodajalca, od njega zahtevati povračilo določenega dela nastalih stroškov.

Vendar pa vse to še vedno ni zadoščalo, da bi se vsi, ki jih ta problematika zadeva, ustrezno ozavestili in spremenili svoj odnos ter ravnanje. Na Inšpektoratu RS za delo ugotavljamo, da velika večina delodajalcev Izjavo o varnosti z oceno tveganj sicer ima, vendar pa ta dokument (predvsem ocena tveganja) še vedno v mnogih primerih nima tiste vloge, ki bi jo v skladu z evropskimi usmeritvami in namenom zakonodajalca moral imeti. Problematika je praviloma obratno sorazmerna z velikostjo delodajalca, kar pomeni, da so najbolj problematični manjši delodajalci. Ker se z enako problematiko soočajo tudi v drugih državah članicah EU, bo v letu 2008 na nivoju držav članic v okviru aktivnosti SLIC oz. njegovih delovnih teles posvečeno tej problematiki več pozornosti. Tako bo prihodnje leto 2008 z vidika varnosti in zdravja pri delu v EU posvečeno ocenjevanju tveganj. Šlo bo predvsem za to, da se delodajalcem proces ocenjevanja tveganja ustrezno prikaže in razjasni ter s tem odpravi občutek "skrivnostnosti in nedoumljivosti", ki je pri njih v veliki meri prisoten. Pri nas se bomo na to problematiko odzvali s posebej organizirano usmerjeno akcijo.

Kot pri inšpekcijskih nadzorih ugotavljajo inšpektorji, osnovni problem ni v tem, da delodajalci Izjave o varnosti ne bi imeli, ampak v tem, da ta ni ustrezna in da delodajalci z njo niso ustrezno seznanjeni ter je niti sami niti njihovi odgovorni delavci ne »uporabljajo«. To pa predvsem zato, ker je mnogokrat preobsežna, nepregledna, ne obravnava ali ne obravnava ustrezno dejavnosti delodajalca ipd. Avtorji oz. »izdelovalci« strokovnih podlag za Izjave o varnosti (v večini primerov so to zunanji subjekti z dovoljenjem za delo, ki ta dokument izdelajo v celoti sami, ne da bi naročnik pri tem kakorkoli sodeloval) se neredko preveč teoretično spuščajo v proces ocenjevanja tveganj, vse premalo pa poudarjajo zahteve in ukrepe, ki naj bodo rezultat in cilj tega procesa. Nesporno izhaja iz inšpekcijskih nadzorov tudi, da se vse premalo delodajalcev zaveda pomena varnosti in zdravja pri delu ter s tem v zvezi pomena opustitve izvajanja predpisanih zahtev in ukrepov s tega področja. Zato pa tudi ne kažejo ustreznega interesa, da bi pri izdelavi te dokumentacije sodelovali in se o tem ustrezno izobrazili. Posledično tudi ne namenjajo potrebne pozornosti Izjavi o varnosti, pripadajočemu ocenjevanju tveganj in predvsem zahtevam in ukrepom, ki iz tega izhajajo.

Iz Zakona o varnosti in zdravju pri delu izhaja ne samo zahteva po izdelavi in sprejetju Izjave o varnosti, ampak tudi zahteva po njenem dopolnjevanju ob vsaki novi nevarnosti in spremembi ravni tveganja. Vsekakor je potrebno tudi obdobjno preverjanje njene ustreznosti glede na spremembe v zakonodaji, novosti v tehniki in tehnologiji in glede na

morebitne druge aktualne ugotovitve v znanosti. Vendar se na to v praksi v skladu z ugotovitvami inšpektorjev pogosto pozablja.

Osnovni namen Izjave o varnosti je, da se z njeno pomočjo prepreči ali vsaj ustrezno zmanjša možnost, da različne nevarnosti in škodljivosti na delovnem mestu ali v delovnem okolju povzročijo v zvezi z opravljanjem dela pri delavcu neželene posledice - predvsem poškodbe in zdravstvene okvare.

V ta namen je potrebno najprej opredeliti delovna mesta in ugotoviti vse nevarnosti in škodljivosti na delovnem mestu ali v delovnem okolju, ki bi lahko ogrožale delavce pri delu (kar pomeni, da bi lahko zaradi teh nevarnosti in škodljivosti prišlo do poškodbe pri delu ali poklicne bolezni). Zatem se mora določiti nivo tveganja, ki ga posamezna nevarnost ali škodljivost predstavlja, nato pa dovolj ustrezno in natančno opredeliti vse potrebne ukrepe, da se ugotovljena tveganja ali povsem odpravijo ali pa vsaj zmanjšajo na sprejemljiv nivo.

Temeljna problematika, ki jo v zvezi z zagotavljanjem varnosti in zdravja pri delu obravnavamo, je torej tveganje, ki predstavlja možnost, da v zvezi z delom pride do neželenih posledic. Ker te posledice za delodajalca vedno pomenijo določene težave (npr. izgubo časa, izgubo denarja, motnje v proizvodnji, stresne razmere, sodne postopke itd.), bi bilo pričakovati, da bo eden od pomembnejših interesov delodajalcev, da imajo ta akt vedno v ustrezni obliki in vsebini in da ga tudi redno in ustrezno uporabljajo. Vendar pa žal inšpektorji še vedno ugotavljajo, da delodajalci, še posebno manjši, ki jih je največ, tej problematiki ne posvečajo ustrezne pozornosti. Gre predvsem za to, da izjavo o varnosti sicer imajo, vendar le zaradi tega, ker je to v zakonu predpisano. Prav tako tudi ne poznajo njene vsebine, ne vedo, ali je ta za njihove razmere ustrezna ali ne, je ne obnavljajo in dopolnjujejo in tudi ne uporabljajo. Vsekakor ni namen tega dokumenta v tem, da ima delodajalec z njim samo stroške, dejanske razmere pa so take, kot da ga sploh ne bi imel.

Glede Izjave o varnosti z oceno tveganj je torej zelo pomembna naloga vseh strokovnih oseb, ki se z varnostjo in zdravjem pri delu ukvarjajo, da delodajalce ozavešijo in prepričajo o pomembnosti navedenih namenov in ciljev, da vzbudijo v njih zanimanje in potrebo po tem aktu in predvsem njegovi vsebini ter da potem tudi poskrbijo, da bo ta akt izdelan ustrezno in predvsem uporabno. To pa pomeni, da ne bo nepregleden, preobširen in poln vsebin, ki za konkretnega delodajalca niso pomembne. Vsebuje naj predvsem praktične in dejansko potrebne vsebine, ki se nanašajo na obravnavo tveganj in posledično na dejansko potrebne in natančno opredeljene zahteve in ukrepe. Primerno je tudi, da se pridobljene praktične izkušnje in spoznanja beležijo in takoj ali ob obdobjih revizijah ustrezno vnesejo v ta akt.

Delodajalec mora tudi vedeti, da ta dokument ni namenjen samo njemu, ampak predvsem tudi delavcem, za katere je odgovoren. Zato mora zagotoviti, da pri pripravi in nadaljnjem vzdrževanju (revizijah) tega dokumenta delavci aktivno sodelujejo, da so natančno seznanjeni z njegovo vsebino in da predvsem poznajo namene in cilje, ki se želijo z njegovo pomočjo doseči.

Iz do sedaj navedenega je razvidno, da je izjava o varnosti namenjena predvsem delodajalcu in delavcem, za katere je odgovoren, in ne predvsem inšpektorju za delo, kot to delodajalci zmotno predvidevajo v mnogih primerih. Delodajalci se vse premalo zavedajo obveznosti, ki izhaja iz Zakona o varnosti in zdravju pri delu, in sicer, da mora delodajalec **zagotoviti varnost in zdravje v zvezi z delom**, kar pa lahko dokaže samo z ustrezno dokumentacijo in ustreznim poznavanjem problematike. Prav zato je ustrezna Izjava o varnosti zelo pomembna tudi pri inšpekcijskem nadzoru, saj lahko delodajalec z njeno pomočjo inšpektorju predstavi oziroma prikaže urejenost tega področja pri njem. Samo to, da ima kup papirja, ki nosi naslov »izjava o varnosti«, inšpektorja zagotovo ne bo prepričalo, da je stanje na tem področju pri njem ustrezno urejeno.

Obravnava tveganj na področju varnosti in zdravja pri delu je nesporno zadeva, ki je zelo pomembna za vsako državo kot celoto in ne samo za vsakega delodajalca posebej. Vsekakor velja, da vsaka nezgoda pri delu prizadene (če odmislimo prizadetost delavca kot človeka) najprej delodajalca, kasneje pa v primeru morebitne invalidnosti tudi državo,

saj je s tem izgubila delavca, ki namesto da bi skupnosti koristil, sedaj kot invalid zanjo predstavlja veliko breme in stroške.

Če bi bilo delodajalcem prepuščeno, da sami po lastni presoji ocenjujejo vsa mogoča tveganja v svojih dejavnostih, bi zagotovo prišlo do zelo velikih razhajanj in razlik glede tega, kaj je še sprejemljiv nivo tveganj in kaj ne, ter katere ukrepe bi bilo potrebno izvesti in katere ne. Zato bi bili tudi predvideni ukrepi zelo različni, predvsem pa zagotovo v mnogih primerih pomanjkljivi in neustrezni ter bi v veliki večini primerov ustrezali bolj željam delodajalcev (predvsem v smislu čim manjših stroškov) kot pa zahtevam varnosti. To pa zato, ker je mogoče proces obravnave tveganj oblikovati in izvajati zelo svobodno in na podlagi lastnih interesov, ki pa niso nujno tudi enaki interesom drugih (npr. države in delavcev). Da do tega ne bi prihajalo, so se mnoge države (nekaterne prej, druge kasneje) odločile, da to področje uredijo s posebnimi predpisi. To predvsem pomeni, da so vsi nujni ukrepi za zagotavljanje varnosti in zdravja natančno predpisani in opredeljeni. Glede teh ukrepov je torej vsako ocenjevanje in presojanje odveč, saj se jih mora izvesti ne glede na morebitne drugačne interne zaključke. Dejansko preostane delodajalcem dokaj malo možnosti za izvajanje zahtevnih in poglobljenih obravnav tveganj in negotovosti, zaradi pomanjkanja znanja in razumevanja problematike pa ti v večini primerov za to tudi ne kažejo posebnega interesa.

Zato se teoretično lahko zelo zapletena objektivna obravnava tveganj v praksi nadomešča s poenostavljenim postopkom, ki temelji predvsem na tem, da se po predvidenem postopku opredelijo nevarnosti in škodljivosti, določi se, kdo je zaradi njih lahko ogrožen, zatem se po različnih in namenu prilagojenih metodah na podlagi subjektivne ocene ocenjevalcev določi tveganja tam, kjer je to smiselno, predvsem pa se, kar je pri vsej zadevi najpomembnejše, opredeli ustrezne (obvezno vsaj predpisane) zahteve in ukrepe.

Vloga delodajalcev oz. njihovih predstavnikov v tem procesu je predvsem, da k izdelavi izjave o varnosti pristopijo resno in odgovorno, da so ustrezno seznanjeni s problematiko, ter da presodijo, kateri ukrepi se bodo v določenih primerih dejansko uveljavljali oz. izvajali. To je mogoče npr. takrat, ko je za ustrezno zmanjšanje tveganja mogočih več različnih in zakonsko dovoljenih ukrepov, ki pa npr. različno stanejo, so različno zahtevni in bolj ali manj uspešni.

3.6. POSEBNO IZPOSTAVLJENE DEJAVNOSTI

Dejavnosti, s katerimi se ukvarjajo delodajalci, so zelo različne in bolj ali manj nevarne ter škodljive. Na področju varnosti in zdravja pri delu se to kaže v večjem številu in teži nezgod oziroma poškodb pri delu ter tudi večji odsotnosti z dela zaradi posledic delovnih aktivnosti ali poklicnih bolezni. Glede na take posebej izpostavljene dejavnosti je prilagojena tudi intenzivnost inšpekcijskega nadzorstva. Nekaj teh dejavnosti, to so gradbeništvo, kmetijstvo in gozdarstvo, kovinsko-predelovalna industrija ter obdelava in predelava lesa, bomo v nadaljevanju nekoliko podrobneje predstavili.

3.6.1. Gradbeništvo

Tudi v letu 2007 smo ugotavljali, da se še vedno največ nezgod pri delu zgodi na gradbiščih. To velja tudi za nezgode, v katerih se delavci smrtno poškodujejo. Kljub temu, da vsako leto dvakrat izvedemo poostren nadzor na gradbiščih, ugotovljeno stanje nikakor ne kaže izboljšanja, ampak se že nekaj let slabša. Tako je bilo npr. v obravnavanem obdobju na gradbiščih kar **16 smrtnih primerov**, kar je več kot v zadnjih nekaj letih. Zato bomo tudi v prihodnjem letu ponovno izvedli poostren in usmerjen nadzor s področja varnosti in zdravja pri delu na gradbiščih in drugih začasnih deloviščih, predvsem z namenom, da delodajalci namenijo več pozornosti izvajanju in nadzoru nad izvajanjem preventivnih varnostnih ukrepov, s čimer bi se zmanjšalo število nezgod pri delu, zlasti

težjih in smrtnih. Poseben poudarek pri nadzoru bo namenjen izdelavi varnostnega načrta v fazi projektiranja in kasneje pri izvajanju koordinacije v fazi izvajanja del, prav tako pa bomo preverjali zlasti zagotavljanje predvidenih zahtev in ukrepov glede varovanja pred padci z višine ali v globino, zagotavljanje in uporabo osebnih varovalnih sredstev in opreme ter zagotavljanje drugih osnovnih predpisanih zahtev s področja varnosti in zdravja pri delu. Vzporedno z nadzorom glede zagotavljanja varnosti in zdravja pri delu bomo preverjali tudi ustreznost zaposlitve oseb pri teh delih.

Slovensko gradbeništvo, ki je v letu 2007, tako kot leto poprej, zelo pripomoglo k nenavadno visoki gospodarski rasti, je v zadnjem četrtletju tega leta zaposlovalo že več kot 80 tisoč delavcev. V primerjavi s predhodnim letom se je povečalo tudi število prijavljenih večjih gradbišč. V skladu z zahtevami Uredbe o zagotavljanju varnosti in zdravja pri delu na začasnih in premičnih gradbiščih so tako investitorji Inšpektoratu RS za delo v letu 2007 prijavili pričetek gradenj na 2.208 gradbiščih, kar je pribl. 10% več kot leto prej.

V primerjavi z nekaj preteklimi leti je v obravnavanem obdobju pri delu na gradbiščih umrlo največje število delavcev (16). Številka je primerljiva s tisto iz konca 70 let prejšnjega stoletja, ko je ta panoga zaposlovala približno enako število delavcev, a je bilo stanje tehnike na bistveno nižjem nivoju. Kot skoraj vsa leta doslej je tudi v letu 2007 največ delavcev umrlo zaradi padcev iz nezavarovanega delovnega mesta na višini. Kar 10 delavcev je izgubilo življenje zaradi poškodb ob padcu, in to z višin od 3,5 m do 15 metrov, en delavec je umrl ob padcu bremena nanj (armaturne mreže), enega je stisnil stroj, en je umrl zaradi porušitve stene ob izvajanju rušenja, eden zaradi dotika električnega vodnika z aluminijasto lestvijo, eden se je zadušil in utopil na čistilni napravi, v enega je udarila strela. V dveh primerih je umrl delavec (voznik) v gradbeni dejavnosti zaradi prometne nezgode (prevrnitev vozila z javne ceste). Poleg smrtnih primerov smo na gradbiščih obravnavali tudi **62 težjih nezgod** pri delu.

Tako pregledi gradbišč kot tudi raziskave nezgod pri delu še vedno dajejo slabo sliko stanja varnosti delavcev na gradbiščih. Čeprav vse več delodajalcev že plačuje stroške, nastale v zvezi z zdravljenjem njihovih delavcev zaradi poškodb na delu in plačuje globe, ki jih izrečemo inšpektorji ob ugotovljenih prekrških, ni videti izboljšanja. Bolje in varneje imajo v glavnem urejena gradbišča samo večji delodajalci in tisti manjši delodajalci, ki so bili obravnavani v sodnih postopkih ob težkih in smrtnih nezgodah. Sankcije za kršitve so relativno mile (najvišja globa znaša 1.251,88 evra). Zato inšpektorji menimo, da bi bilo za izboljšanje stanja na gradbiščih nujno spremeniti kaznovalno in odškodninsko politiko na tem področju, bistveno povečati globe za prekrške (npr. na nivo glob v sosednjih Italiji, Avstriji ali Nemčiji) ter povečati število inšpektorjev, ki bodo ustrezni strokovnjaki za to področje nadzora.

Da bi prišlo do manjšega števila in resnosti poškodb pri delu, niso bistveno pripomogli niti koordinatorji za varnost in zdravje pri delu, ki na gradbiščih preverjajo varno izvajanje del in delodajalce opozarjajo na izvedbo potrebnih varnostnih ukrepov. Kvaliteta njihovega dela se sicer izboljšuje (nekoliko manj izrečenih ukrepov koordinatorjem kot v predhodnih letih), a še vedno ni zadovoljiva. V letu 2007 je inšpektorat v sodelovanju z Zbornico varnosti in zdravja pri delu organiziral dva posveta (skupaj od leta 2003 do sedaj že 7), na katerih so bili koordinatorji seznanjeni z novostmi v zakonodaji, kakor tudi s praktičnimi rešitvami pri implementacijah predpisov na gradbiščih. Posvetov se je udeležilo 117 in 174 od skupaj 320 koordinatorjev, kar pomeni, da jih je kar nekaj odklonilo priložnost za usposabljanje in spremljanje novosti ter dobre prakse, čeprav so si gradbišča med seboj zelo različna, gradbene tehnologije in oprema pa vsak dan bolj pestri in zahtevni.

Natančnejši podatki o obsegu, ugotovitvah in ukrepih inšpekcijskega nadzora na področju gradbeništva so razvidni iz poročila o izvedenem poostrenem nadzoru (akciji) ter iz tabele o delu in ukrepih inšpektorjev na področju varnosti in zdravja pri delu.

3.6.2. Kmetijstvo in gozdarstvo

Zaradi relativno visokega tveganja predvsem v gozdarski dejavnosti je v tej dejavnosti posledično še vedno razmeroma veliko število poškodb in zdravstvenih okvar ter nezgod,

ki se končajo s smrtnim izidom. Kar veliko je takih primerov tudi pri malih kmetih in pri zasebnikih, ki niso registrirani kot kmetje ter izvajajo dejavnost gozdarstva v svojih gozdovih. Pogosto gre do delo v gozd po službi, ko so že utrujeni in poleg tega morda še hitijo, da čim več naredijo v kratkem času. V dejavnosti kmetijstva je težjih poškodb manj, se pa v večjem številu pojavljajo lažje. V letu 2007 sta bila v gozdarstvu **dva primera smrtnih nezgod pri delu**, v kmetijstvu pa **eden**. Ugotovljenih pa je bilo tudi **19 kršitev**, ko delodajalec ni prijavil poškodbe pri delu.

Inšpektorji ugotavljajo, da kmetje, kar zadeva izjavo o varnosti z oceno tveganja, povečini formalno izpolnjujejo zahteve, saj je ta pogoj za pridobitev kmetijskih subvencij. Kljub temu je bilo v letu 2007 pri 437 opravljenih pregledih ugotovljenih **22 kršiteljev**, ki niso imeli izjave o varnosti z oceno tveganja, vsebinsko neustrezna pa je bila izjava v **86 primerih**. Le malo kmetov pa izjavo o varnosti tudi redno ažurira. V **29 primerih** delodajalci niso imeli določenega strokovnega delavca oziroma strokovne službe s področja varnosti in zdravja pri delu, v **55 primerih** pa svojih delavcev niso usposobili za varno delo.

Tudi zaradi subvencij kmetom je po opažanjih inšpektorjev na kmetijah vedno več nove delovne opreme, vendar pa imajo v uporabi še vedno tudi kar nekaj starejše, za katero nekateri bolj skrbijo, drugi slabše. Traktorji, ki so registrirani, so največkrat pregledani le enkrat letno ob registraciji. Še zlasti pa so problematični starejši, ki se uporabljajo le na domačih dvoriščih in poljih. Ti v mnogih primerih sploh niso pregledani s stališča varnosti in zdravja pri delu in so zato potencialno še posebno nevarni. V praksi se pregledi delovne opreme tudi sicer ne opravljajo redno, kar je bilo ugotovljeno v **75 primerih**. V **44 primerih** pa delodajalci s področja kmetijstva in gozdarstva niso imeli pregledanih električnih instalacij in strelovodnih sistemov na objektih.

Delavcev, mlajših od 18 let, ki bi redno delali na kmetijah, je v skladu z ugotovitvami inšpektorjev razmeroma malo - verjetno zato, ker se mladi večinoma šolajo in nimajo časa za delo na kmetiji. Za vožnjo s traktorjem imajo kmetje v večini primerov vozniška dovoljenja v skladu s cestno-prometnimi predpisi, tisti ki so opravili izpit po letu 2003, pa imajo opravljeno tudi usposabljanje o varnem delu s traktorjem in traktorskimi priključki, kar je sedaj pogoj za pridobitev vozniškega dovoljenja (147. člen Zakona o varnosti cestnega prometa).

Za delo v gozdu kmetje v zadnjem času vedno več najemajo poklicne gozdarje, ki so praviloma dobro opremljeni s profesionalno delovno opremo, osebno varovalno opremo in so tudi usposobljeni. Tisti kmetje, ki imajo več gozdov in opravijo več dela v gozdu, se vedno več udeležujejo usposabljanj za pravilno in varno delo v gozdu, ki jih organizirajo Zavod za gozdove Slovenije in kmetijske zadruge. V letu 2007 so bile tako ugotovljene le 3 kršitve, ko delodajalci niso ustrezno usposobili delavcev za varno delo. Kljub vsemu je zaskrbljujoče dejstvo, da je število nezgod pri delu v gozdu še vedno veliko, še več pa je teh pri zasebnikih. Pojavlja se veliko število manjših delodajalcev, ki opravljajo gozdarsko dejavnost, pri katerih se delavci hitro menjajo, niso dovolj izkušeni, med njimi pa so tudi tujci, ki pogosto slabo razumejo slovenski jezik ali pa ga sploh ne.

Pravilnik o varstvu pri delu v gozdarstvu zelo dobro povzema varne tehnike dela in varstvo pred boleznimi in poškodbami. Glede na to, da gozdna gospodarstva vedno več uporabljajo stroje za strojno sečnjo, bi bilo potrebno opredeliti v pravilniku tudi varno delo s temi stroji, saj je to čisto nova tehnika dela. Izvajalci se sicer izobražujejo za to delo pri dobaviteljnih strojev, učni program pa so pripravili tudi na Srednji gozdarski in lesarski šoli v Postojni. Sami izvajalci v sodelovanju s šolo pa so že pripravili tudi osnutek, ki bi lahko bil podlaga za nov pravilnik.

3.6.3. Kovinsko-predelovalna industrija

Skrb za varnost delavcev je bila v nekdanjih velikih in dobro organiziranih delovnih organizacijah v tej dejavnosti razmeroma velika. Po spremembi družbeno-političnega sistema je tudi v tej dejavnosti prišlo do razpada velikih sistemov, to pa je pogosto vodilo v različne težave, tudi na področju varnosti in zdravja pri delu. Vendar pa so se razmere z izboljševanjem gospodarskih razmer predvsem z vidika tehnične varnosti pričele izboljševati tudi na tem področju, še posebno pri večjih in uspešnejših delodajalcih. Po

opažanjih inšpektorjev pa se pojavljajo težave z delovno silo, saj vse bolj primanjkuje ustrezno strokovno usposobljenih delavcev. V zadnjih letih je prišlo tudi do velikih lastniških sprememb. Mlajši, pogosto hitro rastoči delodajalci, ki še nimajo izkušenj z nezgodami pri delu in njihovimi posledicami, ali pa te posledice niso bile dovolj poučne, velikokrat menijo, da so stroški za varno delo previsoki in na tem področju nemalokrat varčujejo. Podobno razmišljajo tudi nekateri tuji lastniki oziroma delodajalci, predvsem tisti iz držav izven EU. Vendar pa ocenjujemo, da se razmere kljub temu izboljšujejo, saj se ne glede na navedene težave predvsem v uspešnejših družbah v tej dejavnosti vedno pogosteje uvajajo nove in varnejše tehnologije, gradijo se novi proizvodni prostori, izboljšuje pa se tudi raven strokovnosti na področju varnosti in zdravja pri delu.

Varnost in zdravje pri delu sta v kovinsko-predelovalni industriji v veliki meri odvisna od varnosti delovne opreme predvsem strojev, pomemben vidik pa predstavlja tudi ustreznost delovnega okolja ter s tem v zvezi mikroklimatske razmere, hrup in vibracije, ročno dvigovanje in premeščanje bremen, zagotavljanje in uporaba ustrezne osebne varovalne opreme, v določeni meri pa tudi kemijska varnost, saj so v proizvodnji vse pogosteje prisotne različne kemikalije.

Glede na zakonodajo, ki je bila sprejeta na podlagi direktiv EU, je aktualen predvsem hrup na delovnih mestih in v delovnih prostorih. Sanacija prekomernega hrupa je sicer mogoča na več načinov, kot npr. namestitev protihrupnih kabin, namestitev protihrupnih oblog in/ali pregrad, namestitev hrupne delovne opreme v posebne zaprte prostore ter seveda tudi nabava nove manj hrupne delovne opreme. Vsi našteti ukrepi pa zahtevajo velika finančna sredstva. V večini primerov se delodajalci po opažanjih inšpektorjev zavedajo nevarnosti za delavce zaradi izpostavljenosti prekomernemu hrupu, ta problem pa rešujejo predvsem z osebno varovalno opremo za zaščito sluha. To ni prevelik strošek, vendar na daljši rok takšna rešitev ni zadovoljiva. Prav tako inšpektorji ugotavljajo, da je uporaba dodeljene osebne varovalne opreme za varovanje sluha pogosto pomanjkljiva. V manjši meri so v kovinsko-predelovalni industriji problematične vibracije.

V tej dejavnosti je tudi veliko premeščanja različnih, tudi večjih in težkih bremen. Že v preteklosti se je ročno premeščanje bremen nadomeščalo z različnimi mehaniziranimi pripravami, kot so npr. razne dvižne ploščadi, dvigala in viličarji. Sedaj se ti ukrepi po potrebi še dopolnjujejo in nadgrajujejo, vendar je ta problematika še vedno prisotna.

Nekateri konkretni podatki o ugotovljenih nepravilnostih za to panogo za zadnja tri leta so razvidni iz naslednje tabele.

Tabela 14: Izpolnjevanje nekaterih osnovnih obveznosti delodajalcev v kovinsko-predelovalni industriji glede varnosti in zdravja pri delu

Nepravilnost	2005	2006	2007
Izjava	33	35	48
Ocena tveganja	38	55	51
Teoretično usposab.	49	60	42
Zagotav. upor. OVO	15	36	13
Preiskave del. okolja	30	43	33
Zdrav. pregledi	33	76	53
Prva pomoč	8	7	14
Merit. el. napeljav	17	36	35
Obveščanje o pošk.	17	36	19

V letu 2007 je bilo v obravnavani panogi opravljenih 338 inšpekcijskih nadzorov, kar je nekoliko manj kot v preteklih letih. Vendar prikazani rezultati kažejo, da kljub manjšemu številu pregledov število ugotovljenih kršitev v primerjanih obdobjih ni upadlo, ampak je

pri izjavi o varnosti celo precej višje. Tudi to dejstvo potrjuje že izpostavljeno stališče, da delodajalci za ureditev tega področja kažejo premalo zanimanja.

Iz tabele v nadaljevanju je razvidno število izrečenih ukrepov glede zagotavljanja varnosti in zdravja pri delu pri delodajalcih v obravnavani panogi za leto 2007. Tako je bilo v tem letu izrečenih manj ukrepov kot v letu 2006, vseeno pa več kot v letu 2005.

Tabela 15: Število izrečenih ukrepov v panogi za leto 2007

Ukrep	2005	2006	2007
Upravna odločba	195	233	205
Ovadba	6	7	4
Odločba o prekršku	10	13	6
Obdolžilni predlog	/	6	3
Plačilni nalog	41	68	52

Delodajalci v kovinsko-predelovalni industriji so v letu 2007 prijavili 2.138 nezgod pri delu. Glede na leto 2006, ko je bilo prijavljenih 1.758 nezgod, in leto 2005, ko sta bili prijavljeni 1.302 nezgode, pomeni to občutno povečanje. Vendar ocenjujemo, da to povečanje ne pomeni dejanskega poslabšanja razmer na področju zagotavljanja varnosti in zdravja pri delu, ampak je posledica bolj vestnega prijavljanja nezgod. Tako lahko tudi porast evidentiranega števila težjih nezgod pripisujemo tej ugotovitvi.

	2005	2006	2007
Število prijavljenih nezgod	1302	1758	2138
Smrtne nezgode	1	2	1
Težje nezgode	25	31	37

Z namenom natančnejšega preverjanja razmer na področju varnosti in zdravja pri delu v tej dejavnosti bomo v prihodnjem letu 2008 v skladu s programskimi usmeritvami Inšpektorata RS za delo pri delodajalcih v kovinsko-predelovalni industriji opravili poostren inšpekcijski nadzor. Nadzor bo izveden predvsem na tistih področjih, za katera se ocenjuje, da so slabše urejena.

3.6.4. Obdelava in predelava lesa

Lesna industrija se je v preteklem obdobju pomembno spremenila tako po številu zaposlenih kot po številu subjektov. Na to kaže dejstvo, da je bilo leta 1990 v tej industriji zaposlenih okrog 35.000 delavcev v približno 70 družbah, sedaj pa je v tej panogi zaposlenih okrog **20.000 delavcev** v približno **1.000 družbah**.

Vsekakor ima pridelava in predelava lesa številne prednosti, ki jih ta panoga še ni v celoti izkoristila. Gozd in les sta naše pomembno bogastvo in trenutno najpomembnejši obnovljivi material v Sloveniji. Plemenitenje lesne mase pomeni višjo dodano vrednost in konkurenčno prednost, sonaravno bivanje in trajnostni razvoj. Pri predelavi in obdelavi lesa pa se soočamo tudi s številnimi problemi, kot so emisije lahko hlapnih organskih snovi, odpadne vode, prekomerni hrup, nastajanje trdnih odpadkov, povečanje lesnih prašnih delcev, mehanske poškodbe, demografsko staranje delovne sile ter pomanjkanje mlajših kvalificiranih kadrov.

Ob inšpekcijskem nadzoru se ugotavlja, da so objekti povečini stari in slabo vzdrževani, posledično pa so razmere neugodne tako s stališča mikroklimatskih razmer in hrupa kot tudi transporta, odsesavanja, ročnega premeščanja bremen itd. Določen del delovne opreme se počasi zamenjuje z novo, bolj kompleksno in tudi varnejšo. Vendar pa taka oprema zahteva zahtevnejše urejanje in vzdrževanje ter višji nivo strokovne usposobljenosti uporabnikov. Pri teh napravah je zaslediti povečanje števila izdelkov in

boljšo mehansko varnost pred neposrednim dotikom rezila. Se pa v zvezi s tem pojavljajo novi problemi in sicer predvsem glede nivoja frekvence in ravni hrupa ter toplotnega in UV sevanja. Zaradi vse višjih hitrosti vrtečih se delov, predvsem orodij, in natančnejše obdelave je prisotno vse več in vse bolj finega lesnega prahu, kar predstavlja z vidika varnosti in zdravja pri delu poseben problem, saj so prašni delci trdega lesa tudi karcinogeni.

Pri delodajalcih, ki izvajajo dela obdelave in predelave lesa, je bilo v letu 2007 opravljenih **53 rednih inšpekcijskih pregledov**, **52 kontrolnih pregledov** in **62 izrednih pregledov** ter raziskanih **16 težjih nezdod** pri delu. Izdanih je bilo **95 ureditvenih odločb**, **2 ovadbi** in **18 plačilnih nalogov**. Največ nepravilnosti je bilo ugotovljenih v zvezi z oceno tveganja in sicer **52**. Nadalje je bilo ugotovljenih **22 nepravilnosti** v zvezi z usposabljanjem za varno delo, **15 nepravilnosti** v zvezi s preiskavami delovnega okolja, **30 pomanjkljivosti** v zvezi z izvajanjem zdravstvenih pregledov, **19 kršitev** v zvezi z izvedbo pregledov električne instalacije, **27 pomanjkljivosti** glede izvajanja periodičnih pregledov in preizkusov delovne opreme ter **11 nepravilnosti** glede vzdrževanje delovne opreme. Druge pomanjkljivosti so bile ugotovljene v manjšem obsegu.

Pri delodajalcih, ki proizvajajo pohištvo in opravljajo dela drugih predelovalnih dejavnosti, je bilo opravljenih **23 rednih pregledov**, **92 kontrolnih pregledov** in **32 izrednih pregledov**. Ti delodajalci so prijavili **3 težje poškodbe** in **eno smrtno**.

V zvezi z ugotovljenimi kršitvami je bilo izdanih **58 ureditvenih odločb**, **2 plačilna naloga**, **1 odločba o prekršku** ter **1 obdolžilni predlog**. Tudi pri teh delodajalcih je bilo največ, to je **38 nepravilnosti** ugotovljenih v zvezi z oceno tveganja, **9 kršitev** je bilo ugotovljenih v zvezi z usposabljanjem za varno delo, **7 nepravilnosti** v zvezi s preiskavami delovnega okolja, **18 pomanjkljivosti** v zvezi z zagotavljanjem preventivnih zdravstvenih pregledov, **6 kršitev** glede pregledov električne instalacije, **10** glede izvajanja periodičnih pregledov in preizkusov delovne opreme ter **10** glede vzdrževanja delovne opreme. Tudi pri teh delodajalcih so bile ugotovljene še druge nepravilnosti, vendar v manjšem obsegu.

Pri inšpekcijskih pregledih inšpektorji ugotavljajo, da se osebna varovalna oprema ne uporablja dosledno, kar je še posebej problematično na tistih delovnih mestih, kjer so delodajalci dali prednost osebni varovalni opremi, namesto da bi sprejeli kolektivne tehnične ukrepe za znižanje ravni hrupa v delovnih prostorih.

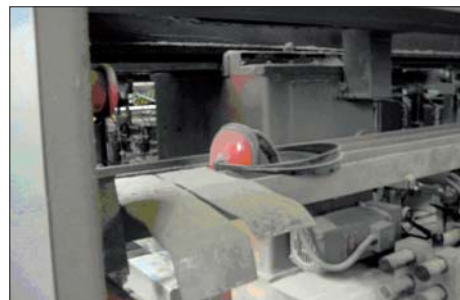
Iz analize posameznih težjih nezdod pri delu je mogoče razbrati, da si delavci najpogosteje poškodujejo roke (predvsem prste) pri stiku z ostrimi, pogosto vrtečimi se predmeti (noži, rezila) na različnih lesno-obdelovalnih strojih, kjer se za podajanje materiala pretežno uporablja človeška sila. To namreč pomeni, da se mora delavec z roko približati nevarnemu delovnemu območju stroja, kar že ob najmanjši nezbranosti ali nepazljivosti lahko privede do hude nezdode. Za nezdode so kriva tudi transportna sredstva, pomanjkanje prostora, založenost idr. Ena smrtna poškodba se je v tej dejavnosti pripetila pri opravljanju dela na višini.

Na splošno lahko ugotavljamo, da stanje varnosti in zdravja pri delu ni zadovoljivo, zato bodo morali delodajalci v tej panogi v prihodnje nameniti več pozornosti zagotavljanju varnosti in zdravja pri delu delavcem.

Slika 26: Utesnjenost na delovnem mestu



Slika 27: Uporaba osebne varovalne opreme. Fotografija prikazuje delovno mesto, kjer delavec uporablja osebno varovalno opremo, vključno s čelado in zaščitnimi očali, pri delu na stroju.



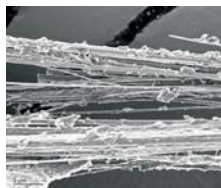
3.7. POSEBNO IZPOSTAVLJENE NEVARNOSTI

Z vidika varnosti in zdravja pri delu so pomembne za obravnavo tudi nekatere posebej problematične nevarnosti in škodljivosti in to ne glede na dejavnost, v kateri so lahko prisotne. S tem v zvezi je še vedno aktualna problematika izpostavljenosti azbestnim vlaknom, izpostavljenosti različnim škodljivim kemikalijam, nadalje nevarnost padcev z višin ali v globine, različne vrste eksplozij ter prizadetost zaradi ročnega dvigovanja in premeščanja bremen. V nadaljevanju bomo natančneje obravnavali navedene nevarnosti in škodljivosti.

3.7.1. Azbest

Odstranjevanje materialov, ki vsebujejo azbest, je še vedno eno od problematičnih področij varnosti in zdravja pri delu. Akcija v zvezi z zagotavljanjem varnosti in zdravja pri odstranjevanju azbesta se je v sklopu Evropske kampanje odstranjevanja azbesta pričela že v letu 2006 in se je nadaljevala tudi v letu 2007. Vključevala je predvsem preventivni namen seznanitve delodajalcev in delavcev s praktičnimi smernicami o varovanju delavcev pred tveganji zaradi izpostavljenosti azbestu pri delu, ki jih je pripravila delovna skupina SLIC-a (Odbor glavnih inšpektorjev za delo držav članic EU) v Luksemburgu. Ocenjujemo, da bo potrebno s tovrstnim nadzorom nadaljevati tudi v letu 2008, saj menimo, da je problematika azbesta še vedno zelo aktualna.

AZBEST JE SMRTRNO NEVAREN!



PREPREČITE IZPOSTAVLJENOST!

Glede na to, da se je azbest intenzivno uporabljal po vsej Evropi zlasti med leti 1945–1990 in da se bolezen zaradi dolge latentne dobe lahko pojavi tudi po 20 do 40 letih po izpostavljenosti, se bodo posledice uporabe azbesta kazale še vsaj nekaj desetletij. Ker je uporaba azbesta v Evropi naraščala do poznih 70. let, se bo letno število malignih bolezni še naprej povečevalo celo v tistih državah, ki so prve prepovedale uporabo in dobavo azbesta. Po predvidevanjih bo v nekaterih državah članicah letno število pojavov bolezni zaradi izpostavljenosti azbestnim vlaknom doseglo vrh šele okoli leta 2030.

Od 1. januarja 2005 Direktiva Evropske unije 1999/77/ES prepoveduje vsako uporabo azbesta, Direktiva 2003/18/ES pa poleg tega prepoveduje tudi pridobivanje azbesta ter proizvodnjo in predelavo azbestnih izdelkov. Vendar problem izpostavljenosti azbestu, ki lahko povzroča tudi smrtno nevarne bolezni, še vedno ostaja pri postopkih odstranjevanja, rušenja in vzdrževanja. Na podlagi sedaj znanih znanstvenih dokazov ni mogoče določiti varne meje za izpostavljenost azbestnim vlaknom, zato se mora izpostavljenost azbestnim vlaknom v čim večji meri preprečiti.

Direktivo 2003/18/ES, ki so jo morale države članice EU vključiti v svoj pravni red do 15. aprila 2006, je v Republiki Sloveniji implementiral Pravilnik o varovanju delavcev pred tveganji zaradi izpostavljenosti azbestu pri delu. Navedeni pravilnik določa minimalne zahteve za zagotavljanje varnosti in zdravja pri delu delavcev, ki so ali bi lahko bili izpostavljeni azbestu pri delu. Te zahteve so med drugim naslednje:

- delodajalci morajo zagotoviti stalno usposabljanje za delavce, ki so ali so lahko izpostavljeni azbestu, po posebnem programu, ki mora biti zasnovan tako, da si bodo delavci pridobili ustrezne veščine v zvezi z azbestom in poznali nevarne lastnosti azbesta,

- prijaviti morajo pričetek del pri odstranjevanju azbesta na Inšpektorat RS za delo,
- zagotoviti morajo ustrezno osebno varovalno opremo glede na koncentracijo azbestnih vlaken na delovnem mestu,
- izvesti morajo ustrezne metode dela, s katerimi se prepreči tudi širjenje azbesta v okolico.

Delodajalec mora zagotoviti, da delavci in druge osebe, ki bi lahko bile prizadete, niso izpostavljene azbestu. Če to ni mogoče, mora:

- z drugimi sredstvi, kot je npr. zaščitna oprema za dihanje, zmanjšati izpostavljenost na najnižjo možno stopnjo,
- izdelati načrt dela, ki mora predvideti vrsto in predvideno trajanje dela, lokacijo izvedbe del, uporabljene postopke, način izvedbe odstranjevanja azbesta in/ali proizvodov, ki vsebujejo azbest, osebno varovalno opremo, ki jo bo zagotovil, način verifikacije, s katero bo dokazal, da po koncu izvajanja rušitvenih del ali odstranjevanja azbesta na delovnih mestih ni več tveganja zaradi izpostavljenosti azbestu,
- izvesti obveščanje delavcev,
- če je bil delavec izpostavljen koncentraciji azbestnih vlaken, ki je višja od mejne vrednosti, ga mora delodajalec obvestiti o koncentraciji azbesta v zraku, času izpostavljenosti in ukrepih, izvedenih za zmanjšanje izpostavljenosti,
- izvesti preverjanje prisotnosti azbesta po zaključku del, kjer je potrebno preveriti odsotnost azbesta na delovnih mestih.

Pravilnik o varovanju delavcev pred tveganji zaradi izpostavljenosti azbestu pri delu določa tudi prepovedi in omejitve v zvezi z delom z azbestom.

Ugotovitve z zvezi z nadzorom glede odstranjevanja materialov, ki vsebujejo azbest, so podane v poročilu o akciji poostrelega nadzora na tem področju (glej poglavje o usmerjenih akcijah Inšpektorata RS za delo v letu 2007).

3.7.2. Nevarne kemične snovi

Nevarne kemične snovi lahko vstopajo v telo delavca z zaužitjem, vdihavanjem, resorpcijo in prenosom preko posteljice pri nosečnicah, zato je izjemno pomembno, da delodajalci in delavci dosledno upoštevajo varnostne ukrepe, ki so določeni v 17. členu Zakona o varnosti in zdravju pri delu, v Pravilniku o varnosti in zdravju pri uporabi delovne opreme, Pravilniku o varovanju delavcev pred tveganjem zaradi izpostavljenosti kemičnim snovem pri delu, Pravilniku o usposabljanju in preverjanju znanja delavcev, ki ravnajo z nevarnimi kemikalijami, Pravilniku o varovanju delavcev pred tveganji zaradi izpostavljenosti rakotvornim in mutagenim snovem, Pravilniku o varovanju zdravja pri delu nosečih delavk, delavk, ki so pred kratkim rodile, ter doječih delavk, Pravilniku o varovanju zdravja pri delu otrok, mladostnikov in mladih oseb in v nekaterih drugih predpisih. V preteklih letih so bile kot pomoč delodajalcem in delavcem, ki delajo na delovnih mestih z nevarnimi kemičnimi snovmi, izdane Praktične smernice za delo z nevarnimi kemičnimi snovmi, Praktične smernice za mejne vrednosti za nevarne kemične snovi in Praktične smernice za oceno tveganja za delo z nevarnimi kemičnimi snovmi.

Pri inšpekcijskih pregledih inšpektorji še vedno ugotavljajo, da nekateri delodajalci (predvsem manjši) v izjavi o varnosti z oceno tveganja nimajo ustrezno ocenjenih nevarnosti glede nevarnih kemičnih snovi. Prav tako opažajo, da nekateri delodajalci nimajo varnostno-tehničnih podatkov za nevarne kemične snovi v slovenskem jeziku. Pogosto se ugotovljene nepravilnosti nanašajo tudi na skladiščenje kemikalij, pri čemer je treba poudariti, da to področje s predpisi še ni ustrezno urejeno.

1. junija 2007 je začela veljati Uredba št. 1907/2006 Evropskega parlamenta in Sveta o registraciji, evalvaciji, avtorizaciji in omejevanju kemikalij (REACH), ki je bila sprejeta 18. decembra 2006, kar je zelo pomembno za vse delodajalce, ki imajo na delovnih mestih nevarne kemične snovi.

REACH je nova zakonodaja EU o kemikalijah in njihovi varni uporabi. Njen namen je med drugim tudi zapolniti vrzeli glede poznavanja tveganj pri uporabi kemikalij, zato bo uveljavitev te uredbe nedvoumno pomagala pri ocenjevanju tveganj na delovnih mestih. Zakonodaja obravnava registracijo, evalvacijo, avtorizacijo in omejevanje kemikalij (**R**egistration, **E**valuation, **A**uthorization and **R**estriction of Chemicals).

REACH nadomešča številne predpise EU v zvezi s kemikalijami ter dopolnjuje drugo okoljsko in varnostno zakonodajo, vendar ne bo nadomestila zakonodaje za posamezne sektorje (npr. za kozmetične izdelke ali detergente). Obravnava vse kemikalije ali proizvode, vendar veljajo pri nekaterih delih zakonodaje obsežne izjeme, na primer kemikalije v hrani in zdravilih urejajo drugi predpisi EU.

Delodajalec, **ki letno proizvede ali uvozi 1 tona ali več katerekoli kemijske snovi**, mora snov »predhodno registrirati« pri Evropski agenciji za kemikalije (ECHA) med 1. junijem in 1. **decembrom 2008**. Nespoštovanje tega roka pomeni, da s proizvodnjem ali uvažanjem snovi ne more nadaljevati, dokler ne predloži popolne registracijske dokumentacije. Če pa delodajalci snov predhodno registrirajo, so upravičeni do razporejenih rokov za registracijo, odvisno od snovi in količine (2010, 2013 ali 2018). Če delodajalci uporabljajo kemikalije, morajo kot »**nadaljnji uporabnik**« izvajati varnostne ukrepe, ki jim jih bo njihov dobavitelj posredoval preko varnostnega lista ali si bo moral sam delodajalec izvesti oceno kemijske varnosti. Omejitve pri trženju in uporabi kemikalij bodo ostale veljavne in se bodo prenesle v zakonodajo REACH. Zakonodaja REACH uvaja tudi nov postopek **avtorizacije**. Vendar se ta uporablja samo za najnevarnejše snovi, ki bodo identificirane v poznejši fazi.

Slika 28: Prikaz časovnega razporeda izvajanja Uredbe REACH



Urad za kemikalije je že pripravil osnutek nacionalne uredbe za izvajanje Uredbe REACH, ki bo določila pristojna organa in predpisala kazenske sankcije za kršitve. Inšpektorat RS za delo bo predvidoma nadzorni organ, pristojen v Republiki Sloveniji za nadzor nad izvajanjem REACH v zvezi z zagotavljanjem varnosti in zdravja pri delu delavcev na delovnih mestih.

S sprejetjem **Uredbe REACH** je prišlo do podvajanj ali kolizije nekaterih zahtev v obstoječem pravnem redu Republike Slovenije, zato je bil podan predlog sprememb Zakona o kemikalijah, ki je v postopku spreminjanja. Predlog Zakona o spremembah in dopolnitvah Zakona o kemikalijah daje pristojnosti tudi Inšpektoratu RS za delo. V njem je med drugim določeno, da inšpekcijski nadzor nad izvajanjem določb Zakona o kemikalijah, ki se nanašajo na varnost in zdravje pri delu, opravljajo tudi inšpektorji, pristojni za varnost in zdravje pri delu, v skladu s predpisi, ki urejajo varnost in zdravje pri delu.

V letu 2007 smo pripravili tudi akcijo poostrenejšega nadzora glede nevarnosti za zdravje delavcev, ki jo predstavlja uporaba stirena pri delu. Ker se je pri pripravi akcije izkazalo, da

je uporaba stirena precej obsežnejša, kot smo predvidevali, se bo akcija nadaljevala tudi v letu 2008. Namen akcije je ugotoviti obseg izpostavljenosti delavcev stirenu pri njegovi uporabi v različnih dejavnostih ter preveriti, kako oz. na katere načine se s tem v zvezi zagotavljajo potrebni varnostni ukrepi. V akciji bomo preverjali, ali delodajalci izpostavljenost stirenu obravnavajo kot posebno nevarnost oz. škodljivost, ali so glede na to opravljene ustrezne ocene tveganja ter na njihovi podlagi določeni potrebni varnostni ukrepi, ali so v oceni tveganja opredelili delovna mesta, kjer se bo izvajal biološki monitoring na stiren, v kakšni periodiki in po kakšnem postopku se bo le-ta izvajal in, ali se je biološki monitoring že kdaj izvajal. Ugotavljali bomo tudi, ali so delavci seznanjeni z nevarnimi lastnostmi stirena, ali so koncentracije na posameznih delovnih mestih v predpisanih mejah ter na kakšen način in kakšno osebno varovalno opremo uporabljajo delavci pri delu.

3.7.3. Padci z višine in v globino

Delo na višini zaradi opustitve varnostnih ukrepov ali njihove pomanjkljive izvedbe še vedno ostaja daleč najbolj tvegana delovna aktivnost. V letu 2007 je bilo inšpektoratu prijavljenih okrog 1.600 nezgod s padci delavcev pri delu, kar predstavlja dobrih 9 % vseh prijav nezgod s poškodbami, ki so imele za posledico odsotnost delavca z dela več kot 3 zaporedne delovne dni. To je najpogostejši vzrok za nastanek nezgod, sledijo pa mu nezgode zaradi ureznin s 6,7%. Veliko delavcev je ob padcu dobilo težje poškodbe (predvsem poškodbe glave s pretresom možganov, zlome hrbtenice, reber in okončin), ki zahtevajo dolgotrajnejše zdravljenje, nekatere imajo za posledico tudi invalidnost. Zaradi padcev z višine v zvezi z delom je kar **10 delavcev** v poročevalskem letu tudi umrlo. Višine, s katerih so ti delavci padli, so bile med 3,5 in 15 metri.

Kot so pokazale tudi ugotovitve akcije poostrelega nadzora gradbišč, na vsakem četrtem gradbišču niso bila ustrezno zavarovana delovna mesta na višini. Najpogosteje inšpektorji ugotavljajo, da delovno mesto na višini ni zavarovano s kolektivnimi sredstvi (strehe, etaže, balkoni morajo biti zavarovani z ograjami, odri, podesti, lovilnimi mrežami ipd.), kot zahteva veljavni predpis ali pa je to zavarovanje izvedeno pomanjkljivo (manjkajo npr. elementi v ograji ali delovnem podu). Največ žrtev je bilo iz vrst krovcev in tesarjev (kar 5 padcev s strehe in 1 skozi streho). Ob izvajanju del neposredno na previsnih robovih (pri montaži objektov, odrov ali ograj, pri prevzemanju materiala s konzolnega gradbenega dvigala) pa delavci ponavadi niso varovani s privezovanjem, ki je pri takšnih delih pogosto edini možni ukrep varovanja. V takih primerih je skoraj pravilo, da do nezgode ni prišlo zaradi tega, ker bi delavec spregledal ali ne bi opazil nevarnosti, ampak je šlo za podcenjevanje tveganja za padec. Delavci poznajo možne posledice, a menijo, da je verjetnost, da do padca res lahko pride, zelo majhna.

Posledice tega in odnosa odgovornih oseb do vprašanj varnosti in zdravja pri delu niso samo preštevilne smrti, ampak tudi še več delavcev s trajnimi poškodbami. Kadar uspemo inšpektorji preprečiti nezgodo in pravočasno prepovedati takšno delo, izrečemo tudi globo, ki znaša za pravno osebo kot delodajalca samo 1.251,88 evra. Po posredovanju inšpektorjev sicer delodajalci namestijo varovalne ograje ali odre, sama kazen pa jih ne izuči, da bi varovanje pravočasno namestili tudi na naslednjih gradbiščih. Neredko pa se predvsem na manjših gradbiščih tudi zgodi, da delodajalci namesto namestitve varovanja raje počakajo z nadaljevanjem del nekaj dni in nato v času, ko naj inšpektorji po njihovem mnenju ne bi izvajali nadzora (vikend, praznik), nadaljujejo in dokončajo delo.

3.7.4. Eksplozije

V letu 2007 je Pravilnik o pratieksplozijski zaščiti začel veljati v celoti, to pomeni, da so začela veljati tudi pravila v zvezi z neelektričnimi deli in površinami, ki bi lahko pomenile nevarnost vžiga eksplozivne mešanice.

Omenjeno področje se poleg plinskih mešanic nanaša tudi na možnost nastanka prašnih eksplozij, v tem primeru lesnega ali kovinskega prahu. Praviloma so te eksplozije dokaj redke, toda posledice so lahko zelo hude, predvsem v smislu materialne škode ter morebitnih poškodovanih oseb. V letu 2007 smo zaznali prašno eksplozijo v zvezi z lesnim prahom in prašno eksplozijo kovinskega prahu, pri kateri so bili poškodovani trije delavci.

Inšpektorji ugotavljajo v inšpekcijskih pregledih, da zahteve v zvezi s protiekspluzijsko zaščito, ki izhajajo iz Pravilnika o protiekspluzijski zaščiti, od delodajalcev terjajo bistvene spremembe tehnologije, naprav in opreme, sistemov vzdrževanja, dokumentacije ipd. Vendar pa je to v večini primerov dolgotrajen proces, ki ga ni mogoče ustrezno urediti v kratkem roku. Zato se po opažanjih inšpektorjev delodajalci vse bolj zavedajo, da v prehodnem obdobju ne bodo mogli izpolniti celotnih zahtev s tem v zvezi, zato pogosto ne storijo ničesar in počakajo na ukrepe inšpektorjev.

Inšpektorji so v letu 2007 pri delodajalcih ugotovili **11 kršitev** v zvezi z opustitvijo določitve nevarnosti eksplozije v oceni tveganja, **2 nepravilnosti** v zvezi z vgrajenostjo naprav v eksplozijska območja, **36 kršitev** v zvezi z nepravilnim vzdrževanjem naprav v ex izvedbi ter **27 nepravilnosti** v zvezi z neustrezno usposobljenostjo delavcev, ki se zadržujejo v območjih eksplozivnih con.

V obravnavanem obdobju so se že pokazali pozitivni rezultati stalnega ustreznega tehničnega izobraževanja inšpektorjev na področju protiekspluzijske zaščite. Zato je postal nadzor doslednejši in učinkovitejši.

Slika 29: Urejenost: ex cona



Slika 30: Posledica prašne eksplozije



Inšpektorji so ugotovili tudi nekatere pozitivne primere, ko so delodajalci ravnali s potrebno skrbnostjo ob nevarnosti eksplozije. Tako so zabeležili primer izvajanja transporta plina, kjer je delodajalec pridobil za vse svoje objekte certifikate o skladnosti vzdrževanja ter izvedel nabavo ustrezne certificirane osebne varovalne opreme za dela v takih razmerah.

Žal pa je v letu 2007 prišlo tudi do kolektivne smrtne nezgode treh delavcev pri ravnanju z eksplozivnimi telesi.

3.7.5. Ročno dviganje in premeščanje bremen

3.7.5.1. Splošno

Zadnja evropska raziskava o delovnih razmerah, ki jo je izvedla Evropska fundacija za izboljšanje življenjskih in delovnih razmer, je pokazala, da skoraj 24% delavcev v EU poroča o težavah zaradi bolečin v hrbtu, 22% delavcev pa se pritožuje zaradi bolečin v mišicah. Obe bolezenski stanji sta še bolj razširjeni v novih državah članicah EU, kjer se kar 39% delavcev pritožuje zaradi bolečin v hrbtu, 36% delavcev pa zaradi bolečin v mišicah. Ročno premeščanje bremen je eden glavnih vzrokov teh težav – tudi v Sloveniji.

Kostno-mišična obolenja ne povzročajo samo osebnega trpljenja in izgube dohodka, temveč ustvarjajo tudi visoke stroške za podjetja in za nacionalno gospodarstvo. Ta obolenja lahko prizadenejo slehernega človeka, vendar pa jih lahko preprečimo z oceno pravilnosti izvajanja delovnih nalog, izvajanjem preventivnih ukrepov in stalnim preverjanjem njihove učinkovitosti.

Za kostno-mišičnimi obolenji trpi na milijone evropskih delavcev v vseh gospodarskih dejavnostih. Najbolj pereč problem pa ta obolenja predstavljajo v gradbeništvu, storitvenem in maloprodajnem sektorju, izobraževanju, zdravstvu ter v hotelirstvu in gostinstvu.

Vse navedeno je poglavitni razlog, da se je Evropska agencija za varnost in zdravje odločila, da leto 2007 nameni preprečevanju kostno-mišičnih obolenj na delovnem mestu. Kampanja je vključevala delodajalce, delavce, delavske zaupnike za varnost in zdravje pri delu, strokovne delavce na področju varnosti in zdravja pri delu, preventivne službe, oblikovalce politik in druge strokovnjake, ki se ukvarjajo z ukrepi za preprečevanje kostno-mišičnih obolenj na delovnem mestu. Zaradi razsežnosti problema neustreznega ročnega premeščanja bremen se je SLIC (Odbor glavnih inšpektorjev za delo držav članic EU) odločil za evropski projekt »Manual Handling of Loads in Europe 2007«. Cilj projekta je doseči večjo skladnost s predpisi EU za zmanjšanje tveganja nastanka bolezni kostno-mišičnega sistema. Inšpektorat Republike Slovenije za delo se je aktivno vključil v projekt in prevzel vodenje projekta v delu, v katerem je bilo potrebno določiti dejavnosti, pri katerih obstaja povečano tveganje za nastanek obolenj, predlagati skupine delavcev, ki so znotraj teh dejavnosti posebno obremenjene, in na koncu predlagati konkretne ukrepe za izboljšanje stanja. Tako smo ugotovili, da sta nega ljudi in transport dejavnosti, pri katerih so delavci najbolj izpostavljeni okvaram. Zgoraj omenjena raziskava je namreč pokazala, da ima 37% delavcev v teh dejavnostih težave zaradi bolečin v križu. Zato sta bila ta dva sektorja izbrana kot primarna cilja kampanje.

V zvezi s prizadetostjo kostno-mišičnega sistema zaradi ročnega premeščanja ali prenašanja bremen je bilo v letu 2007 na Inšpektorat RS za delo prijavljenih **61 nezgod pri delu**.

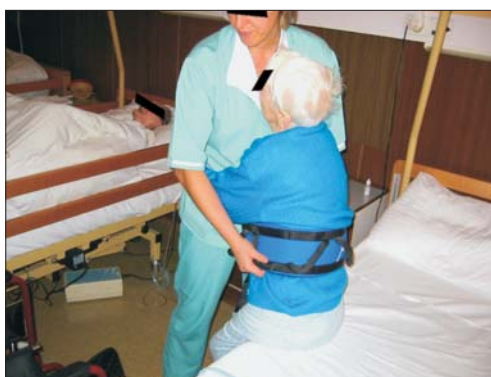
3.7.5.2. Preprečevanje okvar spodnjega dela hrbta v zdravstvenem sektorju

Eden najboljših preventivnih pristopov za preprečevanje okvar spodnjega dela hrbta je odpravljanje tveganj z izogibanjem neposredni izpostavljenosti delavcev. To vključuje uporabo tehničnih pripomočkov, s katerimi se bistveno zmanjša tveganje nastanka kostno-mišičnih bolezni.

Večina težav s hrbtom delavcev v negi se pojavi, ko zdravstveno osebje podpira ali dviguje bolnika, da bi ga premestili z ene lokacije na drugo. Priprava oskrbovanca za transfer na invalidski voziček s pomočjo električnega (baterijskega) dvigala bistveno zmanjša tveganje za nastanek okvar.



Zaposlenim v dejavnosti nege so lahko na razpolago tudi drugi pripomočki, kot so vrtljive blazine, pasovi za podporo itd.



Uporaba električne negovalne postelje omogoča ergonomsko prilagajanje postelje nepokretnim ali težje pokretnim oskrbovancem. Izvajanje takih prilagoditev, kot so npr. dvig ali spust vzglavja in vznožja, nastavitve postelje po višini in določeni nagibi, je mogoče na nadzorni plošči ali preko daljinskega upravljalca.

Vzpodbudno je, da večina delodajalcev, ki se ukvarja s dejavnostjo nege, po ugotovitvah inšpektorjev že ima in tudi uporablja take negovalne postelje. Nepokretnega oskrbovanca se lahko obrača tudi s pomočjo enojne drseče tkanine. Te tkanine, narejene iz močnih materialov z malo trenja, omogočajo premikanje bolnikov oz. oskrbovancev z drsenjem namesto dviganjem. Za lažji »transfer« oskrbovanca s postelje na kopalni voziček lahko osebe uporabljata tudi hidravlične ležeče kopalne vozičke.

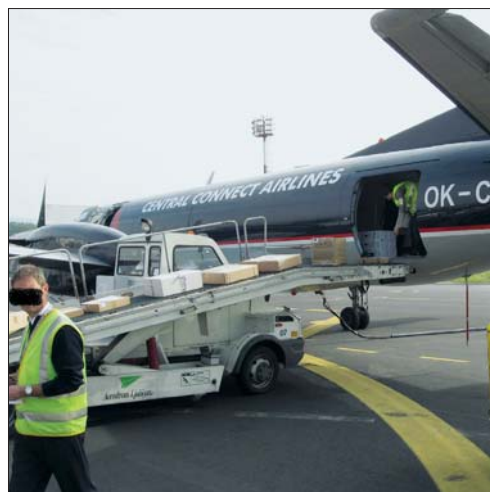


Prenos oskrbovanca je še enostavnejši, če se oskrbovanca iz postelje na kopalni voziček prenaša s pomočjo »prelagalne« deske.

Inšpekcijski nadzor v letu 2007 je pokazal, da večina pregledanih subjektov na področju nege že ima ustrezna tehnična sredstva, s katerimi lahko odpravimo tveganja za nastanek zdravstvenih okvar. Izkazalo pa se je tudi, da večina subjektov sledi tehničnemu napredku na tem področju. V prihodnosti pa bo še potrebno zagotoviti, da pri opredelitvi in izbiri pripomočkov bolj intenzivno kot do sedaj sodeluje tudi stroka, predvsem strokovni delavci. Praviloma se po opažanjih inšpektorjev tudi še vedno ne uporablja ustrezna metodologija, na osnovi katere se lahko opredeli obremenjenost delavca oz. tveganje zaradi ročnega dvigovanja in/ali prenašanja bremen.

3.7.5.3. Preprečevanje okvar spodnjega dela hrbta v sektorju transporta

Tudi v sektorju transporta so tveganja za nastanek zdravstvenih okvar zelo velika, saj težave s hrbtom prizadenejo skoraj 40% delavcev v tem sektorju. Avtomatizirano nakladanje tovora na letala, ladje ali cestna tovorna vozila je najboljši način preprečevanja nastanka okvar. S tem so mišljene predvsem tehnične naprave, kot so tekoči trakovi, dvigalni sistemi, vozički itd., ki zelo olajšajo ravnanje z bremen.



Nalaganje in razkladanje prtljage ali drugega tovora v letala je dejavnost, ki vključuje veliko tveganje za hrbet tako zaradi teže kot tudi velikega števila predmetov, pa tudi dejstva, da se delo izvaja na dokaj omejenem prostoru. Zasnova notranjosti letal, posebno manjših, je tudi najpogostejša težava pri načrtovanju ukrepov za odpravljanje takih tveganj.



Razvrščanje tovora povzroča velik biomehanski pritisk na hrbtenico predvsem zato, ker poveča »stiskanje« medvretenčnih ploščic v spodnjem delu hrbta. Dodaten dejavnik, ki še poslabša zdravstveno stanje zaposlenih v tej dejavnosti, je tudi temperatura delovnega okolja. Problem je posebno izražen na področju luškega transporta.

3.7.5.4. Zaključek

V sklopu enotne evropske kampanje je Inšpektorat Republike Slovenije za delo pregledal **62 subjektov** na področju zdravstvene dejavnosti oziroma nege in **17 subjektov** na področju transporta (letališče in luka). Rezultati so vzpodbudni. Po ugotovitvah inšpektorjev ima večina delodajalcev na področju nege na voljo sredstva, s katerimi so bistveno zmanjšali tveganja za nastanek zdravstvenih okvar zaradi ročnega premeščanja bremen. Rezultat je tudi pričakovan, ker na inšpektoratu že dlje časa intenzivno nadziramo subjekte na področju nege in zdravstva glede teh sredstev. S temi aktivnostmi bomo nadaljevali v prihodnje.

Tudi na področju transporta (posebej letališče) je z uporabo ustreznih tehničnih sredstev tveganje za nastanek zdravstvenih okvar bistveno zmanjšano. Zelo vzpodbudno je, da je delodajalec zmanjšal tveganja tudi na področju vzdrževanja letal (tehnična delavnica, servisiranje letal, dostava prehrane itd.).

V prihodnosti bo potrebno doseči, da delodajalci začnejo prepoznavati pomen problematike ročnega premeščanja bremen. Ocenjujemo, da bodo morali začeti uporabljati izračun obremenjenosti delavca na osnovi razpoložljivih metodologij. Metodologije sicer nimamo neposredne podlage v predpisih, vendar pomenijo pomembno pomoč pri ustreznem ocenjevanju obremenjenosti določenega delavca. Morali se bodo tudi začeti posvetovati o problematiki ročnega premeščanja bremen s pooblaščenim zdravnikom, ki edini lahko oceni telesno zmogljivost delavca, pa tudi upoštevati mnenja strokovnih sodelavcev pri nabavi novih tehničnih pripomočkov.

3.8. POSEBNO NADZORSTVO

Poseben inšpekcijski nadzor se izvaja s posebnimi pooblastili v državnih organih, od katerih sta s stališča varnosti in zdravja pri delu vsekakor najbolj izpostavljeni Policija in Slovenska vojska. Oba subjekta sta glede števila nezgod pri delu zastopana dokaj visoko, vendar pa gre pri obeh v večini primerov za poškodbe, do katerih prihaja predvsem pri vajah in treningih borilnih veščin, pri aktivnostih za pridobivanje fizične kondicije, pri policistih pa tudi pri fizičnih posredovanjih na terenu. Poseben nadzor se zaradi posebne pomembnosti in zahtevnosti izvaja tudi v NE Krško. V vseh navedenih subjektih je bilo v obravnavanem obdobju opravljeno manjše število nadzorov, vendar v nobenem primeru niso bile ugotovljene pomembnejše pomanjkljivosti in nepravilnosti.

3.9. VAROVANE KATEGORIJE DELAVCEV

V delovnih procesih sodelujejo različne kategorije delavcev. Nekatere od teh zaradi svojih posebnih lastnosti niso izenačene z ostalimi. Zato je potrebno tem kategorijam delavcev zagotoviti nekatere dodatne pravice, da bi se njihove možnosti v delovnem procesu izenačile z možnostmi ostalih zaposlenih.

Kategorije delavcev, ki zaradi svojih določenih lastnosti potrebujejo posebno pozornost in varstvo, so zlasti:

- mladi delavci,
- starejši delavci,
- ženske, ki delajo ponoči,
- nosečnice ter doječe matere,
- invalidi in
- otroci, mlajši od 15 let.

V ta namen predpisi s področja varnosti in zdravja pri delu vsebujejo posebne varstvene določbe z dodatnimi pravicami teh delavcev. Določbe v osnovi delujejo v smislu preventive pred okvarami zdravja teh delavcev, saj jim zagotavljajo večjo pozornost glede varnosti in zdravja pri njihovem delu.

3.9.1. Mladi delavci

Mladi delavci so v širšem pomenu besede vse osebe, ki so mlajše od 24 let in ki opravljajo delo na kakršnikoli pravni podlagi. Tako v to kategorijo uvrščamo zlasti delavce, starejše od 15 let in mlajše od 24 let, ki so zaposleni po pogodbi o zaposlitvi, poleg teh pa tudi delo otrok, mlajših od 15 let pri snemanju filmov in pri izvajanju umetnostnih in scenskih del v kulturi, oglaševanju ter v umetniški in športni dejavnosti, lažje delo otrok, starejših od 13 let v času šolskih počitnic, delo vajencev, dijakov in študentov v okviru praktičnega usposabljanja ter začasna in občasna dela dijakov in študentov.

Po podatkih Statističnega urada RS je bilo 31. 12. 2006 v Sloveniji skupaj zaposlenih 801.590 delavcev. V najmlajših starostnih skupinah od 15 do 24 let je bilo zaposlenih 46.094 delavcev oz. 5,75%. V primerjavi s celotno EU je to malo, saj je tam med zaposlenimi kar 11% mladih.

Tabela 16: Število zaposlenih po starostnih skupinah, Slovenija, 31. 12. 2006

Starost	Število	Odstotek
15-19	3580	0,45%
20-24	42514	5,30%
25-29	106478	13,28%
30-34	123207	15,37%
35-39	120610	15,05%
40-44	128977	16,09%
45-49	120218	15,00%
50-54	103256	12,88%
55-59	45602	5,69%
60-64	6035	0,75%
65 in več	1113	0,14%

Mladim delavcem, še posebno tistim iz starostne skupine od 15 do 18 let, po ugotovitvah inšpektorjev primanjkuje izkušenj in osveščenosti, prav tako v določenih situacijah ne znajo ustrezno predvidevati nevarnosti ali pa jih podcenjujejo. Po drugi strani pa tudi ne poznajo dovolj dobro svojih pravic in dolžnosti delodajalcev v zvezi z zagotavljanjem varnega in zdravega dela. Tako inšpektorji pri inšpekcijskih nadzorih ugotavljajo, podobno kot prejšnja leta, da je usposabljanje mladih delavcev za varno delo velikokrat zgolj formalno in preveč splošno ter brez potrebnih poudarkov na dejanskih nevarnostih delovnega procesa, v katerega so mladi delavci vključeni. Delodajalci pogosto ne razlikujejo med mladimi in starejšimi delavci ter tudi od mlajših zahtevajo enake rezultate.

Tudi nadzor s strani delodajalcev nad izvajanjem del mladih delavcev je po opažanjih inšpektorjev pomanjkljiv, kar jasno kaže na dejstvo, da se delodajalci premalo zavedajo tveganj, ki izhajajo iz neizkušenosti mladih delavcev. V letu 2007 sta se pri delih na gradbišču smrtno poškodovala dva mlada delavca iz starostne skupine od 20 do 24 let. Oba sta bila tuja državljana. Težje pa je bilo v tem letu iz te starostne skupine pri delu poškodovanih 24 delavcev, iz skupine do 19 let pa 8 delavcev.

3.9.2. Starejši delavci

V skladu z Zakonom o delovnih razmerjih uživajo posebno varstvo delavci, starejši od 55 let - **starejši delavci**. Ta starostna meja pa velja le za moške. Za ženske se starostna meja, ki je ob uveljavitvi zakona znašala 51 let, postopoma zvišuje za štiri mesece na leto in je v letu 2007 znašala 52 let in štiri mesece. Delavke, ki so v letu 2007 dopolnile 52 let in štiri mesece, ter starejše uživajo posebno varstvo »starejših delavk«.

Problem staranja delovne sile je prisoten na celotnem območju držav članic EU. V obdobju 2002 do 2007 se je število delavcev v starostni skupini 55-64 let povečalo za 17%, medtem ko se je v enakem obdobju število delavcev v starostni skupini 15-24 let povečalo le za 1,7%.

Glede na predvidevanja, da bodo starejši delavci vse bolj prisotni v delovnem procesu, je zelo pomembno, da na inšpektoratu usmerimo pozornost k zagotavljanju ustreznih, predvsem boljših delovnih pogojev za te delavce. Le če mu zagotovi takšne pogoje dela, lahko delodajalec pričakuje od starejšega delavca učinkovito in varno delo, posledično pa tudi zmanjšanje nezgod pri delu, zlasti tistih z najhujšimi posledicami.

V letu 2007 smo na inšpektoratu izvedli usmerjeno akcijo nadzora nad izvajanjem delovnopravne zakonodaje ter predpisov o varnosti in zdravju pri delu v zvezi z zagotavljanjem posebnega varstva starejši delavcev. O rezultatih akcije glej več v poglavju o usmerjenih akcijah v letu 2007. Staranju delovne sile pa je bila namenjena tudi V. konferenca Inšpektorata RS za delo, ki je potekala v aprilu 2007.

3.9.3. Nočno delo žensk

Delodajalci s področja industrije in gradbeništva, pri katerih se pojavi potreba po nočnem delu žensk, morajo za to pridobiti soglasje ministra, pristojnega za delo, pri tem pa morajo izpolnjevati pogoje, določene v 149., 150., 151., 152. in 153. členu Zakona o delovnih razmerjih. Kot nočno delo se šteje delo v času med 23. in šesto uro naslednjega dne. Če je z razporeditvijo delovnega časa določena nočna delovna izmena, se šteje za nočno delo osem nepretrganih ur v času med 22. in sedmo uro naslednjega dne.

Delodajalci v industriji in gradbeništvu lahko zaposlujejo ženske v nočnem delovnem času le v določenih primerih, zaradi boljše izkoriščenosti delovnih sredstev, širjenja zaposlitvenih možnosti ter podobnih ekonomskih in socialnih razlogov in po pridobitvi zgoraj omenjenega soglasja. Soglasje za uvedbo nočnega dela žensk v industriji in gradbeništvu lahko delodajalec pridobi na podlagi mnenja združenja delodajalcev, mnenja sindikatov pri delodajalcu in reprezentativnega sindikata dejavnosti ter mnenja inšpektorja za delo, po predhodnem preverjanju izpolnjevanja pogojev za uvedbo nočnega dela. Zaposilo s strani delodajalca za izdajo navedenega soglasja za uvedbo nočnega dela žensk mora vsebovati tudi navedbo razlogov za uvajanje nočnega dela žensk, točno opredelitev delovnih mest, kjer se bo delo izvajalo, in navedbo števila žensk, ki naj bi delale ponoči.

3.9.4. Delavci s statusom invalida

Delovni invalidi imajo v skladu z Zakonom o pokojninskem in invalidskem zavarovanju pravico do: dela z delovnim časom, ki ustreza njihovi preostali zmožnosti in strokovni izobrazbi oz. usposobljenosti, razporeditve na drugo ustrezno delovno mesto v skladu z njihovimi omejenimi delovnimi zmožnostmi, poklicne rehabilitacije in ustreznih denarnih nadomestil. Pravice delavcev s statusom invalida pa urejajo tudi drugi predpisi, kot npr. Zakon o delovnih razmerjih ter Zakon o zaposlitveni rehabilitaciji in zaposlovanju invalidov s podzakonskimi predpisi.

V praksi se v zvezi z delom invalidov po opažanjih inšpektorjev pojavlja največji problem v tem, da na podlagi odločbe invalidske komisije delodajalec zelo težko najde ustrezno delovno mesto za invalida. Predvsem so omejitve v teh odločbah preveč splošno opredeljene in zato iz njih ni mogoče ugotoviti, za kakšno delo je invalid dejansko še sposoben (primer ene takih opredelitev: delavec je sposoben za opravljanje dela v idealnih klimatskih pogojih). Zaradi tega prejmemo na Inšpektorat RS za delo veliko prijav delavcev s statusom invalida, iz katerih izhaja zahteva, da inšpektor za delo ugotovi, ali je določeno delovno mesto za invalida primerno glede na odločbo invalidske komisije ali ne. Marsikdaj pa delodajalec in delavec predhodno ne izkoristita možnosti posvetovanja s pooblaščenim zdravnikom, ki opravlja pri delodajalcu naloge zdravstvenega varstva pri delu. Ta namreč lahko zagotovi pomoč pri tem, saj je ena izmed nalog, ki jih zanj predpisuje Zakon o varnosti in zdravju pri delu, da sodeluje v procesu poklicne rehabilitacije ter svetuje pri izbiri ustreznega delovnega mesta.

3.9.5. Noseče delavke in delavke, ki dojijo

V Zakonu o delovnih razmerjih in Pravilniku o varovanju zdravja pri delu nosečih delavk, delavk, ki so pred kratkim rodile, ter doječih delavk so v našem pravnem redu določene nekatere posebnosti, ki omogočajo tem kategorijam delavk posebno varstvo. Na podlagi 189. člena Zakona o delovnih razmerjih delavka v času nosečnosti in ves čas ko doji, ne sme opravljati del, ki bi ogrozile njeno zdravje ali zdravje otroka.

V skladu z zgoraj navedenim pravilnikom mora delodajalec za vsa dela, ki lahko negativno vplivajo na to kategorijo delavk, oceniti vrsto, stopnjo in trajanje izpostavljenosti, vrsto in stopnjo tveganja za nastanek poškodbe in zdravstvene okvare ter določiti in izvesti ustrezne varstvene ukrepe v sodelovanju z pooblaščenim zdravnikom. Pravilnik natančno določa tudi prepoved izpostavljenosti noseče delavke določenim fizikalnim (hrup, vibracije), biološkimi (razni virusi) in kemičnim dejavnikom (prah, dim, kisline) ter delovnim pogojem (bremena, psihične obremenitve ipd.) in organizaciji dela (nočno oz. nadurno delo).

3.9.6. Delo otrok, mlajših od 15 let

Klasičnega dela otrok, ki bi vplivalo na njihovo varnost in zdravje (določenega v izvršilnem predpisu), po opažanjih inšpektorjev v praksi skoraj ni zaznati, v redkih primerih pa se pojavlja delo otrok predvsem pri snemanju reklam, filmov, nastopov v oddajah ipd. V ta namen so inšpektorji za delo izdali v letu 2007 **23 odločb o dovoljenju za delo otrok**. Ugotovitve inšpekcijskih nadzorov v zvezi z izvajanjem varstvenih določb Zakona o delovnih razmerjih pri delu otrok so zajete v poglavju poročila o inšpekcijskem nadzoru delovnih razmerij.

3.10. AKTIVNOSTI V ZVEZI Z EVROPSKO UNIJO

Aktivnosti v zvezi z EU se nanašajo predvsem na aktivnosti v zvezi s SLIC ter sodelovanjem v delovnih skupinah SLIC. Inšpektorat RS za delo pa sodeluje tudi v sklopu aktivnosti ob Evropskem tednu varnosti in zdravja pri delu ter aktivnosti, ki se navezujejo na podelitev priznanja za dobro prakso na področju varnosti in zdravja pri delu v RS.

3.10.1. Evropski teden varnosti in zdravja pri delu

Evropski teden varnosti in zdravja pri delu je bil v letu 2007 posvečen ročnemu premeščanju bremen. Kostno-mišična obolenja, ki so najpogosteje posledica prav ročnega prenašanja bremen, obsegajo širok niz zdravstvenih težav. Razvrščamo jih v dve skupini. V prvo skupino sodijo poškodbe hrbta in bolečine v hrbtu, v drugo pa z delom povezana obolenja zgornjih okončin, ki jih imenujemo tudi poškodbe zaradi ponavljajočih se gibov. Pri tem so lahko prizadete tudi spodnje okončine. Večino tovrstnih težav lahko preprečimo ali zmanjšamo z upoštevanjem obstoječih predpisov o varnosti in zdravju pri delu ter praktičnih smernic. Za kostno-mišičnimi obolenji trpi ogromno evropskih delavcev v vseh gospodarskih dejavnostih. Osnovni poudarek evropskega tedna varnosti in zdravja je bil na večjem razumevanju in uvajanju dodatnih ukrepov za preprečevanje okvar spodnjega dela hrbta. Med uvajanje dodatnih ukrepov vsekakor sodi uporaba različnih metodologij ocenjevanja tveganja zaradi ročnega premeščanja bremen.

3.10.2. Priznanje za dobro prakso na področju varnosti in zdravja pri delu

V okviru evropskega tedna varnosti so bila tudi v letu 2007 podeljena priznanja izbranim podjetjem, ki so se v tem letu posebej izkazala s primerom dobre prakse glede nevarnosti in škodljivosti, ki jih predstavlja ročno dvigovanje bremen. Priznanje sta prejeli družba Savatech d.o.o., in sicer za celovit in sistemski pristop k zmanjševanju tveganj za nastanek kostno-mišičnih obolenj, in Splošna bolnišnica Murska Sobota za pristop k praktičnemu izvajanju projekta "Čili za delo".

V družbi Savatech d. o.o. so se zmanjševanja tveganj za nastanek kostno-mišičnih obolenj lotili na celovit in sistemski način. V okviru aktivnosti za zmanjšanje števila resnosti kostno-mišičnih obolenj so se osredotočili na reševanje ergonomske problematike na delovnih mestih tako, da so ustanovili interdisciplinarno skupino za ergonomsko analizo delovnih mest.

V Splošni bolnišnici Murska Sobota so v letu 2006 začeli praktično izvajati projekt "Čili za delo". V bolnišnici so izvedli podrobno analizo zdravja svojih delavcev, ki je pokazala, da so boleznimi kostno-mišičnega sistema in vezivnega tkiva najpogostejši razlog odsotnosti z dela. Na podlagi rezultatov analize so izvedli številne aktivnosti, katerih cilj je bila promocija zdravja: usposabljanje delavcev za pravilno ročno premeščanje bremen, seminarji v zvezi s krepitvijo zdravja (nordijska hoja, zdrava prehrana), športni dogodki (tek, smučanje, kolesarjenje, planinarjenje) in delavnice o preprečevanju poškodb pri delu. Rezultati projekta, pri izvajanju katerega delodajalec aktivno sodeluje z delavci, se kažejo v zmanjšanju odsotnosti z dela zaradi kostno-mišičnih obolenj.

3.11. IZVAJANJE DOLOČIL DRUGE ZAKONODAJE V ZVEZI Z VARNOSTJO IN ZDRAVJEM PRI DELU

Inšpektorat za delo je med drugim pristojen tudi za nadzor nad izvajanjem nekaterih določil Zakona o omejevanju uporabe tobačnih izdelkov ter Zakona o omejevanju porabe alkohola. Ker sta obe problematiki v javnosti precej pereči in prejmemo na inšpektorat kar nekaj prošenj za strokovno pomoč v zvezi z izvajanjem omenjenih zakonov, jima namenjamo precej pozornosti.

3.11.1. Kajenje

Kajenje je velik dejavnik tveganja za nastanek nekaterih kroničnih bolezni. Predstavlja pa tudi glavno tveganje za nastanek pljučnega raka. Inšpektorat RS za delo se je v letu 2007 aktivno vključil v pripravo nove zakonodaje, katere osnovni namen je bil uveljaviti prepoved kajenja v zaprtih javnih prostorih in v zaprtem delovnem okolju. Bistvena novost Zakona o omejevanju uporabe tobačnih izdelkov je s stališča inšpektorata uvajanje pravice do zdravega delovnega okolja oz. uvajanje načela dela v zdravem okolju. Inšpektorat RS za delo že dlje časa zagovarja stališče, da je pravica do zdravega delovnega okolja nad pravico posameznika, da lahko kadi.

Novela Zakona o omejevanju uporabe tobačnih izdelkov je v letu 2007 prepovedala kajenje v vseh zaprtih delovnih prostorih. S tem so dobili delavci pravico, da se jim omogoči delo v prostorih, kjer zrak ni onesnažen s tobačnim dimom. V zaprtem delovnem okolju je v skladu s spremembo zakona kajenje dovoljeno le v kadilnicah. Te pa niso dovoljene v ustanovah, kjer se opravlja zdravstvena in vzgojno-izobraževalna dejavnost. Delodajalec se torej lahko odloči za ureditev prostora (kadilnice), kjer se lahko kadi, vendar nov pravilnik postavlja za kadilnice zelo visoke tehnične kriterije. Pomembno je poudariti, da delodajalec lahko odredi prepoved kajenja v vseh prostorih družbe. Na Inšpektoratu RS za delo menimo, da spremenjeni zakon predstavlja pomemben prispevek države k promociji zdravja na delovnem mestu.

Inšpektorji Inšpektorata RS za delo izvajajo nadzor nad zagotavljanjem in spoštovanjem prepovedi kajenja v delovnih prostorih iz 16. člena navedenega zakona v zvezi s posamezniki, ki ne spoštujejo prepovedi kajenja v delovnih prostorih, ter v zvezi s pogoji, ki jih morajo izpolnjevati kadilnice v delovnih prostorih.

V obdobju od 5. do 7. 8. 2007 je bil inšpektorat aktivno vključen v poostren nadzor izvajanja novele zakona neposredno po njeni uveljavitvi 5. avgusta, skupaj z Zdravstvenim inšpektoratom RS in Tržnim inšpektoratom RS. Poseben nadzor so inšpektorji inšpektorata za delo izvedli pri delodajalcih v dejavnosti zdravstva in nege. V tem obdobju so inšpektorji za delo tako izvedli nadzor v vseh regionalnih bolnišnicah, nekaterih psihiatričnih bolnišnicah, v večini zdravstvenih domov in v nekaterih domovih starejših občanov. Pregledanih je bilo skupno **31 subjektov**, na podlagi ugotovitev nadzora pa so bila delodajalcem izdana štiri **opozorila** in **ena ureditvena odločba**. V tem obdobju je bilo na Inšpektorat RS za delo posredovanih nekaj prijav glede kršitev določb Zakona o omejevanju uporabe tobačnih izdelkov, v zvezi z izvajanjem tega zakona pa so inšpektorji podali tudi 64 odgovorov v obliki strokovne pomoči.

Ob oceni učinkov novega zakona lahko zaključimo, da delavci in delodajalci v veliki večini spoštujejo določila zakonodaje, saj je število prejetih prijav na inšpektorat o kršitvah tega zakona nizko. Prav tako ugotavljamo, da se je velika večina delodajalcev odločila za prepoved kajenja v zaprtem delovnem okolju. Inšpektorat RS za delo prispeva in bo tudi v prihodnosti prispeval k promociji zdravja na delovnem mestu. V tem smislu bomo nadaljevali s poostrenim nadzorom vseh subjektov na področju zagotavljanja obveznosti iz Zakona o omejevanju uporabe tobačnih izdelkov.

3.11.2. Alkohol in druge droge na delovnem mestu

Pitje alkohola na delovnem mestu je potrebno obravnavati v sklopu celotnega fenomena pitja. Zadnji podatki EUROSTATATA in Svetovne zdravstvene organizacije uvrščajo

Slovenijo z 10 litri porabljenega čistega alkohola (to praktično predstavlja npr. 104 litre piva, 43 litrov vina in dober liter žganih pijač) na prebivalca na leto nad povprečje EU (8,4) in daleč nad povprečje nekaterih najrazvitejših držav članic EU (Švedska: 5,9, Nizozemska: 7,8). Ker se Slovenija po porabi alkohola uvršča med vodilne države, se tudi po umrljivosti zaradi kroničnih bolezni jeter in ciroze ter po številu prometnih nezgod z udeležbo alkohola na 100.000 prebivalcev uvršča v negativni evropski vrh. Prevelika poraba alkohola je pomemben javni zdravstveni problem v Sloveniji, ki povzroča tudi druge težave – poškodbe in zastrupitve, depresivna stanja, samomore, težave v družini ipd.

Inšpektorat Republike Slovenije za delo opravlja nadzor nad prepovedjo prodaje oz. ponudbe alkoholnih pijač med delovnim časom na delovnem mestu v skladu z 12. členom Zakona o omejevanju porabe alkohola. Vendar na inšpektoratu ocenjujemo, da se bo učinek tega zakona na spremembo kulturnih navad delavcev v zvezi s pitjem alkohola na delovnem mestu poznal šele po preteku določenega časa. Vsekakor pa zakon po opazanjih inšpektorjev prispeva in bo prispeval k spremembi navad delavcev in prebivalstva v zvezi s pitjem alkohola na delovnem mestu.

Inšpektorji za delo ugotavljajo, da delodajalci praviloma spoštujejo določila 12. člena Zakona o omejevanju porabe alkohola. Tudi število ugotovljenih kršitev je zelo nizko. V letu 2007 so bile ugotovljene **tri**. Vsekakor je eden od vzrokov za tako nizko število ugotovljenih kršitev tudi dejstvo, da dandanes delamo v družbeno-ekonomskem sistemu, ki temelji na zasebni lastnini in tržnih zakonitostih, torej v sistemu, ki je dokaj netoleranten do »zapravljanja« delovnega časa zaradi razvad, kot sta npr. uživanje alkohola in kajenje.

Inšpektorat RS za delo je v letu 2007 izvajal tudi poostren nadzor glede prepovedi prodaje oz. ponudbe alkoholnih pijač med delovnim časom na delovnem mestu, ki je trajal med 7. 11. 2007 in 12. 11. 2007 ter med 1. 12. 2007 in 22. 12. 2007. Osnovni namen nadzora je bilo vzpodbujanje celovitega pristopa k preprečevanju zlorabe alkohola ter zmanjšanje uporabe oz. zlorabe alkohola v povezavi z varnostjo v cestnem prometu. V tem smislu se je naš inšpektorat pri izvajanju akcije pridružil drugim inšpektoratom, ki so pristojni za nadzor nad izvajanjem Zakona o omejevanju porabe alkohola. Inšpektorji za delo so akcijo izvajali poleg svojih rednih aktivnosti. To pomeni, da so ob izvajanju rednega ali izrednega inšpekcijskega pregleda subjekta še dodatno poostreno ugotavljali, ali se med delovnim časom na delovnem mestu spoštuje prepoved prodaje oz. ponudbe alkoholnih pijač. Nadzor je bil opravljen pri **138 subjektih**. V nobenem primeru inšpektorji za delo niso ugotovili kršitev prepovedi ponudbe alkoholnih pijač med delovnim časom na delovnih mestih.

Inšpektorji za delo pa so ob izvajanju nadzora zasledili še dve vzpodbudni ugotovitvi. Tako so opazili, da se povečuje število družb, ki občasno izvajajo kontrole z alkotesti. Te kontrole praviloma izvajajo zunanje pooblaščenice institucije na podlagi splošnih aktov delodajalca. Prav tako pa je vzpodbudno, da večina odgovornih oseb pri pregledanih subjektih opaža bistveno zmanjševanje števila alkoholiziranih delavcev na delovnem mestu.

3.12. V. KONFERENCA INŠPEKTORATA RS ZA DELO – STARANJE DELOVNE SILE

Tudi v letu 2007 smo organizirali že tradicionalno V. konferenco Inšpektorata RS za delo. Vodilna tematika tokratne konference je bilo staranje delovne sile, kar se v prihodnosti kaže kot določen problem, prav tako pa tudi izziv za delodajalce, same starejše delavce in druge subjekte, ki so kakorkoli povezani s problematiko dela, delovnih pogojev in razmer, delovno zmožnostjo ipd. Staranje delovne sile je pogosto izpostavljen problem tudi v drugih državah članicah EU. Na konferenci je bilo predstavljenih osem referatov, prisotnih pa je bilo več kot 120 udeležencev iz različnih organizacij, podjetij, društev idr. Zanimanja za udeležbo pa je bilo še precej več.

V letu 2008 bomo organizirali že VI. konferenco, ki bo posvečena problematiki zadovoljstva delavcev na delovnem mestu ter s tem povezanim morebitnim

trpinčenjem delavcev na delovnem mestu (»mobbing«, »bulling«, nadlegovanje ipd.) tako s strani delodajalcev kot tudi s strani sodelavcev kot posameznikov ali kot skupin.

Ker ima Inšpektorat Republike Slovenije za delo poleg svoje nadzorne funkcije tudi preventivno vlogo, v okviru katere nudi delodajalcem in delavcem strokovno pomoč v zvezi z izvajanjem predpisov s področja svoje pristojnosti, zadnjih nekaj let vsako leto organizira konference, na katerih skuša čim bolj osvetliti določene tematike s širšega področja dela inšpektorata. Konference Inšpektorata RS za delo vse bolj preraščajo v srečanje strokovnjakov, ki s svojim delom na različne načine prispevajo k večji varnosti in zdravju pri delu. Naša želja je, da bi konference postale tradicionalno vsakoletno strokovno srečanje oziroma dogodek, ki bo imel svoj odmev v javnosti in bo vplival na nadaljnji razvoj tega področja. Prepričani smo, da konferenca ponuja možnosti ustvarjalnega druženja ter izmenjavo mnenj in izkušenj. Udeležba na konferencah je brezplačna.

Inšpektorat je s tokratno tematiko konference ponovno opozoril na enega od zelo aktualnih problemov, ki že ima in bo v bodoče imel še večji pomen tudi na področju varnosti in zdravja pri delu. Svoje dolgoletne pozitivne izkušnje na področju staranja delovne sile je na konferenci predstavila tudi predstavnica Avstrije. Podatek, da je spletno stran V. konference inšpektorata v letu 2007 obiskalo več kot 25.000 "obiskovalcev", nazorno kaže na aktualnost teme, o kateri smo razpravljali.

Osnovni značilnosti demografskega gibanja v Sloveniji sta nizka nataliteta in nizek naravni prirastek. Nadaljevanje takega demografskega gibanja bo vodilo do še intenzivnejšega procesa staranja prebivalstva, kar bo imelo vrsto posledic na področju zdravstvenega varstva, ekonomske dejavnosti, izobraževanja itd. Slovenija je konec 20. stoletja prestopila v posebej kritično fazo demografskega gibanja. Leta 1993 je namreč število umrlih v naši državi prvič preseгло število živorojenih. Za proces staranja slovenskega prebivalstva je po eni strani značilno povečevanje deleža starega in zmanjševanje deleža mladega prebivalstva, po drugi pa podaljševanje življenja oseb, starejših od 50 let. Lahko tudi pričakujemo, da bo število ekonomsko aktivnih prebivalcev kmalu enako številu ekonomsko neaktivnih.

Projekcije razvoja prebivalstva do leta 2050 kažejo, da bi lahko bila povprečna starost prebivalstva Slovenije sredi 21. stoletja 53 let in bi bila skupaj z Latvijo in Japonsko najvišja na svetu. Te projekcije razvoja prebivalstva (tabela 17) upoštevajo tudi migracije, vendar pa njihovo upoštevanje kaže, da bodo imigracije le malo omilile proces staranja prebivalstva Slovenije.

Podatki osnovne različice Eurostatovih projekcij prebivalstva za Slovenijo predvidevajo absolutno naraščanje števila prebivalstva v Sloveniji do leta 2014 - takrat naj bi doseglo vrednost okoli 2.020.000. K rasti prebivalstva naj bi predvsem prispeval pozitiven selitveni prirast (6.000 prebivalcev letno). Nato pa naj bi število prebivalstva Slovenije začelo upadati. Selitveni prirast namreč ne bo več zadoščal za izničevanje visokega negativnega naravnega prirasta.

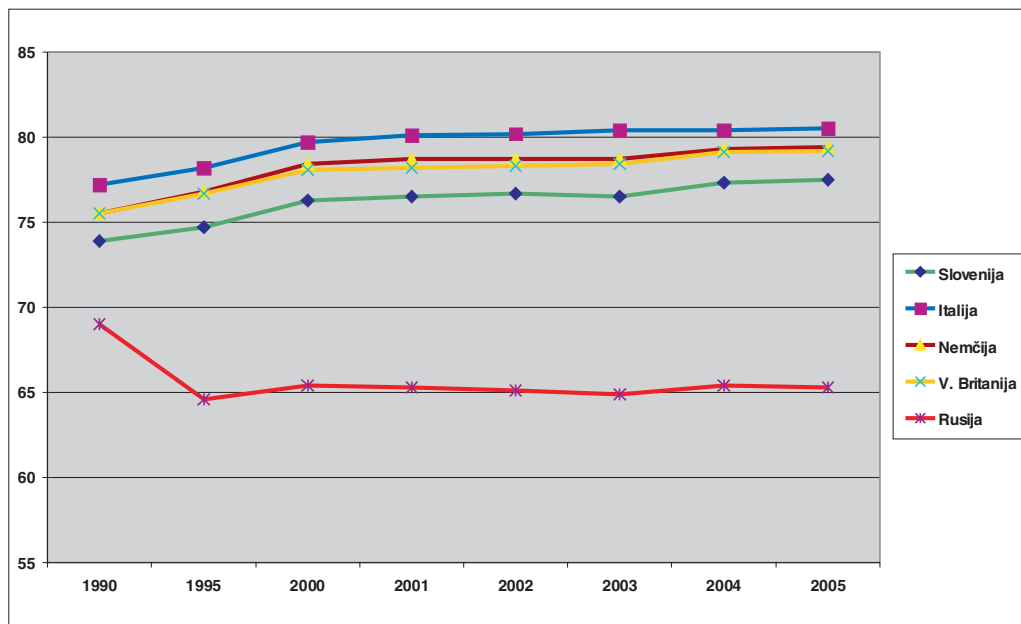
Tabela 17: Projekcija razvoja prebivalstva Slovenije

Parameter	1921	1961	2002	2050
Delež starih 65 in več let	- - -	7,8%	14,7%	31,2%
Indeks staranja	28,5	96,3	96,3	243,8

Pričakovano trajanje življenja je eden najpomembnejših kazalnikov zdravstvenega stanja prebivalstva. To je hipotetični kazalnik, ki povzema vzorec umrljivosti določenega prebivalstva. Ob rojstvu predstavlja povprečno število let, ki jih lahko pričakuje novorojeni otrok, če bo umrljivost v času njegovega življenja enaka, kot je bila umrljivost v koledarskem letu, za katerega je bilo pričakovano trajanje življenja izračunano. Po podatkih svetovne Zdravstvene organizacije znaša za Slovenijo pričakovano trajanje

življenja ob rojstvu v letu 2006 za moške 74 let, za ženske pa 81 let oz. okoli 78 let za oba spola (slika 31).

Slika 31: Pričakovano trajanje življenja ob rojstvu: Italija, Nemčija, Velika Britanija, Rusija in Slovenija, 1990-2006



Glede na neizpodbitno dejstvo, da se delovna populacija v vsej Evropski uniji stara in da bo potrebno aktivno delovno dobo pred upokojitvijo nedvomno podaljšati, je nujno razmisliti o razmerah in zahtevah, ki jih bo podaljšanje aktivne delovne dobe prineslo tako delodajalcem kot tudi delavcem. Dokazano je tudi, da se tako osebnostne kot tudi psihične in fizične lastnosti vsakega človeka s staranjem pomembno spreminjajo. Nekatere od teh lastnosti se glede opravljanja delovnih nalog spreminjajo v smer, ki se kaže kot prednost, nekatere pa v smer, ki se kaže kot slabost. Z namenom, da se starejšega delavca (že zaposlenega ali kandidata za novo zaposlitev) čim uspešneje in v skupno zadovoljstvo vključi v delovni proces, je potrebno najprej čim bolj realno opredeliti njegove prednosti in slabosti, ki jih ima v primerjavi z mlajšo in srednjo delovno aktivno populacijo.

»Prednosti« starejše delovne sile:

- strokovno znanje (ne vedno),
- delovne izkušnje (praviloma),
- življenjske izkušnje (praviloma),
- resnost (pogosto),
- stalnost (pogosto),
- premišljenost (praviloma),
- večji obseg poznanstev (praviloma).

»Slabosti« starejše delovne sile:

- upad fizične moči (pogosto),
- slabši vid (praviloma),
- manjša dinamika razmišljanja in dela (praviloma),
- slabša prilagodljivost novostim (praviloma),
- odpor do pridobivanja novih znanj oz. učenja (pogosto),
- tradicionalnost (praviloma),
- odpor do digitalizacije (praviloma),

- relativno kratek čas do prenehanja aktivnosti oz. upokojitve,
- manjša volja do dela (pogosto),
- slabše zdravstveno stanje (pogosto: omejitve, invalidnost),
- težja vodljivost (pogosto).

Glede na te prednosti in slabosti je potrebno opredeliti tudi nevarnosti in škodljivosti, ki lahko v večji meri oz. bolj prizadenejo starejšo populacijo, ter pri ocenjevanju tveganj tem nevarnostim in škodljivostim nameniti večjo pozornost. To pomeni, da se mora pri opredeljevanju zahtev in ukrepov za odpravo ali vsaj ustrezno znižanje nivoja tveganj, ki jih te nevarnosti in škodljivosti povzročajo, to večjo občutljivost ustrezno upoštevati. Velja pa tudi obratno, kar pomeni, da se lahko pri tem na določenih področjih upošteva tudi morebitna manjša ogroženost starejših delavcev v primerjavi z mlajšo delovno populacijo.

Inšpektorat RS za delo je v letu 2007 izvedel raziskavo o prisotnosti problematike staranja delovne sile pri delodajalcih. V 75% primerov so delodajalci že razmišljali o morebitni problematiki, ki bi se lahko pojavila v njihovem delovnem procesu v zvezi s staranjem pri njih zaposlenih delavcev, več kot polovica delodajalcev to problematiko že občuti, 71% delodajalcev pa ocenjuje, da jo bodo občutili v prihodnosti. Zanimiva je ugotovitev inšpektorjev, da 79% delodajalcev v oceni tveganja staranja delovne sile ne določa kot morebitnega dejavnika tveganja v zvezi z zagotavljanjem varnega in zdravega dela oz. ta dejavnik pri izvajanju postopkov ocenjevanja tveganj sploh ni bil identificiran.

Glede na navedene razmere je potrebno opredeliti ukrepe, ki bodo pripomogli k takim delovnim in drugim razmeram, da bo starejši delavec še lahko s primernim zadovoljstvom opravljal predvideno delo in pri tem dosegal pričakovane rezultate. Ti ukrepi se lahko predvsem nanašajo npr. na delovne razmere, delovno okolje, delovno opremo, osebno varovalno opremo, ugotavljanje zdravstvenega in psihofizičnega stanja, usposabljanje za varno delo, seznanjanje in obveščanje, opredelitev aktivnosti, ki so primerne za starejšega delavca, na medčloveške odnose, pot na delo in z dela ter na službene poti.

3.13. ZDRAVSTVENI NADZOR

Pri zdravstvenem nadzoru gre predvsem za nadzor nad nevarnostmi in škodljivostmi, ki ne povzročijo takojšnjega neželenega učinka, ampak se ta v večini primerov pokaže šele po krajšem ali daljšem časovnem obdobju. Poudarek nadzora zdravja pri delu je bil v letu 2007 na področju bioloških dejavnikov v zdravstveni dejavnosti, ročnega premeščanja bremen, na kajenju ter uživanju alkohola na delovnem mestu.

V to kategorijo nadzora smo vključili tudi zagotavljanje relevantnih podatkov na področju nezgod pri delu, saj te sodijo med t.i. negativne kazalnike zdravstvenega stanja in pomembno vplivajo na načrtovanje aktivnosti inšpektorata. Inšpektorat je namenil dodatno pozornost tistim pravnim subjektom, ki na področju negativnih kazalnikov odstopajo od slovenskega povprečja.

Glede bioloških dejavnikov v zdravstveni dejavnosti ugotavljamo, da ima večina pregledanih subjektov v tej dejavnosti natančno opredeljene algoritme ob incidentih, kot so npr. vbod igle, urez, ugriz itd. Vendar pa na inšpektorat kljub temu prejemamo prijave medicinskega osebja, iz katerih izhaja, da jim delodajalci ne zagotavljajo osebne varovalne opreme v primerih, ko prihajajo v stik z bolniki, ki imajo infekcijska in druga težka obolenja.

Kot smo že omenili v poročilu, se na področju ročnega premeščanja bremen že kažejo pozitivni premiki, bodo pa tudi v prihodnje potrebni dodatni ukrepi, ki bodo privedli do sprememb v razmišljanju in ukrepanju tistih delodajalcev, ki do sedaj tej problematiki še niso namenili ustrezne pozornosti. Delodajalci v veliki meri že nabavljajo ustrezno

opremo za razbremenjevanje delavcev, vendar pogosto ne zagotavljajo tudi njene ustrezne uporabe. Praviloma tudi še ne uporabljajo katere od že izdelanih metodologij, ki na zelo enostaven način omogočajo določitev individualne obremenjenosti delavca glede ročnega premeščanja in prenašanja bremen.

Poostren nadzor na področju omejevanja porabe alkohola in tobaka je pokazal vzpodbudne rezultate, saj je bilo na obeh področjih ugotovljenih zelo malo kršitev. Vsekakor pa bodo na obeh področjih potrebne še nove aktivnosti.

3.14. ORGANIZACIJE Z DOVOLJENJI ZA DELO

V zvezi z opravljanjem dejavnosti subjektov z dovoljenjem za delo ugotavljamo, da ti v kar nekaj primerih za delodajalca niso opravili določenih nalog na način in skladno s pogoji, pod katerimi so dovoljenje za delo pridobili. V nekaterih primerih so bile naloge opravljene celo nestrokovno. Zato je bilo v letu 2007 pri nekaterih subjektih izvedeno inšpekcijsko nadzorstvo. Izpostavljeni so bili npr. tisti, za katere je bilo pri nadzoru delodajalcev ugotovljeno, da so opravili svoje delo nestrokovno ali pa so bile na Inšpektorat RS za delo podane pripombe na njihovo delo. Nekaj izmed njih je bilo izbranih tudi naključno. Ker je strokovno delo teh subjektov za področje varnosti in zdravja pri delodajalcih zelo pomembno, bomo tak nadzor nadaljevali tudi v letu 2008, in sicer skozi vse leto. Predvsem bomo ugotavljali, ali ti subjekti še izpolnjujejo pogoje, na podlagi katerih so pridobili dovoljenje za delo (zlasti glede kadrovske opreme) ter ali izvajajo svoje storitve skladno z zahtevanimi metodami in postopki ter skladno s stroko varnosti in zdravja pri delu.

Zakon o varnosti in zdravju pri delu določa, da so delodajalci dolžni zagotavljati varno in zdravo delo z opravljanjem strokovnih nalog s tega področja tako, da v ta namen določijo enega ali več strokovnih delavcev. Prav tako ima delodajalec možnost, da opravljanje vseh ali pa le posameznih nalog zagotovi tudi z zunanjimi strokovnimi delavci ali zunanjimi strokovnimi službami, ki pa morajo v ta namen pridobiti dovoljenje za delo Ministrstva za delo, družino in socialne zadeve. Zunanji subjekti morajo izpolnjevati določene pogoje, ki so opredeljeni v podzakonskih aktih, konkretno v Pravilniku o pogojih in postopku za pridobitev dovoljenja za delo za opravljanje strokovnih nalog varnosti pri delu, ki je pričel veljati leta 2003. Skladno z vsebino tega pravilnika je moral vsak subjekt, ki je pred uveljavitvijo tega pravilnika že imel pridobljeno dovoljenje za delo s strani pristojnega ministrstva, ponovno vložiti vlogo ter potrebno dokumentacijo, ki je bila usklajena z zahtevami, opredeljenimi v omenjenem pravilniku.

Novi pravilnik je uveljavil dodatne zahteve predvsem z namenom, da se delo, ki ga bodo opravljali zunanji subjekti za delodajalce s področja varnosti in zdravja pri delu, resnično tudi v praksi prične izvajati strokovno. Tako so vse do konca leta 2007 potekali postopki pridobivanja novega dovoljenja za delo, v delo komisije, ki je postopke vodila, pa so bili vključeni poleg predstavnikov Ministrstva za delo, družino in socialne zadeve tudi predstavniki Inšpektorata RS za delo. Ob koncu leta 2007 si je tako dovoljenje, skladno z novimi zahtevami, ponovno pridobilo preko **300 subjektov**. Velika večina od teh ima dovoljenje za usposabljanje delavcev za varno delo ter za pripravljane strokovnih podlag za ocenjevanje tveganj. Precej manj jih ima dovoljenje za preglede in preizkuse delovne opreme, še manj pa za preiskave fizikalnih, kemičnih in bioloških škodljivosti, ki izhajajo iz delovnega okolja. Natančnejši podatki s tem v zvezi, ki se stalno dopolnjujejo, so predstavljeni na spletnih straneh ministrstva, pristojnega za delo.

Inšpektorji s področja varnosti in zdravja pri delu pa imajo še naprej pomembno nalogo v zvezi z nadzorom organizacij, ki so pridobile dovoljenja za delo. Veljavna zakonodaja inšpektorjem omogoča, da nadzorujejo delo teh organizacij in v primeru, ko ugotovijo, da svojega dela ne opravljajo strokovno in skladno z veljavno zakonodajo ter skladno s

stroko varnosti in zdravja pri delu, ministrstvo obvestijo o nestrokovnem delu, hkrati pa lahko predlagajo odvzem dovoljenja za delo.

Inšpektorji v nadzorih ugotavljajo, da opravljanje strokovnih nalog s področja varnosti in zdravja pri delu vse bolj postaja le tržna kategorija, ko v ospredje vedno bolj prihaja le pridobivanje naročnikov storitev s področja varnosti in zdravja pri delu, istočasno pa se strokovnost dela in v zvezi s tem tudi kvaliteta opravljenih storitev zmanjšujeta. Vedno bolj gre le za izdajanje dokazil in potrdil, s katerimi se dokazuje izpolnjevanje zakonskih obveznosti s področja varnosti in zdravja pri delu, postopki, ki so osnova za izdajo te dokumentacije, pa so v velikem številu primerov opravljeni nestrokovno ali celo kar »na daljavo«. To inšpektorji najpogosteje opažajo v zvezi z izvajanjem usposabljanja delavcev za varno delo ter pregledi in preizkusi delovne opreme. Usposabljanje za varno delo se izvaja nepopolno in preveč splošno, premalo pa so poudarjene nevarnosti, s katerimi se srečujejo delavci pri izvajanju svojega dela na delovnem mestu. Tudi izdelovanje strokovnih podlag za ocenjevanje tveganj je po oceni inšpektorjev v veliko primerih neprimerno, kar velja zlasti za ocenjevanje takih nevarnosti, ki so preprosto obvladljive in za to delodajalci ne potrebujejo posameznih, zelo strokovnih metod, ki delodajalcem samo zameglijo problematiko. Posledica takšnega načina ocenjevanja je preobširna in nepregledna dokumentacija v zvezi s tem, ki vodi le do tega, da je večina delodajalcev sploh ne pozna in jo tako v praksi tudi težko izvaja.

Zaradi omenjenih ugotovitev si je Inšpektorat RS za delo v programske usmeritve svojega dela za leto 2008 in tudi za naprej zadal nalogo, da bo stalno spremljal delo teh strokovnih subjektov z dovoljenjem za delo. Z njihovo dokumentacijo se inšpektorji dejansko srečujemo pri velikem številu svojih nadzorov in jo tudi natančno pregledamo v smislu, ali odraža dejansko stanje pri delodajalcu ali ne.

Inšpektorji bodo tudi v letu 2008 preverjali izpolnjevanje pogojev, pod katerimi so subjekti pridobili dovoljenje za delo. Nadzori v tej smeri so se že pričeli izvajati decembra 2007, in sicer na osnovi posameznih informacij o nestrokovnem opravljanju del. Do konca leta 2007 so bili opravljeni inšpekcijski nadzori pri 10 subjektih z dovoljenjem za delo, pri katerih so bile ugotovljene predvsem naslednje pomanjkljivosti:

- izdana dokumentacija o izvedenih preiskavah, usposabljanjih in pregledih se razlikuje od dokumentacije, na podlagi katere je pooblaščenec pridobil dovoljenje za delo,
- sklicevanje na neveljavno zakonodajo,
- pri posameznih delodajalcih izvajajo usposabljanje brez programa usposabljanja,
- izjave o varnosti z oceno tveganja so enake za različne delodajalce, zlasti pri kmetijah, kjer se samo spremeni naslov kmetije.

Inšpekcijski nadzori pri subjektih s pridobljenim dovoljenjem za delo se bodo nadaljevali predvsem z namenom, da bodo izvajalci storitev s področja varnosti in zdravja pri delu le-te izvajali na ustrezen način, predvsem pa tako, da bo zagotovljena ustrezna strokovnost in preglednost ter da se bo izdana dokumentacija nanašala na dejanske razmere pri delodajalcu in ne da se bodo spreminjali samo naslovi subjektov, vsebina pa bo za vse enaka. Vsekakor pa je treba pripomniti, da so za takšno stanje v veliki meri krivi sami delodajalci, ker za to problematiko ne kažejo ustreznega interesa in jim je pomembno le, da so formalno izpolnili zakonsko obveznost. Subjekti z dovoljenjem za delo težko izdelajo dobre strokovne podlage in druge izdelke, če delodajalec za to ne kaže interesa in odklanja ustrezno sodelovanje. Razloge, zakaj delodajalci za to problematiko ne kažejo ustreznega interesa, smo že predstavili v tem poročilu.

3.15. PRVA POMOČ IN REŠEVANJE V PRIMERU POŠKODBE PRI DELU IN NENADNE OBOLELOSTI

Nov Pravilnik o organizaciji, materialu in opremi za prvo pomoč na delovnem mestu uvaja bistvene novosti na tem področju in določa delodajalcem nove obveznosti. Inšpektorat RS za delo je bil aktivno vključen v nastanek tega pravilnika.

V letu 2008 na inšpektoratu načrtujemo poostren nadzor nad zagotavljanjem določil tega pravilnika. Pomembnost pravilnika vsekakor potrjujejo tragični dogodki, kot je npr. ta, pri katerem je delavec izgubil življenje (izkrvavitev) zaradi nepoznavanja samopomoči (delo v gozdu). Na inšpektorat prejemamo tudi prijave, v katerih se posamezniki pritožujejo zaradi odsotnosti ali neustreznosti nudenja prve pomoči. Ena od takih prijav se je nanašala na dogodek, pri katerem zaposleni v vzgojno-izobraževalni ustanovi niso znali nuditi ustrezne prve pomoči ob opeklini.

Na inšpektoratu pa smo zasledili tudi pozitivne primere, ko je ravno ustrezno posredovana prva pomoč s strani sodelavcev oz. celo delavcev drugega delodajalca rešila življenje poškodovancu. Tu gre predvsem za postopke oživljanja in zaustavljanja večjih krvavitev. Potrebno je poudariti, da statistika nezgod pri delu, kot posebno občutljivo skupino, izpostavlja manjše delodajalce, ki se žal še vedno ne zavedajo pomembnosti tega področja. Vsekakor je res, da usposabljanje za prvo pomoč predstavlja določen strošek, vendar je ob navajanju stroškov usposabljanja treba upoštevati tudi tiste stroške in posledice za delodajalca in za druge, ki nastanejo zaradi tega, ker se prizadetim ne nudi ustrezna prva pomoč.

3.16. STROKOVNA POMOČ

Ena od nalog, s katero se inšpektorji za delo s področja nadzora varnosti in zdravja pri delu poleg inšpekcijskega nadzora vedno pogosteje srečujejo, je tudi dajanje strokovne pomoči. To pristojnost inšpektorjev določa 4. člen Zakona o inšpekciji dela. Tako inšpektorji osebam, ki se obrnejo na inšpektorat za delo z vprašanji, podajo pisno ali ustno pomoč v zvezi z uresničevanjem zakonov in drugih predpisov s področja varnosti in zdravja pri delu. Vprašanja so posredovana na različne načine, vendar jih je vsekakor največ prejetih po elektronski pošti in po telefonu, nekaj pa jih prejmemo tudi z navadno pošto. Prav tako je opravljenega veliko svetovalnega dela tudi pri inšpekcijskem nadzoru pri posameznih delodajalcih.

Posredovana vprašanja so zelo različna in so v veliki večini povezana z opravljanjem dela, vendar pa problematika, ki iz njih izhaja, pogosto ne sodi v pristojnost Inšpektorata RS za delo. V tem primeru so vprašanja posredovana pristojnim organom oz. zainteresirano osebo napotimo k njim.

Teme vprašanja so zelo različne in če jih primerjamo s tistimi, ki smo jih prejeli v preteklosti, lahko ugotovimo, da v veliki večini primerov ne gre več za splošna vprašanja s področja varnosti in zdravja pri delu, temveč gre za zelo konkretne primere, ki v sami zakonodaji niso natančno opredeljeni in se od inšpektorata pričakuje odgovor v obliki tolmačenja veljavne zakonodaje. Odgovor je vsem posameznikom posredovan, vendar s poudarkom, da ne gre za tolmačenje zakonodaje, ker je za to pristojno resorno ministrstvo, temveč dejansko za strokovno pomoč pri izvajanju zakonodaje.

Prav tako ugotavljamo, da večino vprašanj posredujejo delavci in da se jih največ nanaša na izvajanje Zakona o varnosti in zdravju pri delu - predvsem v zvezi z najpomembnejšimi obveznostmi delodajalca. Delavce predvsem zanima, ali delodajalec konkretne obveznosti izvaja na ustrezen način. Zelo veliko vprašanj prejmemo glede zagotavljanja zdravstvenega varstva delavcev, v zadnjem času predvsem glede zdravstvenih pregledov študentov in dijakov ter glede ustreznosti ukrepov za zmanjševanje tveganj zaradi vplivov delovnega okolja.

Veliko vprašanj se nanaša tudi na usposabljanje za varno delo - zlasti glede periodičnosti usposabljanja, glede oblik in načinov praktičnega usposabljanja na delovnem mestu ter glede opredelitve del s povečano nevarnostjo za poškodbe in zdravstvene okvare. Vedno več se pojavlja tudi vprašanj novoustanovljenih podjetnikov, ki jih zanimajo obveznosti, ki jih morajo izpolnjevati s področja varnosti in zdravja pri delu.

Tako je bilo v letu 2007 na področju varnosti in zdravja pri delu evidentiranih 176 vprašanj in odgovorov v obliki strokovne pomoči. Potrebno je poudariti, da gre tu samo za vprašanja, ki so posredovana po navadni ali elektronski pošti, medtem ko se odgovori, podani ustno oz. po telefonu, praviloma ne evidentirajo.

Vsekakor lahko ugotovimo, da so vprašanja delavcev povezana s spoštovanjem njihovih pravic v zvezi z varnim in zdravim delom. Zelo pogoste so tudi pritožbe glede »nepriznavanja« nezgod pri delu in pritožbe glede opustitve upoštevanja omejitev, ki jih imajo invalidi navedene v odločbah invalidske komisije. Vprašanja delodajalcev pa se največkrat nanašajo na možnosti in načine, s katerimi bi dosegli, da bi njihovi delavci ustrezno izpolnjevali zahteve in ukrepe s področja varnosti in zdravja pri delu. Večkrat gre tudi za povsem konkretna vprašanja, ki se nanašajo na posamezna zahtevnejša področja varnosti in zdravja pri delu.

3.17. DRUGE AKTIVNOSTI INŠPEKTORJEV NA PODROČJU VARNOSTI IN ZDRAVJA PRI DELU

Naloge in aktivnosti Inšpektorata RS za delo izhajajo iz 1. člena Zakona o inšpekciji dela, in sicer inšpektorji s področja nadzora varnosti in zdravja pri delu opravljajo nadzorstvo nad izvajanjem zakonov ter drugih predpisov in splošnih aktov, ki urejajo varnost delavcev pri delu. Poleg omenjene prioritete naloge so inšpektorji v letu 2007 opravljali tudi mnoge druge aktivnosti v zvezi s stroko varnosti in zdravja pri delu:

- sodelovanje v delovnih skupinah EU,
- sodelovanje pri pripravi sestanka SLIC, ki bo marca 2008 v Ljubljani,
- sodelovanje pri pripravi V. letne konference Inšpektorata RS za delo,
- sodelovanje v izpitnih komisijah za opravljanje strokovnih nalog iz varnosti pri delu,
- sodelovanje v komisiji za opravljanje preizkusov strokovne usposobljenosti koordinatorjev za varnost in zdravje pri delu na začasnih in premičnih gradbiščih,
- sodelovanje na sestankih delovne skupine Sveta Vlade RS,
- sodelovanje v delovni skupini na področju osebne varovalne opreme,
- sodelovanje v delovni skupini za elektromagnetno združljivost,
- sodelovanje v delovni skupini na področju strojev,
- sodelovanje v delovni skupini za nadzor na področju kemijske varnosti,
- sodelovanje v delovni skupini na področju dvigal,
- sodelovanje v Odboru za splošno varnost proizvodov,
- sodelovanje v Odboru za nadzor varnosti v objektih,
- sodelovanje v komisiji za preverjanje strokovne usposobljenosti za delo z eksplozivi,
- sodelovanje v projektu poenotenja obrazca za prijavo nezgod,
- sodelovanje pri pripravi spletnih strani drugih državnih organov,
- sodelovanje pri projektu vzpostavitve informacijskega sistema ISVZD,
- sodelovanje v SIST/TC DPN (delo pod napetostjo),
- sodelovanje v komisiji za podelitev naziva »Dobra praksa na področju varstva pri delu«,
- sodelovanje pri pripravi sprememb in dopolnitev Zakona o eksplozivih,
- sodelovanje pri pripravi sprememb in dopolnitev Zakona o omejevanju uporabe tobačnih izdelkov,
- sodelovanje pri pripravi Pravilnika o pogojih, ki jih mora izpolnjevati kadilnica in
- sodelovanje pri pripravi publikacij s področja varnosti in zdravja pri delu.

3.18. ZAKLJUČEK

Ker se kaže urejenost razmer na področju varnosti in zdravja pri delu predvsem v čim nižjem številu nezgod pri delu in ugotovljenih poklicnih boleznih ter v čim manjšem obsegu izostankov z dela zaradi slabih oziroma neurejenih razmer v zvezi z delom, bo naš prihodnji cilj predvsem zniževanje števila nezgod pri delu in zagotavljanje takšnih delovnih razmer, v katerih delavci ne bodo veliko izostajali z dela iz zdravstvenih razlogov. Natančne kazalnike teh ciljev je težko opredeliti, ker niso odvisni samo od uspešnosti in učinkovitosti inšpekcije za delo, ampak tudi od mnogih drugih dejavnikov, kot so npr. zagotavljanje zdravstvenega varstva, učinkovitost sodne veje oblasti, ustreznost zakonodaje, različna zavarovanja v zvezi z delom, izobraževalni sistem idr.

V zvezi z varnim in zdravim delom je Izjava o varnosti z oceno tveganja tisti interni akt delodajalca, ki mora biti vodilo pri ugotavljanju delovnih razmer in delovnih pogojev vseh delavcev, med katere sodijo tudi delavci tujci. Vsekakor bo v prihodnosti treba izvesti podrobnejši nadzor nad dokumentacijo v zvezi z zdravstveno zmožnostjo tujih delavcev, v zvezi z zagotavljanjem ustreznih delovnih pogojev in varne delovne opreme, v zvezi z uporabo osebne varovalne opreme ter zagotavljanjem usposabljanja za varno delo, pri tem pa še posebej preveriti, ali je program usposabljanja dejansko prilagojen značilnostim konkretnih delovnih mest. Poleg navedenih dejavnikov varnega in zdravega dela pa bomo vsekakor preverjali tudi tiste, za katere se bo pri posameznih delodajalcih v določeni dejavnosti izkazalo, da tudi pomembneje vplivajo na delavčevo varnost in zdravje.

V prihodnjem letu 2008 bomo med drugim namenili več pozornosti dejavnostim, ki se nanašajo na pridobivanje, predelavo in obdelavo kovin. Omenjene dejavnosti se po ugotovljenih nepravilnostih s področja varnosti in zdravja pri delu uvrščajo med tiste, pri katerih se vsako leto ugotavlja največ kršitev. Tako bomo pri inšpekcijskih nadzorih ugotavljali spoštovanje predpisov predvsem v zvezi s postopkom ocenjevanja tveganj, v zvezi z vsebino izdane dokumentacije, usposabljanjem delavcev za varno delo, v zvezi z zagotavljanjem zdravstvenega varstva, pregledi in preizkusi delovne opreme, pregledi in meritvami električnih inštalacij ter izvajanjem preiskav škodljivosti delovnega okolja. Posebna pozornost pa bo usmerjena v ugotavljanje nepravilnosti glede delovne opreme, ki se uporablja v proizvodnih procesih, ker se v tej dejavnosti ugotavlja, da je prav delovna oprema med pogostejšimi razlogi za nastanek nezgod ter nevarnih pojavov, ki do nezgode lahko privedejo.

Obveznost delodajalca v zvezi s prijavljanjem nezgod pri delu Inšpektoratu RS za delo je ena od pomembnejših obveznosti, na podlagi njenega izvajanja pa inšpektorat tudi načrtuje svoje prihodnje aktivnosti. Ugotavljamo, da delodajalci sicer vedno bolj spoštujejo zakonsko zahtevo po prijavljanju nezgod pri delu, vendar se te še vedno ne prijavljajo dosledno. Zato bomo tudi v letu 2008 nadaljevali z izvajanjem poostrelega nadzora glede prijavljanja nezgod pri delu, kar bo še posebej veljalo za tiste, za katere bomo ocenili, da bi lahko imele za posledico hujšo prizadetost delavca. Akcija bo potekala skozi vse leto in z intenzivnostjo, ki bo odvisna od obsega ugotovljenih kršitev.

Že v letu 2007 je bila pozornost tako v celotni EU kot tudi v Sloveniji namenjena kemijski varnosti. Ker se področje kemijske varnosti v veliki meri nanaša prav na področje dela - tako v smislu proizvodnje nevarnih in škodljivih snovi kot tudi njihove uporabe, skladiščenja in transporta - je vloga inšpekcije za delo glede te problematike zelo pomembna. S to problematiko je v državah članicah EU in pri nas povezanih še nekaj drugih subjektov oz. institucij, vendar pa vloga vseh teh institucij pri obravnavi te problematike še ni ustrezno dorečena. Zato bo ena od aktivnosti delovnih skupin SLIC-a in našega inšpektorata, da se čim natančneje opredeli vloga inšpekcije za delo na tem dokaj problematičnem in zahtevnem področju ter da se v največji možni meri izvedejo naslednje aktivnosti:

- usposabljanje inšpektorjev,
- zagotavljanje ustrezne osebne varovalne opreme v delovnih procesih,

- vodenje evidenc (rakotvorne snovi, azbest),
- sodelovanje v odboru za kemijsko varnost,
- sodelovanje v delovnih skupinah SLIC-a,
- zagotavljanje ustreznih informacij glede projekta REACH,
- priprava postopkov in smernic.

Glede poklicnih bolezni že vrsto zadnjih let opažamo, da je njihova obravnava na državni ravni zelo pomanjkljiva. Posledično se to kaže v tem, da je na ravni države registriranih le nekaj deset primerov poklicnih bolezni letno, od tega pa delodajalci prijavijo na Inšpektorat RS za delo samo eno ali dve. Na to problematiko smo obširno opozorili že v poročilu o delu inšpektorata za leto 2006, vendar doslej na tem področju ni vidnejših sprememb. Zato bo Inšpektorat RS za delo v letu 2008 posvetil tej problematiki več pozornosti, predvsem tako, da bo navezal ustrezne stike s pristojnimi državnimi in drugimi institucijami ter stroko medicine dela, na podlagi pridobljenih informacij pa poostiril nadzor na problematičnih področjih oz. pri problematičnih delodajalcih.

V letu 2008 bomo tudi začeli z aktivnostmi za ustrezno rešitev problematike razhajanja v stališčih inšpektorjev za delo, državnega tožilstva in Policije v zvezi z nezgodami pri delu - predvsem tako, da se natančno opredeli, kaj se s strani tožilstva in Policije v zvezi z obravnavo nezgod pri delu in ugotovljenih morebitnih kaznivih dejanjih od inšpekcije za delo natančno pričakuje. Pomembna neustreznost obravnave nezgod pri delu tako s strani Policije kot tudi državnih tožilcev in na koncu sodišč je po našem mnenju v tem, da se kot odgovorne osebe za nastalo nezgodo skoraj izključno obravnavajo samo osebe na nižjih in najnižjih nivojih odgovornosti, kot so npr. skupinovodje, delovodje in redko obratovodje oz. vodje gradbišč. To so osebe, ki so sicer dejansko neposredno povezane in odgovorne za izvajanje varnostnih ukrepov na delovnih mestih, vendar pa te osebe na politiko varnosti in zdravja pri delu v posameznem podjetju nimajo velikega vpliva. Prav ustrezna politika na tem področju, ki pa je praviloma odvisna izključno od vodilne strukture podjetja, je temeljni dejavnik za zagotovitev ustreznega odnosa vseh zaposlenih v podjetju do te problematike.

Tudi Zakon o varnosti in zdravju pri delu določa, da je odgovorna oseba za zagotovitev varnosti in zdravja pri delu **delodajalec**, v imenu delodajalca pa običajno nastopajo najvišje rangirane osebe pri delodajalcu, kot je npr. generalni direktor, predsednik poslovnega organa ali samo direktor, če gre za manjše podjetje. To pa praviloma niso že prej navedene osebe na najnižjih nivojih odgovornosti v podjetju. Obravnava ob nezgodi pri delu se mora zato pričeti pri osebah na najvišjih nivojih odgovornosti in ne pri najnižjih. Sedaj pa je situacija takšna, da glavne odgovorne osebe družbe v obravnavo nezgode pri delu tako sploh niso vključene in zato tudi ne čutijo nobenih kazenskih posledic svojih pomanjkljivih in neustreznih pristopov ter slabe politike vodenja in nadzora glede te problematike. Glede odškodninskih posledic pa je, če zaradi dolgotrajnosti postopkov pred sodišči in zaradi neustrezne odškodninske politike do njih sploh pride, tako prizadeta samo družba, pa še to običajno, kot kaže, v manjšem obsegu.

Na podlagi navedenega smo na področju varnosti in zdravja pri delu za prihodnja obdobja zastavili naslednje cilje oz. aktivnosti:

1. V čim večji meri zagotoviti uveljavitev namenov in ciljev predpisanega splošnega akta vsakega delodajalca t.j. Izjave o varnosti z oceno tveganj;
2. Doseči boljše stanje varnosti in zdravja pri delu na gradbiščih;
3. Zagotoviti čim boljše uveljavitev Varnostnega načrta;
4. Zagotoviti čim uspešnejše izvajanje zakonodaje na področju kemijske varnosti, kar pomeni sodelovanje pri realizaciji nacionalnega programa kemijske varnosti ter sodelovanje v projektu REACH – registracija, evalvacija, avtorizacija in omejevanje kemikalij;
5. Natančno opredeliti postopke obravnav nezgod pri delu, predvsem doseči usklajenost s pričakovanji tožilstva (kazenski vidik) ter pričakovanji in zahtevami zavarovalnic, odvetnikov, prizadetih, sorodnikov idr. (odškodninski vidik);

6. Cilja glede zmanjšanja števila nezgod pri delu ne postavljamo številčno ali v odstotkih, ampak z besedo »čim večje«, saj je večina aktivnosti inšpekcije nadzora varnosti in zdravja pri delu namenjena prav temu cilju;
7. Ugotoviti realno stanje glede razširjenosti poklicnih bolezni ter okrepiti aktivnosti glede ugotavljanja in preprečevanja le-teh.
8. Zagotoviti ustrežnejši način obravnave nezgod pri delu.

DELO IN UKREPI INŠPEKTORJEV REPUBLIKE SLOVENIJE ZA DELO NA PODROČJU VARNOSTI IN ZDRAVJA PRI DELU 2007

TABELA 1/1a

ŠIFRA	DEJAVNOST	I. DELO IN UKREPI ORGANOV INŠPEKCIJE DELA														POROČILA OBVESTILA				
		POSLOVNI SUBJEKTI IN ZAPOSLENI		ŠTEVILO PREGLEDOV				RAZISKAVE NEZGOD						UKREPI					POROČILA OBVESTILA	
		ŠTEVILO ZAPOSLENIH DELAVCEV	ŠTEVILO PREGLEDANIH SUBJEKTOV	REDNI PREGLEDI	KONTROLNI PREGLEDI	IZREDNI PREGLEDI	SMRTNE	KOLEKTIVNE	TEŽJE	NEVARNI POJAVI	POKLICNA BOLENJAV	ODLOŽBE	OVADBE	ODLOŽBE O PREKRŠKU	PLAČILNI NALOGI	OBDOŽILNI PREDLOG	PREPOVED DELA	DRŽAVNEMU TOŽILSTVU, POLICIJI IN DRUGIM INŠPEKCIJAM	SVETU DELAVCEV, DEL. ZAUP. IN REP. SIND.	
1		3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	
A/01	Kmetijstvo in lov ter z njim povezane storitve	39.453	335	53	102	237	1	0	2	0	0	223	0	4	14	1	2	0	1	
A/02	Gozdarstvo in gozdarske storitve	1.902	33	15	8	22	2	0	4	0	0	20	0	3	3	0	1	0	0	
B/05	Ribištvo in ribiške storitve	228	1	0	0	2	0	0	0	0	0	1	0	0	2	0	0	0	0	
CA/10	Prid. črnega, rjavega premoga, lignita, šote	2.492	1	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
CA/11	Pridobivanje nafte in zemeljskega plina	Z	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
CA/12	Pridobivanje uranovih in torijevih rud	Z	1	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
CB/13	Pridobivanje rud	Z	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
CB/14	Pridobivanje rudnin in kamnin	-	9	3	2	7	0	0	0	0	0	8	0	1	2	0	1	1	0	
DA/15	Proizvodnja hrane, pijač, krmil	16.872	79	22	22	73	0	0	4	0	0	67	0	6	15	0	0	0	0	
DA/16	Proizvodnja tobačnih izdelkov	-	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
DB/17	Proizvodnja tekstilij	9.498	50	8	16	58	0	0	2	0	0	32	0	1	8	0	1	0	13	
DB/18	Proizvodnja oblačil, strojenje in dodelava krzna	9.245	26	10	10	12	0	0	0	0	1	13	0	4	0	0	0	0	3	
DC/19	Proizvodnja usnja, obuave in usnjenih izdelkov	5.002	12	3	3	9	0	0	0	0	0	6	0	0	0	0	0	0	3	
DD/20	Obdelava in predelava lesa	11.558	144	56	56	107	0	0	17	0	0	97	2	3	18	1	7	0	3	
DE/21	Proizvodnja vlaknin, papirja in kartona ter izdelkov iz njih	4.959	27	2	9	31	0	0	2	0	0	17	0	0	6	0	2	0	5	
DE/22	Založništvo, tiskarstvo, razmnož. posnetih nosilcev zapisa	9.300	68	20	18	63	0	0	2	0	0	40	0	1	6	0	0	0	4	
DF/23	Proizv. koksa, naftnih der. v., jedrskega goriva	92	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
DG/24	Proizv. kemikalij, kemičnih izdelkov, umetnih vl.	12.322	23	2	5	32	1	0	5	0	1	17	2	0	0	0	0	0	1	
DH/25	Proizv. izdelkov iz gume in plastičnih mas	14.200	98	29	29	86	0	0	8	0	0	61	0	2	8	3	3	0	4	
DI/26	Proizv. drugih nekovinskih mineralnih izdelkov	10.025	39	8	18	47	0	0	8	0	0	41	0	1	12	0	4	0	0	
DJ/27	Proizvodnja kovin	9.876	31	4	8	50	1	0	11	0	0	20	2	0	8	1	2	1	7	
DJ/28	Proizv. kovinskih izdelkov razen strojev, naprav	34.510	249	104	92	184	0	0	21	0	0	185	2	6	44	2	15	0	16	
DK/29	Proizvodnja strojev in naprav	27.152	71	15	27	68	2	0	4	0	0	49	2	1	16	0	3	0	5	
DL/30	Proizvodnja pisarniških strojev in računalnikov	694	4	2	1	3	0	0	0	0	0	3	0	0	0	0	0	0	0	
DL/31	Proizvodnja električnih strojev in naprav	15.343	51	12	9	50	0	0	3	0	0	37	0	0	3	0	1	0	7	
DL/32	Proizv. RTV, komunikacijskih naprav in opreme	4.914	17	4	4	16	0	0	0	0	0	12	0	0	0	0	0	0	2	
DL/33	Proizv. medic. finomeh. in optič. instrumentov	6.870	22	11	7	14	0	0	1	0	0	15	0	1	0	0	0	0	2	
DM/34	Proizv. motornih vozil, prikolic, polprikolic	9.932	18	3	9	17	0	0	2	0	0	7	0	0	2	0	0	1	2	
DM/35	Proizvodnja drugih vozil in plovil	2.664	14	3	3	20	0	0	0	1	0	12	0	0	0	0	1	0	1	
DN/36	Proizv. pohištva in druge predelovalne dejavnosti	13.539	91	23	30	77	1	0	3	0	0	59	0	1	0	1	0	0	5	

ŠIFRA	DEJAVNOST	I. DELO IN UKREPI ORGANOV INŠPEKCIJE DELA																	
		POSLOVNI SUBJEKTI IN ZAPOSLENI		ŠTEVILO PREGLEDOV				RAZISKAVE NEZGOD					UKREPI					POROČILA OBVESTILA	
		ŠTEVILO ZAPOSLENIH DELAVCEV	ŠTEVILO PREGLEDANIH SUBJEKTOV	REDNI PREGLEDI	KONTROLNI PREGLEDI	IZREDNI PREGLEDI	SMRTNE	KOLEKTIVNE	TEŽJE	NEVARNI POJAVI	POKLICNA OBOLENJA	ODLOČBE	ODLOČBE O PREKRŠKU	PLAČILNI NALOGI	OBDOŽILNI PREDLOG	PREPOVED DELA	DRŽAVNEMU TOŽILSTVU, POLICIJI IN DRUGIM INŠPEKCIJAM	19	20
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
DN/37	Reciklaža	1.344	8	3	2	7	0	0	1	0	0	6	0	0	0	0	0	0	0
E/40	Oskrba z el. energijo, plinom, paro in toplivo	7.772	16	2	59	79	0	0	1	0	0	63	0	1	0	0	0	0	0
E/41	Zbiranje, čiščenje, distribucija vode	3.659	16	5	9	14	0	0	3	0	0	11	0	0	2	0	0	0	0
F/45	Gradbeništvo	77.806	1.200	286	347	1398	15	2	62	0	0	791	6	45	364	9	93	2	0
G/50	Popravila, trgovina z motornimi vozili, gorivi	16.563	151	73	48	83	0	0	1	0	0	92	0	3	9	0	2	0	0
G/51	Posred. in trgovina na debelo, razen z mot. vozili	39.525	350	117	100	264	1	0	9	0	0	186	0	5	30	0	7	1	0
G/52	Trg. na dr. brez mot. vozil; popr. izd. šir. por.	55.572	621	122	181	546	0	0	7	0	0	352	1	14	23	0	1	0	0
H/55	Gostinstvo	32.500	370	190	126	195	0	0	4	0	0	205	0	12	10	0	1	0	0
I/60	Kopenski promet, cevovodni transport	27.323	161	44	38	117	1	0	3	0	0	86	1	6	13	0	1	1	0
I/61	Vodni promet	278	1	1	1	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0
I/62	Zračni promet	719	1	1	0	1	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	1
I/63	Pomožne prometne dejavnosti, turistične org.	14.769	66	4	17	64	0	0	1	0	0	30	0	0	2	0	0	0	1
I/64	Pošta in telekomunikacije	12.325	15	7	2	7	1	0	1	0	0	7	0	1	0	0	0	0	0
J/65	Finančno posred. brez zavarovalništva, skladov	13.916	14	9	1	11	0	0	0	0	0	9	0	2	0	0	0	0	0
J/66	zavarovalništvo in dejavnost pokojninskih skladov	5.943	6	4	1	3	0	0	0	0	0	6	0	0	0	0	0	0	0
J/67	Pomožne dejavnosti v finančnem posredništvu	2.431	13	4	3	7	0	0	0	0	0	6	0	1	0	0	0	0	0
K/70	Poslovanje z nepremičninami	3.971	58	11	11	56	0	0	0	0	0	24	0	4	3	0	2	0	0
K/71	Dajanje strojev, opreme v najem	857	8	1	5	6	0	0	0	0	0	8	0	0	4	0	0	0	0
K/72	Obdelava podatkov, s tem povezane dejavnosti	9.553	34	7	8	27	0	0	0	0	0	18	0	1	0	0	0	0	0
K/73	Raziskovanje in razvoj	5.677	5	0	1	4	0	0	1	0	0	3	0	0	0	0	0	0	0
K/74	Druge poslovne dejavnosti	55.873	390	77	110	373	0	0	7	0	0	198	0	13	30	0	3	0	1
L/75	Dejavnost javne uprave in obrambe	50.080	80	4	14	94	1	0	3	0	0	29	1	3	2	0	1	0	0
M/80	Izobraževanje	58.733	84	12	27	64	0	0	3	0	0	47	0	2	10	0	4	1	0
N/85	Zdravstvo in socialno varstvo	51.261	127	10	21	153	0	0	4	0	0	69	0	0	2	0	1	0	0
O/90	Dejavnosti javne higiene	3.504	21	6	13	15	0	0	3	0	0	14	0	0	4	0	0	0	0
O/91	Dejavnosti združenj, organizacij	3.122	28	0	2	26	0	0	0	0	0	7	0	1	0	0	0	0	0
O/92	Rekreacijske, kulturne in športne dejavnosti	17.360	79	11	15	68	0	0	1	0	0	41	0	3	0	0	0	0	0
O/93	Druge storitvene dejavnosti	7.525	98	63	26	38	0	0	0	0	0	61	0	1	3	0	1	0	0
P/95	Zasebna gospodinjstva z zaposlenim osebjem	477	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Q/99	Eksteritorialne organizacije in združenja	-	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	Skupaj	853.999	5.535	1.486	1.676	5.007	27	2	214	1	2	3.413	19	153	678	18	160	8	87

ŠIFRA	DEJAVNOST	UGOTOVLJENE KRŠITVE DELODAJALCEV NA PODROČJU VARNOSTI IN ZDRAVJA PRI DELU V LETU 2007																																	
		DEJAVNOSTI						INTERNI SPLOŠNI AKTI						DELU		ORGANIZIRANOST IZVAJANJA ZDRAVJA PRI DELU		OBVEŠČANJE DELAVCEV O VARNEM DELU TER NOVIH TEHNOLOGIJAH						USPOSABLJANJE DELAVCEV ZA VARNO DELO						OSEBNA VAROVALNA OPREMA					
		1.1	1.2	1.3	2.1	2.2	2.3	3.1	3.2	4.1	4.2	5.1	5.2	5.3	5.4	6.1	6.2	6.3	6.4	6.5	7.1	7.2	7.3	7.4	7.5	7.6									
1	2	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40	41	42	43	44	45									
A/01	Kmetijstvo in lov ter z njim povezane storitve	0	0	0	22	78	2	27	3	9	4	0	1	7	0	0	55	4	0	19	0	3	0	0	0	19									
A/02	Gozdarstvo in gozdarske storitve	0	1	0	4	9	1	2	1	0	0	0	0	0	0	0	3	0	0	1	0	0	0	0	0	2									
B/05	Ribištvo in ribiške storitve	0	0	0	0	1	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0									
CA/10	Prid. črna, rjava, premoča, lignita, šote	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0									
CA/11	Pridobivanje nafte in zemeljskega plina	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0									
CA/12	Pridobivanje uranovih in torijevih rud	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0									
CB/13	Pridobivanje rud	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0									
CB/14	Pridobivanje rudnin in kamnin	0	0	0	0	3	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0									
DA/15	Pridobivanje hrane, pljuč, krmil	0	0	0	12	19	1	5	1	0	1	1	2	2	1	0	20	0	0	7	0	2	0	0	1	7									
DA/16	Proizvodnja tobacnih izdelkov	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0									
DB/17	Proizvodnja tobacnih izdelkov	0	0	0	3	6	4	0	2	1	1	1	1	1	1	0	12	0	1	1	0	5	0	1	0	1									
DB/18	Proizvodnja tekstilij	0	0	0	3	3	1	1	0	0	0	0	1	0	0	0	6	0	0	0	0	0	0	0	0	0									
DB/19	Proizvodnja oblačil, strojenje in dodelava krzna	0	0	0	0	1	1	0	0	0	0	0	0	0	1	0	3	0	0	0	0	1	0	0	0	0									
DC/18	Proizvodnja usnja, obutve in usnjenih izdelkov	0	0	0	0	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0									
DD/20	Obdelava in predelava lesa	0	0	0	18	34	1	2	0	0	0	1	3	8	0	1	22	1	0	9	1	6	1	2	0	9									
DE/21	Proizvodnja vlaknin, papirja in kartona ter izdelkov iz njih	0	0	0	2	1	2	0	0	0	0	0	2	3	1	1	7	0	0	0	0	4	0	0	0	0									
DE/22	Zaščitništvo, tiskarstvo, razmnož. posnetih nosilcev zapisa	0	0	0	5	16	2	2	0	0	1	0	1	4	0	0	18	1	0	7	0	5	0	0	0	6									
DF/23	Proizv. koksa, naftnih deriv., jedrskega goriva	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0									
DG/24	Proizv. kemikalij, kemičnih izdelkov, umetnih vl.	0	0	0	4	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	3	0	0	0	0	0	0	0	0	0									
DH/25	Proizv. izdelkov iz gume in plastičnih mas	0	0	0	17	16	6	3	1	0	1	1	4	4	3	0	11	1	0	4	0	4	0	0	0	5									
DI/26	Proizv. drugih nekovinskih mineralnih izdelkov	0	0	0	6	10	1	2	0	0	0	1	0	3	1	1	4	1	0	5	2	4	0	1	0	5									
DJ/27	Proizvodnja kovin	0	0	0	4	3	0	1	0	0	1	1	1	2	0	0	3	1	0	2	0	3	0	1	1	1									
DJ/28	Proizv. kovinskih izdelkov razen strojev, naprav	0	1	0	44	48	12	12	0	4	2	1	2	9	0	0	40	2	0	22	4	10	1	2	0	21									
DK/29	Proizvodnja strojev in naprav	0	0	0	12	13	4	5	0	1	0	1	2	3	0	0	9	0	0	6	3	3	1	0	0	6									
DL/30	Proizvodnja pisarniških strojev in računalnikov	0	0	0	2	1	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0									
DL/31	Proizvodnja električnih strojev in naprav	0	0	0	8	6	2	2	0	0	0	0	1	1	0	0	7	0	0	8	1	0	0	0	0	5									
DL/32	Proizv. RTV, komunikacijskih naprav in opreme	0	0	0	2	2	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	1	0	0	1	0	1	0	0	0	1									
DL/33	Proizv. medic., finomeh. in optič. instrumentov	0	0	0	3	2	0	0	0	0	0	0	0	2	0	0	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0									
DM/34	Proizv. motornih vozil, prikolic, polprikolice	0	0	0	1	1	1	0	0	0	0	0	0	2	0	0	2	0	0	1	1	0	0	0	0	1									
DM/35	Proizvodnja drugih vozil in plovil	0	0	0	2	3	0	0	0	0	0	0	0	1	1	0	2	0	0	1	0	0	0	0	0	1									
DN/36	Proizv. pohištva in druge predelovalne dejavnosti	0	0	0	12	26	4	5	0	1	0	0	1	2	0	0	9	0	0	2	0	2	0	1	0	2									

ŠIFRA	DEJAVNOST	UGOTOVLJENE KRŠITVE DELODAJALCEV NA PODROČJU VARNOSTI IN ZDRAVJA PRI DELU V LETU 2007																			OSEBNA VAROVALNA OPREMA						
		IZPOLNJEVANJE POGOJEV ZA OPRAVLJANJE DEJAVNOSTI			INTERNI SPLOŠNI AKTI			ORGANIZIRANOST IZVAJANJA VARNOSTI PRI DELU		ORGANIZIRANOST IZVAJANJA ZDRAVJA PRI DELU		OBVEŠČANJE DELAVCEV O VARNEM DELU TER NOVIH TEHNOLOGIJAH						USPOSABLJANJE DELAVCEV ZA VARNO DELO									
		1.1	1.2	1.3	2.1	2.2	2.3	3.1	3.2	4.1	4.2	5.1	5.2	5.3	5.4	6.1	6.2	6.3	6.4	6.5		7.1	7.2	7.3	7.4	7.5	7.6
1	2	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40	41	42	43	44	45	
DN/37	Reciklaža	0	0	0	1	2	0	0	0	0	0	0	0	1	1	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	1
E/40	Oskrba z el. energijo, plinom, paro in toplivom	0	0	0	1	2	5	0	0	0	0	0	0	0	17	25	0	52	0	6	0	0	0	0	0	0	0
E/41	Zbiranje, čiščenje, distribucija vode	0	0	0	2	2	1	0	1	0	0	0	0	0	0	0	3	0	0	0	0	2	0	0	0	0	0
F/45	Grabbenišvo	2	1	0	125	150	56	33	6	17	3	9	73	49	22	1	145	18	0	62	56	172	14	4	3	44	
G/50	Popravila, trgovina z motornimi vozili, gorivi	0	0	1	27	26	3	4	2	1	6	3	1	2	2	1	25	2	0	8	1	0	0	0	0	9	
G/51	Posred. in trgovina na debelo, razen z mot. vozili	0	0	0	38	72	13	16	3	5	3	6	5	10	0	1	56	4	0	35	2	6	1	2	3	32	
G/52	Trg. na dr. brez mot. vozil; popr. izd. šir. por.	1	0	0	66	129	16	37	3	7	1	3	4	18	3	0	102	6	0	71	1	9	1	0	1	68	
H/55	Gostinstvo	0	0	0	56	45	13	6	18	5	18	20	4	4	3	0	68	2	0	24	0	2	0	0	0	21	
I/60	Kopernski promet, cevovodni transport	0	0	0	20	30	2	4	0	1	1	2	3	4	1	0	26	3	0	7	0	8	0	1	1	6	
I/61	Vodni promet	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
I/62	Zračni promet	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	
I/63	Pomožne prometne dejavnosti, turistične org.	0	0	0	5	2	0	1	0	0	0	0	0	1	0	0	5	0	0	0	0	1	0	0	0	0	
I/64	Pošta in telekomunikacije	0	0	0	0	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	4	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
J/65	Finančno posred. brez zavarovalništva, skladov	0	0	0	4	3	3	0	0	0	0	0	0	0	0	1	4	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
J/66	zavarovalništvo in dejavnost pokojninskih skladov	0	0	0	2	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	
J/67	Pomožne dejavnosti v finančnem posredništvu	0	0	0	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	0	0	1	0	0	0	0	0	0	
K/70	Poslovanje z nepremičninami	0	0	0	5	2	0	1	0	1	0	0	1	0	0	0	7	1	0	2	0	0	0	0	0	2	
K/71	Dajanje strojev, opreme v najem	0	0	0	2	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	
K/72	Obdelava podatkov, s tem povezane dejavnosti	0	0	0	7	6	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	4	1	0	1	0	0	0	0	0	0	
K/73	Raziskovanje in razvoj	0	0	0	3	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	1	0	0	0	0	0	1	
K/74	Druge poslovne dejavnosti	0	0	0	46	61	14	9	1	2	1	0	14	0	3	1	51	1	2	26	2	5	0	1	0	23	
L/75	Dejavnost javne uprave in obrambe	0	0	0	4	4	1	0	1	1	0	0	0	0	2	1	5	1	0	2	0	1	0	0	0	2	
M/80	Izobraževanje	0	0	0	10	13	2	2	0	0	0	0	0	0	2	0	11	0	0	5	0	0	0	0	0	4	
N/85	Zdravstvo in socialno varstvo	0	0	0	18	26	4	3	0	0	1	1	1	0	0	0	8	1	0	7	0	2	0	1	0	7	
O/90	Dejavnosti javne higiene	0	0	0	2	3	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	2	0	0	1	0	1	0	0	0	1	
O/91	Dejavnosti združenj, organizacij	0	0	0	2	3	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	2	1	0	3	0	0	0	0	0	2	
O/92	Rekreacijske, kulturne in športne dejavnosti	0	0	0	5	16	1	4	1	0	1	0	3	1	0	0	12	0	0	7	0	0	0	0	0	8	
O/93	Druge storitvene dejavnosti	0	0	0	16	15	1	1	8	0	2	7	1	0	0	0	22	0	0	4	0	0	0	1	0	3	
P/95	Zasebna gospodinjstva z zaposlenim osebjem	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
Q/99	Eksteritorialne organizacije in združenja	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
	Skupaj	3	3	1	654	919	184	191	53	55	48	59	135	166	68	9	856	53	3	371	75	263	19	11	329		

ŠIFRA	DEJAVNOST	UGOTOVLJENE KRŠITVE DELODAJALCEV NA PODROČJU VARNOSTI IN ZDRAVJA PRI DELU V LETU 2007																																																																																																			
		OBVEZNOSTI V ZVEZI S PROSTIM PRETOKOM BLAGA NA EVROPSKEM TRGU										SODELOVANJE DELAVCEV PRI ZAGOTAVLJANJU VARNOSTI IN ZDRAVJA										SODELOVANJE S PREDSTAVNIKI DELAVCEV IN SINDIKATI										POSEBNO VARSTVO DELAVCEV										IZPOLNJEVANJE OBVEZNOSTI DO ORGANOV NADZORA										IZVAJANJE DOLGIČIL ZAKONA O OMEJEVANJU UPORABE TOBAKA										NADZOR NAD ZAKONOM O OMEJEVANJU UPORABE ALKOHOLA										VARSTVO PRED POŽAROM										NADZOR NAD ORGANIZACIJAMI Z DOVOLJENJEM ZA DELO										OSTALE POMANKLJIVOSTI									
		21.1	21.2	21.3	21.4	21.5	21.6	22.1	22.2	22.3	23.1	23.2	24.1	24.2	25.1	25.2	26.1	26.2	27.1	27.2	27.3	28.1	28.2	28.3	29.1	30.1	30.2	31.1	32.1																																																																								
1	2	119	120	121	122	123	124	125	126	127	128	129	130	131	132	133	134	135	136	137	138	139	140	141	142	143	144	145	146																																																																								
A/01	Kmetijstvo in lov ter z njim povezane storitve	1	0	1	3	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	12	18	12	0	0	0	0	15	5	0	0																																																																								
A/02	Gozdarstvo in gozdarске storitve	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	1	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0																																																																									
B/05	Ribištvo in ribiške storitve	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0																																																																									
CA/10	Prid. črnega, rjavega premoga, lignita, šote	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0																																																																									
CA/11	Pridobivanje nafte in zemeljskega plina	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0																																																																									
CA/12	Pridobivanje nafte in torijevih rud	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0																																																																									
CB/13	Pridobivanje rud	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0																																																																									
CB/14	Pridobivanje rudnin in kamnin	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	3	2	0	0	0	0	0	0	0																																																																									
DA/15	Proizvodnja hrane, pijač, krmil	0	0	6	7	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	1	7	11	6	0	0	0	0	3	0	0	0																																																																									
DA/16	Proizvodnja tobakovih izdelkov	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0																																																																									
DB/17	Proizvodnja tekstilij	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	2	1	0	0	0	0	0	0	0	0																																																																									
DB/18	Proizvodnja oblačil, strojenje in dodelava krzna	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	0	0																																																																									
DC/19	Proizvodnja usnja, obutve in usnjenih izdelkov	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0																																																																									
DD/20	Obdelava in predelava lesa	1	0	11	8	1	0	0	0	0	0	0	2	0	1	0	0	0	3	7	3	1	0	0	2	2	0	1																																																																									
DE/21	Proizvodnja vlaknin, papirja in kartona ter izdelkov iz njih	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1																																																																									
DE/22	Založništvo, tiskarstvo, razmož, posnetih nosilcev zapisa	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1	0	0	2	3	2	0	1	0	0	0	0	0	0																																																																									
DF/23	Proizv. koksa, naftnih deriv., jedrskega goriva	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0																																																																									
DG/24	Proizv. kemikalij, kemičnih izdelkov, umetnih vl.	1	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0																																																																									
DH/25	Proizv. izdelkov iz gume in plastičnih mas	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	4	6	4	0	0	0	0	0	1	0	0																																																																									
DI/26	Proizv. drugih nekovinskih mineralnih izdelkov	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	5	7	4	0	0	0	0	0	0	0	0																																																																									
DJ/27	Proizvodnja kovin	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0																																																																									
DJ/28	Proizv. kovinskih izdelkov razen strojev, naprav	0	0	2	0	0	0	1	0	0	1	3	1	0	1	0	0	14	17	14	0	0	0	0	8	5	0	4																																																																									
DK/29	Proizvodnja strojev in naprav	2	1	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	4	8	4	0	0	0	0	1	0	0	0																																																																									
DL/30	Proizvodnja pisarniških strojev in računalnikov	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0																																																																									
DL/31	Proizvodnja električnih strojev in naprav	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	4	5	4	0	0	0	0	1	1	0	1																																																																									
DL/32	Proizv. RTV, komunikacijskih naprav in opreme	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	0	0	0	0	0	0	0																																																																									
DL/33	Proizv. medic., finomah., in optič. instrumentov	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0																																																																									
DM/34	Proizv. motornih vozil, prikolic, polprikolic	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	2	1	0	0	0	0	0	0	0	0																																																																									
DM/35	Proizvodnja drugih vozil in plovil	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	1	1	0	0	0	0	0	0	0																																																																									
DN/36	Proizv. pohištva in druge predelovalne dejavnosti	2	0	10	5	1	2	0	0	0	0	2	0	0	1	0	0	1	1	1	1	0	0	0	1	1	0	0																																																																									

ŠIFRA	DEJAVNOST	UGOTOVLJENE KRŠITVE DELODAJALCEV NA PODROČJU VARNOSTI IN ZDRAVJA PRI DELU V LETU 2007																																			
		OBVEZNOSTI V ZVEZI S PROSTIM PRETOKOM BLAGA NA EVROPSKEM TRGU													SODELOVANJE DELAVCEV PRI ZAGOTAVLJANJU VARNOSTI IN ZDRAVJA																						
		PROTIEKSPLOZUSKA ZAŠČITA						DVIGALA S KABINO							TLAČNE POSODE							SODELOVANJE S PREDSTAVNIKI DELAVCEV IN SINDIKATI		POSEBNO VARSTVO DELAVCEV		IZPOLNJEVANJE OBVEZNOSTI DO ORGANOV				IZVAJANJE DOLOČIL ZAKONA O OMEJEVANJU UPORABE TOBAKA		NADZOR NAD ZAKONOM O OMEJEVANJU PORABE ALKOHOLA		VARSTVO PRED POŽAROM		NADZOR NAD ORGANIZACIJAMI Z DOVOLJENJEM ZA DELO	
21.1	21.2	21.3	21.4	21.5	21.6	22.1	22.2	22.3	23.1	23.2	24.1	24.2	25.1	25.2	26.1	26.2	27.1	27.2	27.3	28.1	28.2	28.3	29.1	30.1	30.2	31.1	32.1										
1	2	119	120	121	122	123	124	125	126	127	128	129	130	131	132	133	134	135	136	137	138	139	140	141	142	143	144	145	146								
DN/37	Reciklaža	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0								
E/40	Oskrba z el. energijo, plinom, paro in toplotno	0	0	1	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0								
E/41	Zbiranje, čiščenje, distribucija vode	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0								
F/45	Gradbeništvo	0	0	0	0	0	0	0	0	0	3	1	4	0	0	0	0	0	34	48	29	0	0	0	1	2	3	0	12								
G/50	Popravila, trgovina z motornimi vozili, gorivi	1	0	0	0	0	0	0	0	0	3	0	2	1	0	0	0	7	10	7	0	0	1	0	3	2	0	2	0								
G/51	Posred. in trgovina na debelo, razen z mot. vozili	0	0	1	1	0	0	0	0	1	2	0	1	0	1	0	1	0	25	32	24	0	1	0	0	7	0	0	0								
G/52	Trg. na dr. brez mot. vozil; popr. izd. šir. por.	1	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	2	1	0	0	0	38	64	38	0	0	0	0	4	9	0	2	2								
H/55	Gostinstvo	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1	0	0	0	0	16	22	16	0	1	0	4	14	0	2	2	0								
I/60	Kopernski promet, cevovodni transport	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	2	0	0	0	0	5	7	4	0	0	0	3	0	0	2	2	0								
I/61	Vodni promet	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0								
I/62	Zračni promet	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0								
I/63	Pomožne prometne dejavnosti, turistične org.	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0								
I/64	Pošta in telekomunikacije	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0								
J/65	Finančno posred. brez zavarovalništva, skladov	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0								
J/66	zavarovalništvo in dejavnost pokojninskih skladov	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0								
J/67	Pomožne dejavnosti v finančnem posredništvu	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0								
K/70	Poslovanje z nepremičninami	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	2	1	0	0	0	0	0	1	0	0	0								
K/71	Dajanje strojev, opreme v najem	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1	1	0	0	0								
K/72	Obdelava podatkov, s tem povezane dejavnosti	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0								
K/73	Raziskovanje in razvoj	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0								
K/74	Druge poslovne dejavnosti	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	4	0	0	0	0	0	20	29	16	0	1	0	1	5	1	2	1								
L/75	Dejavnost javne uprave in obrambe	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	2	2	1	1	0	0	0	0	0	0	0								
M/80	Izobraževanje	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	4	8	4	0	0	0	0	0	0	1	0								
N/85	Zdravstvo in socialno varstvo	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	1	0	4	4	4	0	0	0	0	1	0	0	0								
O/90	Dejavnosti javne higiene	0	0	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0								
O/91	Dejavnosti združenj, organizacij	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	3	2	0	0	0	0	0	0	0	0								
O/92	Rekreacijske, kulturne in športne dejavnosti	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	0	1	0	0	0	0	4	5	4	0	1	0	1	1	0	0	0	0								
O/93	Druge storitvene dejavnosti	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	2	4	2	0	0	0	0	4	0	0	0	0								
P/95	Zasebna gospodinjstva z zaposlenim osebjem	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0								
Q/99	Eksteritorialne organizacije in združenja	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0								
	Skupaj	11	2	36	27	2	4	1	1	1	6	21	2	26	2	2	3	229	339	214	3	5	2	3	60	56	3	28									

LEGENDA

- 1.1. registracija na sodišču
- 1.2. odločba o izpolnjevanju posebnih pogojev za opravljanje dejavnosti (če so ti predpisani s posebnim zakonom (delo z azbestom...))
- 1.3. obrtno dovoljenje izjava o varnosti – obvezna vsebina (14. člen ZVZD in pravilnik)
- 2.2. ocena tveganja (14. člen ZVZD in pravilnik)
- 2.3. drugi interni akti (programi usposabljanja, metodologije, elaborati, navodila za varno delo, pravila oz. pravilniki, sistematizacija, pooblastila, ...) izvajanje ukrepov varnosti pri delu (izvajalec, strokovna neodvisnost, časovni obseg, dostop do podatkov, ...)
- 3.2. izpolnjevanje predpisanih zahtev za izvajanje teh dejavnosti izvajanje ukrepov zdravja pri delu (izvajalec, ocenjevanje tveganj (metodologija in pripadajoča dokumentacija), seznanjanje delavcev, ...)
- 4.2. izpolnjevanje predpisanih zahtev za izvajanje teh dejavnosti
- 5.1. obveščanje lastnih delavcev (15/4. in 23. člen ZVZD)
- 5.2. obveščanje delavcev drugega izvajalca (pismi sporazum, gradbiščni red (24/7. in 25. člen ZVZD, Uredba))
- 5.3. opremljenost z varnostnimi znaki ter njihova ustreznost (znaki za prepovedi, opozorilni znaki, znaki za obvezno ravnanje, ... (23/5. člen ZVZD in pravilnik))
- 5.4. preprečevanje dostopa na mesta, kjer delavcem preti neposredna in neizogibna nevarnost (navodila, dokumenti, pooblastila, nadzor,...)
- 6.1. usposabljanje vodilnega osebja (izvajalci, program)
- 6.2. izvajanje teoretičnega in praktičnega usposabljanja delavcev (izvajalci, program, preizkus znanja, izvajanje v delovnem času in brezplačno, ...) usposobljenost delavcev v posebnih primerih (žerjavisti, vilničaristi, šoferji, kurjači, kompresoristi, delavci, ki ravnaajo z nevarnimi snovmi, delavci, ki opravljajo dezinfekcijo in deratizacijo, (predpisano s pravilniki))
- 6.4. opredeljenost v izjavi o varnosti
- 6.5. evidenca (39/4. člen ZVZD)
- 7.1. zagotavljanje OVO
- 7.2. zagotavljanje uporabe OVO
- 7.3. pregledi in preiskave OVO
- 7.4. opredeljenost OVO v internem aktu
- 7.5. ustreznost izbire OVO
- 7.6. evidenca (39/3. člen ZVZD)
- 8.1. opredeljenost v internem aktu
- 8.2. izvajanje preiskav kemičnih fizikalnih in bioloških škodljivosti in mikroklimata (izvajalci, metode, merilni instrumenti, dokumentacija, ..)
- 8.3. rezultati preiskav in odprava morebitnih ugotovljenih pomanjkljivosti in nepravilnosti (poročilo, zapisnik o internem kontrolnem pregledu, ..)
- 8.4. mikroklimatske razmere ocena – stanja ob pregledu (prezračevanje, temperatura, vlaga, hrup, zaprašenost, preprih, razsvetljava,...)
- 8.5. evidenca (39/1. člen ZVZD)
- 9.1. delodajalec ima pogodbo s pooblaščenim zdravnikom specialistom medicine dela in športa (20. člen ZVZD)
- 9.2. zagotavljanje pogojev na osnovi katerih bo naloge zdravstvenega varstva opravljal pooblaščen zdravnik specialist medicine dela, prometa in športa (20. člen ZVZD)
- 9.3. pregledih (Ur.l.RS, št. 87/02)
- 9.4. vodenje evidenc preventivnih zdravstvenih pregledov (39/6. člen ZVZD)
- 9.5. vodenje evidenc delovnih mest s posebnimi zdravstvenimi zahtevami (delo na višini, delo z viri ionizirnih sevanj,...) (39/5. člen ZVZD)
- 9.6. vodenje evidenc poškodb pri delu, ugotovljenih poklicnih boleznih (39/7. člen ZVZD)
- 9.7. organiziranost prve pomoči, usposobljenost internih izvajalcev ter sredstva in oprema (Pravilnik o postopku prvo pomoč in o organiziranju službe za primer nesreče pri delu (Ur. list SFFJ, št. 29/71))
- 10.1. opredeljenost problematike v internem aktu (če je prisotna)
- 10.2. nadomeščanje s primerno delovno opremo, pripomočki in primernimi mehanskimi pomagali ter zagotavljanje organizacijskih in tehničnih ukrepov na področju ročnega premeščanja bremen (4. člen pravilnika)
- 10.3. posvetovanje z delavci in njihovimi predstavniki ter usposabljanje in poučevanje delavcev o problematiki ročnega prenašanja bremen (5. in 6. člen pravilnika)

- 11.1. zagotavljanje ustreznih organizacijskih in tehničnih ukrepov za ureditev problematike hrupa
- 12.1. zagotavljanje ustreznih organizacijskih in tehničnih ukrepov za ureditev problematike vibracij
- 13.1. ustreznost objekta (stabilnost in trdnost; tla, stene, stropi; streha; stenska in strešna okna; vrata; električne inštalacije)
- 13.2. ustreznost delovnih prostorov (površina, višina, volumen, urejenost, opremljenost...)
- 13.3. posebni prostori (prostori za počitek, aktivno rekreacijo, odmor, kajenje, za vzdrževanje opreme, za nosečnice in doječe matere, ...)
- 13.4. sanitarni prostori (garderobe, kopalnice, stranišča, ...)
- 13.5. ergonomske in druge posebne zahteve (npr. delo z računalniki, ...)
- 13.6. načrt reševanja
- 14.1. stalna delovna mesta na prostem (20.pogl. pravilnika, ...)
- 14.2. začasna delovna mesta na prostem (uredba –gradbišča, začasna in premična delovišča, ...)
- 14.3. začasna delovna mesta na prostem - na višini (na strehi, na fasadnem ali nosilnem odru, na različnih konstrukcijah ... – stabilnost, zavarovanje, načrti, pregledi)
- 14.4. začasna delovna mesta na prostem – v globini (stabilnost brežin, razpiranje, zavarovanje na zgornjem robu, ...)
- 14.5. pomožni prostori na gradbišču (garderobe, umivalniki, stranišča, prostor za počitek in ogrevanje, jedilnica,...)
- 14.6. prijava gradbišča s strani investitorja (kadar je potrebna, kopija na gradbišču, ažurirana s podatki o vseh izvajalcih)
- 14.7. varnostni načrt
- 14.8. koordinatori za varnost in zdravje pri delu (imenovanje, izpolnjevanje pogojev)
- 14.9. upoštevanje temeljnih načel preventive s strani investitorja (sprejete rešitve v projektu objekta in ob terminskem planiranju ter izvajanju – ogrožanje zaradi istočasnega izvajanja različnih del, ...)
- 14.10. dokumentacija za uporabnika (izdelana, na gradbišču)
- 14.11. izpolnjevanje nalog koordinatorja (opravljanje nalog, vodenje knjižice ukrepov za varno delo, usklajevanje del, nadzor ...)
- 15.1. poti za hojo in transport, izhodi, prehodi, evakuacijske poti, stopnice, tekoče stopnice in proge, (širine, proste višine, nakloni, ravnost tal,...)
- 15.2. nakladalne, odlagalne in skladiščne površine (ravnost tal, ...)
- 15.3. spoštovanje predpisanih zahtev in ukrepov (omejitve hitrosti, talne označbe, prepovedi, založenost, ...)
- 16.1. seznam nevarnih snovi
- 16.2. dokumentacija za nevarne snovi (varnostni list, navodila za varno delo,...)
- 16.3. posebne zahteve glede usposobljenosti delavcev (po pravilniku)
- 16.4. pisno obvestilo o pričetku del z azbestom
- 16.5. skladiščenje in količine na delovnih mestih
- 16.6. opredeljenost v internem aktu
- 16.6. ostale ugotovljene kšitve v zvezi s Pravilnikom o varovanju delavcev pred tveganji zaradi izpostavljenosti azbestu pri delu (Ur.list RS št.33/01)
- 16.6. pisno obvestilo o pričetku uporabe rakotvorne in / ali mutagene snovi
- 16.9. evidenca (39/9. člen ZVZD in 39.člen pravilnika)
- 17.1. opredeljenost v internem aktu
- 17.2. pregledi in meritve električnih inštalacij (pravilnik, tehnični predpisi in standardi)
- 17.3. pregledi in meritve strelvodnega sistema
- 17.4. ugotovljeno dejansko stanje ob pregledu (vizuelno)
- 17.5. ustreznost organiziranosti in izvajanja del (pravilnik)
- 17.6. evidenca (39/2. člen ZVZD in 135. člen pravilnika)
- 18.1. dokumentacija, ki na ustrezen način izkazuje brezhibnost
- 18.2. izvajanje periodičnih pregledov in preizkusov (izvajalci, metodologije, instrumenti, zapisniki, (15/7. člen ZVZD))
- 18.3. ugotovljeno dejansko stanje v času pregleda (namesitev, urejenost, opremljenost, ...)
- 18.4. evidenca (39/2. člen ZVZD)
- 19.1. navodila za uporabnika* OVO ZA VAROVANJE NOG
- 19.2. označevanje *OVO ZA VAROVANJE GLAVE
- 19.3. označevanje* OVO ZA VAROVANJE NOG
- 19.4. označevanje* OVO ZA VAROVANJE NA VIŠINI

LEGENDA

- 19.5. izjava o skladnosti* OVO ZA VAROVANJE GLAVE
19.6. izjava o skladnosti* OVO ZA VAROVANJE TRUPA
19.7. izjava o skladnosti* OVO ZA VAROVANJE ROK
19.8. izjava o skladnosti* OVO ZA VAROVANJE NOG
19.9. ugotovljeno dejansko stanje v času pregleda (bistvene varnostne in zdravstvene zahteve)
20.1. dokumentacija, ki na ustrezen način izkazuje brezhibnost (poročila)
20.2. izvajanje periodičnih pregledov in preizkusov (izvajalci, metodologije, instrumenti, zapisniki, ..., (15/7. člen ZVZD))
20.3. izjava o skladnosti (EC deklaracija)
20.4. označevanje
20.5. navodilo za uporabo
20.6. CE znak
20.7. ostala dokumentacija (tehnična mapa, poročilo o tipnem preizkusu...)
20.8. ugotovljeno dejansko stanje v času pregleda
20.9. evidenca (39/2 člen ZVZD)
21.1. opredeljenost v internem aktu (elaborat eksplozijske ogroženosti) in druga dokumentacija (19. člen PPZ)
21.2. vgraditev opreme (21. člen PPZ)
21.3. vzdrževanje opreme (22. člen PPZ)
21.4. usposabljanje (24. člen PPZ – 1.1. priloge št. XIII)
21.5. pojav eksplozije – prijava na IRSD (25. člen PPZ)
21.6. ugotovljeno dejansko stanje v času pregleda (bistvene varnostne zahteve)
22.1. izvajanje periodičnih pregledov in preizkusov (izvajalci, metodologije, instrumenti, zapisniki, ...)
22.2. navodilo za uporabo
22.3. ugotovljeno dejansko stanje v času pregleda
23.1. dokumentacija, ki na ustrezen način izkazuje brezhibnost
23.2. izvajanje periodičnih pregledov in preizkusov (izvajalci, metodologije, instrumenti, zapisniki, ..., (15/7. člen ZVZD))
24.1. izvajanje obveznosti delodajalca (28.in 29. člen ZVZD)
24.2. izvajanje obveznosti delavcev (36. in 37. člen ZVZD)
25.1. sodelovanje s predstavniki delavcev (delavski zaupnik, svet delavcev, posredovanje dokumentacije (28., 29. in 30. člen ZVZD))
25.2. sodelovanje s sindikati (28/3. člen ZVZD)
26.1. varstvo žena (materinstvo (delovni čas, dopust, težja, nevarna in zdravju škodljiva dela), nočno delo) (členi 186 do 193 ZDRF)
26.2. varstvo invalidov in starejših delavcev člani (199 do 203 ZDR)
27.1. obveščanje o začetku del in evidenca (26. in 39/8. člen ZVZD)
27.2. obveščanje o poškodbah pri delu, kolektivnih nezgodah in poklicnih boleznih ter evidenca (27. in 39/7. člen ZVZD)
27.3. obveščanje o nevarnih pojavih ter evidenca (27. in 39/7. člen ZVZD)
28.1. opredeljenost v internem aktu (17. člen ZOUTI)
28.2. realizacija predvidenih ukrepov (18. člen ZOUTI)
28.3. spoštovanje v internem aktu predvidenih ukrepov
29.1. prepoved prodaje oz. ponudbe alkoholnih pijač med delovnim časom na delovnem mestu (tretja alineja 12. člena v povezavi s 15. členom ZOPA)
30.1. požarni načrt
30.2. gasilna oprema (veljavnost, namestitve, založenost, ...)
31.1. pomanjkljivosti pri pregledih in preizkusih delovne opreme
32.1. vse ostale ugotovljene pomanjkljivosti in nepravilnosti

4. INŠPEKCIJSKI NADZOR NA PODROČJU DELOVNIH RAZMERIJ

V poročevalskem obdobju smo na področju delovnih razmerij opravili skupno 9.922 inšpekcijskih nadzorov, s čimer smo presegli število opravljenih nadzorov v letu 2006. Največji delež od vseh opravljenih nadzorov tudi v letu 2007 predstavljajo izredni inšpekcijski nadzori. Pri tem smo ugotovili 4.746 kršitev, kar je znatno več kot v letu 2006. Največ kršitev smo evidentirali v dejavnosti gradbeništva (1.136), trgovine (986) in gostinstva (691). Med ugotovljenimi kršitvami v letu 2007 prvo mesto zasedajo kršitve v zvezi s sklepanjem pogodbe o zaposlitvi (994). Temu sledijo kršitve, povezane z vodenjem evidenc na področju dela (727), kršitve v zvezi z zaposlovanjem na črno (531), kršitve v zvezi z delovnim časom (512), plačilom za delo (462), zaposlovanjem in delom tujcev (428) ipd. Odpravo nepravilnosti smo delodajalcem v 1.839 primerih naložili z ureditveno odločbo. V 243 primerih smo ukrepali z izdajo odločbe o prepovedi opravljanja delovnega procesa oz. uporabe sredstev za delo do odprave nepravilnosti. Inšpektorji so v postopku o prekršku izdali 1.801 plačilni nalog ter 1.037 odločb o prekršku. Kaznivo dejanje smo prijavi v 8 primerih.

4.1. SPLOŠNO

Glede na to, da sta Evropska komisija in Svet evropske unije leto 2007 razglasila za leto enakih možnosti za vse je tudi Inšpektorat RS za delo tej tematiki namenil posebno pozornost, kar še zlasti velja za varstvo starejših delavcev in invalidov v okviru delovnega razmerja. V poročevalskem obdobju smo izvedli usmerjeni akciji v zvezi z izvajanjem tistih določb delovnopravne zakonodaje, ki se nanašajo na posebno varstvo starejših delavcev ter varstvo invalidov v okviru delovnega razmerja (več o tem v poglavju Usmerjene akcije v letu 2007). Problematiki staranja delovne sile pa smo posvetili tudi V. konferenco Inšpektorata RS za delo.

V poročevalskem obdobju smo pod drobnogled vzeli tudi področje posredovanja zaposlitve oziroma dela v zvezi z zakonitostjo dela delodajalcev oziroma organizacij, ki opravljajo dejavnost posredovanja zaposlitve oziroma dela. Inšpektorat Republike Slovenije za delo je namreč izvedel usmerjeno akcijo na območju celotne države, ki je potekala sedem mesecev. V okviru akcije so inšpektorji nadzirali tako agencije kot tudi uporabnike, katerim so te agencije zagotavljale delo delavcev, pri čemer je bilo težišče akcije usmerjeno v uporabnike. Več o tem v poglavju Usmerjene akcije v letu 2007.

V letu 2007 smo bili priča tudi nekaterim pomembnim spremembam zakonodaje na področju delovnih razmerij, med katerimi je potrebno posebej izpostaviti Zakon o spremembah in dopolnitvah zakona o delovnih razmerjih, ki se na področju delovnih razmerij uporablja kot »lex generalis«. Novela Zakona o delovnih razmerjih - A (Uradni list RS, št. 103/2007), ki je pričela veljati 28. 11. 2007, prinaša pomembne spremembe z vidika pristojnosti in pooblastil Inšpektorata RS za delo, saj omogoča izdajo ureditvene odločbe tudi v drugih primerih, ki niso eksplicitno navedeni v drugem odstavku 227. člena tega zakona. Ravno tako pa nekatera ravnanja delodajalcev na novo opredeljuje kot prekrške, s čimer je razširjena možnost ukrepanja Inšpektorata RS za delo v prekrškovnem postopku. Na vsebinske spremembe posameznih institutov smo opozorili v nadaljevanju poročila, in sicer pri posameznih tematskih sklopih, v katerih so ti instituti obravnavani.

Na tem mestu velja omeniti tudi, da je bila 30. 5. 2007 v Državnem zboru RS sprejeta novela Zakona o zaposlovanju in delu tujcev - B, ki je pričela veljati 15 dni po objavi v Uradnem listu RS (št. 52/2007), uporabljati pa se je začela 3. decembra 2007 (z izjemo 38. člena, ki ureja pridobitev osebnega delovnega dovoljenja z veljavnostjo 3 let za delovne migrante – uporabljati se je začel že ob uveljavitvi). Glavni cilj sprememb in dopolnitev Zakona o zaposlovanju in delu tujcev je bil zlasti poenostaviti postopke, saj zmanjšuje število potrebnih dokazil, ki jih morajo delodajalci predložiti v postopkih. Z vidika nadzora in pristojnosti Inšpektorata RS za delo je zlasti pomembno, da je delodajalcu prepovedano novo zaposlovanje ali delo tujcev, če je v določenem preteklem časovnem obdobju (od enega do treh let) bil (pravnomočno) kaznovan z globo zaradi v zakonu izrecno naštetih prekrškov.

V poročevalskem obdobju smo v skladu s 3. členom Zakona o inšpekciji dela s pripombami in predlogi sodelovali pri pripravi številnih predpisov oz. sprememb predpisov, in sicer pri pripravi **predloga Zakona o spremembah in dopolnitvah zakona o zaposlovanju in delu tujcev**, pri pripravi **predloga Zakona o spremembah in dopolnitvah zakona o prekrških**, **predloga Zakona o spremembah in dopolnitvah zakona o državni upravi**, pri pripravi **predloga Uredbe o nadzoru izvajanja predpisov o delovnem času in obveznih počitkih ter o zapisovalni opremi**, pri pripravi **predloga Pravilnika o metodologiji za vodenje evidenc na podlagi dela pri delodajalcih**, pri pripravi **predloga Pravilnika o določitvi vrste in načina izmenjave osebnih in drugih podatkov**, pri pripravi **predloga Navodil o opravljanju kratkotrajnega dela** ipd.

V letu 2007 smo sodelovali tudi pri pripravi **predloga Direktive o sankcijah zoper delodajalce državljanov tretjih držav, ki nezakonito prebivajo v EU**.

Pri svojem delu smo pogosto sodelovali tudi z drugimi pristojnimi organi, kot npr. Ministrstvom za notranje zadeve, Ministrstvom za delo, družino in socialne zadeve, Zavodom RS za zaposlovanje, Davčno upravo RS, Tržnim inšpektoratom RS, Policijo itd. Te aktivnosti pa so bile v glavnem namenjene odkrivanju in preprečevanju kršitev na področju zaposlovanja in dela tujcev.

Tako kot v preteklih letih smo si tudi v letu 2007 prizadevali opraviti večje število inšpekcijskih nadzorov v primerjavi z letom poprej. Zastavljeni cilj nam je uspelo doseči, saj smo, ob praktično enaki kadrovski zasedbi, na področju delovnih razmerij opravili skupno **9.922** inšpekcijskih nadzorov, kar je nekoliko več v primerjavi z letom 2006 (9.860).

Tudi v poročevalskem obdobju smo ohranili enak način izvajanja inšpekcijskih nadzorov kot v preteklih letih. Inšpekcijski nadzor smo tako opravljali v obliki:

- rednih inšpekcijskih nadzorov naključno izbranih subjektov,
- rednih in izrednih nadzorov subjektov, opravljenih na podlagi različnih pobud oz. prijav,
- kontrolnih inšpekcijskih nadzorov, namenjenih preverjanju upoštevanja predhodno izdanih ukrepov Inšpektorata RS za delo, kar je po naši oceni še posebej pomembno za izpolnitev namena nadzora - to je pravilno in dosledno izvajanje predpisov,
- usmerjenih akcij s področja nadzora delovnih razmerij,
- koordiniranih akcij ugotavljanja in preprečevanja dela in zaposlovanja na črno, ki jih izvajamo skupaj s Tržnim inšpektoratom RS, Davčno upravo RS, Prometnim inšpektoratom RS, Policijo, po potrebi pa tudi z Zdravstvenim inšpektoratom RS in nekaterimi drugimi inšpektorati.

Največji delež od vseh opravljenih nadzorov tudi v letu 2007 predstavljajo izredni inšpekcijski nadzori. To so nadzori, opravljeni v okviru različnih usmerjenih in drugih akcij Inšpektorata RS za delo ter nadzori, ki jih po uradni dolžnosti opravimo v zvezi z različnimi prijavami oz. pobudami. Med pobudniki se pogosto pojavljajo Prometni inšpektorat RS, Policija, sindikati, Inšpektorat RS za šolstvo in šport, Tržni inšpektorat RS, Zavod RS za zaposlovanje, Davčna uprava RS, Varuh človekovih pravic, Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve, Ministrstvo za notranje zadeve itd. Večino prijav oz. pobud še vedno prejmemo s strani delavcev ter drugih fizičnih oseb, ki v ta namen vse

pogosteje uporabljajo elektronsko pošto, v številnih primerih pa tudi avtomatski odzivnik, namenjen prijavi zaposlovanja in dela na črno. Med slednjimi prejmemo tudi anonimne prijave z nejasno ali nepopolno vsebino, pri čemer pa v teh primerih vlagateljev ne moremo pozvati k dopolnitvi prijave.

V letu 2007 smo prejeli precejšnje število vlog, v katerih vlagatelji izražajo nezadovoljstvo nad stanjem na različnih področjih, ki ne sodijo v pristojnost Inšpektorata RS za delo. Pričakovanja vlagateljev so pogosto precej velika, zato jim je težko pojasniti, da ima inšpektorat za delo pooblastila, omejena le na svoje delovno področje. Tovrstne vloge smo v pristojno reševanje odstopili pristojnim organom oz. smo vlagatelje napotili na pristojno sodišče. Če je vsebina tovrstne pobude nakazovala na sicer precej neurejeno stanje pri delodajalcu, pa smo obenem opravili tudi inšpekcijski nadzor po uradni dolžnosti z vidika pristojnosti inšpektorata za delo, saj so se tovrstni nadzori že v preteklosti marsikdaj izkazali za zelo koristne.

Iz leta v leto narašča tudi število prejetih vlog, s katerimi vlagatelji zaprosijo za strokovno pomoč. V letu 2007 smo prejeli **783 zaprosil za strokovno pomoč** v pisni obliki po pošti oz. elektronski pošti, pri čemer številna zaprosila vsebujejo več vprašanj, ki se pogosto nanašajo tudi na različna področja (glej tudi podpoglavje Strokovna pomoč v skladu s 4. členom Zakona o inšpekciji dela). Način nudenja strokovne pomoči je odvisen od tega, kako se vlagatelj obrne na Inšpektorat RS za delo. Inšpektorji tako prizadevno nudijo strokovno pomoč tudi ustno, ob obisku delavca na inšpektoratu v času uradnih ur in po telefonu. Menimo, da z uspešnim opravljanjem svoje preventivne vloge v veliki meri pripomoremo k boljšemu poznavanju predpisov, v neredkih primerih pa tudi k pravočasnemu uveljavljanju pravic delavcev.

Pri opravljanju primarne naloge inšpektorata za delo, to je izvajanju inšpekcijskega nadzora, smo v letu 2007 na področju delovnih razmerjih ugotovili skupno **4.746 kršitev**, kar je bistveno več v primerjavi z letom 2006 (**4.111**). Največ kršitev smo evidentirali v dejavnosti **gradbeništva (1.136)**, **trgovine (986)** in **gostinstva (691)**, pri čemer pa je potrebno upoštevati, da v navedenih dejavnostih opravimo tudi največje število inšpekcijskih nadzorov. Med kršitelji neredko najdemo povratnike, ki kljub poostrenemu ukrepanju inšpektorjev ne spremenijo svojega odnosa do izvajanja delovnopravne zakonodaje.

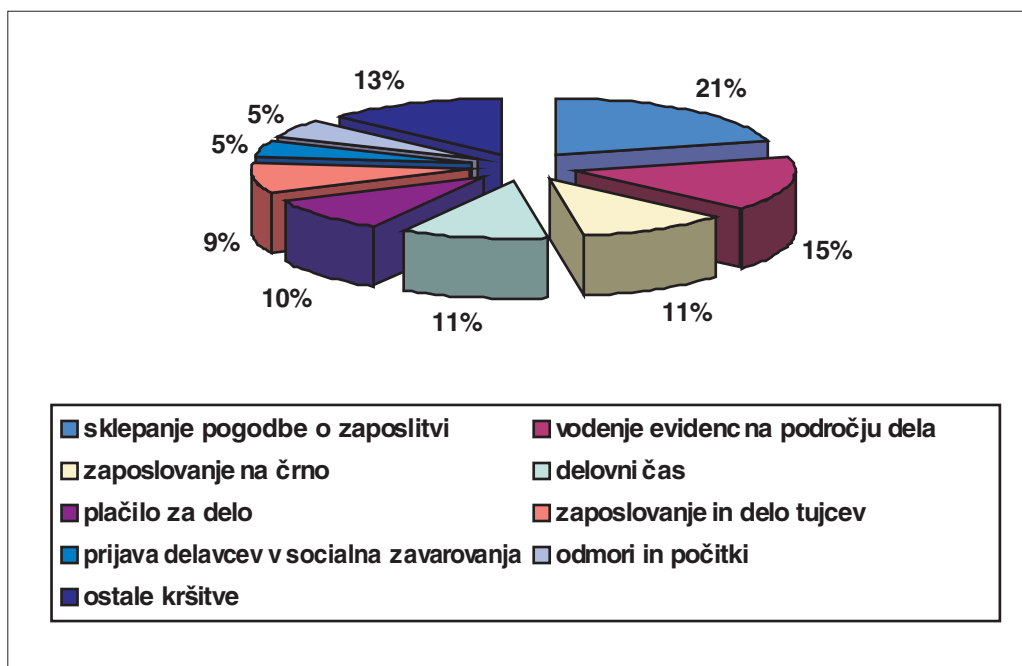
Med ugotovljenimi kršitvami v letu 2007 izstopajo kršitve v zvezi s sklepanjem pogodbe o zaposlitvi (**994**), katerih smo ugotovili bistveno več kot v preteklem poročevalskem obdobju (716). Po številu ugotovljenih kršitev sledijo kršitve, povezane z vodenjem evidenc na področju dela (**727**). Na tretje mesto pa se uvrščajo ugotovljene kršitve v zvezi z zaposlovanjem na črno (**531**), ki so znatno upadle v primerjavi z letom 2006 (756). Ravno tako smo evidentirali številne kršitve v zvezi z delovnim časom (**512**), plačilom za delo (**462**), zaposlovanjem in delom tujcev (**428**), ipd. Več o tem navajamo v podpoglavjih, kjer so obdelane ugotovitve po posameznih tematskih sklopih.

Porastu števila ugotovljenih nepravilnosti v letu 2007 sledi tudi večje število izrečenih ukrepov. V letu 2007 smo tako v **1.839** primerih odpravo nepravilnosti delodajalcem naložili z **ureditveno odločbo**. V poročevalskem obdobju smo v **243 primerih** ukrepali z izdajo **odločbe o prepovedi opravljanja delovnega procesa oz. uporabe sredstev za delo do odprave nepravilnosti** na podlagi **17. člena** Zakona o inšpekciji dela. V **2 primerih** smo zaradi onemogočanja nemotenega opravljanja inšpekcijskega nadzora ukrepali z **odločbo o prepovedi opravljanja delovnega procesa oz. uporabe sredstev za delo do odprave nepravilnosti**, skladno s **16. členom** Zakona o inšpekciji dela. V **1 primeru** pa smo delodajalcu izdali **odločbo o prepovedi opravljanja dejavnosti** na podlagi **21. člena** Zakona o inšpekciji dela. Inšpektorji so v postopku o prekršku izdali **1.801 plačilni nalog** ter **1.037 odločb o prekršku**. **Kaznivo dejanjesmo** prijavili v **8 primerih**. V **1 primeru** so bili izpolnjeni pogoji za **zadržanje učinkovanja prenehanja pogodbe o zaposlitvi zaradi odpovedi**. V **147 primerih** smo v skladu z načelom sorazmernosti ukrepali z **opozorili po Zakonu o inšpekcijskem nadzoru**. Ugotavljamo, da je opozorilo zelo koristen ukrep v primerih, ko delodajalci že ob samem spoznanju, da so storili določeno kršitev, pokažejo takojšnjo pripravljenost za odpravo nepravilnosti. V letu 2007 smo izdali **23 dovoljenj za**

delo otrok ter podali **16 soglasij k odpovedi pogodbe o zaposlitvi** delavkam oz. delavcem, ki so varovani zaradi nosečnosti in starševstva.

Le v **5 primerih** pa so bili izpolnjeni pogoji za **posredovanje v sporu med delavcem in delodajalcem**. Spori so se nanašali na prenehanje pogodbe o zaposlitvi, odpravnino ob odpovedi pogodbe o zaposlitvi, odjavo iz socialnih zavarovanj, plačilo za opravljeno delo in na zagotavljanje pravic delavcem invalidom. V **3 primerih** je bil spor med delavcem in delodajalcem razrešen s sklenitvijo sporazuma, v **1 primeru** pa je bil postopek posredovanja ustavljen, ker je bila nepravilnost že prej odpravljena.

Slika 32: Najpogostejše kršitve s področja nadzora delovnih razmerij v letu 2007



4.2. POGODBA O ZAPOSLOTIVI

Kršitve, ki se v širšem smislu nanašajo na sklepanje pogodb o zaposlitvi, so bile pri delodajalcih tudi v letu 2007 ene od najpogostejše ugotovljenih. Skupno so inšpektorji za delo v tem poročevalskem letu ugotovili kar 994 kršitev določb Zakona o delovnih razmerjih glede sklepanja pogodb o zaposlitvi, kar je dobrih 270 kršitev več kot v letu 2006. Največ jih je bilo ugotovljenih v zvezi z delom na podlagi pogodb civilnega prava v primerih, ko bi delodajalec moral z delavcem skleniti pogodbo o zaposlitvi, nadalje v zvezi z opustitvijo izročitve fotokopije prijave v zavarovanje delavcu, v zvezi s sklepanjem pogodb o zaposlitvi za določen čas izven razlogov, opredeljenih v zakonu, v zvezi z izročitvijo pisnega predloga pogodbe o zaposlitvi pred sklenitvijo pogodbe, v zvezi z opustitvijo določitve pogojev za opravljanje dela na delovnih mestih v splošnem aktu in v zvezi z javno objavo prostih delovnih mest.

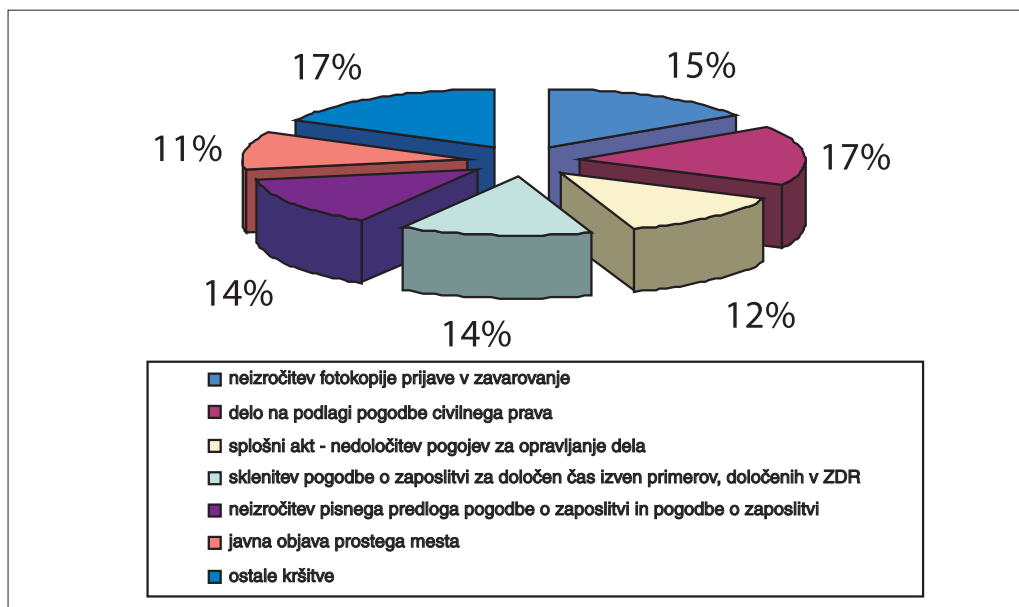
Predvsem je v primerjavi z letom 2006 opaziti porast kršitev, ugotovljenih v zvezi z javno objavo prostih delovnih mest, v zvezi z aktom o sistemizaciji, izročitvijo pisnega predloga pogodbe o zaposlitvi, v zvezi s sklepanjem pogodb o zaposlitvi za določen čas in transformacijo iz pogodbe o zaposlitvi za določen čas v pogodbo o zaposlitvi za nedoločen čas ter v zvezi z ravnanji, ki predstavljajo

kršitev 26. člena Zakona o delovnih razmerjih. Večina kršitev določb Zakona o delovnih razmerjih, ki urejajo institut pogodbe o zaposlitvi, je bila ugotovljenih pri delodajalcih s področja gradbeništva, gostinstva in trgovine, veliko pa so jih inšpektorji ugotovili tudi pri delodajalcih, ki se ukvarjajo z dejavnostjo kopenskega prometa, drugimi poslovnimi dejavnostmi, s proizvodnjo kovinskih izdelkov (brez strojev in naprav) in z zdravstvom ter socialnim varstvom.

4.2.1. Splošno

V letu 2007 so inšpektorji ugotovili **994 kršitev** določb Zakona o delovnih razmerjih, ki urejajo sklepanje pogodb o zaposlitvi, kar je več kot za tretjino več kot v letu 2006. Največ kršitev je bilo ugotovljenih v zvezi z delom na podlagi pogodb civilnega prava (**167 kršitev**), opustitvijo izročitve fotokopije prijave v zavarovanje (**154 kršitev**), sklenitvijo pogodbe o zaposlitvi za določen čas izven razlogov, določenih v 52. členu Zakona o delovnih razmerjih (**140 kršitev**), opustitvijo izročitve pisnega predloga pogodbe o zaposlitvi (**135 kršitev**), opustitvijo določitev pogojev za opravljanje dela na posameznih delovnih mestih v splošnem aktu (**123 kršitev**) in v zvezi z javno objavo prostega delovnega mesta (**105 kršitev**), sledijo pa kršitve v zvezi s transformacijo pogodbe o zaposlitvi za določen čas v pogodbo o zaposlitvi za nedoločen čas (**45 kršitev**), opustitvijo izročitve pogodbe o zaposlitvi v pisni obliki (**40 kršitev**), v zvezi z veriženjem pogodb o zaposlitvi za določen čas (**38 kršitev**), kršitve 26. člena Zakona o delovnih razmerjih (**25 kršitev**), kršitve v zvezi z zagotavljanjem delavcev uporabniku v nasprotju z 59. členom Zakona o delovnih razmerjih (**6 kršitev**), kršitve v zvezi z diskriminacijo (**6 kršitev**) in zagotovitvijo varstva pred spolnim nadlegovanjem delavcev (**2 kršitvi**), kršitve v zvezi z neizpolnjevanjem pogojev za opravljanje dela (**3 kršitve**), v zvezi z objavo prostih delovnih mest v nasprotju s četrtem odstavkom 23. člena Zakona o delovnih razmerjih (**3 kršitve**) in v zvezi z obvestilom neizbranim kandidatom za prosto delovno mesto (**2 kršitvi**).

Slika 33: Kršitve instituta pogodbe o zaposlitvi v letu 2007



V zvezi z obliko pogodb o zaposlitvi inšpektorji opažajo, da je v praksi nekoliko več takšnih pogodb, ki niso sklenjene na že vnaprej natisnjem obrazcu, in pogodb, ki resnično vsebujejo vse bistvene obvezne sestavine, določene v 29. členu Zakona o delovnih razmerjih. Pogodbe o zaposlitvi nemalokrat postajajo bolj obsežne in podrobne, čeprav se vsi delodajalci (in delavci) po poročanju inšpektorjev še ne zavedajo pomembnosti tega dokumenta. Nekatere pogodbe o zaposlitvi v skladu z ugotovitvami

inšpektorjev ne vsebujejo vseh obveznih sestavin, kot npr. razporeditve in dolžine tedenskega delovnega časa, uvrstitve delavca v ustrezni tarifni razred, opisa vrste dela itd. Delodajalci in delavci namreč računajo na to, da zakon dovolj podrobno ureja določene institute, čeprav jih dejansko ne (npr. razporejanje delovnega časa, kraj dela, službena potovanja ipd.), kasneje pa zaradi tega prihaja v praksi do težav.

V letu 2007 je bila sprejeta tudi novela Zakona o delovnih razmerjih, ki je začela veljati 28. novembra 2007. Ta novela je z drugačno ureditvijo posegla tudi v nekatere določbe zakona, ki se nanašajo na institut pogodbe o zaposlitvi v širšem smislu. Obsežnejših sprememb so bile tako deležne določbe o prepovedi diskriminacije, nadlegovanja in trpinčenja na delovnem mestu, določbe o izpolnjevanju pogojev za sklenitev pogodbe o zaposlitvi, določbe o objavi prostih delovnih mest in izjemah od obveznosti objave, nekoliko pa so se spremenile tudi določbe v zvezi s prepovedjo opravljanja dela na podlagi pogodb civilnega prava ob obstoju elementov delovnega razmerja, določbe v zvezi z obveznimi sestavinami pogodbe o zaposlitvi, sklepanjem pogodb o zaposlitvi za določen čas, zagotavljanjem varnih delovnih razmer, spremembo pogodbe o zaposlitvi itd. V nadaljevanju pri posameznih področjih opozarjamo tudi na spremembe ureditve, ki jih je prinesla novela Zakona o delovnih razmerjih.

Leto 2007 je bilo tudi drugo leto veljavnosti Zakona o odnosih Republike Slovenije s Slovenci zunaj njenih meja, katerega izvajanje so deloma pristojni nadzirati inšpektorji za delo. Na Inšpektoratu RS za delo smo namreč pristojni za nadzor izvajanja določbe devete alineje prvega odstavka 66. člena tega zakona, ki določa, da ima oseba s statusom Slovenca brez slovenskega državljanstva v Republiki Sloveniji zagotovljeno tudi pravico do prednosti pri kandidiranju za prosto delovno mesto (ob izpolnjevanju pogojev za opravljanje objavljenega dela) – pred drugimi tujci; pri čemer so mišljeni tujci, ki niso državljani držav članic Evropske unije. Vendar pa doslej inšpektorji za delo kršitev teh določb niso ugotovili, prav tako s tem v zvezi nismo prejeli prijav.

4.2.2. Kršitve v zvezi s prepovedjo diskriminacije

V letu 2007 so inšpektorji ugotovili **5 kršitev** zakonske prepovedi diskriminacije kandidatov za zaposlitev. Pri tem so se tri kršitve nanašale na diskriminacijo že pri objavi delovnih mest, dve kršitvi pa sta bili ugotovljeni v zvezi z vprašalniki, ki so jih delodajalci dali v izpolnjevanje kandidatom za zaposlitev v izbirnem postopku.

V primerih ugotovljenih kršitev v zvezi z objavami prostih delovnih mest so delodajalci že oglase za prosto delovno mesto nastavili tako, da je bilo očitno, katere skupine delavcev imajo prednost pri zaposlitvi (npr. uporaba samo enega spola pri navedbi prostega delovnega mesta (»prodajalka«), navedba, da delodajalec išče mlade ljudi za delo in da imajo denimo prednost pri zaposlovanju ženske, stare do 35 let, ipd.). Sicer pa inšpektorji poročajo, da delodajalci pri objavah večinoma pazijo, da uporabijo oba spola pri navedbi delovnega mesta. Prav tako opažajo v splošnih aktih o sistemizaciji delovnih mest pri delodajalcih, da so denimo poklici ali delovna mesta navedeni le v moški slovnični obliki, v aktu pa je dodana klavzula, da se v aktu uporabljeni izrazi, zapisani v moški slovnični obliki, uporabljajo kot nevtralni za ženski in moški spol.

V dveh primerih so inšpektorji torej ugotovili, da so delodajalci pri zaposlovanju kandidatom za zaposlitev izročili v izpolnjevanje vprašalnike z vprašanji, ki se niso neposredno nanašala na opravljanje dela, pač pa na osebne okoliščine delavca (npr. vprašanja o zakonskem stanu in družini). Tovrstnih kršitev je bilo v letu 2007 ugotovljenih še nekaj, evidentirane pa so kot kršitve 26. člena Zakona o delovnih razmerjih, ki posebej določa, da delodajalec od kandidata ne sme zahtevati podatkov o družinskem oz. zakonskem stanu, podatkov o nosečnosti, o načrtovanju družine oz. drugih podatkov, če niso v neposredni zvezi z delovnim razmerjem. O tem več v enem od naslednjih podpoglavij.

V primerih, ko ima inšpektor na razpolago dokaz, kot je oglas za delovno mesto ali vprašalnik delodajalca, kršitve prepovedi diskriminacije kandidatov za zaposlitev ni tako težko ugotoviti. Vendar pa v večini primerov takšnih dokazov ni oz. jih inšpektor ne more pridobiti. Ob današnji osveščenosti delodajalcev in delavcev bo namreč delodajalec le

redko objavil oglas za delovno mesto, iz katerega bo očitno izhajala neposredna diskriminacija določenih kandidatov zaradi spola, starosti, narodnosti ipd. Iluzorno pa bi bilo pričakovati, da določeni delodajalci nimajo pri sebi postavljenih diskriminatornih kriterijev za izbiro kandidata na prosto delovno mesto, ki jih ne obelodanijo, vendar jih v praksi uporabijo (podatke, na podlagi katerih lahko diskriminirajo kandidate, pa najdejo že v prošnjah za zaposlitev, življenjepisih in v neposrednem kontaktu s kandidatom). Zato je primere diskriminacije iskalcev zaposlitve (razen redkih zgoraj omenjenih izjem) po poročanju inšpektorjev zelo težko dokazati.

Inšpektorji so v posameznih primerih, ob izvedbi usmerjene akcije nadzora nad izvajanjem delovnopravne zakonodaje pri delodajalcih časopisno-informativne dejavnosti, radia in televizije, (preventivno) opozarjali tudi subjekte teh nadzorov na vsebino oglasov, ki jih objavljajo, v smislu spoštovanja prepovedi diskriminacije iskalcev zaposlitve.

V letu 2007 pa je bila ugotovljena tudi **1 kršitev**, ko delodajalec delavcu v času trajanja delovnega razmerja ni zagotovil enake obravnave ne glede na katero koli osebno okoliščino v skladu z Zakonom o delovnih razmerjih, predpisi o uresničevanju načela enakega obravnavanja in predpisi o enakih možnostih žensk in moških. V konkretnem primeru je delodajalec postavil delavko s statusom delovne invalidke v slabši položaj zaradi njene invalidnosti, saj je zahteval, da podpiše novo pogodbo o zaposlitvi z drugim delodajalcem – invalidskim podjetjem, pri tem pa ji tudi ni omogočil, da bi si pogodbo predhodno ogledala. Ker pogodbe o zaposlitvi z drugim delodajalcem ni podpisala, ji je zaradi domnevnih disciplinskih kršitev vročil opomin pred odpovedjo pogodbe o zaposlitvi iz krivdnih razlogov.

Sicer pa inšpektorji poročajo, da je bilo v letu 2007 v primerjavi s preteklimi leti opaziti nekoliko več prijav domnevne diskriminacije v času trajanja delovnega razmerja. Vseeno pa ni bilo ugotovljenih bistveno več kršitev prepovedi diskriminacije, saj je njihovo dokazovanje izredno težavno. Velikokrat so prijave domnevnih kršitev prepovedi diskriminacije pomanjkljive, ker iz njih ni mogoče razbrati okoliščine - razloga, zakaj naj bi bil delavec domnevno diskriminiran, ravnanja, ki naj bi predstavljala diskriminacijo, so opisana presplošno in jih ni mogoče časovno opredeliti, pogosto pa je nemogoče ugotoviti tudi način storitve prekrška neupoštevanja prepovedi diskriminacije in identificirati žrtve diskriminacije. Prav tako niso redki primeri, ko delavci podajo prijavo na inšpektorat šele po tem, ko jim pogodba o zaposlitvi že preneha. Takrat pa inšpektorji nimajo več v rokah vzvodov za uspešno ugotavljanje kršitev in učinkovito ukrepanje zoper delodajalca.

Tudi če prekrška ne morejo dokazati, inšpektorji v okoliščinah, ko bi lahko bila kršena prepoved diskriminacije, delodajalce opozarjajo na izvajanje določb Zakona o delovnih razmerjih, ki diskriminacijo prepovedujejo, oz. svetujejo delavcem in delodajalcem ter na ta način prispevajo k razrešitvi situacije, ko se je delavec počutil diskriminiranega. Velikokrat pa so tudi v letu 2007 inšpektorji predvsem delavcem nudili strokovno pomoč v zvezi z določbami zakonov, ki prepovedujejo diskriminacijo, nadlegovanje in trpinčenje na delovnem mestu. Več o tem glej v podglavju o strokovni pomoči.

Z novelo Zakona o delovnih razmerjih, ki se je uveljavila ob koncu novembra 2007, so bile določbe o prepovedi diskriminacije, nadlegovanja in trpinčenja nekoliko podrobneje urejene in razširjene (6., 6.a in 45. člen zakona). Poleg diskriminacije so z novelo prepovedani tudi povračilni ukrepi, kar v skladu z osmim odstavkom 6. člena Zakona o delovnih razmerjih pomeni, da diskriminirane osebe in osebe, ki pomagajo žrtvi diskriminacije, ne smejo biti izpostavljene neugodnim posledicam zaradi ukrepanja, ki ima za cilj uveljavitev prepovedi diskriminacije. Nadalje je na novo v tretjem odstavku 6. člena zakona eksplicitno določeno, da se tudi navodila za diskriminiranje oseb na podlagi katere koli osebne okoliščine štejejo za neposredno ali posredno diskriminacijo. Prav tako pa je po novem posebej določeno, da se šteje za diskriminacijo tudi manj ugodno obravnavanje delavcev, ki je povezano z nosečnostjo ali starševskim dopustom. V petem odstavku 6. člena Zakona o delovnih razmerjih je z novelo določena še izjema od prepovedi diskriminacije – da različno obravnavanje, temelječe na kateri od osebnih okoliščin, ne pomeni diskriminacije, če zaradi narave dela oz. okoliščin, v katerih se delo opravlja, določena osebna okoliščina predstavlja bistven in odločilen pogoj za delo in je takšna zahteva sorazmerna ter upravičena z zakonitim ciljem.

4.2.3. Opustitev izročitve fotokopije prijave v zavarovanje

Kršitve v zvezi z izročitvijo fotokopij prijav v socialno zavarovanje delavcem so bile tudi v letu 2007 ene od najpogostejše ugotovljenih v okviru instituta pogodbe o zaposlitvi. Inšpektorji so v tem poročevalskem letu evidentirali **154** teh **kršitev**, največ pri delodajalcih v dejavnosti gradbeništva, gostinstva, trgovine na drobno (brez motornih vozil) in pri delodajalcih, ki se ukvarjajo z drugimi poslovnimi dejavnostmi.

V primerih ugotovljenih kršitev delodajalci niso upoštevali 15-dnevnega roka (od nastopa dela delavca) in so delavcem fotokopije prijav vročali kasneje ali pa jim fotokopij sploh niso izročili. Marsikdaj so po ugotovitvah inšpektorjev delodajalci zamujali z izročitvijo fotokopij prijav v socialna zavarovanja, ker so tudi prijavo delavca v zavarovanje vložili prepozno, v nasprotju z določbami zakonov, ki urejajo obveznost prijave v socialna zavarovanja (glej podpoglavje Prijava delavcev v socialna zavarovanja, prijava sprememb med zavarovanjem in odjava delavcev iz zavarovanj). V ne tako redkih primerih pa so v skladu s poročili inšpektorjev delodajalci delavcem sicer izročili fotokopije prijav v zavarovanja, ampak o vročitvi niso imeli pisnega dokazila. Inšpektorji so ugotavljali kršitve tudi v primerih, ko je šlo za prijavo v socialna zavarovanja delavcev, ki so bili prej že zaposleni pri istem delodajalcu za določen čas, pa je ta z njimi ponovno sklenil pogodbo o zaposlitvi za določen ali nedoločen čas. V teh primerih delodajalci velikokrat niti niso mogli delavca (ponovno) prijaviti v zavarovanje oz. prijaviti spremembe v trajanju zavarovanja na pristojnem zavodu, saj po tolmačenju nekaterih enot Zavoda za zdravstveno zavarovanje Slovenije v tem primeru ne gre za spremembo, ker delavec ostane v delovnem razmerju pri istem delodajalcu (pa čeprav po novi pogodbi o zaposlitvi). Ker delodajalci delavcev niso mogli (ponovno) prijaviti v zavarovanje (oz. na zavodu niso sprejeli njihove prijave), jim tudi niso mogli vročiti fotokopij prijav v zavarovanje.

Zanimivo pa je, da prijav v zvezi z opustitvijo izročitve fotokopije prijave v zavarovanje delavcem na Inšpektorat RS za delo skoraj ne prejmemo, tako da tovrstne kršitve inšpektorji najpogostejše ugotavljajo v okviru usmerjenih akcij inšpektorata ali v povezavi s preverjanjem izvajanja drugih določb delovne zakonodaje. Vzrok za tako nizko število prijav teh kršitev je po opažanjih inšpektorjev mogoče iskati v tem, da delavci pogosto niso seznanjeni s to pravico, ki jo imajo na podlagi 9. člena Zakona o delovnih razmerjih.

4.2.4. Opustitev izročitve pisnega predloga pogodbe o zaposlitvi in pisne pogodbe o zaposlitvi ob njeni sklenitvi

Po ugotovitvah inšpektorjev sodeč je v praksi še vedno mogoče ugotoviti kar nekaj kršitev opustitev izročitve pisne pogodbe o zaposlitvi delavcu, še precej več pa je primerov, ko delodajalci delavcem pred sklenitvijo pogodbe o zaposlitvi ne predložijo njenega predloga. V letu 2007 so tako inšpektorji ugotovili **40 kršitev** v zvezi z opustitvijo izročitve pogodbe o zaposlitvi v pisni obliki in skoraj 100 kršitev več v zvezi z opustitvijo izročitve pisnega predloga pogodbe (**135 kršitev**). Obe številki sta se v primerjavi z ugotovitvami v poročevalskem letu 2006 povišali, saj je bilo takrat ugotovljenih 98 kršitev opustitve izročitve pisnega predloga pogodbe o zaposlitvi in 27 kršitev opustitve izročitve pogodbe o zaposlitvi v pisni obliki.

V primerih ugotovljenih kršitev je šlo za to, da je delodajalec delavcu ponudil v podpis pogodbo o zaposlitvi, ko je ta pri njem že opravljal delo, ali je predlog pogodbe oz. samo pogodbo delavcu izročil, vendar ni razpolagal s pisnim dokazilom o tem, ali pa je delodajalec za vse delavce hranil pogodbe o zaposlitvi (le) pri sebi. Nadalje so inšpektorji ugotavljali kršitve ob predlogih za spremembe že obstoječih pogodb o zaposlitvi in v primerih, ko so delodajalci delavcem s statusom invalida ponujali v podpis pogodbe o zaposlitvi, sklenjene zaradi omejitev, ki izhajajo iz ugotovljene invalidnosti, z začetkom veljavnosti za nazaj.

Do kršitev v zvezi z izročitvijo predloga pogodbe o zaposlitvi v praksi po opažanjih inšpektorjev še vedno prihaja zato, ker delodajalci temu dejanju ne pripisujejo ustreznega pomena, ki ga ima za delavca. Ponekod inšpektorji opažajo nekoliko več kršitev pri

manjših delodajalcih. Vzpodbudno pa je, kot poudarjajo inšpektorji, da pri ponovnih inšpekcijskih pregledih tistih delodajalcev, pri katerih so v preteklosti že bile ugotovljene tovrstne kršitve, povečini novih kršitev s tega področja ni ugotoviti.

Delodajalci, ki obveznost iz 15. člena Zakona o delovnih razmerjih spoštujejo, to po poročanju inšpektorjev naredijo tako, da izročijo delavcu predlog ali pogodbo o zaposlitvi proti podpisu izjave, potrdila ali vročilnice, ta pa nato postane sestavni del pogodbe o zaposlitvi, lahko pa že v pogodbi o zaposlitvi napišejo, v koliko izvodih je pogodba sklenjena in da se delavcu izroči en izvod.

V skladu z opažanji inšpektorjev delavci zelo redko prijavljajo domnevne kršitve v zvezi z izročitvijo pisnega predloga pogodbe o zaposlitvi pred njeno sklenitvijo. Tovrstne kršitve tako ugotavljajo predvsem v usmerjenih akcijah inšpektorata in ob nadzoru izvajanja drugih določb delovne zakonodaje. Nekoliko drugače je z opustitvijo vročitve pisnega izvoda pogodbe o zaposlitvi delavcu – inšpektorji ugotavljajo tovrstne kršitve pretežno ob inšpekcijskih pregledih na podlagi prijav delavcev. Delavci po poročanju inšpektorjev prijavljajo te kršitve neredko šele takrat, ko pride med njimi in delodajalci do konfliktov – ob prenehanju pogodbe o zaposlitvi (tudi v primerih, ko vlaga delavec denimo sodno varstvo in pogodbo potrebuje kot dokaz v postopku) ali pa npr. ko delavec že začne opravljati delo pri delodajalcu, delodajalec pa mu šele naknadno ponudi v podpis pogodbo o zaposlitvi, ki vsebinsko ne ustreza predhodnim dogovorom med pogodbenima strankama.

4.2.5. Sklenitev pogodbe o zaposlitvi z osebo, ki še ni dopolnila starosti 15 let

Inšpektorji za delo tudi v letu 2007 niso ugotovili nobene kršitve v zvezi s sklenitvijo pogodbe o zaposlitvi z otrokom, ki še ni dopolnil 15 let. Takšne kršitve inšpektorji niso ugotovili že vse od uveljavitve Zakona o delovnih razmerjih in določbe njegovega 19. člena, ki predpisuje 15 let kot minimalno starost za sklenitev pogodbe o zaposlitvi. Glede na poročila inšpektorjev zaposlovanja oseb, ki bi bile mlajše od 15 let, v Republiki Sloveniji ni zaslediti. Razlog za to je najbrž tudi v tem, da je velika večina otrok, mlajših od 15 let, vključena v osnovnošolski, poklicni ali srednješolski izobraževalni proces.

So pa inšpektorji v tem poročevalskem letu zasledili nekaj kršitev v zvezi z delom otrok, ki pa so predmet posebnega podpoglavja (glej podpoglavje Delo otrok, mlajših od 15 let, vajencev, dijakov in študentov).

4.2.6. Sklenitev pogodbe o zaposlitvi z osebo, ki ne izpolnjuje pogojev za opravljanje dela

V letu 2007 so bile ugotovljene le **3 kršitve** v zvezi s tem, da delavec, ki je sklenil pogodbo o zaposlitvi, ni izpolnjeval pogojev za opravljanje dela, ki so bili predpisani, s kolektivno pogodbo ali splošnim aktom delodajalca določeni oz. s strani delodajalca zahtevani in objavljeni. Dve od teh kršitev sta bili ugotovljeni pri delodajalcih s področja izobraževanja.

Po poročanju inšpektorjev prijave tovrstnih kršitev niso pogoste, povečini pa jih podajo kandidati, ki sami niso bili izbrani za opravljanje dela na delovnem mestu, ki naj bi ga zasedla oseba, ki ne izpolnjuje pogojev za opravljanje dela.

V nekaterih primerih so delodajalci glede na poročila inšpektorjev poskušali opravičiti sklenitev pogodbe o zaposlitvi z osebo, ki ne izpolnjuje pogojev, s tem, da se na prosto delovno mesto ni prijavil noben kandidat, ki bi izpolnjeval vse pogoje. To je bilo posebej opazno v dejavnosti vzgoje in izobraževanja, saj Zakon o organizaciji in financiranju vzgoje in izobraževanja določa takšno možnost. Od uveljavitve spremembe Zakona o delovnih razmerjih konec novembra 2007 pa določa to možnost tudi ta zakon. V skladu s tretjim odstavkom 20. člena Zakona o delovnih razmerjih namreč lahko delodajalec, če nobeden od prijavljenih kandidatov ne izpolnjuje pogojev za opravljanje dela, z enim od prijavljenih kandidatov, ki sicer izpolnjuje z zakonom ali izvršilnim predpisom določene pogoje, sklene pogodbo o zaposlitvi za določen čas do enega leta, če je taka zaposlitev potrebna zaradi nemotenega opravljanja dela.

4.2.7. Splošni akt – določitev pogojev za opravljanje dela na posameznem delovnem mestu

Kršitve v zvezi z določitvijo pogojev za opravljanje dela na posameznih delovnih mestih v splošnem aktu delodajalca (t.i. aktu o sistemizaciji) so ene od najpogosteje ugotovljenih v sklopu instituta pogodbe o zaposlitvi. V letu 2007 jih je bilo ugotovljenih **123**, kar je skoraj dvakrat več kot leto poprej (76 kršitev ugotovljenih v letu 2006). Daleč največ so inšpektorji ugotovili tovrstnih kršitev pri delodajalcih v dejavnosti gradbeništva, precej pa tudi v dejavnosti proizvodnje kovinskih izdelkov, kopenskega prometa in trgovine na drobno (brez motornih vozil).

Inšpektorji so ugotavljali kršitve v primerih, ko se je delodajalec iz manjšega delodajalca z zaposlitvijo dodatnih delavcev prelevil v večjega, pri tem pa ni upošteval obveznosti, da mora sprejeti akt, v katerem naj bi določil pogoje za opravljanje dela delavcev na delovnih mestih. Ta obveznost namreč za manjše delodajalce, torej delodajalce, ki zaposlujejo deset delavcev ali manj, ne velja. Kršitve v zvezi z opustitvijo določitve pogojev za opravljanje dela na delovnih mestih so inšpektorji ugotovili tudi pri posameznih novoustanovljenih delodajalcih.

Nadalje so inšpektorji ugotovili ob kršitvah določbe drugega odstavka 20. člena Zakona o delovnih razmerjih, da akt o sistemizaciji delovnih mest ni bil v skladu z izjavo o varnosti z oceno tveganja – razlikovala sta se denimo v pogojih za zasedbo določenega delovnega mesta, posamezni delodajalci pa so zamenjevali akt o sistemizaciji delovnih mest z opredelitvijo delovnih mest v izjavi o varnosti z oceno tveganja. Prav tako inšpektorji poročajo, da v nekaterih ugotovljenih primerih akt o sistemizaciji denimo ni vseboval vseh pogojev za delovno mesto, kot se sicer zahtevajo pri objavi delovnega mesta (npr. ni bilo določenih delovnih izkušenj, sposobnosti in zahtevanih znanj delavca, ni bila določena možnost poskusnega dela, čeprav se v praksi izvaja, ipd.).

Vzpodbudno pa je, da po poročanju inšpektorjev delodajalci, pri katerih so bile ugotovljene kršitve, po inšpekcijskem nadzorstvu in ukrepih akt o sistemizaciji povečini sprejmejo oz. popravijo. Pozitivna je tudi ugotovitev inšpektorjev, da so mnogi manjši delodajalci, ki jim glede na določbo Zakona o delovnih razmerjih ne bi bilo treba izdelati akta o sistemizaciji, tak akt sprejeli.

Nenazadnje pa opozarjamo, da se je določba drugega odstavka 20. člena Zakona o delovnih razmerjih, ki določa obveznost sprejema splošnega akta z določitvijo pogojev za opravljanje dela na posameznem delovnem mestu, z novelo zakona iz novembra 2007 nekoliko spremenila. Tako je bilo dodano, da je delodajalec dolžan določiti pogoje za opravljanje dela na posameznem delovnem mestu *oz. za vrsto dela*. Še naprej pa ostaja v veljavi, da ta obveznost ne velja za manjše delodajalce.

4.2.8. Objava prostih delovnih mest

Pri objavi prostih delovnih mest so inšpektorji (tudi) v letu 2007 preverjali izvajanje predvsem naslednjih treh obveznosti:

- splošna obveznost javne objave prostega delovnega mesta za delodajalca, ki zaposluje nove delavce (prvi odstavek 23. člena Zakona o delovnih razmerjih),
- obveznost delodajalca, da pravočasno obvesti pri sebi zaposlene delavce za določen čas in s krajšim delovnim časom, oz. delavce, ki pri njem opravljajo delo, zaposleni pa so pri delodajalcu, ki opravlja dejavnost zagotavljanja dela delavcev drugemu uporabniku, o tem, da zaposluje za nedoločen čas ali s polnim delovnim časom (četrti odstavek 23. člena Zakona o delovnih razmerjih) in
- obveznost enake obravnave glede na spol (25. člen Zakona o delovnih razmerjih).

Tako so inšpektorji v letu 2007 ugotovili skupno **108 kršitev** zgoraj navedenih določb, pri čemer se je **105 kršitev** nanašalo na določbo prvega odstavka 23. člena Zakona o delovnih razmerjih, **3** pa na določbo četrtega odstavka istega člena zakona. Kršitev 25. člena Zakona o delovnih razmerjih pa v letu 2007 inšpektorji niso ugotovili.

Po poročanju inšpektorjev so bile kršitve ugotovljene v primerih, ko objava prostega delovnega mesta ni bila v skladu s pogoji, ki so določeni za opravljanje dela na določenem delovnem mestu v splošnem aktu o sistemizaciji, oz. s pogoji, ki so nato dejansko bili dogovorjeni v pogodbi o zaposlitvi, ali v primerih, ko delodajalec ni upošteval osem dnevnega roka za prijavo in je denimo delavca zaposlil še pred iztekom tega roka ali pa celo že pred objavo prostega delovnega mesta. Inšpektorji so ugotovili tudi primere, ko je delodajalec (zgolj zaradi formalnosti) objavil prosto delovno mesto šele takrat, ko je (že izbranega) delavca prijavil v obvezna zavarovanja in je delavec že začel opravljati delo pri njem. Javna objava prostega delovnega mesta je namreč predpogoj za to, da delodajalec delavca lahko prijavi v socialno zavarovanje, saj mora delodajalec vloži za prijavo delavca priložiti tudi obrazec, ki dokazuje objavo potrebe po delu.

V skladu s poročili inšpektorjev je bilo prijav, iz katerih so izhajale domnevne kršitve v zvezi z objavo prostih delovnih mest, relativno veliko, podali pa so jih predvsem kandidati, ki na objavljeno prosto delovno mesto niso bili izbrani.

Določba 23. člena Zakona o delovnih razmerjih je bila z novelo tega zakona v novembru 2007 spremenjena. Tako je bil spremenjen rok za prijavo, ki po novem ne sme biti krajši od petih dni (prej osmih), prav tako je eksplicitno določeno, da se za javno objavo šteje tudi objava, ki jo izvede zavod za zaposlovanje, natančneje je določeno, kdaj začne teči rok za prijavo (naslednji dan po zadnji objavi), v skladu z noveliranim četrtem odstavkom 23. člena Zakona o delovnih razmerjih pa mora delodajalec o prostih delih oz. o javni objavi prostih del obvestiti tudi delavce, ki pri njem opravljajo delo, zaposleni pa so pri delodajalcu, ki opravlja dejavnost zagotavljanja dela delavcev drugemu uporabniku. Nekoliko sta bili spremenjeni tudi določba 24. člena Zakona o delovnih razmerjih, ki določa izjeme od obveznosti objave prostega delovnega mesta, in določba 25. člena tega zakona.

4.2.9. Ravnanje delodajalca pred sklenitvijo pogodbe o zaposlitvi v nasprotju s 26. členom Zakona o delovnih razmerjih

V letu 2007 so inšpektorji ugotovili **25 kršitev** 26. člena Zakona o delovnih razmerjih, kar je v primerjavi s preteklimi leti, vse od uveljavitve tega zakona v letu 2003, daleč največ. V tej številki so zajete naslednje ugotovljene kršitve: **1 kršitev** Zakona o delovnih razmerjih glede vnaprejšnjega podpisa odpovedi pogodbe o zaposlitvi (t.i. »bianco odpoved«), **3 kršitve** v zvezi z zagotavljanjem predhodnega zdravstvenega pregleda delavcu pred nastopom dela in **21 kršitev** ostalih določb 26. člena Zakona o delovnih razmerjih. Te kršitve so se nanašale na to, da so delodajalci kandidatom za zaposlitev zastavljali vprašanja, ki so se nanašala na osebne okoliščine, nepomembne za opravljanje samega dela, in zahtevali od kandidata podatke, ki jih v skladu s 26. členom Zakona o delovnih razmerjih ne bi bili smeli.

Inšpektorji pa v letu 2007 niso ugotovili kršitve 26. člena Zakona o delovnih razmerjih v zvezi s prepovedjo ali odlogom materinstva, vendar pa to še ne pomeni, da do takšnih kršitev v praksi ne prihaja, samo prijave na inšpektorat za delo s tem v zvezi so izjemno redke. Brez prijav pa je tovrstne kršitve zelo težko oz. nemogoče ugotavljati. Nekoliko pogosteje kot prijave prejmemo na inšpektorat zaprosila za strokovno pomoč s tem v zvezi, v katerih se delavci (oz. predvsem delavke) zanimajo, ali je takšno ravnanje delodajalca dovoljeno in če ni, kakšne so sankcije za delodajalca.

Prav tako delavci zelo redko seznanijo inšpektorje s tem, da so morali vnaprej podpisati odpoved pogodbe o zaposlitvi – v letu 2007 je bila ugotovljena **1 kršitev** s tem v zvezi. Inšpektorji so v tem letu obravnavali tudi primer, ko je delavka, ki je morala ob začetku zaposlitve podpisati »sporazum o prenehanju delovnega razmerja« brez določenega datuma, po nekaj letih dela pri delodajalcu zanosila. Ko je delodajalec to izvedel, je sporazum datiral in realiziral ter na tej podlagi delavko odjavil iz socialnega zavarovanja. Po inšpekcijskem nadzoru, ki je razkril nepravilnosti, je delodajalec delavko ponovno prijavil v obvezna zavarovanja in štel navedeni »sporazum« za brezpredmeten. Vendar je delavki kmalu nato podal redno odpoved pogodbe o zaposlitvi (brez soglasja inšpektorja za delo) zaradi domnevnega prenehanja opravljanja dejavnosti. Inšpektorji so zato z

odločbo na podlagi tretjega odstavka 227. člena Zakona o delovnih razmerjih zadržali učinkovanje prenehanja pogodbe o zaposlitvi zaradi odpovedi, zoper delodajalca pa ukrepali v postopku o prekršku.

Inšpektorji ene od enot pa so poročali, da so obravnavali tudi primer, ko je delodajalec z več delavci, zaposlenimi za določen čas v trajanju, ki ustreza časovnim okvirjem iz zakona, sklenil vnaprejšnje »sporazumne odpovedi«. Delodajalec je namreč tem delavcem zaradi odobritve kredita na bančnih obrazcih potrdil, da so delavci zaposleni za nedoločen čas, s podpisanimi »sporazumnimi odpovedmi« pa se je zavaroval za primer, če bi banka uveljavljala kakršnekoli zahteve zoper delodajalca v zvezi s krediti delavcev.

Inšpektorji v praksi pri delodajalcih dokaj pogosto zasledijo izpolnjevanje vprašalnikov kot način izbora kandidatov, ki mu sledi tudi razgovor. Vprašalniki v nekaterih primerih vsebujejo tudi vprašanja glede zdravstvenih omejitev oz. težav, ob katerih bi opravljanje zelenega dela v najširšem smislu predstavljalo zdravstveno tveganje, nadalje vprašanja o tem, ali so bili kandidati že kdaj obsojeni za kaznivo dejanje, ipd. Vendar pa je v teh primerih odvisno od presoje inšpektorja, ali gre za kršitev 26. člena Zakona o delovnih razmerjih. V določenih poklicih, vrstah dela oz. dejavnostih je namreč predhodna kaznovanost za določena kazniva dejanja že po specialnem zakonu ovira za zaposlitev, prav tako je recimo podatek o tem, ali ima kandidat za zaposlitev status invalida, pomemben za delodajalca, ki ima status invalidskega podjetja, itn.

Vendarle pa so inšpektorji v primerih, ko so ugotovili kršitve določbe drugega odstavka 26. člena Zakona o delovnih razmerjih, ki določa, da delodajalec pri sklepanju pogodbe o zaposlitvi ne sme od kandidata zahtevati podatkov o družinskem oz. zakonskem stanu, podatkov o nosečnosti, o načrtovanju družine oz. drugih podatkov, če niso v neposredni zvezi z delovnim razmerjem, prišli do vprašalnikov, iz katerih je bilo dokaj jasno razvidno, da niso v skladu s to določbo zakona. Tako je v primeru, ki ga je obravnavala ena od enot inšpektorata, delodajalec pred sklenitvijo pogodbe o zaposlitvi za delovno mesto »natakarice« kandidatki predložil v izpolnitev vprašalnik z vprašanji, kot npr.: »predhodna kaznovanost, stan: samski, poročen, razvezan, vdovec-vdova, kje in v katerih organih upravljanja in družbeno-političnih organizacijah ste član (naziv in funkcija), podatki o stanovanjskih razmerah, podatki o družinskih članih« itd.

Drugače pa je z ugotavljanjem kršitev drugega odstavka 26. člena Zakona o delovnih razmerjih v primerih, ko delodajalci s kandidati opravijo razgovore. V teh primerih je ugotavljanje in dokazovanje tovrstnih kršitev zelo težavno, saj pisni dokazi o tem običajno ne obstajajo, prav tako tudi ne pričé, ki bi potrdile trditve kandidata, da so mu bila ob razgovoru zastavljena sporna vprašanja.

Inšpektorji so v letu 2007 opozorili tudi na pojav, da je delavec opravljal delo brez kakršne koli pravne podlage, delodajalec pa je zatrjeval, da gre za preizkus znanja oz. sposobnosti kandidata, česar pa ni mogel dokazati s pisnim dokumentom. Takšne primere so zato inšpektorji obravnavali kot zaposlovanje na črno. O tem glej več v posebnem poglavju letnega poročila.

V letu 2007 so inšpektorji ugotovili tudi **3 primere kršitev** petega odstavka 26. člena Zakona o delovnih razmerjih, ki določa, da mora delodajalec na svoje stroške napotiti kandidata na predhodni zdravstveni pregled zaradi ugotovitve kandidatove zdravstvene zmožnosti za opravljanje dela. Inšpektorji poročajo, da je v praksi primerov kršitev navedene določbe zakona najbrž več, predvsem glede naprtitve stroškov tega pregleda delavcu, vendar se delavci v strahu pred izgubo zaposlitve zaradi tega ne želijo izpostavljati, o čemer pričajo redke prijave s tega področja. Kršitev se po opažanjih inšpektorjev lahko pojavi tudi v primerih, ko delodajalec delavca sicer napoti na predhodni zdravstveni pregled in ga tudi plača, vendar ob prenehanju pogodbe o zaposlitvi s tem delavcem zahteva vračilo tega zneska oz. stroške zdravstvenega pregleda delavcu kar odtegne od zadnje plače. Več tovrstnih kršitev so evidentirali inšpektorji s področja varnosti in zdravja pri delu, zato s tem v zvezi glej še poglavje o inšpekcijskem nadzoru na področju varnosti in zdravja pri delu.

4.2.10. Pravice neizbranega kandidata

V zvezi s pravicami kandidatov, ki za opravljanje dela na prostem delovnem mestu niso bili izbrani, sta bili v letu 2007 ugotovljeni **2 kršitvi**, obe pa sta se nanašali na obvestilo neizbranim kandidatom, da niso bili izbrani. Kršitvi so inšpektorji ugotovili pri delodajalcih s področja zdravstva in posredništva ter trgovine na debelo (brez motornih vozil).

Sicer pa inšpektorji (tudi na podlagi manjšega števila prijav kandidatov) ugotavljajo, da delodajalci povečini spoštujejo določbe Zakona o delovnih razmerjih glede pravic neizbranih kandidatov. Glede obveznosti vrnitve dokumentov neizbranim kandidatom inšpektorji poročajo, da skoraj ni nobenih prijav, zato v letu 2007 tudi ni bila ugotovljena nobena kršitev s tem v zvezi.

4.2.11. Zagotovitev varstva pred spolnim in drugim nadlegovanjem ter trpinčenjem na delovnem mestu

Z uveljavitvijo novele Zakona o delovnih razmerjih je bila v zakon dodana tudi določba 6.a člena, ki natančneje definira spolno in drugo nadlegovanje ter trpinčenje na delovnem mestu, hkrati pa ureja prepoved tovrstnih ravnanj. Spolno nadlegovanje je v tem členu zakona definirano kot kakršna koli oblika neželenega verbalnega, neverbalnega ali fizičnega ravnanja ali vedenja spolne narave z učinkom ali namenom prizadeti dostojanstvo osebe, zlasti kadar gre za ustvarjanje zastraševalnega, sovražnega, ponižujočega, sramotilnega ali žaljivega okolja. Kot nadlegovanje pa je v 6.a členu Zakona o delovnih razmerjih opredeljeno vsako neželjeno vedenje, povezano s katero koli osebno okoliščino, z učinkom ali namenom prizadeti dostojanstvo osebe ali ustvariti zastraševalno, sovražno, ponižujoče, sramotilno ali žaljivo okolje. Zakon sedaj eksplicitno določa, da se šteje spolno in drugo nadlegovanje za diskriminacijo po določbah Zakona o delovnih razmerjih. Odklonitev ravnanj, ki predstavljajo spolno ali drugo nadlegovanje, s strani prizadetega kandidata oz. delavca pa v skladu s tretjim odstavkom 6.a člena zakona ne sme biti razlog za diskriminacijo pri zaposlovanju in delu.

Posebej je v četrtem odstavku 6.a člena Zakona o delovnih razmerjih definirano tudi trpinčenje (t.i. »mobbing«) na delovnem mestu. V skladu s to določbo je trpinčenje na delovnem mestu vsako ponavljajoče se ali sistematično graje vredno ali očitno negativno in žaljivo ravnanje ali vedenje, usmerjeno proti posameznim delavcem na delovnem mestu ali v zvezi z delom.

V noveliranem 45. členu Zakona o delovnih razmerjih pa je določena obveznost delodajalca, da zagotavlja takšno delovno okolje, v katerem noben delavec ne bo izpostavljen spolnemu ali drugemu nadlegovanju ali trpinčenju s strani delodajalca, predpostavljenih ali sodelavcev. V ta namen mora vsak delodajalec sprejeti ustrezne ukrepe za zaščito delavcev pred spolnim in drugim nadlegovanjem ali pred trpinčenjem na delovnem mestu.

V letu 2007 so inšpektorji ugotovili **2 kršitvi** 45. člena Zakona o delovnih razmerjih, obe pa sta se nanašali na opustitev zagotavljanja varstva pred spolnim nadlegovanjem.

Po poročanju inšpektorjev je pojave nadlegovanja ali trpinčenja delavcev na delovnem mestu izredno težko dokazati – sploh pa v primerih, ko se delavci, ki so žrtve takšnega ravnanja delodajalca ali sodelavcev, nočejo izpostaviti. In čeprav so prijave s tega področja redke, žrtve vendarle prijavo še nekako podajo, čeprav povečini anonimno, kasneje pa v inšpekcijskem postopku ne želijo sodelovati oz. se izpostaviti, saj se bojijo povračilnih ukrepov delodajalca (čeprav zakon sicer določa tudi prepoved povračilnih ukrepov). Inšpektorji nato poskušajo zbrati čim več posrednih dokazov o nadlegovanju oz. trpinčenju na razne druge načine, kot je recimo tudi poizvedba o tem, koliko delavcev je v določenem časovnem obdobju podalo odpoved pri delodajalcu, ipd. Vendar je takšno dokazovanje izredno dolgotrajno, težavno, iz rezultatov tega postopka pa pogosto ni mogoče zaključiti, da je pri delodajalcu do nadlegovanja oz. trpinčenja delavcev nedvomno prišlo. Nemalokrat žrtve celo odpovejo pogodbo o zaposlitvi, da se umaknejo iz sovražnega delovnega okolja in o pojavu diskriminacije, nadlegovanja ali trpinčenja

obvestijo Inšpektorat RS za delo šele po prenehanju delovnega razmerja. Takrat pa je za uspešen dokazni postopek in za učinkovite ukrepe inšpektorjev za delo največkrat že prepozno.

4.2.12. Pogodba o zaposlitvi za določen čas

Tudi število ugotovljenih kršitev v zvezi z institutom pogodbe o zaposlitvi za določen čas se je v primerjavi z letom 2006 v tem poročevalskem letu povišalo. Tako so inšpektorji ugotovili leta 2007 skupno **223 kršitev** določb Zakona o delovnih razmerjih, ki se nanašajo na sklepanje pogodb o zaposlitvi za določen čas (medtem ko je bilo v letu 2006 ugotovljenih 142 teh kršitev). Ugotovljene kršitve v zvezi s pogodbami o zaposlitvi za določen čas so se nanašale na naslednje institute:

- sklepanje pogodb o zaposlitvi za določen čas izven razlogov, navedenih v 52. členu Zakona o delovnih razmerjih (**140 kršitev**),
- kršitve določbe 53. člena Zakona o delovnih razmerjih, v skladu s katero delodajalec ne sme skleniti ene ali več zaporednih pogodb o zaposlitvi za določen čas z istim delavcem in za isto delo, katerih neprekinjen čas trajanja bi bil daljši kot dve leti (t.i. veriženje pogodb o zaposlitvi za določen čas) – **38 kršitev**,
- kršitve v zvezi z upoštevanjem določbe 54. člena Zakona o delovnih razmerjih, v skladu s katero se šteje, da je delavec sklenil pogodbo o zaposlitvi za nedoločen čas, če je pogodba o zaposlitvi za določen čas sklenjena v nasprotju z zakonom ali kolektivno pogodbo ali če ostane delavec na delu tudi po poteku časa, za katerega je sklenil pogodbo o zaposlitvi – **45 kršitev**.

V skladu s poročili inšpektorjev pa niso bili tako redki primeri, ko sta bili pri delodajalcu ugotovljeni v istem primeru po dve različni kršitvi hkrati (npr. kršitev v zvezi z določitvijo razlogov sklenitve pogodbe o zaposlitvi za določen čas izven razlogov, določenih v 52. členu zakona, in kršitev v zvezi s časovno prekoračitvijo sklepanja pogodb o zaposlitvi za določen čas).

Po poročanju inšpektorjev je sklepanje pogodb o zaposlitvi za določen čas v praksi zelo pogosto, celo nekoliko pogostejše kot v preteklih letih. S sklepanjem takšnih pogodb si v skladu z opažanji inšpektorjev delodajalci skušajo povečati konkurenčnost na trgu, se izogniti dolgotrajnim postopkom v zvezi z odpovedmi pogodb o zaposlitvi in izplačilu odpravnin. Veliko pa je tudi zaprosil za strokovno pomoč s tem v zvezi. O tem več v podpoglavju Strokovna pomoč.

Kot razlog za sklenitev pogodbe o zaposlitvi za določen čas delodajalci najpogosteje navajajo nadomeščanje začasno odsotnih delavcev, začasno povečan obseg dela, zaposlitev tujca, sezonsko in projektno delo. Še vedno pa po ugotovitvah inšpektorjev delodajalci v ne tako redkih primerih razloga za sklenitev pogodbe o zaposlitvi za določen čas sploh ne določijo. V primerih kršitev, ko so delodajalci navajali kot razlog sklenitve pogodbe o zaposlitvi za določen čas okoliščine, ki niso zajete v 52. členu Zakona o delovnih razmerjih, so se te okoliščine nanašale na sklenjene poslovne pogodbe za opravljanje dejavnosti in na poskusno delo. Ena od enot inšpektorata je obravnavala tudi primer kršitve v zvezi s sklepanjem pogodbe o zaposlitvi za določen čas izven razlogov iz 52. člena zakona, ko so bile pogodbe o zaposlitvi sklenjene za določen čas zaradi zaposlitve tujcev, čeprav so zaposleni tujci imeli osebna delovna dovoljenja za nedoločen čas.

Kot opažajo inšpektorji v praksi, delodajalci v več primerih podaljšujejo veljavnost pogodb o zaposlitvi z aneksi k pogodbam, kar je v nasprotju z Zakonom o delovnih razmerjih, iz katerega izhaja, da je potrebno ob spremembi trajanja pogodbe o zaposlitvi skleniti z delavcem novo pogodbo o zaposlitvi za določen ali nedoločen čas.

Ne glede na to, da kršitve v zvezi s prekoračitvijo časovne omejitve sklepanja pogodb o zaposlitvi z istim delavcem in za isto delo niso tako pogosto ugotovljene, je vseeno opaziti njihovo naraščanje. V letu 2007 je bilo ugotovljenih **38 takšnih kršitev**, leto poprej jih je bilo ugotovljenih 26, leta 2005 pa denimo le dve. Naraščanje števila tovrstnih kršitev gre pripisati temu, da se je s 1. 1. 2007 začela uporabljati dveletna časovna omejitev sklepanja

pogodb o zaposlitvi za določen čas po določbi drugega odstavka 53. člena Zakona o delovnih razmerjih (razen za manjše delodajalce, za katere se začne uporabljati 1. 1. 2010). Pred tem, torej od uveljavitve Zakona o delovnih razmerjih 1. 1. 2003 do 1. 1. 2007, je bila v skladu z 237. členom Zakona o delovnih razmerjih v veljavi triletna časovna omejitev sklepanja zaporednih pogodb o zaposlitvi za določen čas.

Inšpektorji so v letu 2007 ugotovili tudi posamezne kršitve določb zakona glede sklepanja pogodb o zaposlitvi za določen čas. Tako so denimo na eni od enot našli primer, ko je delodajalec zaporedno sklepal pogodbe o zaposlitvi za določen čas z delavko že 10 let, torej od leta 1997 naprej, na drugi pa zaporedno sklepanje pogodb o zaposlitvi za določen čas z istimi delavci že vse od leta 2001 dalje.

V praksi so inšpektorji zaznali tudi pojav, da delodajalci poskušajo zaobiti določbo 53. člena Zakona o delovnih razmerjih tako, da po izteku ene pogodbe o zaposlitvi za določen čas na enem delovnem mestu z delavcem sklenejo pogodbo o zaposlitvi za določen čas na drugem delovnem mestu, čeprav delavec ves čas opravlja isto delo.

Inšpektorji tudi ugotavljajo, da delavci prijave v zvezi s kršitvami pri zaposlitvi za določen čas podajo najpogosteje šele po prenehanju pogodbe o zaposlitvi, ko delodajalec z istim delavcem noče več skleniti pogodbe o zaposlitvi za določen ali nedoločen čas, ali pa v primerih, ko želijo najeti kredit, katerega odobritev banke praviloma pogojujejo z zaposlitvijo za nedoločen čas. V primerih, ko je delavcu pogodba o zaposlitvi že prenehala, so inšpektorji v smislu strokovne pomoči delavcem svetovali, da vložijo v skladu s tretjim odstavkom 204. člena Zakona o delovnih razmerjih tožbo na delovnem sodišču za ugotovitev nezakonitosti prenehanja veljavnosti pogodbe o zaposlitvi.

Čeprav je po poročanju inšpektorjev zaposlovanje za določen čas na splošno nekoliko pogostejše pri manjših delodajalcih, pa je vzpodbudno, da so pri nekaterih manjših delodajalcih, ki so jih inšpektorji pregledali v okviru usmerjenih akcij, ugotovili, da zaposlujejo delavce le za nedoločen čas. Prav tako je pozitivno, da inšpektorji velikokrat že s tem, ko delodajalca opozorijo na 54. člen Zakona o delovnih razmerjih in obveznost transformacije pogodbe o zaposlitvi za določen čas v pogodbo o zaposlitvi za nedoločen čas, dosežejo, da delodajalec spremeni čas trajanja pogodbe v nedoločen čas. S tem je delavcu prihranjen dolgotrajni postopek dokazovanja nezakonitosti prenehanja pogodbe o zaposlitvi pred delovnim sodiščem.

Nenazadnje opozarjamo tudi na spremembe ureditve sklepanja pogodb o zaposlitvi za določen čas, uveljavljene z novelo Zakona o delovnih razmerjih iz novembra 2007. V 52. členu tega zakona je bil nekoliko razširjen oz. natančneje definiran razlog sklenitve pogodbe o zaposlitvi za določen čas s poslovodno osebo – takšno pogodbo je v skladu z novelo zakona mogoče skleniti tudi za tistega vodilnega delavca, ki vodi poslovno področje ali organizacijsko enoto pri delodajalcu in ima pooblastila za sklepanje pravnih poslov ali za samostojne kadrovske in organizacijske odločitve. V spremenjeni določbi tretjega odstavka 53. člena Zakona o delovnih razmerjih pa je sedaj določeno, da se lahko v primeru projektno organiziranega dela sklene pogodba o zaposlitvi za določen čas za obdobje, daljše od dveh let, če projekt traja več kot dve leti in če se pogodba o zaposlitvi sklene za ves čas trajanja projekta. S kolektivno pogodbo na ravni dejavnosti pa se določi, kaj se šteje za projektno delo.

4.2.13. Zagotavljanje dela delavca uporabniku v nasprotju z 59. členom Zakona o delovnih razmerjih (časovna omejitev)

V letu 2007 so inšpektorji ugotovili tudi **6 kršitev** 59. člena Zakona o delovnih razmerjih, ki določa, da delodajalec ne sme zagotavljati dela delavca uporabniku neprekinjeno ali s prekinitvami do enega meseca dalj kot eno leto, če gre ves čas za opravljanje istega dela z istim delavcem. To pa je tudi najvišje število ugotovljenih tovrstnih kršitev v primerjavi s preteklimi leti – vse od uveljavitve Zakona o delovnih razmerjih v letu 2003 naprej so inšpektorji namreč ugotavljali le posamezne kršitve določbe 59. člena Zakona, po eno, tri ali pa nobene. V letu 2006 je bila tako ugotovljena le ena takšna kršitev.

Nekoliko višje število ugotovljenih kršitev 59. člena Zakona o delovnih razmerjih, v primerjavi s preteklimi leti, lahko verjetno pripišemo izvedbi več mesecev trajajoče usmerjene akcije nadzora nad izvajanjem predpisov s področja delovnih razmerij ter varnosti in zdravja pri delu agencij oz. delodajalcev, ki opravljajo dejavnost zagotavljanja dela delavcev drugim uporabnikom oz. drugim delodajalcem.

Inšpektorji poročajo, da so pojav zagotavljanja dela delavca uporabniku dalj kot eno leto zasledili tudi pri delodajalcih, ki niso bili registrirani za posredovanje dela delavcev, pač pa so imeli z uporabnikom sklenjeno samo fiktivno pogodbo »o poslovnem sodelovanju« ali »o prevzemu dela proizvodnje« ipd. Vendar pa inšpektorji v teh primerih zoper delodajalca niso mogli ukrepati zaradi kršitve 59. člena Zakona o delovnih razmerjih, pač pa zaradi drugih kršitev delovne zakonodaje.

4.2.14. Delo na podlagi pogodbe civilnega prava v nasprotju z drugim odstavkom 11. člena Zakona o delovnih razmerjih

Tako kot v letu 2006 so tudi leta 2007 inšpektorji ugotovili največ kršitev določb, ki se v širšem smislu nanašajo na sklepanje pogodb o zaposlitvi, v zvezi z delom na podlagi pogodb civilnega prava ob obstoju elementov delovnega razmerja. V tem poročevalskem letu je bilo ugotovljenih **167 tovrstnih kršitev**, kar je tudi več, kot jih je bilo ugotovljenih leta 2006 (152). Po poročanju inšpektorjev je prišlo do porasta ugotovljenih kršitev najbrž tudi zaradi spremembe Zakona o preprečevanju dela in zaposlovanja na črno (ob koncu leta 2006), ki je predvidel višje globe za prekrške v zvezi z zaposlovanjem na črno. Delodajalci so zato, da bi prikrili zaposlovanje na črno, po opažanjih inšpektorjev pogosteje z delavci sklepali pogodbe civilnega prava, čeprav so obstajali elementi delovnega razmerja, saj so bile predvidene globe za tak prekršek do uveljavitve novele Zakona o delovnih razmerjih precej nižje kot tiste, zagrožene za prekršek zaposlovanja na črno.

Ob koncu novembra 2007 pa je začela veljati novela Zakona o delovnih razmerjih, s katero je bil prekršek sklepanja pogodb civilnega prava ob obstoju elementov delovnega razmerja uvrščen med prekrške, za katere so po tem zakonu zagrožene najvišje globe (od 3.000 do 20.000 evrov za delodajalca – pravno osebo, samostojnega podjetnika posameznika in posameznika, ki samostojno opravlja delavnost). Poleg tega pa je bila z novelo zakona nekoliko spremenjena tudi določba drugega odstavka 11. člena, ki sedaj določa prepoved opravljanja dela na podlagi pogodb civilnega prava ob obstoju elementov delovnega razmerja v skladu s 4., v povezavi z 20. oz. 52. členom tega zakona. S tem je zakonodajalec poudaril, da pogodbe civilnega prava ne morejo nadomestiti sklepanja pogodb o zaposlitvi za določen čas, kadar so podane okoliščine iz 52. člena Zakona o delovnih razmerjih, ki določa razloge, zaradi katerih je mogoče skleniti pogodbo o zaposlitvi za določen čas.

Po poročanju inšpektorjev je sklepanje pogodb civilnega prava v praksi zelo pogosto in prisotno pri delodajalcih v skoraj vseh dejavnostih. Glede na ugotovitve pa je bilo največ kršitev v zvezi z delom na podlagi pogodb civilnega prava ugotovljenih pri delodajalcih, ki se ukvarjajo z gostinstvom, gradbeništvo, drugimi poslovnimi dejavnostmi, s trgovino na drobno (brez motornih vozil), posredništvom in trgovino na debelo, kopenskim prometom in izobraževanjem. Pri delodajalcih, ki se ukvarjajo z radijsko in televizijsko dejavnostjo ter časopisno – informacijsko dejavnostjo, pa je po opažanjih inšpektorjev opaziti predvsem sklepanje pogodb s področja prava avtorske in sorodnih pravic.

Kljub možnostma kratkotrajnega in malega dela, ki ju je uvedla sprememba Zakona o preprečevanju dela in zaposlovanja na črno ob koncu leta 2006, inšpektorji v praksi, v nasprotju s pričakovanji, ne ugotavljajo bistvenega zmanjšanja sklepanja pogodb civilnega prava. Pogodbe o delu tako delodajalci po poročanju inšpektorjev denimo sklepajo namesto pogodb o zaposlitvi za določen čas, namesto pogodb o zaposlitvi za krajši delovni čas, za potrebe nadomeščanja začasno odsotnih delavcev in namesto poskusnega dela, prav tako so podjemne pogodbe pogosto sklenjene za dela, ki sodijo v organiziran delovni proces in se opravljajo na sistemiziranih delovnih mestih. Inšpektorji

opažajo, da posamezni delodajalci sklepajo pogodbe civilnega prava z izkušenimi in usposobljenimi upokojenci, ker naj pri iskanju dovolj kvalificiranih oz. ustreznih kandidatov za delovna mesta ne bi bili uspešni. Marsikdaj pa je sklenitev pogodbe o delu namesto pogodbe o zaposlitvi za določen čas ali krajši delovni čas v skladu z ugotovitvami inšpektorjev tudi rezultat želje delavca, ki bi s sklenitvijo pogodbe o zaposlitvi izgubil nekatere denarne prejemke iz naslova socialne varnosti.

V letu 2007 je po opažanjih inšpektorjev tudi naraslo število primerov, ko so delodajalci od zaposlenih delavcev zahtevali, da se registrirajo kot samostojni podjetniki posamezniki, nato so delodajalci z njimi sklenili poslovne pogodbe oz. pogodbe civilnega prava, dejansko pa so ti podjetniki še naprej opravljali delo z vsemi elementi delovnega razmerja. Tak način »zaposlovanja« je glede na ugotovitve inšpektorjev najbolj pogost pri trgovskih potnikih, zavarovalnih agentih, krupjejih, hostesah ipd., v zadnjem času pa se pojavlja tudi pri natarjarjih in podjetnikih, ki opravljajo proizvodna dela v obratih in na delovnih sredstvih večjih proizvajalcev. V nekaterih panogah naj bi bil po poročanju inšpektorjev to celo prevladujoči način dela.

Nenazadnje pa inšpektorji poročajo, da je velikokrat težko opredeliti, ali so v konkretnem primeru res podani vsi elementi delovnega razmerja, ki bi zahtevali sklenitev pogodbe o zaposlitvi namesto pogodbe civilnega prava. Vsebina pogodb o delu je namreč pogosto zelo pomanjkljiva, precej ohlapna pri opisu dogovorjenega dela in nepopolna pri njegovi časovni opredelitvi. V teh primerih je dokazovanje obstoja elementov delovnega razmerja zelo težavno in dolgotrajno. Zato bi si inšpektorji želeli jasnejšo opredelitev v zakonodaji – v smislu bolj natančnih kriterijev za razmejitev med obveznostjo sklenitve pogodbe o zaposlitvi in dopustnostjo sklenitve pogodbe civilnega prava.

4.3. DELO NA DOMU

Glede na naše podatke institut dela na domu tudi v letu 2007 ni bil pogosto uporabljen, saj smo v zvezi s tem prejeli skupno le 14 obvestil o delu na domu. V 1 primeru smo ugotovili, da delodajalec o nameravanem delu na domu ni obvestil Inšpektorata RS za delo.

Kot ugotavljamo že nekaj let, je za institut dela na domu iz leta v leto manj zanimanja, čeprav bi bilo glede na razvito tehnologijo organiziranje dela na domu v marsikaterem primeru zelo koristno, še posebej, če narava dela dopušča tovrstno obliko dela. V letu 2007 smo na Inšpektorat RS za delo prejeli le **14 obvestil** o delu na domu, kar je občutno manj kot v letu poprej, ko smo prejeli 32 tovrstnih obvestil.

Inšpektorji poročajo, da se je večina obvestil o nameravanem organiziranju dela na domu nanašala na umska in ne fizična dela, to je npr. pisarniško delo, delo z računalnikom.

V letu 2007 so inšpektorji v **1 primeru** ugotovili, da delodajalec o nameravanem delu na domu ni obvestil Inšpektorata RS za delo.

4.4. PRENEHANJE POGODBE O ZAPOSLOTVI

Prenehanje pogodbe o zaposlitvi je za delovno razmerje zelo pomemben institut, zato smo v zvezi z njim na Inšpektorat RS za delo prejeli v poročevalskem letu 2007 veliko zaprosil za strokovno pomoč, prav tako pa tudi veliko prijav v zvezi z domnevnimi kršitvami delovnopravne zakonodaje, na podlagi katerih je bil opravljen inšpekcijski nadzor.

V inšpekcijskih nadzorih je bilo v letu 2007 ugotovljenih skupno 175 kršitev v zvezi s prenehanjem pogodbe o zaposlitvi, kar je več kot v letu 2006, ko je bilo ugotovljenih 113 tovrstnih kršitev. Največ kršitev je bilo tudi v letu 2007

ugotovljenih v zvezi s postopkom pred odpovedjo ter v zvezi z vsebino in obliko odpovedi pogodbe o zaposlitvi. Daleč največ tovrstnih kršitev je bilo v letu 2007 ugotovljenih pri delodajalcih s področja gradbeništva, sledijo pa delodajalci s področja kopenskega prometa, gostinstva in trgovine na drobno.

V 16 primerih so inšpektorji podali soglasje k odpovedi pogodbe o zaposlitvi staršem oz. nosečim delavkam v skladu s 115. členom Zakona o delovnih razmerjih.

V 1 primeru je inšpektor ugotovil, da so izpolnjeni pogoji za izdajo odločbe po tretjem odstavku 227. člena Zakona o delovnih razmerjih ter zadržal učinkovanje prenehanja pogodbe o zaposlitvi zaradi odpovedi.

Z novelo Zakona o delovnih razmerjih je bila ureditev prenehanja pogodbe o zaposlitvi deležna nekaterih sprememb, od katerih bistvene predstavljamo v nadaljevanju.

4.4.1. Splošno

Prenehanje pogodbe o zaposlitvi je še vedno institut delovnega prava, zaradi katerega prejme Inšpektorat RS za delo vsako leto veliko zaprosil za strokovno pomoč ter prijav v zvezi z domnevnimi kršitvami. Inšpektorji so tudi v letu 2007 poročali, da nekaj delodajalcev izvaja postopek prenehanja pogodbe o zaposlitvi na svoj način, brez upoštevanja določb Zakona o delovnih razmerjih; medtem ko drugi pogosto ne razlikujejo redne in izredne odpovedi pogodbe o zaposlitvi, spregledajo roke za podajo odpovedi, ne vedo, katere odpovedne roke uporabiti, ipd.

Največ kršitev v zvezi s prenehanjem pogodb o zaposlitvi so inšpektorji ugotovili pri manjših delodajalcih, ki v večini primerov nimajo svoje kadrovske ali pravne službe, zato se za postopke prenehanja pogodbe o zaposlitvi poslužujejo zunanjih institucij, bodisi pooblaščenih knjigovodskih servisov, katerim poleg urejanja finančne plati poslovanja prepuščajo tudi področje kadrovanja, bodisi specializiranim družbam, ki za svoje stranke vodijo kadrovske inženiringe.

Prav tako so inšpektorji ugotovili, da se v mnogo primerih delavci obrnejo na inšpektorje že po prenehanju pogodbe o zaposlitvi, ko so možnosti ukrepanja inšpektorjev omejene, delavec pa mora za uveljavljanje svojih pravic sprožiti sodno varstvo.

Največ pristojnosti v zvezi s postopki prenehanja pogodbe o zaposlitvi imajo inšpektorji pri odpovedi pogodbe o zaposlitvi.

V poročevalskem letu 2007 so inšpektorji za delo v zvezi s postopkom odpovedi pogodbe o zaposlitvi ugotovili **175 kršitev**, kar je več kot v letu 2006, ko je bilo ugotovljenih 113 kršitev, leto poprej pa 130. Daleč največ tovrstnih kršitev je bilo v letu 2007 ugotovljenih pri delodajalcih s področja gradbeništva, sledijo pa delodajalci s področja kopenskega prometa, gostinstva in trgovine na drobno. Največ ugotovljenih kršitev se je nanašalo na postopek pred odpovedjo ter na vsebino in obliko odpovedi pogodbe o zaposlitvi.

Glede na to, da je novela Zakona o delovnih razmerjih, ki je pričela veljati 28. 11. 2007, precej vplivala na določbe glede urejanja odpovedi pogodbe o zaposlitvi, naj omenimo nekaj novosti:

- na novo je opredeljena določba 88. člena Zakona o delovnih razmerjih, ki določa razloge za redno odpoved – v določbi so postavljeni tudi novi časovni okvirji za redno odpoved pogodbe o zaposlitvi – skladno s 6. odstavkom tega člena mora delodajalec podati odpoved najkasneje v šestih mesecih od nastanka utemeljenega razloga. V primeru krivdnega razloga mora delodajalec podati odpoved najkasneje v 60 dneh od ugotovitve utemeljenega razloga in najkasneje v šestih mesecih od nastanka utemeljenega razloga. Če ima krivdni razlog na strani delavca vse znake

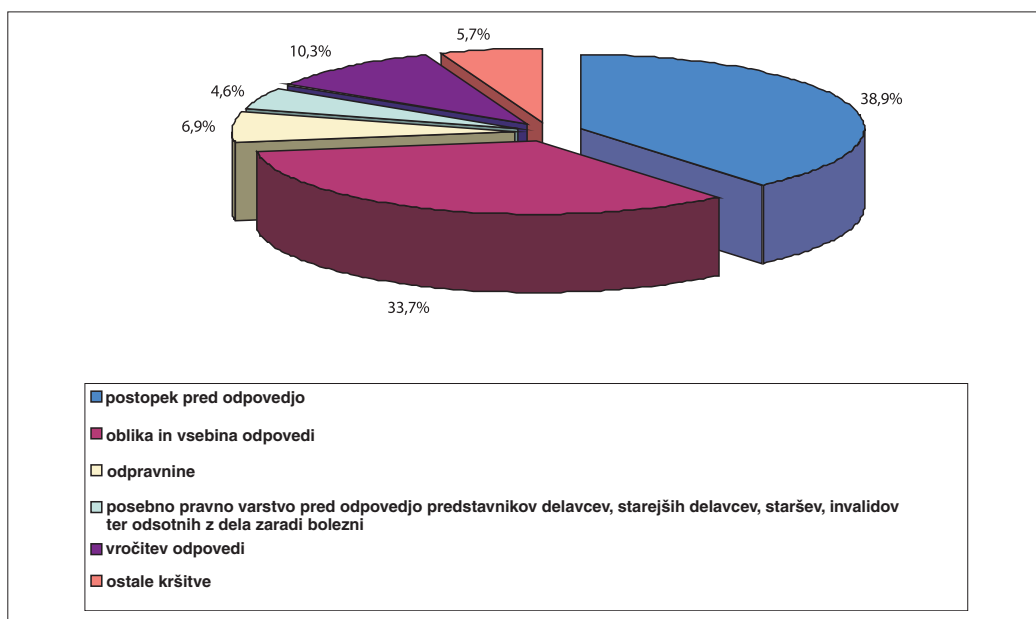
kaznivega dejanja, delodajalec lahko poda odpoved pogodbe o zaposlitvi v 60 dneh od takrat, ko je ugotovil utemeljen krivdni razlog za redno odpoved, in za storilca ves čas, ko je mogoč kazenski pregon;

- neutemeljeni odpovedni razlogi iz 89. člena Zakona o delovnih razmerjih so po noveli tudi: udeležba delavca v stavki, sprememba delodajalca po prvem odstavku 73. člena Zakona o delovnih razmerjih, narodnost ali etnično poreklo, sklenitev pogodbe o prostovoljnem služenju vojaškega roka, pogodbe o opravljanju vojaške službe v rezervni sestavi Slovenske vojske, pogodbe o službi v Civilni zaščiti ter prostovoljno sodelovanje državljanov pri zaščiti in reševanju v skladu z zakonom;
- v primeru odpovedi pogodbe o zaposlitvi s ponudbo nove pogodbe po 90. členu Zakona o delovnih razmerjih mora delavec skleniti novo pogodbo o zaposlitvi v roku 15 dni od prejema pisne ponudbe;
- popolnoma nova določba 90a. člena Zakona o delovnih razmerjih se nanaša na odpoved s ponudbo nove pogodbe o zaposlitvi pri drugem delodajalcu, ta pa določa, da kadar delodajalec odpove pogodbo o zaposlitvi in je delavcu že v času odpovednega roka s strani delodajalca oziroma Zavoda RS za zaposlovanje ponujena nova ustrezna zaposlitev za nedoločen čas v skladu s tretjim odstavkom 90. člena Zakona o delovnih razmerjih pri drugem delodajalcu ter delavec sklene pogodbo o zaposlitvi, mu delodajalec ni dolžan izplačati odpravnine po 109. členu Zakona o delovnih razmerjih, če se drugi delodajalec v pogodbi o zaposlitvi zaveže, da bo glede minimalnega odpovednega roka in pravice do odpravnine upošteval delovno dobo delavca pri obeh delodajalcih;
- skrajšali so se nekateri odpovedni roki pri redni odpovedi pogodbe o zaposlitvi (92. člen Zakona o delovnih razmerjih);
- namesto pojma »odškodnina namesto odpovednega roka« je v 94. členu Zakona o delovnih razmerjih uporabljena besedna zveza »denarno povračilo namesto odpovednega roka«;
- z novelo drugega odstavka 110. člena Zakona o delovnih razmerjih je rešena problematika z izredno kratkim rokom za uvedbo postopka - sedaj je določeno, da mora pogodbeni stranka izredno odpoved pogodbe o zaposlitvi podati najkasneje v 30 dneh od ugotovitve razloga za izredno odpoved, in najkasneje v šestih mesecih od nastanka razloga. V primeru krivdnega razloga na strani delavca ali delodajalca, ki ima vse znake kaznivega dejanja, pogodbeni stranka lahko odpove pogodbo o zaposlitvi v 30 dneh od ugotovitve razloga za izredno odpoved in storilca ves čas, ko je možen kazenski pregon;
- v določbah 111. in 112. člena Zakona o delovnih razmerjih so na novo dodani nekateri razlogi za izredno odpoved na strani delavca oz. delodajalca.

Novela zakona je prinesla tudi nekaj novosti, ki se nanašajo na odpoved pogodbe o zaposlitvi pri posebno varovanih kategorijah delavcev – in sicer pri starejših delavcih, starših ter invalidih in odstotnih z dela zaradi bolezni.

Zaradi pogosto napačno uporabljene terminologije naj opozorimo, da je novela Zakona o delovnih razmerjih določila tudi, da se namesto pojma »sporazumna razveljavitev« sedaj uporabi pojem »prenehanje pogodbe o zaposlitvi s sporazumom«. Skladno z novo določbo 79. člena Zakona o delovnih razmerjih pogodba o zaposlitvi preneha veljati s pisnim sporazumom med strankama, ki mora vsebovati določilo o posledicah, ki nastanejo delavcu zaradi prenehanja veljavnosti pogodbe o zaposlitvi pri uveljavljanju pravic iz naslova zavarovanja za primer brezposelnosti. Sporazum, ki ni sklenjen v pisni obliki, pa je neveljaven.

Slika 34: Kršitve v zvezi s prenehanjem pogodbe o zaposlitvi



V **16 primerih** so inšpektorji podali soglasje k odpovedi pogodbe o zaposlitvi staršem ali nosečim delavkam v skladu s 115. členom Zakona o delovnih razmerjih. V 1 primeru so inšpektorji ugotovili, da so izpolnjeni pogoji za izdajo odločbe po tretjem odstavku 227. člena Zakona o delovnih razmerjih ter zadržali učinkovanje prenehanja pogodbe o zaposlitvi zaradi odpovedi.

4.4.2. Postopek pred odpovedjo s strani delodajalca

Če želi delodajalec delavcu odpovedati pogodbo o zaposlitvi, mora pri tem skrbno upoštevati 83. člen Zakona o delovnih razmerjih, v katerem je natančno predviden postopek pred odpovedjo s strani delodajalca. V skladu z noveliranim 83. členom Zakona o delovnih razmerjih mora delodajalec pred redno odpovedjo pogodbe o zaposlitvi iz krivdnega razloga najkasneje v 60 dneh od ugotovitve kršitve in najkasneje v šestih mesecih od nastanka kršitve pisno opozoriti delavca na izpolnjevanje obveznosti in možnost odpovedi, če bo delavec ponovno kršil pogodbene in druge obveznosti iz delovnega razmerja v enem letu od prejema pisnega opozorila (vendar ne dalj kot v dveh letih). Pred redno odpovedjo iz razloga nesposobnosti ali krivdnega razloga in pred izredno odpovedjo pogodbe o zaposlitvi pa mora delodajalec delavcu omogočiti zagovor v razumnem roku, ki ne sme biti krajši od treh delovnih dni, razen če obstajajo okoliščine, zaradi katerih bi bilo od delodajalca to neupravičeno pričakovati, kot npr. v primerih, ko je delodajalec sam žrtev kršitve, v primeru neuspešno opravljenega poskusnega dela oziroma če delavec to izrecno odkloni ali pa, če se neopravičeno ne odzove povabilu na zagovor. V pisnem vabilu na zagovor mora biti naveden obrazložen razlog, zaradi katerega delodajalec namerava odpovedati pogodbo o zaposlitvi, ter datum, ura in kraj zagovora. Vabilo na zagovor mora delodajalec delavcu vročiti v skladu s 87. členom Zakona o delovnih razmerjih.

Ne glede na to, da so pravila postopka pred odpovedjo pogodbe o zaposlitve natančno predpisana, so inšpektorji v poročevalskem letu 2007 vseeno ugotovili **68 kršitev** določbe 83. člena Zakona o delovnih razmerjih, kar je več kot v letu 2006, ko so ugotovili 38 teh kršitev. Tako kot v letu 2006 so se tudi v letu 2007 najpogosteje kršitve določbe 83. člena Zakona o delovnih razmerjih nanašale na pisno obveščanje delavca o nameravani redni odpovedi iz poslovnega razloga (delavcu pisnega obvestila o kršitvi niso podali, prejel ga je sočasno z odpovedjo itd.) in na zagotavljanje zagovora delavca.

Inšpektorji so poročali, da so v primeru ugotovljene kršitve, delodajalci kršitve običajno nemudoma odpravili ali pa celo preklicali odpoved pogodbe o zaposlitvi.

4.4.3. Oblika in vsebina odpovedi

Skladno z določbo 86. člena Zakona o delovnih razmerjih morata biti redna in izredna odpoved pogodbe o zaposlitvi izraženi v pisni obliki. Delodajalec mora v odpovedi pogodbe o zaposlitvi pisno obrazložiti odpovedni razlog ter opozoriti delavca na pravno varstvo in na njegove pravice iz naslova zavarovanja za primer brezposelnosti.

V zvezi z obliko in vsebino odpovedi pogodbe o zaposlitvi so bile v obravnavanem poročevalskem letu ugotovljene kršitve v **59 primerih**, kar je več kot v letu 2006, ko je bilo ugotovljenih 45 tovrstnih primerov.

Delodajalci sicer praviloma upoštevajo obveznost pisne oblike odpovedi pogodbe o zaposlitvi, vendar inšpektorji ugotavljajo številne pomanjkljivosti s tem v zvezi – bodisi izpustijo določbo o pravnem pouku in opozorilo v zvezi s pravicami delavca iz naslova zavarovanja za primer brezposelnosti, bodisi ne obrazložijo ali pomanjkljivo obrazložijo odpovedni razlog.

Inšpektorji za delo so pri nadzorih, zlasti v dejavnosti gradbeništva, ugotovili kar nekaj primerov delodajalcev, ki delavcu zaključijo delovno knjižico in ga kar odjavijo iz zavarovanja za socialno varnost, ne da bi pred tem izdali pisno obvestilo o kršitvi oz. vročili delavcu pisno odpoved pogodbe o zaposlitvi. Pogostokrat je tako ravnanje pogojeno tudi z ravnanjem delavca, ki zapusti delodajalca in se ne vrne več na delo.

4.4.4. Vročitev odpovedi

Inšpektorji so v obravnavanem poročevalskem letu v zvezi z vročitvijo odpovedi pogodbe o zaposlitvi po 87. členu Zakona o delovnih razmerjih ugotovili **18 kršitev** (v letu 2006: 13). Tudi v letu 2007 so opazili primere, ko so delodajalci delavcem pogodbo o zaposlitvi odpovedali kar ustno ter jih na tej podlagi tudi odjavili iz socialnega zavarovanja in jim zaključili delovno knjižico.

4.4.5. Plačilo odpravnine zaradi odpovedi pogodbe o zaposlitvi

V zvezi s plačilom odpravnine zaradi odpovedi pogodbe o zaposlitvi so inšpektorji v poročevalskem letu 2007 ugotovili **12 kršitev** določbe 109. člena Zakona o delovnih razmerjih.

Največ težav z izplačili odpravnin so imeli po opažanjih inšpektorjev manjši delodajalci in družbe, ki so bile zaradi likvidnostnih težav v postopku prisilne poravnave oz. pred stečajem. Inšpektorji so v letu 2007 ugotovili, da delodajalci velikokrat ne izplačajo odpravnin ob samem prenehanju delovnega razmerja ter da izplačilo odpravnin odložijo na kasneje, pri tem pa predvidevajo, da delavci pravice do odpravnine ne bodo uveljavljali po sodni poti. Ko inšpektor opravi inšpekcijski nadzor in ugotovi kršitev, delodajalci običajno delavcem odpravnino izplačajo.

Poleg tega so inšpektorji evidentirali primere, ko so delodajalci izplačali delavcem nižje zneske odpravnin od tistih, predvidenih v zakonu. Delavci so tako morali svoje denarne terjatve do delodajalca uveljavljati na pristojnem sodišču.

Inšpektorji so v letu 2007 o institutu odpravnine zaradi odpovedi pogodbe o zaposlitvi podali (predvsem) delavcem kar nekaj strokovnih pomoči.

4.4.6. Druge ugotovitve

Inšpektorji za delo so v poročevalskem letu 2007 v zvezi z določbami Zakona o delovnih razmerjih, ki se nanašajo na prenehanje pogodbe o zaposlitvi, oziroma konkretnije na določbe v zvezi z odpovedjo pogodbe o zaposlitvi, ugotovili še nekaj drugih kršitev, in sicer:

- **5 kršitev** 88. člena Zakona o delovnih razmerjih v zvezi z obveznostjo delodajalca, da mora v primeru odpovedi pogodbe o zaposlitvi iz razloga nesposobnosti ali poslovnega razloga preveriti, ali je možno zaposliti delavca pod spremenjenimi pogoji ali na drugih delih oziroma, ali ga je mogoče dokvalificirati za delo, ki ga opravlja,

oziroma prekvalificirati za drugo delo, oziroma v zvezi z obveznostjo delodajalca, da poda delavcu odpoved pogodbe o zaposlitvi v časovnih okvirih, ki jih določa Zakon o delovnih razmerjih – in sicer mora podati odpoved najkasneje v 30 dneh od seznanitve z razlogi za redno odpoved in najkasneje v šestih mesecih od nastanka razloga;

- **4 kršitve** drugega odstavka 110. člena Zakona o delovnih razmerjih, ki določa roke, v katerih je treba podati izredno odpoved;
- **4 kršitve** v zvezi z odpovedjo pogodbe o zaposlitvi delavcem, varovanim zaradi nosečnosti in starševstva (115. člen Zakona o delovnih razmerjih), ter posamezne kršitve v zvezi z odpovedjo pogodbe o zaposlitvi predstavnikom delavcev (113. člen zakona), starejšim delavcem (114. člen Zakona o delovnih razmerjih) in invalidom oz. odstotnim z dela zaradi bolezni (116. člen Zakona o delovnih razmerjih).

Inšpektorji so poročali, da so v poročevalskem letu 2007 podali kar veliko strokovnih pomoči v zvezi s posebnim pravnim varstvom pred odpovedjo predstavnikov delavcev, starejših delavcev, staršev, invalidov ter odsotnih z dela zaradi bolezni. Pri tem so inšpektorji pošiljateljem, tako kot vsako leto, pojasnili, da so glede instituta odpovedi pogodb o zaposlitvi pristojni le za nadzor izvajanja tistih določb Zakona o delovnih razmerjih, ki se nanašajo na sam postopek odpovedi, medtem ko je potrebno ugotovitev nezakonnosti odpovedi pogodbe o zaposlitvi uveljavljati pred pristojnim delovnim sodiščem.

V skladu s 115. členom Zakona o delovnih razmerjih so inšpektorji v **16 primerih** podali soglasje k odpovedi pogodbe o zaposlitvi nosečim delavkam oz. delavcem – staršem, ki so posebej varovani pred odpovedjo. Soglasje je bilo podano zato, ker je delodajalec uvedel postopek za prenehanje ali pa so bili podani razlogi za izredno odpoved.

4.4.7. Zadržanje učinkovanja prenehanja pogodbe o zaposlitvi

V poročevalskem letu 2007 so inšpektorji v **1 primeru** ugotovili, da so izpolnjeni pogoji za izdajo odločbe po tretjem odstavku 227. člena Zakona o delovnih razmerjih ter zadržali učinkovanje prenehanja pogodbe o zaposlitvi zaradi odpovedi do poteka roka za arbitražo oz. sodno varstvo, oz. do izvršljive arbitražne odločitve, oz. do odločitve sodišča ob predlogu za izdajo začasne odredbe. Vzrok za tako nizko število ukrepov je v dejstvu, da se v primerih, ko bi tak ukrep lahko bil uporabljen, delavec s prijavo kršitve v zvezi z odpovedjo prepozno obrne na Inšpektorat RS za delo in odpoved pogodbe o zaposlitvi že začne učinkovati (npr. delodajalec je delavca že odjavil iz socialnih zavarovanj). Takrat pa inšpektor ne more več ukrepati z zadržanjem učinkovanja prenehanja pogodbe o zaposlitvi.

4.5. PLAČILO ZA DELO

V poročevalskem letu 2007 je bilo ugotovljenih skupno 462 kršitev delovnopravne zakonodaje v zvezi s plačilom za delo, kar je skoraj enako kot v letu 2006. Največ kršitev (354) je bilo tako kot prejšnje leto ugotovljenih v zvezi z izplačilom plač v skladu s 134. členom Zakona o delovnih razmerjih, predvsem v delu, ki se nanaša na rok izplačila. 67 kršitev je bilo ugotovljenih v zvezi s krajem in načinom izplačila plače, ki ju določa 135. člen Zakona o delovnih razmerjih, 25 kršitev pa v zvezi z izplačilom nadomestila plače. Inšpektorji so ugotovili tudi 14 kršitev določbe prvega odstavka 126. člena Zakona o delovnih razmerjih v zvezi z določitvijo plače najmanj v višini minimuma, določenega z zakonom ali kolektivno pogodbo.

V poročevalskem letu je bila ugotovljena 1 kršitev Zakona o izvajanju dogovora o politiki plač v obdobju 2002-2004. Kršitev v zvezi z usklajevanjem plač po tem

zakonu v letu 2007 ni bilo ugotovljenih, prav tako v letu 2007 tudi niso bile evidentirane kršitve 140. člena Zakona o delovnih razmerjih, ki določa izplačilo plač pripravnikom. Inšpektorji pa so v poročevalskem letu evidentirali 1 kršitev Zakona o določitvi minimalne plače.

4.5.1. Splošno

Pravica do plačila za delo je ena od najpomembnejših pravic delavca, saj mu zagotavlja sredstva za preživetje, zato inšpektorji nadzoru izplačevanja plač namenijo posebno pozornost. Pri tem je treba poudariti, da inšpektorji lahko le sankcionirajo delodajalca, ne morejo pa ga prisiliti, da bo plačilo za delo ali druge terjatve iz delovnega razmerja delavcu tudi poravnal. Zato morajo delavci morebitne terjatve, ki jih imajo do delodajalca, uveljavljati pred pristojnim sodiščem.

V tem poročevalskem obdobju inšpektorji poročajo o številnih kršitvah v zvezi z opustitvijo izplačila plač ter prejemanjem plačil v gotovini, od katerih delodajalec ne plačuje prispevkov za socialno varnost in davkov, v zvezi s tem pa so bile ugotovljene tudi kršitve pri prikazovanju podatkov na pisnem obračunu plače ter v zvezi z vročanjem tovrstnih pisnih dokazil o izplačilu plače.

V primerih prijav delavcev so inšpektorji opravili inšpekcijski nadzor, ker pa so kršitelji zlasti delodajalci, ki so plačilno nesposobni, izrečena globa v postopku o prekršku pogosto ni učinkovita in tako ne doseže svojega namena. Nadalje so inšpektorji tudi v letu 2007 pri opravljanju inšpekcijskih nadzorov ugotovili ponavljajoče se kršitve nekaterih delodajalcev, ki delavcem zagotavljajo le minimalno plačo, dodatkov k plačam, zlasti dodatka za delovno dobo in dodatkov za posebne pogoje dela, ki izhajajo iz razporeditve delovnega časa (za nočno delo, nadurno delo, delo v nedeljo, delo na praznike in dela proste dneve po zakonu), pa ne obračunajo in ne izplačajo. Delavci se glede na poročila inšpektorjev obračajo na Inšpektorat Republike Slovenije za delo tudi zaradi drugih neizpoljenih denarnih obveznosti delodajalca, zlasti v zvezi z izplačilom regresa za letni dopust, povračili stroškov za prevoz na delo in z dela ter povračili stroškov za prehrano med delom.

V zvezi z navedenimi dodatki je novela Zakona o delovnih razmerjih, ki velja od 28. 11. 2007, prinesla pozitivno dopolnitev, in sicer je na podlagi dopolnjenega 231. člena omogočila sankcioniranje delodajalca, ki delavcu ne zagotavlja dodatkov za posebne pogoje dela, ki izhajajo iz razporeditve delovnega časa.

Glede obveznosti izplačila plač pripravnikom, določene v 140. členu Zakona o delovnih razmerjih, v letu 2007 ni bilo ugotovljenih kršitev, verjetno tudi zaradi upadanja uporabe instituta pripravništva v praksi.

4.5.2. Določitev in izplačilo plače najmanj v višini minimuma, določenega z zakonom ali kolektivno pogodbo, ki neposredno zavezuje delodajalca

V poročevalskem obdobju je bilo ugotovljenih **14 kršitev** 126. člena Zakona o delovnih razmerjih v zvezi z določitvijo plače najmanj v višini minimuma. To je nekoliko več kot leto prej, ko so inšpektorji evidentirali 9 tovrstnih kršitev.

Višino minimalne plače v Republiki Sloveniji ureja Zakon o določitvi minimalne plače. Znesek minimalne plače tako po posvetovanju s socialnimi partnerji ugotovi minister oziroma ministrica, pristojna za delo. Za obdobje do avgusta 2007 je minimalna plača v Sloveniji znašala 521,83 evra, od 1. avgusta 2007 pa je bila minimalna plača za delo s polnim delovnim časom določena v višini 538,53 evra (Uradni list RS, št. 69/2007).

Inšpektorji v glavnem poročajo, da delodajalci povečini zaposlenim izplačujejo vsaj znesek minimalne plače po zakonu, delavcem, katerih plača po kolektivni pogodbi oziroma po tarifni prilogi h kolektivni pogodbi tega ne dosega, pa izplačujejo dodatek do minimalne plače.

V zvezi z določbami Kolektivne pogodbe o načinu usklajevanja plač, povračilu stroškov v zvezi z delom in regresu za letni dopust, ki je deloma nadomestila Splošno kolektivno

pogodbo za gospodarske dejavnosti, so inšpektorji tudi v letu 2007 nudili veliko strokovne pomoči v skladu s 4. členom Zakona o inšpekciji dela. Vprašanja delavcev so se namreč pogosto nanašala na način izplačila plače in predvsem na višino regresa za letni dopust za leto 2007.

V poročevalskem letu sta bili ugotovljeni **1 kršitev** Zakona o izvajanju dogovora o politiki plač v obdobju 2002-2004 in **1 kršitev** Zakona o določitvi minimalne plače. Kršitev v zvezi z usklajevanjem plač v letu 2007 ni bilo ugotovljenih.

4.5.3. Kršitve v zvezi s pravočasnim izplačilom plače (na plačilni dan)

Največ kršitev v zvezi z institutom izplačevanja plač je bilo tako kot prejšnja leta ugotovljenih v zvezi z izplačilom plačila za delo v zakonsko določenem roku, kar ureja 134. člena Zakona o delovnih razmerjih. Število ugotovljenih kršitev 134. člena zakona je bilo nekoliko nižje kot v letu 2006 (361), in sicer **354**.

Problematika izplačila plač po zakonsko ali pogodbeno določenem roku je bila še naprej zelo izrazita tudi v letu 2007, vključno s primeri, ko delavci niso prejeli plač tudi nekaj mesecev.

Inšpektorji so v primerih ugotovljenih kršitev poročali o izplačilih plač v dveh ali več delih ter izplačevanju plač z zamudo, torej po zakonsko določenem roku, saj nekateri delodajalci niso izplačevali plač delavcem tudi po več mesecev, predvsem zaradi nelikvidnosti. Pri tem je ugotovljeno, da so se kršitve pojavljale zlasti pri manjših delodajalcih, ki so velikokrat odvisni od pravočasnih plačil naročnikov. V posameznih ugotovljenih primerih so delodajalci zadrževali izplačilo plač zaradi terjatev, ki so jih imeli do delavcev - brez njihovega soglasja, kar je nedopustno. Evidentirani so bili tudi primeri delodajalcev, ki delavcev niso predhodno pisno obvestili o spremembi plačilnega dne.

Posamezni inšpektorji so zasledili tudi primere, ko delodajalec delavcem sploh ni izplačeval plač. To pa je v skladu s 112. členom Zakona o delovnih razmerjih tudi razlog, zaradi katerega lahko delavec poda izredno odpoved pogodbe o zaposlitvi. Ker mora delavec, ki želi podati takšno odpoved, o kršitvah predhodno obvestiti inšpektorja za delo, se inšpektorji s temi kršitvami tudi pogosteje seznanijo. Po oceni inšpektorjev je prav opustitev izplačila plače najpogostejši razlog za izredno odpoved pogodbe o zaposlitvi s strani delavca.

4.5.4. Kršitve v zvezi s krajem in načinom izplačila plače ter v zvezi z izročitvijo pisnega obračuna plače

V poročevalskem obdobju 2007 je bilo ugotovljenih **67 kršitev** 135. člena Zakona o delovnih razmerjih, ki določa, da mora biti delavcu plača izplačana do konca plačilnega dne in na običajnem izplačilnem mestu ter da mu mora delodajalec ob vsakem izplačilu izdati pisni obračun plače, iz katerega sta razvidna tudi plačilo prispevkov in davkov.

Po podatkih inšpektorjev je še vedno največ tovrstnih kršitev povezanih s pisnim obračunom plače, ki ga delodajalci bodisi ne izročajo bodisi izdajo napačen obračun plače. Delavci takšne kršitve največkrat prijavijo šele po prenehanju delovnega razmerja pri delodajalcu.

Največ tovrstnih kršitev je bilo ugotovljenih v dejavnosti gradbeništva, nadpovprečno število kršitev pa so inšpektorji evidentirali tudi pri delodajalcih v gostinstvu, trgovini na debelo in trgovini na drobno.

4.5.5. Kršitve v zvezi z izplačevanjem nadomestila plače

V poročevalskem letu so v zvezi z izplačevanjem nadomestila plače delavcem po 137. členu Zakona o delovnih razmerjih inšpektorji ugotovili **25 kršitev**, torej štiri več kot leto poprej.

Pogosteje kot v poročevalskem letu 2006 je bilo v okviru inšpekcijskih nadzorov ugotovljeno, da delodajalci delavcem ob odsotnosti z dela zaradi bolezni niso zagotavljali izplačila nadomestila plače. Pri tem se je večkrat ugotovilo, da delodajalci niso zagotavljali

nadomestila plače tudi delavcem, ki so bili odsotni več kot 30 delovnih dni in za katere so delodajalci sicer upravičeni do povračila s strani Zavoda za zdravstveno zavarovanje Slovenije. V posamičnih primerih je bilo ugotovljeno, da so delodajalci zahtevali od zavoda višja nadomestila, kot so jih nato izplačevali delavcem.

Zaradi ponavljajočih se kršitev v zvezi z opustitvijo izplačevanja nadomestil je Inšpektorat Republike Slovenije za delo v poglavju o predlogih v skladu s 5. členom Zakona o inšpekciji dela predlagal nekatere rešitve za izboljšanje zakonodaje s tega področja.

4.6. DELOVNI ČAS

V letu 2007 je bilo ugotovljenih skupno 512 kršitev določb Zakona o delovnih razmerjih, ki se nanašajo na institut delovnega časa. Največ kršitev je bilo ugotovljenih v zvezi z razporeditvijo delovnega časa (239), v zvezi z delom preko polnega delovnega časa (170 kršitev) - od teh se jih je 149 nanašalo na odreditev nadurnega dela preko časovne omejitve, določene v tretjem odstavku 143. člena Zakona o delovnih razmerjih, 59 kršitev pa se je nanašalo na opustitev določitve letnega razporeda delovnega časa pred začetkom koledarskega oz. poslovnega leta. Daleč največ kršitev v zvezi z delovnim časom je bilo ugotovljenih v dejavnosti trgovine na drobno in v gradbeništvu.

Tudi ureditev delovnega časa se je z novelo Zakona o delovnih razmerjih nekoliko spremenila. Pomembnejši spremembi, ki ju opisujemo v nadaljevanju, sta sprememba časovne omejitve trajanja letnega nadurnega dela in možnost delavca, da zaradi potreb usklajevanja družinskega in poklicnega življenja predlaga drugačno razporeditev delovnega časa.

4.6.1. Krajši delovni čas – delo preko dogovorjenega delovnega časa v nasprotju s šestim odstavkom 64. člena Zakona o delovnih razmerjih

Inšpektorji poročajo, da so pogodbe o zaposlitvi s krajšim delovnim časom redke, če pa se pojavljajo, so običajno sklenjene na podlagi predpisov o pokojninskem in invalidskem zavarovanju, predpisov o zdravstvenem zavarovanju ter predpisa o starševskem varstvu.

Iz Zakona o delovnih razmerjih sicer izhaja, da v primeru, ko je med delavcem in delodajalcem sklenjena pogodba o zaposlitvi s krajšim delovnim časom, delodajalec delavcu (če ni v pogodbi o zaposlitvi drugače določeno) ne sme naložiti dela preko dogovorjenega delovnega časa; vendar pa so inšpektorji v poročevalskem letu ugotovili **6 kršitev** v zvezi s tem. Delavci so namesto v pogodbi o zaposlitvi navedenega števila ur (npr. 10, 20, 30 ur) opravljali delo tudi po 40 in več ur na teden. Te kršitve je težko ugotoviti, saj je prijav v zvezi z delom preko dogovorjenega delovnega časa pri krajšem delovnem času malo.

Inšpektorji menijo, da je zlorab na tem področju več in da delavci neredko opravijo več ur, kot izhaja iz pogodbe o zaposlitvi, vendar pa je to težko dokazati, saj so evidence o izrabi delovnega časa, ki jih delodajalci predložijo inšpektorjem, izpolnjene skladno s pogodbo o zaposlitvi, plačilo za opravljeno delo za presežek ur pa dobijo delavci plačano v gotovini. Pogodbe o zaposlitvi s krajšim delovnim časom po ugotovitvah inšpektorjev delodajalci velikokrat uporabljajo v dejavnosti taxi prevozov pa tudi gostinstva in trgovine na drobno.

4.6.2. Določitev polnega delovnega časa v nasprotju s prvim odstavkom 142. člena Zakona o delovnih razmerjih

Inšpektorji so ugotovili, da delodajalci običajno določajo kot polni delovni čas 40 ur na teden. Ne glede na to pa so v letu 2007 ugotovili **32 kršitev**, ko je delodajalec določil polni

tedenski delovni čas v trajanju, daljšem od 40 ur. V večini primerov je šlo za stare pogodbe o zaposlitvi, sklenjene pred uveljavitvijo Zakona o delovnih razmerjih v letu 2003, delodajalci pa so takoj po inšpektorjevi ugotovitvi nepravilnosti odpravili.

4.6.3. Delo preko polnega delovnega časa

Tako kot v letu 2006 je bilo tudi v poročevalskem letu 2007 veliko ugotovljenih kršitev v zvezi z delovnim časom povezanih z delom preko polnega delovnega časa. Od **170 kršitev** se jih je **149** nanašalo na odreditev nadurnega dela preko časovne omejitve, določene v tretjem odstavku 143. člena Zakona o delovnih razmerjih, **21 kršitev** pa je bilo ugotovljenih v zvezi s prepovedjo opravljanja dela preko polnega delovnega časa v skladu s 145. členom Zakona o delovnih razmerjih – te kršitve so se zlasti nanašale na starše z otroki do treh let in starejše delavce.

Kršitve so bile najpogosteje evidentirane predvsem v dejavnosti trgovine na drobno in gradbeništva. Pri enem delodajalcu so inšpektorji celo ugotovili, da so imeli delavci po več kot sto ur nadur na mesec. Inšpektorji poročajo, da delodajalci pogosto odredijo delo preko polnega delovnega časa kar ustno.

Na Inšpektoratu RS za delo smo v letu 2007 obravnavali kar nekaj prijav v zvezi s kršitvijo časovne omejitve dela preko polnega delovnega časa, vendar pa je ugotavljanje teh kršitev, kot kažejo ugotovitve inšpektorjev, težavno. Delodajalci imajo mnogokrat evidence izrabe delovnega časa prirejene in dejansko ne kažejo nepravilnosti. V takih primerih inšpektor brez pomoči prijavitelja skoraj ne more ugotoviti nepravilnosti oziroma je to zelo težko. Delavci le redko podajo prijavo, saj prejmejo običajno za opravljeno delo plačilo brez pisnega potrdila oz. dokazila - »na roko«. S prijavo pa se obrnejo na Inšpektorat RS za delo praviloma v primeru opustitve plačila dodatka za opravljeno delo – marsikdaj šele po prenehanju pogodbe o zaposlitvi.

Na tem mestu je potrebno opozoriti še na pomembno novost Zakona o delovnih razmerjih v zvezi z delom preko polnega delovnega časa. Vse do uveljavitve spremembe Zakona o delovnih razmerjih je veljalo, da lahko nadurno delo traja največ osem ur na teden, največ 20 ur na mesec in največ 180 ur na leto, z novelo Zakona o delovnih razmerjih pa lahko nadurno delo traja največ osem ur na teden, največ 20 ur na mesec in največ 170 ur na leto. Če delavec poda soglasje, lahko opravlja nadurno delo tudi preko letne časovne omejitve 170 ur, vendar skupaj največ 230 ur na leto. V primeru vsakokratne odreditve nadurnega dela, ki presega 170 ur na leto, mora delodajalec pridobiti pisno soglasje delavca. Če delavec pisno soglasje odkloni, ne sme biti izpostavljen neugodnim posledicam.

Delovni dan lahko traja še naprej največ deset ur. Dnevna, tedenska in mesečna časovna omejitev pa se lahko še naprej upoštevajo kot povprečna omejitev v obdobju, določenem z zakonom ali kolektivno pogodbo, ki ne sme biti daljše od šestih mesecev.

4.6.4. Razporeditev delovnega časa v nasprotju s 147. členom Zakona o delovnih razmerjih

Po opažanjih inšpektorjev vse več delodajalcev razporeja delovni čas neenakomerno ali ga začasno prerazporeja, zato so inšpektorji v letu 2007 ugotovili tudi več kršitev v zvezi s tem institutom. Inšpekcijski nadzori v zvezi s tem so zahtevni, saj terjajo od inšpektorjev veliko preračunavanja, primerjave evidenc s področja dela ter plačilnih list.

V poročevalskem letu 2007 so inšpektorji za delo ugotovili **298 kršitev** v zvezi s 147. členom Zakona o delovnih razmerjih, od katerih se jih 59 nanašalo na opustitev določitve letnega razporeda delovnega časa pred začetkom koledarskega oz. poslovnega leta, ostalih **239 kršitev** pa se je nanašalo na druge kršitve določb 147. člena Zakona o delovnih razmerjih. Daleč največ kršitev so inšpektorji ugotovili v dejavnosti trgovine na drobno ter gradbeništva, pogosto pa so bile tovrstne kršitve ugotovljene tudi v gostinstvu.

Inšpektorji so poročali, da v letu 2007 v več ugotovljenih primerih delodajalci niso upoštevali, da morajo obvestiti delavce o začasni prerazporeditvi in neenakomerni razporeditvi delovnega časa v pisni obliki in pravočasno. V posameznih primerih so inšpektorji obravnavali tudi kršitve v zvezi s prekoračitvijo tedenskega delovnega časa 56

ur pri neenakomerni razporeditvi in začasni prerazporeditvi polnega delovnega časa, zato delodajalci delavcem niso zagotovili 11- urnega počitka v obdobju 24 ur.

Časovno omejitev 56 ur na teden po poročanju inšpektorjev še zlasti kršijo delodajalci v dejavnosti gradbeništva, saj so zadnja leta zime mile, zato se lahko dejavnost izvaja brez daljših prekinitev. Zakon o delovnih razmerjih določa sicer možnost časovne izravnave delovne obveznosti v časovnem obdobju šestih oz. dvanajstih mesecev, vendar inšpektorji poročajo, da imajo težave pri ugotavljanju, koliko časa je delavec dejansko delal. Prav tako pa so med kršitelji najpogosteje prav delodajalci, pri katerih inšpektorji ugotavljajo veliko kršitev v zvezi z vodenjem evidenc na področju dela in zagotavljanjem počitkov.

59 kršitev so inšpektorji ugotovili v zvezi z letnim razporedom delovnega časa, ki ga je sicer delodajalec dolžan določiti pred začetkom koledarskega oz. poslovnega leta in o njem seznaniti delavce in sindikate pri delodajalcu. Pogosto delodajalci, pri katerih je bilo opravljeno inšpekcijsko nadzorstvo, letnega razporeda delovnega časa sploh niso imeli ali pa je bil pomanjkljiv oziroma z njim niso seznanili delavcev in sindikatov pri delodajalcu. Letnega razporeda delovnega časa niso izdelali zlasti manjši delodajalci. Delodajalci, ki se ukvarjajo z dejavnostjo zasebnega varovanja ali čiščenja, imajo po opažanjih inšpektorjev pogosto težave z natančnejšo določitvijo letnega razporeda delovnega časa, saj je njihovo delo vezano na naročnike. Takšni delodajalci so tako marsikdaj določali letni razpored delovnega časa kar sproti in ga prilagajali sprotnim potrebam po delu.

Inšpektorji so tudi v letu 2007 ugotovili, da mnogo pogodb o zaposlitvi še vedno ne vsebuje določb o razporeditvi delovnega časa (zlasti o neenakomerni) oz. o pogojih za začasno prerazporeditev delovnega časa, saj gre pri tem največkrat za pogodbe o zaposlitvi, ki so bile sklenjene še pred začetkom uporabe Zakona o delovnih razmerjih, torej pred 1. 1. 2003. Ne glede na datum sklenitve pogodbe o zaposlitvi pa inšpektorji poročajo, da pogodbe o zaposlitvi pogosto ne vsebujejo določitve začetka in konca dnevnega delovnega časa, števila delovnih dni v tednu in podobno.

Inšpektorji v letu 2007 niso ugotovili veliko primerov, da bi posebno varovane kategorije delavcev opravljale delo v neenakomerno razporejenem delovnem času.

V zvezi z razporeditvijo delovnega časa je potrebno opozoriti tudi na novo določbo tretjega odstavka 147. člena Zakona o delovnih razmerjih, ki velja od 28. 11. 2007, iz nje pa izhaja, da lahko delavec v času trajanja delovnega razmerja zaradi potreb usklajevanja družinskega in poklicnega življenja predlaga drugačno razporeditev delovnega časa – delodajalec pa mora, upoštevaje potrebe delovnega procesa, pisno utemeljiti svojo odločitev. V primeru, da delodajalec te določbe ne upošteva, je to skladno z določbo 230. člena Zakona o delovnih razmerjih prekršek.

4.6.5. Nočno delo

Inšpektorji za delo v poročevalskem letu 2007 niso obravnavali veliko primerov delodajalcev, ki opravljajo dejavnost tudi ponoči. Za delodajalce, ki imajo uvedeno nočno delo in so bili pri njih opravljeni nadzori, pa inšpektorji ugotavljajo, da večinoma spoštujejo določbe delovnopravne zakonodaje. Delavci, ki delajo ponoči, so deležni posebnega varstva, imajo daljši dopust, ustrezno prehrano med delom, strokovno vodstvo, periodično izmenjavo delavcev, ki delajo tudi v nočni izmeni, itd. Le v posameznih primerih so inšpektorji ugotovili, da delavci niso imeli ustrezne prehrane med delom ter da niso imeli daljšega letnega dopusta.

V letu 2007 so bile ugotovljene **3 kršitve** v zvezi s pravicami delavcev, ki delajo ponoči (150. člen Zakona o delovnih razmerjih), in prav tako **3 kršitve** v zvezi z omejitvijo dela ponoči (151. člen Zakona o delovnih razmerjih).

Kršitev, da se delodajalec pred uvedbo nočnega dela ni posvetoval s sindikati pri njem o določitvi časa, ki se šteje kot čas nočnega dela, o oblikah organiziranosti nočnega dela, o ukrepih varnosti in zdravja pri delu ter socialnih ukrepih v skladu s 152. členom Zakona o delovnih razmerjih, v poročevalskem letu 2007 nismo ugotovili.

V letu 2007 so inšpektorji obravnavali tudi vloge delodajalcev za izdajo soglasja k nočnemu delu žensk v industriji in gradbeništvu po 153. členu Zakona o delovnih

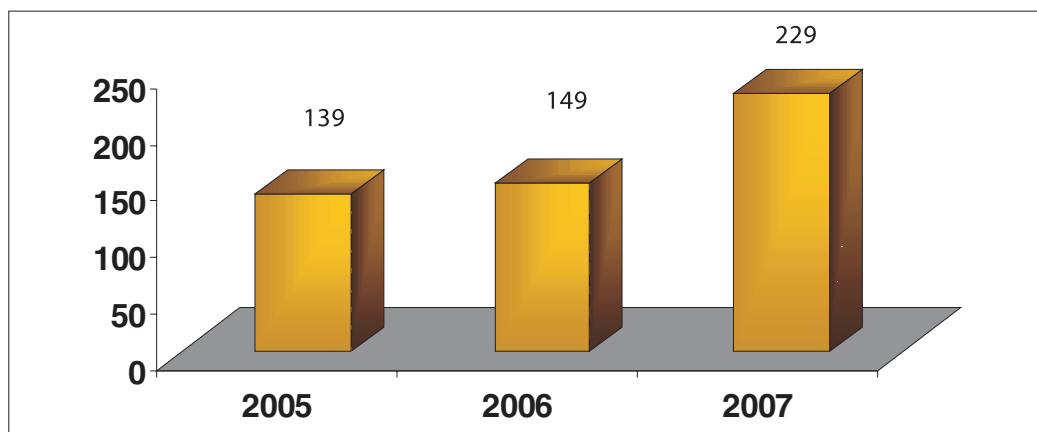
razmerjih – vendar je več o tem navedeno v poglavju o delu inšpekcije za varnost in zdravje pri delu v letu 2007.

4.7. ODMORI IN POČITKI

V zvezi z zagotavljanjem odmorov in počitkov delavcev je bilo v letu 2007 ugotovljenih 229 kršitev, kar predstavlja znatno več kršitev v primerjavi s prejšnjimi leti, ko je bilo v zvezi z odmori in počitki ugotovljenih približno 140 kršitev letno.

V letu 2007 so inšpektorji ugotovili 15 kršitev v zvezi z zagotavljanjem odmorov delavcem, 124 kršitev v zvezi z zagotavljanjem počitka med zaporednima delovnima dnevoma in 90 kršitev v zvezi z zagotavljanjem tedenskega počitka. Najpogosteje so bile kršitve ugotovljene pri delodajalcih v dejavnosti trgovine na drobno, gradbeništva in gostinstva.

Slika 35: Kršitve v zvezi z odmori in počitki



4.7.1. Odmori med delovnim časom

Kot so poročali inšpektorji, v praksi z zagotavljanjem odmora med delovnim časom ni bilo zaslediti večjih težav, saj delodajalci pretežno zagotavljajo delavcem odmor med delovnim časom v skladu z zakonom. Posamezne kršitve s tem v zvezi so bile v več primerih ugotovljene zlasti v dejavnosti trgovine, gostinstva in drugih storitvenih dejavnostih, ko ima delodajalec zaposlenega le enega ali dva delavca, od katerih dela v posamezni izmeni (oz. obratovalnem času) le en delavec, ki v tem času ne sme zapustiti delovnega mesta.

Inšpektorji so prav tako občasno ugotovili tudi posamezne primere, ko delodajalec odmora med delovnim časom ni všteval v delovni čas, čeprav to zakon izrecno določa (peti odstavek 154. člena Zakona o delovnih razmerjih). Skupno so v letu 2007 inšpektorji ugotovili **15 kršitev** v zvezi z zagotavljanjem odmora med delovnim časom.

Sicer pa je po opazanjih inšpektorjev v zaprosilih na inšpektorat za strokovno pomoč kar pogosto zaslediti tudi vprašanje, kako je z zagotavljanjem odmora delavcu, ki dela krajši delovni čas.

4.7.2. Počitek med zaporednima delovnima dnevoma

Na področju nadzora v zvezi z zagotavljanjem odmora in počitkov so inšpektorji v letu 2007 daleč največ kršitev, in sicer **124**, ugotovili v zvezi s počitkom med zaporednima delovnima dnevoma. Največ kršitev je bilo evidentiranih v dejavnosti trgovine na drobno, sledi pa gradbeništvo in gostinstvo.

Skladno z določbami Zakona o delovnih razmerjih mora delodajalec delavcu zagotoviti počitek med dvema zaporednima dnevoma v trajanju 12 ur, v primeru neenakomerno razporejenega delovnega časa pa lahko traja počitek le 11 ur.

Kršitve se v skladu z ugotovitvami inšpektorjev pretežno pojavljajo, ker delodajalci ne zaposlujejo dovolj velikega števila delavcev, v dejavnosti gradbeništva pa ugotavljajo, da imajo za dokončanje projektov kratke roke.

Inšpektorji že nekaj let opozarjajo, da je tovrstnih kršitev najverjetneje še več, vendar se težko ugotovijo - predvsem zaradi pomanjkljivega evidentiranja delovnega časa pri delodajalcih. Prav tako inšpektorji na splošno ugotavljajo, da v zvezi s kršitvami določb zakona o počitkih pa tudi odmorih med dnevnim delom prejmejo bolj malo prijav, če pa že, so te dokaj splošne ali pa jih delavci podajo, ko jim pogodba o zaposlitvi pri delodajalcu že preneha.

4.7.3. Tedenski počitek

V zvezi s tedenskimi počitki je bilo v letu 2007 ugotovljenih **90 kršitev**, kar je le nekoliko več kot v letu 2006, ko jih je bilo ugotovljenih 69. Kršitve so bile največkrat ugotovljene pri delodajalcih v dejavnosti trgovine na drobno, gradbeništva in gostinstva.

Inšpektorji ob inšpekcijskih nadzorstvih še vedno ugotavljajo, da nekateri delodajalci delavcu zagotovijo le 24 neprekinjenih ur počitka v tednu, ne da bi k temu prišteli še počitek med zaporednima delovnima dnevoma.

4.8. LETNI DOPUST

V poročevalskem letu 2007 so inšpektorji za delo ugotovili skupno 184 kršitev v zvezi z letnim dopustom, kar je več kot v letu 2006, ko sta bili v zvezi s tem institutom ugotovljeni 102 kršitvi. Velika večina ugotovljenih kršitev se nanaša na odmero trajanja letnega dopusta, nekaj pa tudi na njegovo izrabo. Kršitve so bile najpogosteje ugotovljene v dejavnosti gradbeništva, trgovine na drobno in gostinstva.

Inšpektorji poročajo, da so letu 2007 podali v zvezi s tem institutom ogromno strokovnih pomoči tako delavcem kot delodajalcem. Pogosto so se vprašanja nanašala na odmero in izrabo celotnega ali sorazmernega dela letnega dopusta, na izrabo oz. določitev letnega dopusta nosečih delavk ali delavcev z majhnimi otroki in prenosom letnega dopusta v naslednje leto, velikokrat pa tudi na pravico do regresa, ki je vezana na pravico do letnega dopusta.

V zvezi z institutom letnega dopusta je potrebno opozoriti na nekaj novosti Zakona o delovnih razmerjih, ki so pričele veljati 28. 11. 2007:

- *delodajalec je dolžan delavce najkasneje do 31. marca pisno obvestiti o odmeri letnega dopusta za tekoče koledarsko leto;*
- *starši šoloobveznih otrok imajo pravico izrabiti najmanj teden dni letnega dopusta v času šolskih počitnic (razen če bi odsotnost delavca resneje ogrozila delovni proces);*
- *če delavec med koledarskim letom sklene pogodbo o zaposlitvi z drugim delodajalcem, mu je vsak delodajalec dolžan zagotoviti izrabo sorazmernega dela dopusta glede na trajanje zaposlitve delavca pri posameznem delodajalcu v tekočem koledarskem letu, razen če se delavec in delodajalec dogovorita drugače.*

Če delodajalec katere od navedenih določb ne upošteva, je to skladno s kazenskimi določbami Zakona o delovnih razmerjih prekršek.

4.8.1. Kršitve v zvezi z odmero letnega dopusta

Inšpektorji ugotavljajo, da je število ugotovljenih kršitev, ki se nanašajo na odmero letnega dopusta, v letu 2007 precej naraslo, saj so jih ugotovili **145**, medtem ko jih je bilo v letu 2006 ugotovljenih le 89.

V letu 2007 so inšpektorji ugotovili **119 kršitev** v zvezi z določitvijo minimalnega trajanja letnega dopusta po 159. členu Zakona o delovnih razmerjih, kar je veliko več kot v letu 2006, ko je bilo ugotovljenih 78 tovrstnih kršitev. Inšpektorji poročajo, da delodajalci delavcem pogosto odmerijo le štiritedenski letni dopust, pri čemer pa ne upoštevajo dodatnih dni dopusta ob izpolnjevanju kriterijev iz zakona, po kolektivnih pogodbah ali po splošnih aktih. Kot ugotavljajo inšpektorji, delodajalci pri odmeri letnega dopusta velikokrat ne upoštevajo daljše tedenske razporeditve delovnega časa, delovne dobe, zahtevnosti dela in starševstva. Nekateri delodajalci namreč še vedno ne vedo, da Zakon o delovnih razmerjih določa, da pripada pravica do enega dodatnega dneva letnega dopusta za vsakega otroka, ki še ni dopolnil 15 let starosti, in sicer tako delavki kot delavcu, torej obema staršema. Inšpektorji na splošno ugotavljajo, da delodajalci težijo k zmanjševanju števila dni dopusta, zato prihaja do tovrstnih kršitev.

Inšpektorji so tudi poročali, da delodajalci neredko določijo trajanje letnega dopusta ob sklenitvi pogodbe o zaposlitvi, kasneje pa navkljub izpolnjevanju kriterijev za dodatne dneve letnega dopusta tega ne odmerijo ponovno oz. ga ne uskladijo s trajanjem, ki ga določa zakon. Ugotovljeno stanje v zvezi z odmerjanjem letnega dopusta se bo morda v letu 2008 izboljšalo, saj je novela Zakona o delovnih razmerjih, ki velja od 28. 11. 2007, določila obveznost, da je delodajalec dolžan delavce najkasneje do 31. marca pisno obvestiti o odmeri letnega dopusta za tekoče koledarsko leto, v primeru ugotovljene kršitve pa to predstavlja prekršek. Kljub temu, da pisno obveščanje o odmeri letnega dopusta do uveljavitve novele Zakona o delovnih razmerjih ni bilo obvezno, je marsikateri delodajalec to obvestilo vseeno izdajal. Tisti, ki so obvestila izdajali, so običajno tudi vsako leto preverjali izpolnjevanje kriterijev za določitev letnega dopusta.

Kršitev 160. člena Zakona o delovnih razmerjih, ki konkretnje določa trajanje letnega dopusta v posameznih primerih in vsebuje določila glede praznikov, dela prostih dni in upravičenih odsotnosti, so inšpektorji v letu 2007 ugotovili v **21 primerih** (v letu 2006: v 9 primerih).

Inšpektorji so v poročevalskem letu 2007 ugotovili tudi **5 kršitev** 161. člena Zakona o delovnih razmerjih, ki se nanaša na pridobitev pravice do letnega dopusta (ko delavcu preteče čas nepretrganega delovnega razmerja, ki ne sme biti daljši od šestih mesecev, pridobi pravico do celotnega letnega dopusta), medtem ko sta bili v letu 2006 ugotovljeni le 2 tovrstni kršitvi.

4.8.2. Kršitve v zvezi z izrabo letnega dopusta

V letu 2007 je bilo s strani inšpektorjev za delo ugotovljenih **39 kršitev** v zvezi z izrabo letnega dopusta, kar je več kot v letu 2006, ko je bilo ugotovljenih 13 kršitev te vrste.

Od navedenih **39 kršitev** se jih je **27 nanašalo** na izrabo letnega dopusta (163. člen Zakona o delovnih razmerjih) v skupnem trajanju najmanj dveh tednov, na izrabo letnega dopusta v več delih in na prenos izrabe letnega dopusta v naslednje koledarsko leto. **11 kršitev** so inšpektorji ugotovili v zvezi s pravico do sorazmernega dela letnega dopusta (162. člen Zakona o delovnih razmerjih), **1 kršitev** pa se je nanašala na omogočanje sočasne izrabe letnega dopusta delavcu, ki je zaposlen s krajšim delovnim časom pri več delodajalcih (to obveznost določa tretji odstavek 65. člena Zakona o delovnih razmerjih).

Inšpektorji so zabeležili kar nekaj primerov delodajalcev, ki delavcem zaradi delovnih obveznosti niso omogočili izrabe pripadajočega letnega dopusta niti do 31. 12. tekočega koledarskega leta niti do 30. 6. v naslednjem koledarskem letu.

Inšpektorji so v letu 2007 obravnavali tudi primere, ko delodajalci delavcu, s katerim so imeli sklenjeno pogodbo o zaposlitvi za določen čas, krajši od šestih mesecev, niso priznali pravice do sorazmernega dela letnega dopusta in mu niso omogočili izrabe le-tega.

Nadalje so inšpektorji so tudi poročali, da so nekateri delodajalci delavcem kar sami odredili termine za letni dopust, ki v obravnavanih primerih delavcem niso ustrezali.

Tako kot leta poprej so inšpektorji tudi v letu 2007 zasledili delodajalce, ki so delavcem odredili izrabo letnega dopusta, ker zanje niso imeli dela. V takšnem primeru gre v skladu z Zakonom o delovnih razmerjih za okoliščino, ko bi morali delavcu zagotoviti nadomestilo plače v višini njegove povprečne plače iz zadnjih treh mesecev oz. iz obdobja dela v zadnjih treh mesecih, ne pa za izrabo letnega dopusta.

V letu 2007 se je na inšpektorje obrnilo tudi nekaj delavcev s šoloobveznimi otroki, ki jim delodajalec ni omogočil izrabe večine letnega dopusta v času šolskih počitnic. Inšpektorji so delavcem podali strokovno pomoč in jim pojasnili določbo drugega odstavka 165. člena Zakona o delovnih razmerjih, iz katere izhaja, da se letni dopust izrablja upošteva potrebe delovnega procesa, možnosti za počitek in rekreacijo delavca ter upošteva njegove družinske obveznosti. Novela Zakona o delovnih razmerjih je to vprašanje uredila tako, da imajo starši šoloobveznih otrok pravico izrabiti najmanj teden dni letnega dopusta v času šolskih počitnic (drugi odstavek 165. člena Zakona o delovnih razmerjih).

Po ugotovitvah inšpektorjev prihaja do kršitev v zvezi z onemogočanjem izrabe letnega dopusta tudi v času odpovednega roka delavca. Gre za primere, ko delavec pred prenehanjem pogodbe o zaposlitvi ni imel možnosti izrabe letnega dopusta oz. njegovega sorazmernega dela, ne glede na to, da je izpolnil pogoj za pridobitev pravice do letnega dopusta.

Inšpektorji tudi poročajo, da so v letu 2007 podali zelo veliko strokovnih pomoči v zvezi z izrabo letnega dopusta. Neredko se je vprašanje nanašalo na izrabo sorazmernega dela letnega dopusta in prenos letnega dopusta v naslednje koledarsko leto.

Zelo pogosto vprašanje je bilo, ali je delodajalec, pri katerem je delavec v tekočem letu opravljal delo manj kot šest mesecev, temu delavcu dolžan omogočiti izrabo sorazmernega dela letnega dopusta (in regresa), in sicer kljub temu, da je pravico do celotnega letnega dopusta pridobil pri prejšnjem delodajalcu, vendar tam letnega dopusta ni izrabil v celoti, kar dokazuje tudi potrdilo prejšnjega delodajalca. Navedeno dilemo je nekoliko razjasnila novela Zakona o delovnih razmerjih, ki določa, da se dopust izrablja v sorazmernem delu glede na trajanje zaposlitve delavca pri posameznem delodajalcu.

Veliko vprašanj je Inšpektorat RS za delo prejel tudi v zvezi z izrabo letnega dopusta delavk, ki se vrnejo s starševskega dopusta.

4.8.3. Regres za letni dopust

Tudi v letu 2007 smo na Inšpektoratu RS za delo prejeli ogromno prijav v zvezi z opustitvijo izplačila regresa za letni dopust, vendar inšpektorji za delo v teh primerih vse do sprejetja novele Zakona o delovnih razmerjih niso imeli pooblastil za ukrepanje. Novela tega zakona pa je v 231. členu Zakona o delovnih razmerjih opredelila nov prekršek – in sicer je sedaj predpisana globa za primere, če delodajalec delavcu ne izplača regresa v skladu s 131. členom Zakona o delovnih razmerjih. V primeru, da delodajalec kljub inšpekcijskim postopkom delavcu ne izplača regresa za letni dopust, lahko delavec postopa v skladu z določbo 4. odstavka 204. člena Zakona o delovnih razmerjih in denarne terjatve iz delovnega razmerja uveljavlja neposredno pred pristojnim delovnim sodiščem.

4.9. DISCIPLINSKA ODGOVORNOST

V zvezi z izvajanjem določb Zakona o delovnih razmerjih, ki urejajo disciplinsko odgovornost, inšpektorji opažajo, da so disciplinski postopki in prijave v zvezi s kršitvami le- teh zelo redki, saj je bilo v poročevalskem obdobju ugotovljenih skupno 5 kršitev. Poudariti je potrebno, da je po poročanju inšpektorjev

pri delodajalcih trend v izvajanju postopkov redne in izredne odpovedi pogodbe o zaposlitvi namesto uvedbe disciplinskih postopkov. V treh primerih so bile kršene določbe 177. člena, ki opredeljujejo pravico do zagovora delavca v disciplinskem postopku.

V letu 2007 je bilo ugotovljenih 5 kršitev v zvezi z institutom disciplinske odgovornosti po določbah Zakona o delovnih razmerjih. V treh primerih so inšpektorji ugotovili kršitve določbe 177. člena, ki opredeljujejo pravico do zagovora delavca v disciplinskem postopku.

Inšpektorji so v poročevalskem letu ugotovili tudi kršitev, ki se je nanašala na obveznost delodajalca, da ob uvedbi disciplinskega postopka in kršitvi pisno obvesti sindikat, katerega član je delavec ob uvedbi postopka v skladu s 179. členom Zakona o delovnih razmerjih, ter obravnava pisno mnenje sindikata in se opredeli do njegovih navedb. Prav tako je bila ugotovljena kršitev obveznosti delodajalca v zvezi z vročitvijo sklepa o disciplinski odgovornosti v skladu s 180. členom Zakona o delovnih razmerjih.

Število ugotovljenih kršitev v zvezi z institutom disciplinske odgovornosti je nizko, razlog za to pa so v skladu z ugotovitvami inšpektorjev redki primeri uvedbe disciplinskih postopkov pri delodajalcih. K temu pa je pomembno prispevala sprememba instituta disciplinskega postopka na podlagi Zakona o delovnih razmerjih, po kateri delodajalec v primeru ugotovljene kršitve pogodbene in druge obveznosti iz delovnega razmerja v disciplinskem postopku odgovornemu delavcu ne more odpovedati pogodbe o zaposlitvi, ampak mu lahko izreče le opomin ali druge disciplinske sankcije - pod pogojem, da so določene v kolektivni pogodbi na ravni dejavnosti. Delodajalci namreč v skladu z ugotovitvami inšpektorjev zelo redko uvedejo disciplinske postopke, saj se v primerih hujših kršitev delovnih obveznosti raje odločijo za izvedbo postopka odpovedi pogodbe o zaposlitvi.

4.10. VARSTVO NEKATERIH KATEGORIJ DELAVCEV

Področje zagotavljanja varstva nekaterim posebej ranljivim kategorijam delavcev je bilo tudi v letu 2007 deležno posebne pozornosti inšpektorjev Inšpektorata RS za delo. Poleg nadzorov, ki so jih inšpektorji opravili na podlagi prijav, so izvajanje določb delovne zakonodaje v zvezi z varstvom določenih kategorij delavcev preverjali tudi v usmerjenih akcijah, posebej še v dveh, ki sta se nanašali na posebno varstvo starejših delavcev in na varstvo delavcev s statusom invalida. Staranju delovne sile pa je bila posvečena tudi V. konferenca Inšpektorata RS za delo v aprilu 2007.

Zaradi navedenih aktivnosti ne čudi podatek, da so inšpektorji v poročevalskem letu 2007 ugotovili precej več kršitev izvajanja določb v zvezi z varstvom nekaterih kategorij delavcev kot v preteklih letih. Skupno so namreč v tem letu evidentirali 66 kršitev, kar je skoraj trikrat več kot v preteklih dveh letih (leta 2006 je bilo ugotovljenih skupno 24 kršitev, leta 2005 pa 26 kršitev s tem v zvezi). Velika večina ugotovljenih kršitev pa se je leta 2007 nanašala na varstvo starejših delavcev glede nočnega in nadurnega dela.

Že v začetku leta 2007 so inšpektorji izvedli usmerjeno akcijo nadzora nad izvajanjem delovnopravne zakonodaje ter predpisov s področja varnosti in zdravja pri delu v zvezi z zagotavljanjem posebnega varstva starejših delavcev. V novembru in decembru leta 2007 pa so inšpektorji s področja nadzora delovnih razmerij izvedli akcijo nadzora nad izvajanjem predpisov pri redni odpovedi pogodbe o zaposlitvi invalidu zaradi ugotovljene invalidnosti II. ali III. kategorije ali iz poslovnega razloga. Seveda pa so inšpektorji ugotavljali izvajanje posebnih določb o varstvu določenih kategorij delavcev v

tem letu tudi v ostalih usmerjenih akcijah inšpektorata in na podlagi prijav. Več o ugotovitvah v posameznih usmerjenih akcijah glej v poglavju o usmerjenih akcijah v letu 2007.

Tako je bilo ugotovljenih v letu 2007 skupno **66 kršitev** določb, ki zagotavljajo posebno varstvo ranljivejšim kategorijam delavcev. Kršitve so se nanašale na naslednje kategorije delavcev:

- **7 kršitev** določb Zakona o delovnih razmerjih v zvezi z varstvom delavcev zaradi nosečnosti in starševstva,
- **21 kršitev** določb Zakona o delovnih razmerjih v zvezi z varstvom delavcev, ki še niso dopolnili 18 let (od tega **6 kršitev** glede delovnega časa in zagotavljanja odmorov ter počitkov, **11 kršitev** v zvezi s prepovedjo opravljanja nočnega dela in **4 kršitve** v zvezi z zagotavljanjem daljšega letnega dopusta tem delavcem),
- **28 kršitev** določb Zakona o delovnih razmerjih v zvezi z varstvom starejših delavcev (vse so se nanašale na varstvo v zvezi z nočnim in nadurnim delom teh delavcev) in
- **10 kršitev** zagotavljanja posebnega varstva invalidom po specialnih zakonih (od tega **9 kršitev** Zakona o pokojninskem in invalidskem zavarovanju ter **1 kršitev** Zakona o zaposlitveni rehabilitaciji in zaposlovanju invalidov).

Če primerjamo ugotovitve inšpektorjev iz preteklih let, ugotovimo, da je bilo v letu 2007 evidentiranih precej več kršitev varstva nekaterih kategorij delavcev kot v preteklosti. Kot izhaja iz spodnje tabele, je bilo leta 2005 ugotovljenih 26 tovrstnih kršitev, leta 2006 pa 24 – med njimi so bile še najpogosteje ugotovljene kršitve v zvezi z zagotavljanjem posebnega varstva delavcem s statusom invalida. V poročevalskem letu 2007 pa je opaziti velik porast ugotovljenih kršitev - po eni strani v zvezi z varstvom starejših delavcev in po drugi strani v zvezi z varstvom delavcev, mlajših od 18 let. Višje število ugotovljenih kršitev varstva starejših delavcev lahko pripišemo tudi izvedbi usmerjene akcije Inšpektorata RS za delo, ki se je nanašala prav na zagotavljanje posebnega varstva starejšim delavcem.

Tabela 18: Število ugotovljenih kršitev v zvezi z varstvom nekaterih kategorij delavcev v letih 2005, 2006 in 2007

Št. kršitev v pos. letu/ kategorija delavcev	2005	2006	2007
Starši in nosečnice	3	2	7
Mlajši od 18 let	8	6	21
Starejši delavci	4	7	28
Invalidi	11	9	10
SKUPAJ	26	24	66

4.10.1. Varstvo delavcev zaradi nosečnosti in starševstva

Vse kršitve v poročevalskem letu, ki zadevajo varstvo delavcev zaradi starševstva in nosečnosti, so bile ugotovljene v zvezi z opravljanjem nočnega in nadurnega dela. To se v skladu s 190. členom Zakona o delovnih razmerjih lahko naloži samo po njegovem predhodnem pisnem soglasju:

- delavcu, ki neguje otroka, starega do treh let, ali
- delavcu, ki ima otroka, mlajšega od sedem let ali hudo bolnega otroka ali otroka s telesno ali duševno prizadetostjo, in ki živi sam z otrokom in skrbi za njegovo vzgojo in varstvo.

V skladu z istim členom Zakona o delovnih razmerjih pa sploh ne sme opravljati nadurnega dela ali dela ponoči delavka v času nosečnosti in še eno leto po porodu oz. ves čas, ko doji otroka, če iz ocene tveganja zaradi takega dela izhaja nevarnost za njeno zdravje ali zdravje otroka.

V letu 2007 so inšpektorji ugotovili **7 kršitev** 190. člena Zakona o delovnih razmerjih, poročajo pa, da so prijave s področja varstva nosečnosti in starševstva redke.

V letu 2007 inšpektorji niso ugotovili kršitev v zvezi z upoštevanjem prepovedi opravljanja del v času nosečnosti in dojenja, ki jo določa 189. člen Zakona o delovnih razmerjih. Inšpektorji opažajo, da se v praksi prepoved opravljanja določenih del pogosto rešuje tako, da nosečim delavkam, ki opravljajo delo, ki bi lahko ogrozilo njihovo zdravje ali zdravje otroka zaradi izpostavljenosti dejavnikom tveganja ali delovnim pogojem, zdravniki odredijo začasno odsotnost z dela zaradi zdravstvenih razlogov. Ta odsotnost pogosto traja vse do nastopa porodniškega dopusta. Delavka tako ni izpostavljena nevarnosti zaradi dela oz. delovnega okolja, delodajalcu pa ni treba iskati primernejšega delovnega mesta zanjo ali ji zagotavljati nadomestila plače, če ne razpolaga s primernim delovnim mestom.

Prav tako tudi ni bila ugotovljena nobena kršitev glede zagotavljanja odmora za dojenje doječim delavkam. V praksi inšpektorji tudi opažajo, da delavke zelo redko uveljavljajo to svojo pravico, saj skoraj niso zasledili primerov, ko bi delodajalec delavkam zagotavljal ustrezen prostor in čas za dojenje, prijav s tem v zvezi pa tudi niso prejeli. So pa inšpektorji v posameznih primerih nudili strokovno pomoč glede izvajanja delovne zakonodaje s tega področja.

4.10.2. Varstvo delavcev, ki še niso dopolnili 18 let starosti

Tako kot v preteklih letih so inšpektorji tudi v letu 2007 opažali, da je zaposlovanje oseb, mlajših od 18 let, zelo redko. S tem v zvezi na Inšpektorat RS za delo tudi ne prejmemo veliko prijav. Zato se ugotovljene kršitve praviloma nanašajo na delo učencev, ki so na praksi, in na delo dijakov, mlajših od 18 let, ki opravljajo delo na podlagi napotnic pooblaščenih organizacij (študentskih servisov). V teh primerih gre predvsem za kršitve glede zagotavljanja pravic oz. omejitev glede delovnega časa, odmora in počitkov za mladoletne delavce (teh je bilo v letu 2007 ugotovljenih **6**) in za kršitve glede prepovedi opravljanja nočnega dela teh delavcev (**11 kršitev** v tem poročevalskem letu). Do kršitev prihaja po poročanju inšpektorjev v primerih, ko delodajalci ne upoštevajo 8-urne dnevne omejitve delovnega časa, pač pa mora mladoletni dijak oz. učenec opravljati delo toliko ur na dan, kakor je pri delodajalcu razporejen delovni čas za ostale delavce. Velika večina kršitev v zvezi s prepovedjo nočnega dela za mladoletne delavce je bila ugotovljena pri delodajalcih v dejavnosti gostinstva (8 od 10).

Prvič od uveljavitve Zakona o delovnih razmerjih v letu 2003 pa so inšpektorji v poročevalskem letu 2007 ugotovili tudi kršitve v zvezi z zagotavljanjem daljšega letnega dopusta delavcem, mlajšim od 18 let. V skladu s 198. členom tega zakona ima namreč delavec, ki še ni dopolnil 18 let starosti, pravico do letnega dopusta, povečanega za sedem delovnih dni. Ugotovljene so bile **4 kršitve** v zvezi s tem.

4.10.3. Varstvo starejših delavcev

Leto 2007 je minilo tudi v znamenju posebnega nadzora nad izvajanjem določb delovne zakonodaje v zvezi z varstvom starejših delavcev – temu sta bili posvečeni usmerjena akcija inšpektorjev in V. konferenca Inšpektorata RS za delo. Izvajanju določb Zakona o delovnih razmerjih o posebnem varstvu starejših delavcev pa so inšpektorji namenili pozornost tudi v drugih usmerjenih akcijah, ki so potekale skozi vse leto.

Mogoče je tu treba iskati vzrok za to, da je bilo leta 2007 največ kršitev v zvezi z zagotavljanjem posebnega varstva nekaterih kategorij delavcev ugotovljenih prav glede varstva starejših delavcev. V primerih kršitev (ugotovljenih jih je bilo **28**) so delavci s statusom starejšega delavca opravljali nadurno ali nočno delo, ne da bi podali posebno pisno soglasje za takšno delo. Poleg tega so inšpektorji v več primerih starejšim delavcem nudili strokovno pomoč glede pravic, povezanih z njihovim posebnim varstvom.

Naj dodamo, da so v letu 2007 imeli status starejšega delavca delavci, ki so bili starejši od 55 let, in delavke, ki so dopolnile 52 let in štiri mesece.

4.10.4. Varstvo invalidov

Po letih velikih sprememb zakonodaje s področja varstva delovnih in ostalih invalidov je leto 2007 potekalo v znamenju izvajanja že utečenih predpisov, kot so Zakon o pokojninskem in invalidskem zavarovanju, Zakon o zaposlitveni rehabilitaciji in zaposlovanju invalidov ter Uredba o določitvi kvote za zaposlovanje invalidov. Konec leta 2006 je bila sicer sprejeta krajša novela Zakona o zaposlitveni rehabilitaciji in zaposlovanju invalidov, v sredini leta 2007 pa je začela veljati nova Uredba o določitvi kvote za zaposlovanje invalidov, vendar omenjeni spremembi nista bistveno vplivali na potek in vsebino inšpekcijskega nadzora v zvezi z zagotavljanjem posebnega varstva delavcem s statusom invalida.

Leto 2007 je bilo tudi drugo leto delovanja komisije za ugotovitev podlage za odpoved pogodbe o zaposlitvi delavcem s statusom invalida, ustanovljene na podlagi 103. člena Zakona o pokojninskem in invalidskem zavarovanju. V tej komisiji aktivno sodelujeta tudi predstavnici Inšpektorata RS za delo – ena kot namestnica predsednika komisije in druga kot članica, po potrebi pa pomagajo pri delu komisije z ugotovitvami s terena v inšpekcijskih nadzorstvih tudi ostali inšpektorji.

Kot že več let zapored smo na Inšpektoratu RS za delo tudi v letu 2007 izvedli usmerjeno akcijo v zvezi z izvajanjem določb delovnopravne zakonodaje, ki se nanašajo na varstvo invalidov oz. urejanje njihovega delovno-pravnega statusa, s posebnim poudarkom na redni odpovedi pogodbe o zaposlitvi delavcem s statusom invalida zaradi ugotovljene invalidnosti ali iz poslovnega razloga. Za podatke o ugotovitvah inšpekcijskih nadzorov, opravljenih v akciji, glej poglavje o usmerjenih akcijah inšpektorata v letu 2007. Sicer pa inšpektorji kljub izvedeni usmerjeni akciji v poročevalskem letu niso ugotovili veliko kršitev na tem področju. Skupno so ugotovili **10 kršitev** določb zakonov, ki se nanašajo na zagotavljanje posebnega varstva invalidov, od tega **9 kršitev** Zakona o pokojninskem in invalidskem zavarovanju in **1 kršitev** Zakona o zaposlitveni rehabilitaciji in zaposlovanju invalidov.

Vseh **9 kršitev** Zakona o pokojninskem in invalidskem zavarovanju, ugotovljenih v letu 2007 v zvezi z zagotavljanjem varstva invalidov, je bilo povezanih s pravico do premestitve delovnega invalida na drugo ustrezno delovno mesto v skladu s pravomočno odločbo invalidske komisije (91. člen v povezavi s 101. členom omenjenega zakona). Na domnevne kršitve s tem v zvezi so delavci večinoma opozarjali v svojih (sicer redkih) prijavah s tega področja. Po poročanju inšpektorjev v primerih ugotovljenih kršitev delodajalci delavcem invalidom dejansko niso zagotavljali ustreznega dela glede na omejitve iz odločbe invalidske komisije, čeprav so ponekod sicer z delavcem po nastanku invalidnosti sklenili novo pogodbo o zaposlitvi za ustrezno delo. V drugih ugotovljenih primerih pa delodajalci z delavci sploh niso sklenili novih pogodb o zaposlitvi za ustrezno delovno mesto oz. so s sklenitvijo nove pogodbe odlašali ter zavlačevali postopek in delavcem tudi niso zagotovili dela, ki bi v celoti ustrezalo omejitvam iz odločbe o invalidnosti. Vzpodbudno pa je, da po poročanju inšpektorjev delodajalci, pri katerih inšpektorji ugotovijo kršitve s tega področja, v večini primerov izpolnijo svoje obveznosti in delavcem zagotovijo pravico do ustreznega delovnega mesta.

Inšpektorji opažajo, da se delodajalci, ki so pripravljeni izvršiti odločbo invalidske komisije, o ustreznosti delovnega mesta marsikdaj posvetujejo tudi s pooblaščenim zdravnikom, specialistom medicine dela, oz. zaprosijo invalidsko komisijo za izdajo dopolnilnega mnenja. Če ustreznega dela delodajalci delavcu s statusom invalida ne morejo zagotavljati, po poročanju inšpektorjev večkrat sprožijo postopek za odpoved pogodbe o zaposlitvi.

Prijav s tega področja smo v poročevalskem letu prejeli na inšpektorat bolj malo, značilno pa je bilo, da so bili med prijavitelji nekateri zelo nezadovoljni predvsem z delom invalidske komisije pri podajanju dopolnilnega mnenja o ustreznosti drugega dela in so vztrajali, da je zanje katerokoli ponujeno delo neustrezno.

Kršitev v zvezi z izvajanjem določb Zakona o pokojninskem in invalidskem zavarovanju, ki se nanašajo na zagotavljanje pravice do dela s krajšim delovnim časom in na

zagotavljanje pravice do poklicne rehabilitacije delavcu s statusom invalida, inšpektorji v tem poročevalskem letu niso ugotovili. Tudi sicer inšpektorji poročajo, da je primerov poklicne rehabilitacije v praksi zelo malo – če pa že so, delodajalci pri izvedbi te rehabilitacije upoštevajo veljavne predpise. V zvezi z izvajanjem pravice do krajšega delovnega časa delavcu s statusom invalida pa so inšpektorji v nekaterih primerih ugotovili, da je tak delavec opravljal nadurno delo, kar je v nasprotju z določbami Zakona o delovnih razmerjih. Te kršitve so zato evidentirane med tistimi, ki se nanašajo na nadurno delo (glej podpoglavje Delovni čas).

Glede na ugotovitve inšpektorjev izvajanje Zakona o zaposlitveni rehabilitaciji in zaposlovanju invalidov v praksi pri delodajalcih ni problematično, saj s tem v zvezi ni bilo ugotovljenih veliko kršitev. Prav tako na Inšpektorat RS za delo skoraj ne prejmemo prijav, ki bi se nanašale na izvajanje tega zakona, zato so inšpektorji to preverjali predvsem v okviru usmerjene akcije. Posamezne kršitve so inšpektorji ugotovili v zvezi z izvajanjem določbe 37. člena tega zakona, ki določa, da mora delodajalec v sistemizaciji delovnih mest določiti primerna delovna mesta za invalide ter druge ukrepe za ravnanje z invalidnostjo na delovnem mestu. Prvič od uveljavitve Zakona o zaposlitveni rehabilitaciji in zaposlovanju invalidov so inšpektorji za delo ugotovili tudi **eno kršitev** v zvezi z zagotavljanjem zaščitne zaposlitve. V navedenem primeru je šlo za to, da delodajalec pri sklepanju pogodbe o zaposlitvi v zaščitni zaposlitvi z invalidom ni upošteval določbe 42. člena tega zakona. Kršitev Zakona o zaposlitveni rehabilitaciji in zaposlovanju invalidov v zvezi s sklepanjem pogodb o zaposlitvi v podporni zaposlitvi in v zvezi z načinom izplačevanja plač invalidom pa inšpektorji tudi v letu 2007 niso ugotovili.

4.11. DELO OTROK, MLAJŠIH OD 15 LET, VAJENCEV, DIJAKOV IN ŠTUDENTOV

V zvezi z delom otrok, mlajših od 15 let, vajencev, dijakov in študentov je bilo v poročevalskem letu ugotovljenih skupno 10 kršitev. Od tega je bilo ugotovljenih 5 kršitev določb 214. člena Zakona o delovnih razmerjih v zvezi z delom otrok, mlajših od 15 let. Inšpektorji so ugotovili tudi 5 kršitev v zvezi s pravicami dijakov in študentov, ki jih določa sedmi odstavek 214. člena Zakona o delovnih razmerjih.

Nadalje so inšpektorji v letu 2007 evidentirali tudi 17 primerov, ko so dijaki in študenti opravljali delo brez napotnic pooblaščenih organizacij oz. študentskih servisov. Tovrstne kršitve inšpektorji obravnavajo in evidentirajo kot zaposlovanje na črno.

V tem poročevalskem letu inšpektorji niso ugotovili kršitev določb Zakona o delovnih razmerjih v zvezi z delom vajencev in volonterskih pripravnikov.

4.11.1. Delo otrok, mlajših od 15 let

V poročevalskem letu je bilo ugotovljenih skupno **5 kršitev** v zvezi z delom otrok, mlajših od petnajst let. V vseh teh primerih je prišlo do kršitve sedmega odstavka 214. člena Zakona o delovnih razmerjih, ki določa, da se tudi v primeru dela otrok, mlajših od 15 let starosti, uporabljajo določbe tega zakona o prepovedi diskriminacije, enaki obravnavi glede na spol, delovnem času, odmorih in počitkih, o posebnem varstvu delavcev, ki še niso dopolnili 18 let starosti, ter o odškodninski odgovornosti.

Za delo otrok je potrebno predhodno pridobiti dovoljenje oziroma podati zahtevek na Inšpektorat RS za delo, ki delo v takšnem primeru odobri le, če so izpolnjene vse zakonske predpostavke. V poročevalskem obdobju so inšpektorji izdali **23 odločb o dovoljenju za delo otrok**, kar je precej manj kot v letu 2006. Največ tovrstnih odločb je bilo izdanih za delo otrok na področju rekreativne, kulturne in športne dejavnosti.

Inšpektorji ugotavljajo tudi, da delodajalci vloge podajajo prepozno, ko otrok delo že opravlja, vloge pogosto niso popolne, saj v večjem delu manjka izjava o varnosti z oceno

tveganja oziroma v izjavi o varnosti ni opredeljeno delo otrok, mlajših od 15 let. V vlogah prav tako pogosto ni opisa dela, ki ga bo otrok opravljal, oziroma je opis tega dela pomanjkljiv.

V enem izmed primerov, in sicer v medijski dejavnosti na lokalni radijski postaji, je bilo ugotovljeno, da delo na radijskem programu izvajata dva otroka, v nasprotju z določilom sedmega odstavka 214. člena Zakona o delovnih razmerjih, zaradi česar je inšpektor za delo z odločbo prepovedal tako delo ter uvedel postopek o prekršku zoper kršitelja.

4.11.2. Delo vajencev in volonterskih pripravnikov

V tem poročevalskem letu inšpektorji niso ugotovili kršitev določb Zakona o delovnih razmerjih v zvezi z delom vajencev in volonterskih pripravnikov. Inšpektorji poročajo, da redko srečujejo delodajalce, ki bi sklepali učne pogodbe za opravljanje dela vajencev.

4.11.3. Začasno in občasno delo dijakov in študentov

Inšpektorji ugotavljajo, da je opravljanje začasnega in občasnega dela dijakov in študentov na podlagi napotnic pooblaščenih organizacij, ki opravljajo dejavnost posredovanja dela dijakom in študentom (oz. študentskih servisov), pri delodajalcih še vedno zelo pogosto – najpogosteje pa se pojavlja v času dopustov oziroma šolskih počitnic.

V poročevalskem letu so inšpektorji ugotovili nekaj kršitev določb sedmega odstavka 214. člena Zakona o delovnih razmerjih v zvezi z občasnim in začasnim delom dijakov in študentov. V zvezi z delovnim časom dijakov in študentov po citirani določbi Zakona o delovnih razmerjih je bila ugotovljena **1 kršitev**, prav tako je bila ugotovljena **1 kršitev** v zvezi z zagotavljanjem odmorov in počitkov dijakom in študentom, **1 kršitev** pa so inšpektorji evidentirali v zvezi z nadurnim delom dijakov in študentov. V **2 ugotovljenih primerih** so bile kršene določbe v zvezi z nočnim delom dijakov in študentov.

Inšpektorji pri svojem delu ugotavljajo, da nekateri delodajalci ne upoštevajo določb Zakona o delovnih razmerjih o omejitvi delovnega časa ter prepovedi opravljanja nočnega dela delavcev, ki še niso dopolnili 18 let starosti, in jim nalagajo iste obveznosti kot ostalim delavcem, starejšim od 18 let, čeprav bi morali delati izključno 8 ur na dan in le 40 ur na teden. Kršitve so bolj pogoste v času poletnih počitnic, ko je takega dela bistveno več.

Inšpektorji so tako obravnavali primer, ko je dijakinja, ki še ni dopolnila 18 let starosti, opravljala delo ponoči, eden od inšpektorjev pa je obravnaval primer dijaka, ki še ni dopolnil 18 let starosti in je dnevno delal več kot 8 ur.

Prav tako so inšpektorji zasledili tudi primere, ko delodajalci niso prijavili dijakov in študentov, ki so pri njih opravljali delo na podlagi napotnic pooblaščenih organizacij, v ustrezno zdravstveno zavarovanje oziroma pokojninsko in invalidsko zavarovanje za primer poškodbe pri delu in poklicne bolezni.

V poročevalskem letu smo na Inšpektorat RS za delo prejeli večje število prijav in zaprosil za strokovno pomoč, iz katerih je izhajalo, da naj bi delodajalci marsikdaj dijakom in študentom ne izplačali plačila za opravljeno delo. Inšpektorji so jih v teh primerih poučili o nepristojnosti Inšpektorata RS za delo v takih primerih oziroma o možnosti sodnega uveljavljanja denarnih terjatev, ki jih imajo dijaki oziroma študenti do delodajalcev.

V primerih kršitev, ko opravljajo dijaki in študenti delo brez napotnic, štejemo to kot zaposlovanje na črno. V letu 2007 so inšpektorji tako evidentirali **17 primerov**, ko so dijaki in študenti opravljali delo brez napotnic pooblaščenih agencij.

4.12. DELOVNA KNJIŽICA

Določbe Zakona o delovnih razmerjih, ki določajo obveznosti delodajalca v zvezi z izročitvijo, hrambo, vpisovanjem podatkov in vračilom delovne knjižice, so bile tudi v letu 2007 predmet obravnave Inšpektorata RS za delo, saj je bilo v zvezi s tem ugotovljenih skupno 40 kršitev. V vseh evidentiranih primerih je bilo

ugotovljeno, da delodajalec ob prenehanju veljavnosti pogodbe o zaposlitvi delavcu proti potrdilu ni vrnil delovne knjižice.

Inšpektorji enako kot leto prej ugotavljajo, da prihaja do kršitev v zvezi z izročitvijo delovne knjižice pri prenehanju pogodbe o zaposlitvi najpogosteje v primerih, ko je med delavcem in delodajalcem prišlo do spora.

Tukaj je tudi potrebno poudariti, da se na podlagi novele Zakona o delovnih razmerjih (ZDR-A) črtajo določbe 224., 225., in 226. člena, ki urejajo delovno knjižico in da se glede na prehodne določbe zakona s 1. 1. 2009 ta sprememba dokončno uveljavi.

V obravnavanem poročevalskem obdobju je bilo ugotovljenih 40 kršitev določb Zakona o delovnih razmerjih, ki urejajo obveznost delodajalca, da delavcu ob prenehanju delovnega razmerja izroči delovno knjižico. To je ena kršitev več, kot jih je bilo s tem v zvezi ugotovljenih v letu 2006. V zvezi z izročitvijo delovne knjižice med trajanjem delovnega razmerja pa inšpektorji kršitev v letu 2007 niso ugotovili.

Inšpektorji so ugotavljali, da so nekateri delodajalci zadrževali delovno knjižico, med drugim tudi zaradi neporavnanih obveznosti delavca do delodajalca. Posamezni delodajalci poskušajo na tak način denimo doseči povračilo stroškov zdravstvenega pregleda, stroškov, ki so jih imeli z zagotavljanjem osebne varovalne opreme delavcu, pa tudi stroškov za izobraževanje delavca. Inšpektorji opažajo, da delodajalci pogosto uporabijo ta način, da bi dosegli povračilo škode v zvezi z delom, ne da bi pred tem izvedli formalni postopek ugotavljanja odškodninske odgovornosti.

Prav tako so inšpektorji v letu 2007 ugotovili tudi primere, ko je delodajalec sicer delovno knjižico delavcu vrnil tako, da jo je poslal po pošti na naslov stalnega prebivališča delavca, vendar dokazila o tem ni imel. V nekaterih primerih po prenehanju pogodbe o zaposlitvi delavci ne pridejo na sedež delodajalca po delovno knjižico, temveč zahtevajo, da se jim le ta pošlje po pošti.

Potrebno je še poudariti, da v skladu s poročili inšpektorjev delodajalci praviloma upoštevajo ukrepe inšpektorjev, izdane na podlagi izvedenih inšpekcijskih pregledov v zvezi s spoštovanjem določb Zakona o delovnih razmerjih, ki urejajo ravnanje z delovno knjižico.

4.13. ZAKON O STARŠEVSKEM VARSTVU IN DRUŽINSKIH PREJEMKIH

V letu 2007 so inšpektorji Inšpektorata RS za delo ugotovili skupno 2 kršitvi Zakona o starševskem varstvu in družinskih prejemkih, kar je manj kot leto poprej, ko so bile ugotovljene 4 kršitve tega zakona. Obe v letu 2007 ugotovljeni kršitvi sta se nanašali na zagotavljanje pravice staršev do krajšega delovnega časa (zaradi starševstva), ki jo določa Zakon o starševskem varstvu in družinskih prejemkih v 48. členu. Na splošno inšpektorji opažajo trend naraščanja uveljavljanja pravice staršev do dela s krajšim delovnim časom. Pravice iz naslova starševskega varstva pa nekoliko pogosteje kot v preteklosti v skladu s poročanjem inšpektorjev koristijo tudi očetje.

Po poročanju inšpektorjev je prijav v zvezi z morebitnimi kršitvami Zakona o starševskem varstvu in družinskih prejemkih zelo malo. Nekoliko več pa prejmemo na inšpektorat zaprosil za strokovno pomoč, v katerih delavci in delavke, pa tudi delodajalci, iščejo odgovore na vprašanja, kakšne so njihove pravice in obveznosti iz naslova starševstva ter kakšne možnosti imajo v zvezi z urejanjem delovnega časa. Na podlagi naraščanja števila zaprosil po strokovni pomoči sklepamo, da v praksi vse več staršev uveljavlja pravico do dela s krajšim delovnim časom. Hkrati smo lahko zadovoljni, da se s pogostejšim

pojavljanjem tovrstnega dela ne povečuje tudi število ugotovljenih kršitev v zvezi s tem. V letu 2007 so inšpektorji namreč ugotovili samo **2 kršitvi** Zakona o starševskem varstvu in družinskih prejemkih. Kršitvi sta bili ugotovljeni pri delodajalcu, ki se ukvarja s proizvodnjo, in pri delodajalcu, ki se ukvarja z drugimi poslovnimi dejavnostmi.

Vseeno pa inšpektorji ugotavljajo, da v posameznih primerih prihaja do konfliktov med delodajalcem in delavcem ali delavko, ki uveljavlja pravico do dela s krajšim delovnim časom iz naslova starševstva. V teh primerih ni nujno, da je do kršitve zakonov že prišlo, pač pa se pogodbeni stranki (delodajalec in delavec ali delavka) ne moreta dogovoriti o tem, kako naj bi na novo uredila delovni čas. Tako so inšpektorji v letu 2007 denimo obravnavali tudi primer, ko je delodajalec sicer ugodil delavkini zahtevi, da bi delala le polovico delovnega časa, vendar ji je ta delovni čas določil zanjo zelo neugodno (delala naj bi le popoldan od 12:00 naprej ali od 16:00 naprej – odvisno od delovnega procesa, medtem ko je pred porodom delala od 8:00 do 16:00). Ker se delavka s tem ni strinjala, je prišlo po posredovanju inšpektorja, ki je delodajalcu pojasnil, katere določbe delovnega prava bi s svojim ravnanjem kršil (takšna določitev delovnega časa bi lahko predstavljala tudi diskriminacijo omenjene delavke zaradi materinstva kot osebne okoliščine), do sporazumnega prenehanja pogodbe o zaposlitvi. Delavka je zaradi ravnanja delodajalca ob prenehanju pogodbe prejela tudi odškodnino.

4.14. ZAPOSLOVANJE IN DELO TUJCEV

Obravnavani tematski sklop smo ohranili pod drobnogledom tudi v letu 2007, kar še posebej velja za dejavnost gradbeništva, v kateri že nekaj let beležimo največ kršitev. Inšpekcijske nadzore smo izvajali v okviru usmerjenih akcij nadzora, koordiniranih akcij, ki jih opravljamo z drugimi nadzornimi organi, nadaljevali pa smo tudi s številnimi drugimi aktivnostmi, namenjenimi odkrivanju in preprečevanju zlorab na obravnavanem področju.

Če primerjamo statistične podatke o ugotovljenih kršitvah v tem segmentu s preteklim poročevalskim obdobjem, lahko ugotovimo, da je število ugotovljenih kršitev upadlo. V poročevalskem obdobju smo v zvezi z zaposlovanjem in delom tujcev ugotovili skupno 428 kršitev, od tega 339 kršitev Zakona o zaposlovanju in delu tujcev, 79 kršitev Zakona o preprečevanju dela in zaposlovanja na črno, 10 kršitev Pravilnika o vsebini in načinu vodenja evidenc državljanov držav članic Evropske unije, z njimi izenačenih državljanov in njihovih družinskih članov o zaposlitvah, opravljanju dela na podlagi pogodb civilnega prava in o napoteni delavcih, ki v Sloveniji opravljajo storitve. Opustitev prijave in odjave dela tujca pa je še vedno najpogostejša pojavnost oblika kršitve določb Zakona o zaposlovanju in delu tujcev.

4.14.1. Splošno

Uvodoma velja omeniti, da v letu 2007 sprejeta novela Zakona o zaposlovanju in delu tujcev novela B, v zakon vnaša novo poglavje (XV.A). To poglavje ureja prosti dostop na trg dela državljanov držav članic EU, EGP in Švicarske konfederacije ter izvajanje storitev z napoteni delavci. To pomeni, da se Zakon o zaposlovanju in delu tujcev ne uporablja več le za državljane tretjih držav, kot je to veljalo do uveljavitve novele B, temveč v navedenem poglavju tudi za državljane držav članic EU. Sicer pa navedena sprememba ne vpliva na režim zaposlovanja tujcev, ki še naprej ostaja enak. Povedano pomeni, da inšpektorji za delo še vedno nadzirajo zaposlovanje in delo dveh kategorij tujcev, in sicer:

- zaposlovanje in delo tujcev, državljanov tretjih držav, za katere še vedno velja pravna ureditev, določena z Zakonom o zaposlovanju in delu tujcev, kar pomeni, da se lahko zaposlijo oz. delajo v Republiki Sloveniji praviloma le na podlagi delovnih dovoljenj,
- zaposlovanje in delo tujcev, državljanov držav članic Evropske unije, Evropskega gospodarskega prostora in Švicarske konfederacije, ki se lahko v Sloveniji zaposlijo ali delajo brez delovnega dovoljenja, pri čemer pa je potrebno njihovo zaposlitev oz. delo v Sloveniji prijaviti Zavodu RS za zaposlovanje.

Področje zaposlovanja in dela tujcev smo ohranili pod drobnogledom tudi v letu 2007. Inšpekcijske nadzore smo izvajali v okviru usmerjenih akcij nadzora, koordiniranih akcij, ki jih opravljamo z drugimi nadzornimi organi, kot tudi na podlagi prijav in pobud različnih vlagateljev, med katerimi pogosto najdemo Policijo, Prometni inšpektorat RS itd. V letu 2007 smo, v sodelovanju z drugimi pristojnimi organi, nadaljevali tudi s številnimi drugimi aktivnostmi, namenjenimi odkrivanju in preprečevanju zlorab na obravnavanem področju. Tako smo sodelovali pri pripravi sprememb predpisov, se udeleževali medresorskih srečanj, namenjenih seznanitvi s problematiko ter sprejemu ustreznih ukrepov, itd.

Na zaposlovanje in delo tujcev smo bili še posebej pozorni v dejavnosti gradbeništva, v kateri že nekaj let evidentiramo največ kršitev. Ob tem velja dodati, da so nadzori v tej dejavnosti zelo zahtevni tako s postopkovnega, kot tudi z vsebinskega vidika. Vedno pogosteje namreč naletimo na primere, ko od glavnega izvajalca prevzamejo večji del posla družbe s samo enim zaposlenim delavcem ali pa gre za samostojne podjetnike, ki nato dobesečno zbirajo delavce od različnih delodajalcev. Glavnemu izvajalcu pogosto sploh ni znano, kateri delavci so na gradbišču in koliko različnih delodajalcev se formalno nahaja na gradbišču. Tako inšpektorji npr. pri popisu 20 delavcev ugotovijo, da so zaposleni pri 10 ali več delodajalcih. Delodajalci, ki so običajno tujci, imajo svoje sedeže na različnih območjih v Sloveniji. Ti delodajalci med seboj sklepajo izvajalske, podizvajalske, kooperantske in podobne pogodbe, delavci pa imajo pridobljena delovna dovoljenja, ki se glasijo na povsem drugega delodajalca ali pa delovna dovoljenja za opravljanje poslovodne funkcije. V takšnih primerih je zelo težko opraviti učinkovit inšpekcijski nadzor, saj se ti delodajalci selijo z delom z gradbišča na gradbišče, tako da jih je težko izslediti. Mnogi med njimi pošte ne dvigujejo in ne sodelujejo v postopku inšpekcijskega nadzora. Tudi v letu 2007 smo naleteli na domnevno fiktivne sedeže, saj se na lokaciji, kjer imajo delodajalci registriran sedež, niso nahajali, niti tam ni bilo opaziti znakov poslovanja.

Ravno tako velja omeniti, da inšpektorji ugotavljajo, da je v dejavnosti gradbeništva zelo pogost pojav tudi zaposlovanje na črno. Inšpektorji ocenjujejo, da je zaposlovanje tujcev, državljanov tretjih držav, na črno manj pogosto v primerjavi s zaposlovanjem tujcev, državljanov držav članic EU, na črno, saj državljani tretjih držav potrebujejo za vstop v Slovenijo dovoljenje za prebivanje, ki se izda pod zakonsko določenimi pogoji. V številnih primerih delodajalec pripelje na gradbišče skupino delavcev, ki so »na preizkušnji«, brez da bi z njimi sklenil kakršnokoli pogodbo. Nato delodajalec po določenem času zaposli tiste delavce, s katerimi je zadovoljen, ostale pa pošlje domov. V dejavnosti gradbeništva je problematična tudi finančna nedisciplina. Rok izplačil so dolgi. Pogosto se dogaja, da podizvajalec na koncu verige plačila nikoli ne dobi. To posledično pomeni, da ti podizvajalci v številnih primerih delavcem ne izplačajo plače in ne poravnajo davkov in prispevkov za socialno varnost.

V segmentu zaposlovanja in dela tujcev smo v poročevalskem obdobju ugotovili skupno **428 kršitev**, od tega **339 kršitev Zakona o zaposlovanju in delu tujcev**, **79 kršitev Zakona o preprečevanju dela in zaposlovanja na črno**, **10 kršitev Pravilnika o vsebini in načinu vodenja evidenc državljanov držav članic Evropske unije, z njimi izenačenih državljanov in njihovih družinskih članov o zaposlitvah, opravljanju dela na podlagi pogodb civilnega prava in o napotnih delavcih, ki v Sloveniji opravljajo storitve**. Glede na to, da zaposlovanju na črno v Poročilu o delu Inšpektorata RS za delo že nekaj let namenjamo posebno poglavje, so kršitve o zaposlovanju tujcev na črno obravnavane v poglavju Aktivnosti na področju odkrivanja in preprečevanja zaposlovanja na črno v letu 2007. V sklopu tega podpoglavja pa obravnavamo ugotovitve v zvezi z izvajanjem preostalih predpisov, ki se nanašajo na zaposlovanje in delo tujcev.

Če primerjamo statistične podatke o ugotovljenih kršitvah v tem segmentu s preteklim poročevalskim obdobjem, lahko ugotovimo, da je število ugotovljenih kršitev upadlo, kar še posebej velja za kršitve Zakona o zaposlovanju in delu tujcev. Ob tem velja poudariti, da se ugotovljene kršitve omenjenega zakona nanašajo pretežno na zaposlovanje in delo tujcev, državljanov tretjih držav.

Največ ugotovljenih kršitev na področju zaposlovanja in dela tujcev še vedno ugotavljamo v zvezi s prijavo in odjavo dela tujcev (**201**), kar je bistveno manj v primerjavi z letom 2006 (269).

4.14.2. Delovna dovoljenja

V letu 2007 smo evidentirali **17 primerov**, ko so tujci sicer imeli delovna dovoljenja, delo pa so opravljali v nasprotju z izdanimi delovnimi dovoljenji. Tovrstni pojav smo najpogosteje zabeležili v dejavnosti gradbeništva, v kateri tujci največkrat pridobijo delovna dovoljenja za poslovodne delavce, opravljajo pa različna fizična dela (npr. zidarska dela, itd). Inšpektorji ugotavljajo, da se v teh primerih pravne osebe ustanovijo izključno z namenom, da lahko tujci kot poslovodne osebe, pridobijo delovno dovoljenje brez kontrole trga delovne sile. Obravnavali smo tudi primer, ko delovno mesto, za katero je bilo izdano delovno dovoljenje, ni bilo sistemizirano. Ravno tako smo obravnavali primer, ko je bil tujec prokurist kar pri 20 pravnih osebah.

Inšpektorji pri izvajanju inšpekcijskega nadzora le malokdaj beležijo primere, ko delodajalci s tujci sklepajo pogodbe o zaposlitvi oz. pogodbe civilnega prava, brez da bi zanje predhodno pridobili delovna dovoljenja. Pogostejši je pojav zaposlovanja tujcev na črno, za katerega gre v primeru, ko delodajalci za tujca ne pridobijo delovnega dovoljenja niti z njim ne sklenejo ustrezne pogodbe o zaposlitvi (več o tem poglavju Aktivnosti na področju odkrivanja in preprečevanja zaposlovanja na črno v letu 2007).

V poročevalskem obdobju smo v zvezi s pridobitvijo delovnih dovoljenj ugotovili skupno le **13 kršitev**, od tega 8 kršitev v zvezi s sklenitvijo pogodbe o zaposlitvi s tujcem, ki nima osebne delovnega dovoljenja ter 5 kršitev v zvezi s sklenitvijo pogodbe o zaposlitvi s tujcem, ki nima osebne delovnega dovoljenja za nedoločen čas.

V zvezi z opravljanjem storitev tujcev, državljanov tretjih držav, ki lahko pod pogoji, določenimi z Zakonom o zaposlovanju in delu tujcev, opravljajo storitve v Republiki Sloveniji le na podlagi prijave dela, smo v letu 2007 ugotovili **2 kršitvi**. Nanašali sta se na opravljanje servisnih in interventnih storitev.

V **1 primeru** smo ugotovili, da je bila sklenjena pogodba o zaposlitvi s tujcem, ki ni imel dovoljenja za prebivanje.

4.14.3. Prijava dela tujca

Kljub temu, da bi morala biti prijava in odjava dela tujca delodajalcem že dobro znana obveznost, ugotavljamo, da je še vedno pogosto ne izpolnijo ali pa jo izpolnijo prepozno. Kot že uvodoma omenjeno, smo v segmentu zaposlovanja in dela tujcev največ kršitev ugotovili v zvezi s prijavo in odjavo dela tujca, in sicer **201**.

Na obravnavanem področju ugotavljamo, da ne le, da delodajalci prijave začetka dela tujca niso vložili v roku 10 dni od nastopa dela, temveč neredko od datuma izdaje delovnega dovoljenja do prijave dela tujca preteče 60 dnevni rok, v katerem bi moral delodajalec delavca zaposliti. V nekaterih primerih pa delodajalci navedene obveznosti sploh ne izpolnijo. Delodajalci so svoje ravnanje inšpektorjem poskušali opravičevati bodisi z dolgotrajnim postopkom urejanja bivalne vize za tujce bodisi s odsotnostjo tujcev, ki še niso nastopili dela v Republiki Sloveniji.

Evidentirali smo tudi primere, ko so delavci prenehali z delom pred potekom veljavnosti delovnih dovoljenj, delodajalec pa dela tujcev ni odjavil v roku 3 dni. V nekaterih od obravnavanih primerov delodajalec dela tujcev sploh ni odjavil, v preostalih primerih ugotovljenih kršitev pa je predpisani rok prekoračil.

4.14.4. Vrnitev delovnega dovoljenja

V zvezi z obravnavano obveznostjo je uvodoma treba omeniti, da so inšpektorji za delo pri inšpekcijskih nadzorih v poročevalskem obdobju vrnitvi delovnih dovoljenj namenili posebno pozornost, še posebej primerom predčasne vrnitve delovnih dovoljenj.

V letu 2007 smo ugotovili **47 kršitev**, povezanih z vrnitvijo delovnih dovoljenj. V obravnavanih primerih delodajalci niso vrnilo delovnih dovoljenj, oziroma so jih vrnilo z zamudo. Delovno dovoljenje je potrebno vrniti Zavodu RS za zaposlovanje, če tujci pri delodajalcu prenehajo opravljati delo pred iztekom veljavnosti delovnega dovoljenja ali če pri delodajalcu sploh niso nastopili dela.

Kot je bilo že omenjeno, so inšpektorji pri inšpekcijskem nadzoru s posebno pozornostjo spremljali tudi primere, ko so delodajalci Zavodu RS za zaposlovanje izpolnili svojo obveznost in predčasno vrnilo delovna dovoljenja. Poskušali so ugotoviti predvsem razloge za predčasno vrnitev delovnih dovoljenj, pri čemer pa zlorab v zvezi z zaposlovanjem in delom tujcev, v povezavi s pridobitvijo dovoljenj za bivanje, niso ugotovili.

4.14.5. Hramba dokumentacije

V letu 2007 smo ugotovili skupno **56 kršitev**, povezanih s hrambo dokumentacije, in sicer največ v dejavnosti gradbeništva, kjer se lokacije opravljanja dela pogosto menjajo. Med kršitelji najpogosteje najdemo manjše delodajalce.

Na tem mestu obravnavano obveznost so delodajalci kršili v **51 primerih**. Inšpektorji poročajo, da so največ nepravilnosti beležili v zvezi s hrambo delovnih dovoljenj na sedežih oz. deloviščih (**48**). V posamičnih primerih pa delodajalci niso hranili dokumentacije v zvezi z delom in plačilom tujca ali pa na poziv inšpektorja niso hoteli predložiti delovnega dovoljenja.

V **5 primerih** smo ugotovili, da so obveznost v zvezi s predložitvijo delovnih dovoljenj kršili tujci. Gre za primere, ko tujci bodisi niso imeli pri sebi delovnih dovoljenj, bodisi so inšpektorjem predložili kopije delovnih dovoljenj. Tujci so hranili izvornike delovnih dovoljenj doma, saj na določenih deloviščih ni bilo ustrezno poskrbljeno za hrambo obleke in dokumentov. Inšpektorji so ukrepali v skladu s pooblastili.

4.14.6. Zaposlovanje in delo državljanov držav članic EU v Republiki Sloveniji

Inšpektorji opažajo, da se je v letu 2007 v Republiki Sloveniji povečalo število delavcev iz Slovaške, Bolgarije in Romunije. Nedvomno se je število delavcev iz držav članic Evropske unije v Republiki Sloveniji povečalo tudi zato, ker po zapolnitvi kvot, določenih za zaposlovanje in delo tujcev, delodajalci niso mogli pridobiti delovnih dovoljenj za državljane tretjih držav. Med njimi je tudi precej državljanov Makedonije, ki so obenem pridobili še državljanstvo Bolgarije in se tako lahko v Republiki Sloveniji zaposlijo oz. delajo brez delovnega dovoljenja. Inšpektorji poročajo, da niso redki primeri, ko delodajalci te delavce najprej prvi mesec »preizkusijo«, če bodo zadovoljivo opravljali delo ali ne, pri čemer z njimi ne sklenejo nikakršne pogodbe in jih ne prijavijo v socialno zavarovanje. To pomeni, da so ti delavci v navedenem obdobju zaposleni na črno. V primerih ugotovljenega zaposlovanja na črno so inšpektorji ukrepali v skladu s pooblastili.

Zavezanci za prijavo zaposlitve, pogodbenega dela oz. storitve državljanov držav članic Evropske unije, pri katerih so inšpektorji opravili nadzor, so praviloma izvajali obveznosti v skladu s Pravilnikom o vsebini in načinu vodenja evidenc državljanov držav članic Evropske unije, z njimi izenačenih državljanov in njihovih družinskih članov o zaposlitvah, opravljanju dela na podlagi pogodb civilnega prava in o napoteni delavcih, ki v Sloveniji opravljajo storitve. Kršitve navedenega pravilnika smo namreč ugotovili le v 10 primerih. Večina nepravilnosti se je nanašala na opustitev prijave zaposlitve.

4.15. JAVNA RABA SLOVENŠČINE

Inšpektorji za delo so v poročevalskem letu 2007 ugotovili dve kršitvi v zvezi z določbo 16. člena Zakona o javni rabi slovenščine, iz katere izhaja obveznost, da mora imeti delodajalec – pravna ali fizična oseba akte in notranje poslovanje v slovenščini. Drugih kršitev s tega področja nadzora inšpektorji niso ugotovili.

Skladno z določbama 14. in 16. člena Zakona o javni rabi slovenščine in določbo drugega odstavka 11. člena Zakona o gospodarskih družbah je uporaba slovenščine obvezna v aktih, pri notranjem poslovanju in poslovanju s strankami ter pri sporazumevanju z delavci v družbi. Če ima delodajalec sedež ali podružnico na območju, kjer živita italijanska ali madžarska narodna skupnost, lahko sporazumevanje poteka tudi v italijanskem ali madžarskem jeziku.

Nadzor nad izvrševanjem omenjenih določb sodi v pristojnost Inšpektorata RS za delo, vendar pa so prijave in ugotovljene kršitve v zvezi s tem redke. V poročevalskem letu 2007 so inšpektorji tako ugotovili **2 kršitvi** 16. člena Zakona o javni rabi slovenščine, ki sta se nanašali na akte in notranje poslovanje v slovenščini.

V prvem primeru je imel delodajalec v nemščini plačilne liste, v drugem primeru pa je bil nadzor opravljen v okviru Akcije nadzora nad izvajanjem predpisov s področja delovnih razmerij ter zdravja in varnosti pri delu v dejavnosti trgovine. Ob tem nadzoru je inšpektor za delo pri večji trgovski družbi ugotovil, da imajo na oglasni deski v nemščini objavljena navodila v zvezi z opravljanjem seminarja za HACCP, požarno varnost ter varnost in zdravje pri delu, ki so se jih morali udeležiti posamezni delavci (več o ugotovitvah akcije glej v poglavju o usmerjenih akcijah Inšpektorata RS za delo v letu 2007).

4.16. SODELOVANJE DELAVCEV PRI UPRAVLJANJU

Prijav, ki bi se nanašale na sodelovanje delavcev pri upravljanju, v letu 2007 nismo evidentirali, smo pa bili na obravnavano področje pozorni pri izvajanju usmerjenega nadzora v zvezi z zagotavljanjem posebnega varstva starejšim delavcem. Kršitev, povezanih s sodelovanjem delavcev pri upravljanju, nismo ugotovili.

V poročevalskem obdobju prijav, ki bi se nanašale na kršitve s področja sodelovanja pri upravljanju, nismo evidentirali.

So pa inšpektorji na obravnavanem področju nadzirali izvajanje predpisov v okviru usmerjene akcije nadzora, ki je potekala v zvezi z zagotavljanjem posebnega varstva starejšim delavcem. Pri izvajanju usmerjenega nadzora so bili inšpektorji pozorni tako na izvajanje Zakona o sodelovanju delavcev pri upravljanju, kot tudi na izvajanje Zakona o evropskih svetih delavcev, Zakona o sodelovanju delavcev pri upravljanju evropske zadruga ter Zakona o sodelovanju delavcev pri upravljanju evropske delniške družbe. V segmentu sodelovanja delavcev pri upravljanju inšpektorji v letu 2007 **niso ugotovili kršitev**.

V enem primeru so inšpektorji svetu delavcev ene od večjih družb nudili strokovno pomoč v zvezi s sprejemanjem splošnih aktov družbe oziroma obveščanjem sveta delavcev o tem.

4.17. STAVKE

V poročevalskem letu 2007 je na Inšpektorat RS za delo prispelo le nekaj obvestil o organiziranju stavke. Ker pa inšpektorji niso prejeli nobene prijave ali informacije o domnevnih kršitvah v zvezi s stavkami, s tem v zvezi niso opravili

nobenega nadzora - zato tudi niso ugotovili nobene kršitve določb Zakona o stavki in kolektivnih pogodb oz. splošnih aktov, ki urejajo pravice in obveznosti v zvezi s stavko.

Stavka je institut delovnega prava, ki ga delavci uporabijo le v skrajnih primerih. Na Inšpektoratu RS za delo ugotavljamo, da prejmemo vsako leto manj obvestil o organiziranju stavk, če pa že smo o stavkah obveščeni, so te nato le redko tudi dejansko izvedene.

Ker inšpektorji v letu 2007 niso prejeli nobene prijave glede domnevnih kršitev delovnopravne zakonodaje v zvezi s stavkami, niso v zvezi s tem institutom opravili nobene inšpekcijskega nadzora, zato tudi niso ugotovili nobene kršitve.

4.18. POSREDOVANJE ZAPOSLOTITVE OZIROMA DELA

V letu 2007 so inšpektorji ugotovili in obravnavali 67 kršitev v zvezi z opravljanjem dejavnosti posredovanja dela brez sklenjene koncesijske pogodbe, 29 kršitev v zvezi z opravljanjem dejavnosti zagotavljanja dela delavcev drugemu delodajalcu brez vpisa v register agencij za zagotavljanje dela, 1 kršitev določil koncesijske pogodbe iz 6. člena Zakona o zaposlovanju in zavarovanju za primer brezposelnosti ter 5 kršitev v zvezi z opustitvijo prijave posredovanja zaposlitve, posredovanja dela ali zagotavljanja dela delavcev drugemu uporabniku v skladu s 4. odstavkom 6b. člena Zakona o zaposlovanju in zavarovanju za primer brezposelnosti.

Prav tako so na področju posredovanja zaposlitve oziroma dela v zvezi z zakonitostjo dela delodajalcev inšpektorji v tem poročevalskem obdobju ugotovili 4 kršitve v zvezi z izvajanjem Pravilnika o pogojih za opravljanje dejavnosti agencij za zaposlovanje.

Inšpektorji poročajo, da so v poročevalskem letu obravnavali kar nekaj delodajalcev, ki so opravljali dejavnost posredovanja zaposlitve oziroma dela brez sklenjene koncesijske pogodbe z Ministrstvom za delo, družino in socialne zadeve, oz. brez vpisa v ustreznih register pri ministrstvu.

Na področju posredovanja zaposlitve oziroma dela v zvezi z zakonitostjo dela delodajalcev oziroma organizacij, ki opravljajo dejavnost posredovanja zaposlitve oz. dela, je Inšpektorat RS za delo izvedel obsežno akcijo na območju celotne države, ki je potekala od 1. 2. 2007 do 31. 8. 2007. V okviru akcije so inšpektorji vseh območnih enot inšpektorata izvajali inšpekcijski nadzor tako pri agencijah, kot tudi pri uporabnikih, katerim so te agencije zagotavljale delo delavcev, pri čemer je težišče akcije bilo usmerjeno v uporabnike. Vsekakor gre za eno najzahtevnejših in hkrati najdalgotrajnejših akcij, ki jih je kadarkoli izvajal Inšpektorat RS za delo. O podrobnejših ugotovitvah akcije in izvedenih ukrepih glej več v poglavju: Usmerjene akcije v letu 2007.

4.19. EVIDENCE NA PODROČJU DELA

Kršitve v zvezi z evidencami na področju dela so tudi v poročevalskem letu 2007 sodile med ene najpogostejše ugotovljenih kršitev s področja nadzora delovnih razmerij. V letu 2007 je bilo največ tovrstnih nepravilnosti ugotovljenih pri delodajalcih s področja trgovine, gradbeništva in gostinstva.

V poročevalskem letu 2007 je bilo v zvezi z evidencami ugotovljenih 727 kršitev, kar je bistveno več, kot jih je bilo ugotovljenih v letu 2006 (585 kršitev).

Kot poročajo inšpektorji, se je največ kršitev nanašalo na evidenco o izrabi delovnega časa. Sicer pa je kršitve pogosteje zaslediti pri manjših delodajalcih.

Inšpektorji za delo so pri inšpekcijskih nadzorih tudi v poročevalskem letu 2007 ugotavljali, da je še vedno veliko delodajalcev, ki Zakona o evidencah na področju dela in socialne varnosti iz leta 2006 ne poznajo dobro oz. ga ne izvajajo, mnogim delodajalcem pa po opažanjih inšpektorjev vzpostavitev in vodenje evidenc predstavlja težko premostljivo oviro, ki bi se ji najraje izognili.

Skladno z določbami Zakona o evidencah na področju dela in socialne varnosti morajo delodajalci voditi naslednje evidence:

- evidenco o zaposlenih delavcih,
- evidenco o stroških dela,
- evidenco o izrabi delovnega časa ter
- evidenco o oblikah reševanja kolektivnih delovnih sporov pri delodajalcu.

Evidence na področju dela so izredno pomembne, vendar pa inšpektorji ugotavljajo, da delodajalci vodijo pretežno evidences v zvezi z izrabo delovnega časa; medtem ko na ostale evidences – to je evidenco o zaposlenih delavcih, stroških dela in oblikah reševanja kolektivnih delovnih sporov pri delodajalcih marsikdaj pozabijo. Evidences o izrabi delovnega časa delodajalci velikokrat vodijo računalniško, drugod pa npr. v zvezkih, rokovnikih ali na letnih koledarjih. Inšpektorji tudi ugotavljajo, da delodajalci vodenje ter hrambo evidenc na področju dela pogosto prepuščajo računovodskim in podobnim servisom.

V zvezi z vodenjem evidences o izrabi delovnega časa je potrebno poudariti, da je ta evidenca za inšpekcijski nadzor s področja delovnih razmerij zelo pomembna, saj lahko inšpektor na podlagi preučitve te evidences ugotovi tudi kršitve ostalih pravic in obveznosti v zvezi z delovnimi razmerji – in sicer predvsem kršitve v zvezi z delovnim časom, zagotavljanjem odmorov in počitkov delavcem, delom preko polnega delovnega časa in plačilom za delo. Če pa delodajalec (uradno) ne vodi evidences oz. jih vodi pomanjkljivo ali nepopolno oz. so te prirejene, je naštetih kršitev delovnega prava bistveno težje ugotavljati. V posameznih primerih inšpektorji tudi sumijo, da delodajalci vodijo dvojne evidences – prve so prirejene za inšpektorje, druge pa so namenjene samim potrebam delovnega procesa.

Inšpektorji ugotavljajo, da zlasti pri delodajalcih v dejavnosti trgovine v evidences delovnega časa dostikrat ni zajet čas pred dejanskim nastopom dela, čas v zvezi s pripravo na delo ter čas po opravljenem delu.

Inšpektorji tudi opozarjajo, da mnogo delodajalcev ne ve, da so evidences s področja dela in dokumenti, ki so podlaga za evidences, listina trajne vrednosti. Ob prenehanju dejavnosti delodajalca prevzame arhiv podatkov o delavcih pravni naslednik delodajalca. Če pravnega naslednika ni, arhivsko gradivo prevzame Arhiv Republike Slovenije.

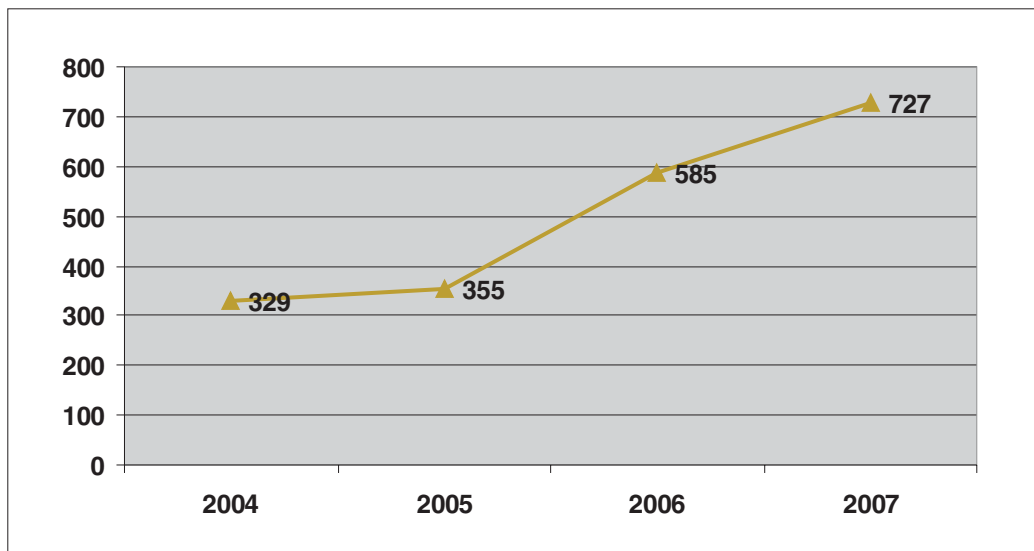
Na podlagi inšpekcijskih nadzorov na področju nadzora delovnih razmerij so inšpektorji v poročevalskem letu 2007 ugotovili kar 727 kršitev v zvezi z vodenjem evidences s področja dela, kar je več kot v letu 2006, ko je bilo ugotovljenih 585 tovrstnih kršitev. Največ teh kršitev je bilo v letu 2007 ugotovljenih pri delodajalcih s področja trgovine, gradbeništva in gostinstva.

Od skupno 727 kršitev v zvezi z vodenjem evidences s področja dela so inšpektorji ugotovili:

- **680 kršitev** delodajalcev v zvezi z vodenjem, hrambo in posodabljanjem evidences iz 12. člena Zakona o evidencah na področju dela in socialne varnosti v skladu s 4. členom istega zakona;
- **36 kršitev** delodajalcev v zvezi s predložitvijo podatkov iz evidences iz 12. člena Zakona o evidencah na področju dela in socialne varnosti v skladu z določbami 14., 15., 17., 19. in 21. člena istega zakona;

- 5 kršitev odgovorne osebo pri upravljavcu evidenc, ker je v evidencah iz 12. člena Zakona o evidencah na področju dela in socialne varnosti navedla neresnične, nepravilne in nepopolne podatke;
- in posamezne druge kršitve nekaterih določb tega zakona.

Slika 36: Kršitve v zvezi z evidencami na področju dela v letih 2004, 2005, 2006 in 2007



4.20. PRIJAVA DELAVCEV V SOCIALNA ZAVAROVANJA, PRIJAVA SPREMEMB MED ZAVAROVANJEM IN ODJAVA DELAVCEV IZ ZAVAROVANJ

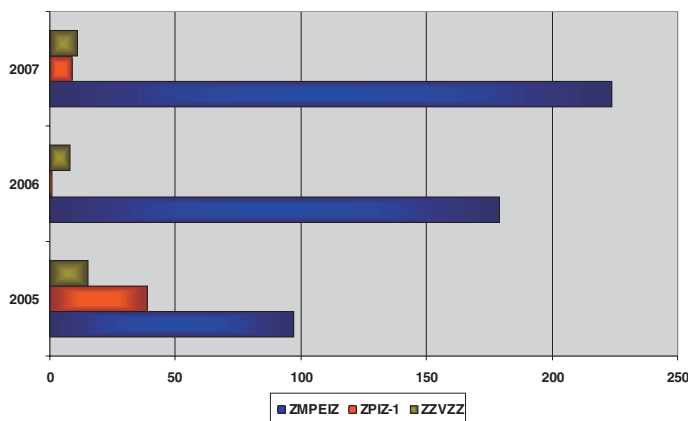
Glede na ugotovitve inšpektorjev število ugotovljenih kršitev zakonov, ki urejajo prijavo delavcev v socialna zavarovanja (to so: Zakon o matični evidenci zavarovancev in uživalcev pravic iz pokojninskega in invalidskega zavarovanja, Zakon o pokojninskem in invalidskem zavarovanju in Zakon o zdravstvenem varstvu in zdravstvenem zavarovanju), iz leta v leto narašča. V letu 2007 so inšpektorji ugotovili skupno 245 kršitev določb zakonov s tega področja. Pri tem je bilo daleč največ kršitev ugotovljenih v zvezi z izvajanjem Zakona o matični evidenci zavarovancev in uživalcev pravic iz pokojninskega in invalidskega zavarovanja, ki celovito ureja tematiko prijave delavca v socialno zavarovanje, prijave spremembe med zavarovanjem in odjave delavca iz zavarovanja.

V zgoraj navedeni številki se res večinoma skrivajo kršitve, ko so delodajalci pri prijavi delavcev v zavarovanje le zamudili rok, vendar pa so inšpektorji ugotovili tudi kršitve s hujšimi posledicami, ko delodajalci delavcev, predvsem tistih s statusom tujca, sploh niso prijavi v nobena zavarovanja, ti pa so ob bolezni, poškodbi ali ob prenehanju opravljanja dela ostali brez pravic iz zdravstvenega zavarovanja oz. iz naslova socialne varnosti. Opustitev prijave delavcev v socialno zavarovanje torej ima lahko zelo hude posledice za položaj delavcev, ko ti želijo koristiti katero od pravic iz naslova socialne varnosti.

Iz spodnjega grafa vidimo, da število ugotovljenih kršitev glede prijave delavcev v socialna zavarovanja iz leta v leto narašča – sploh število kršitev Zakona o matični evidenci zavarovancev in uživalcev pravic iz pokojninskega in invalidskega zavarovanja,

ki ureja tako prijavo delavca v zavarovanje in prijavo spremembe med zavarovanjem kot tudi odjavo delavca iz zavarovanja. V letu 2007 je bilo ugotovljenih **224 tovrstnih kršitev**. Poleg tega pa so inšpektorji ugotovili še **12 kršitev** Zakona o zdravstvenem varstvu in zdravstvenem zavarovanju in **9 kršitev** Zakona o pokojninskem in invalidskem zavarovanju, ki urejata samo prijavo delavcev v zdravstveno oz. v pokojninsko in invalidsko zavarovanje. Morda k vedno višjemu številu ugotovljenih kršitev prispeva dejstvo, da izvajanje omenjenih treh zakonov inšpektorji zelo pogosto preverjajo tudi v okviru usmerjenih akcij Inšpektorata RS za delo.

Slika 37: Primerjava ugotovljenih kršitev v zvezi s prijavo delavcev v socialna zavarovanja v preteklih treh letih



Legenda:

ZMPEIZ: Zakon o matični evidenci zavarovancev in uživalcev pravic iz pokojninskega in invalidskega zavarovanja

ZPIZ-1: Zakon o pokojninskem in invalidskem zavarovanju

ZZVZZ: Zakon o zdravstvenem varstvu in zdravstvenem zavarovanju

Kršitve v zvezi s prijavo delavcev v socialna zavarovanja so bile ugotovljene pri delodajalcih, ki delujejo v najrazličnejših dejavnostih. Največ kršitev so inšpektorji ugotovili pri delodajalcih, ki se ukvarjajo z gradbeništvom, drugimi poslovnimi dejavnostmi, gostinstvom, s trgovino na drobno (brez motornih vozil), posredovanjem in trgovino na debelo (brez motornih vozil), kopenskim prometom, proizvodnjo izdelkov iz gume in plastičnih mas ter pri delodajalcih s področja zdravstva in socialnega varstva.

Po poročanju inšpektorjev je do kršitev Zakona o matični evidenci zavarovancev in uživalcev pravic iz pokojninskega in invalidskega zavarovanja pri delodajalcih prihajalo predvsem v zvezi s prijavo sprememb v zavarovanju delavca – tako denimo delodajalci niso prijavili spremembe trajanja delovnega razmerja iz določenega v nedoločen čas, ko so bili izpolnjeni pogoji za takšno transformacijo delovnega razmerja (ko je bila med delavcem in delodajalcem sklenjena nova pogodba o zaposlitvi za nedoločen čas ali ko je prišlo do transformacije pogodbe o zaposlitvi za določen čas v pogodbo o zaposlitvi za nedoločen čas v skladu s 54. členom Zakona o delovnih razmerjih).

V posameznih ugotovljenih primerih delodajalci delavcev sploh niso prijavili v zavarovanje v zakonitem roku ali pa so jih prijavili s takšno zamudo, da so zamudili tudi rok iz drugega odstavka 9. člena Zakona o delovnih razmerjih, v skladu s katerim mora delodajalec v 15 dneh od nastopa dela izročiti delavcu fotokopijo prijave, s katero je delavca prijavil v obvezno pokojninsko, invalidsko in zdravstveno zavarovanje ter v zavarovanje za primer brezposelnosti. V takih primerih so kršili tako določbe zakonov, ki urejajo prijavo delavcev v obvezna socialna zavarovanja, kot tudi določbe Zakona o delovnih razmerjih. V nekaterih primerih pa so bile ugotovljene kršitve glede prijav delavcev v zavarovanja v povezavi z zaposlovanjem delavcev na črno.

Ena od enot je v letu 2007 evidentirala tudi primer delodajalca – invalidskega podjetja, ki ni opravil spremembe prijave v zavarovanje za delavce s statusom invalida, ki jim je bila na podlagi odločbe invalidske komisije priznana pravica do krajšega delovnega časa.

V skladu s poročili inšpektorjev delodajalci večinoma uredijo prijavo delavcev v zavarovanje, prijavo spremembe v zavarovanju ali delavca odjavijo iz zavarovanja, kakor hitro jih inšpektorji soočijo s kršitvijo.

Inšpektorji so v letu 2007 obravnavali tudi primere, ko delodajalci delavcev niso odjavili iz socialnih zavarovanj, ker so prenehali obstajati (npr. v stečajnem postopku, ko stečajni upravitelj s strani sodišča ni bil določen), oz. so odgovorne osebe delodajalca izginile oz. postale in ostale nedosegljive. V takih primerih si delavci niso mogli urediti svojega statusa in pravic na podlagi brezposelnosti, ker je bil njihov delodajalec nedosegljiv ali ni več obstajal. Konec novembra 2007 je začela veljati novela Zakona o delovnih razmerjih, ki je uredila situacijo, ko je delodajalec v stečaju, sodišče pa ni postavilo stečajnega upravitelja. V takem primeru sedaj velja, da pogodba o zaposlitvi delavcu preneha po samem zakonu, ko po predpisih, ki urejajo stečajni postopek, ni postavljen stečajni upravitelj, in sicer z dnem vpisa sklepa sodišča o zaključku stečajnega postopka v sodni register (glej tretji odstavek 119. člena Zakona o delovnih razmerjih).

V poročevalskem letu so inšpektorji zasledili tudi več primerov, ko delodajalci niso prijavi dijakov in študentov, ki so pri njih opravljali delo na podlagi napotnic pooblaščenih organizacij (študentskih servisov), v ustrezno zdravstveno zavarovanje ter pokojninsko in invalidsko zavarovanje za primer poškodbe pri delu in poklicne bolezni. Prav tako so našli tudi primere, ko so delodajalci opustili prijavo v obvezno zavarovanje za primer poškodbe pri delu in poklicne bolezni za delavce, ki so opravljali delo na podlagi pogodb civilnega prava (pogodb o delu).

4.21. KOLEKTIVNE POGODBE IN SPLOŠNI AKTI

V letu 2007 je bilo v zvezi z obveznostmi in pravicami delavcev, ki izhajajo iz kolektivnih pogodb in splošnih aktov, ugotovljenih 54 kršitev, kar je več kot v letu prej, ko so bile tovrstne kršitve ugotovljene v 43 primerih. V tem poročevalskem letu je bilo največ ugotovljenih kršitev v zvezi z izvajanjem določb kolektivnih pogodb v dejavnosti gostinstva, sledijo kršitve v dejavnosti trgovine in gradbeništva.

Kršitve, ki so bile ugotovljene na področju izvajanja kolektivnih pogodb, so se nanašale na področje plač, zlasti izplačila dodatka za delo v manj ugodnem delovnem času in zaradi posebnih obremenitev oziroma pogojev dela, ter na povračilo stroškov v zvezi z delom (izplačilo dnevnic, stroškov za prevoz na delo in iz dela, stroškov za prehrano med delom, dodatka za delovno dobo). Prav tako so inšpektorji ugotovili tudi kršitve pri odmeri letnega dopusta.

Inšpektorji nadalje ugotavljajo, da prihaja marsikdaj do neenakopravnega položaja delavcev v različnih dejavnostih, saj Splošna kolektivna pogodba za gospodarske dejavnosti (Uradni list RS, št. 40/1997, 54/2000, 45/2002, 38/2003, 90/2005 - odpoved pogodbe) in nekatere panožne kolektivne pogodbe ne veljajo več, nove pa v letu 2007 še niso bile sklenjene. Delodajalci zaradi tega v določenih dejavnostih delavcem pogosto zagotavljajo le minimum pravic, ki jih določa Zakon o delovnih razmerjih, medtem ko sprejete kolektivne pogodbe v nekaterih dejavnostih določajo večji obseg nekaterih pravic.

Pri splošnih aktih je največ kršitev ugotovljenih na področju akta o sistemizaciji delovnih mest, saj, kot izhaja iz ugotovitev inšpektorjev, nekateri delodajalci že pri obvezni objavi prostega delovnega mesta in pogojev pogosto ne upoštevajo pogojev za opravljanje dela, ki so določeni s kolektivno pogodbo ali splošnim aktom.

Potrebno je poudariti, da je Inšpektorat Republike Slovenije za delo pristojen tudi za nadzor nad izvajanjem šestega odstavka 20. člena Zakona o kolektivnih pogodbah, ki določa obveznost delodajalca, za katerega velja kolektivna pogodba, da izpolni izvršljivo odločitev o rešitvi spora o pravicah. V poročevalskem letu inšpektorji niso ugotovili kršitev navedene določbe zakona.

4.22. ZAKON O ORGANIZACIJI IN FINANCIRANJU VZGOJE IN IZOBRAŽEVANJA

V letu 2007 je bila ugotovljena 1 kršitev Zakona o organizaciji in financiranju vzgoje in izobraževanja v zvezi z zaposlitvijo strokovnega delavca, ki ne izpolnjuje izobrazbenih pogojev za zasedbo prostega delovnega mesta, za nedoločen čas. V navedenem primeru je inšpektor zaradi kršitve tega zakona uvedel postopek o prekršku ter z odločbo izrekel sankcijo za prekršek pravni osebi in odgovorni osebi pravne osebe.

Inšpektorji Inšpektorata RS za delo opravljajo tudi nadzor nad izvajanjem določb Zakona o poklicnem in strokovnem izobraževanju, ki urejajo usposabljanje z delom, kjer pa nismo ugotovili kršitev.

Sicer pa so pri delodajalcih v dejavnosti vzgoje in izobraževanja inšpektorji ugotovili nekatere druge specifične kršitve delovnega prava. Tako je bilo ugotovljenih največ kršitev delovnopravne zakonodaje v zvezi z dolžnostjo delodajalcev voditi evidence iz 12. člena Zakona o evidencah na področju dela in socialne varnosti v skladu s 4. členom tega zakona, nadalje v zvezi z objavo prostih delovnih mest v nasprotju s prvim odstavkom 23. člena Zakona o delovnih razmerjih, v zvezi z delom na podlagi pogodb civilnega prava kljub obstoju elementov delovnega razmerja v nasprotju z drugim odstavkom 11. člena Zakona o delovnih razmerjih, v zvezi s sklenitvijo pogodb o zaposlitvi za določen čas izven primerov iz prvega odstavka 52. člena Zakona o delovnih razmerjih ter v zvezi s postopkom pred odpovedjo pogodbe o zaposlitvi s strani delodajalca v nasprotju z določbo 83. člena Zakona o delovnih razmerjih.

Inšpektorji ugotavljajo, da delodajalci na področju vzgoje in izobraževanja v primerih, ko strokovni delavec ne izpolnjuje izobrazbenih pogojev, v skladu s šestim odstavkom 109. člena Zakona o organizaciji in financiranju vzgoje in izobraževanja pogosto sklepajo pogodbe o zaposlitvi za določen čas, za dobo največ enega leta, če nihče od prijavljenih kandidatov ne izpolnjuje zahtevanih pogojev in je taka zaposlitev potrebna zaradi nemotenega opravljanja dela.

4.23. ZAKON O NACIONALNIH POKLICNIH KVALIFIKACIJAH

V poročevalskem letu sta bili ugotovljeni 2 kršitvi določb Zakona o nacionalnih poklicnih kvalifikacijah. Kršitvi sta se nanašali na zakonitost postopkov ugotavljanja in potrjevanja poklicnih kvalifikacij in sestavo komisij.

V enem od primerov kršitve je bilo ugotovljeno nedosledno ravnanje izvajalca pri organiziranju dela komisije in pri potrjevanju poklicnih kvalifikacij ter izdajanju certifikatov, prepozno obveščanje o sestavi komisij, podpisovanje certifikatov s strani predstavnika izvajalca namesto s strani predsednika komisije v vsakem posameznem primeru ugotavljanja in potrjevanja poklicne kvalifikacije. Zaradi tega je bil uveden inšpekcijski nadzor ter izdana odločba za zagotovitev izvajanja zakona in odpravo ugotovljenih nepravilnosti, ki jo je izvajalec upošteval.

Potrebno je poudariti, da je inšpektorat v letu 2007 opravil tudi izredni inšpekcijski nadzor, usklajen s pristojno službo Ministrstva za notranje zadeve, v zvezi z zakonitostjo

postopkov ugotavljanja in potrjevanja poklicnih kvalifikacij. V tem primeru je bilo ugotovljeno, da izvajalec izpolnjuje pogoje, določene z Zakonom o nacionalnih poklicnih kvalifikacijah.

4.24. ZAKON O URESNIČEVANJU NAČELA ENAKEGA OBRAVNAVANJA

V letu 2007 so inšpektorji ugotovili 3 kršitve Zakona o uresničevanju načela enakega obravnavanja. V enem primeru je bila ugotovljena kršitev v zvezi s posredno diskriminacijo, v drugih dveh pa v zvezi z nadlegovanjem delavca na delovnem mestu. Od uveljavitve tega zakona so inšpektorji za delo v letu 2007 prvič ugotovili njegove kršitve. Inšpektorji poročajo, da je prijav v zvezi s kršitvami določb Zakona o uresničevanju načela enakega obravnavanja malo, poleg tega pa so pogosto premalo konkretizirane, da bi lahko bile podlaga za učinkovit inšpekcijski nadzor.

Zakon o uresničevanju načela enakega obravnavanja je sicer v veljavi že od sredine leta 2004, v letu 2007 pa je bil deležen korenitejših sprememb. Določbe zakona so bile razširjene z navedbo direktiv EU, ki so zajete v okviru vsebine in namena tega zakona, natančneje so bila definirana področja uporabe zakona, uveljavljene pa so bile tudi dovoljene izjeme od temeljnih načel zakona, ko je različno obravnavanje na podlagi določene osebne okoliščine dovoljeno, če takšno različno obravnavanje upravičuje zakonit cilj in so sredstva za doseganje tega cilja ustrezna in potrebna. Nadalje so se nekoliko spremenile tudi določbe zakona, ki urejajo institucionalno organiziranost ter postopek pred organi, ki obravnavajo primere domnevnih kršitev prepovedi diskriminacije v skladu s tem zakonom. Spremenile pa so se tudi globe, predvsem v smeri zamenjave valute (iz tolarjev v evro).

Inšpektorji za delo v prejšnjih letih, ko je bil Zakon o uresničevanju načela enakega obravnavanja že v veljavi, kršitev njegovih določb niso ugotovili. Razlog za to je bilo zelo nizko število prejetih prijav v zvezi s tem, poleg tega pa so inšpektorji, če so ugotovili primer diskriminacije, ukrepali v skladu s specialnim predpisom, ki diskriminacijo in nadlegovanje prav tako prepoveduje – v skladu z Zakonom o delovnih razmerjih.

Vse večji informiranosti in osveščenosti delavcev, hkrati pa boljši usposobljenosti inšpektorjev na tem področju, gre pripisati 3 ugotovljene kršitve Zakona o uresničevanju načela enakega obravnavanja v letu 2007. Ugotovljene so bile na področju zdravstva oz. socialnega varstva in na področju trgovine. V primeru ugotovljene kršitve v zvezi s posredno diskriminacijo delavca je šlo za to, da delodajalec na svoji oglasni deski ni objavil prostega delovnega mesta na običajen in sicer uveljavljen način, kot bi bil moral storiti v skladu s četrtem odstavkom 23. člena Zakona o delovnih razmerjih. S tem je prišlo do posredne diskriminacije delavca, ki je sicer opravljal delo na objavljenem delovnem mestu za določen čas, zaradi njegove osebne okoliščine – starosti, saj se delavec ni mogel prijaviti za opravljanje dela na tem delovnem mestu. Ugotovljeni kršitvi v zvezi z nadlegovanjem na delovnem mestu pa sta se nanašali na fizični napad na delavca in na dlje časa trajajoče nadlegovanje delavke s strani sodelavca.

Inšpektorji še vedno poročajo, da je prijav v zvezi s kršitvami določb Zakona o uresničevanju načela enakega obravnavanja malo. Poleg tega so prežete prijave velikokrat premalo natančne in premalo konkretizirane, da bi lahko bile podlaga za učinkovit inšpekcijski nadzor. Prijavitelji so najpogosteje anonimni, tako da inšpektorji od njih ne morejo pridobiti dodatnih informacij. Tudi v primerih, ko prijavitelji sicer navedejo svoje podatke, želijo le-ti praviloma med inšpekcijskim postopkom ostati anonimni, saj se bojijo izpostaviti pred delodajalcem. V takih primerih je ugotavljanje kršitev v zvezi z nadlegovanjem in diskriminacijo določenega delavca zares zelo težavno, saj mora inšpektor tako kot v vseh inšpekcijskih postopkih Inšpektorata RS za delo tudi v tem postopku varovati tajnost vira prijave, hkrati pa pridobiti natančne dokaze o točno določenih dejanjih delodajalca ali sodelavcev prijavitelja.

4.25. STROKOVNA POMOČ

Pomemben segment dela Inšpektorata RS za delo predstavlja strokovna pomoč, ki jo s področja svoje pristojnosti nudimo delavcem, delodajalcem in tretjim osebam na podlagi 4. člena Zakona o inšpekciji dela. Že več let na inšpektoratu opazamo strmo naraščanje obsega zaprosil za strokovno pomoč. V letu 2007 smo tako prejeli kar 783 pisnih zaprosil z vprašanji o izvajanju najrazličnejših področij delovne in druge zakonodaje, vendar je treba upoštevati, da veliko strokovne pomoči, ki jo inšpektorji nudijo ustno, po telefonu, ali v prostorih inšpektorata, sploh ni evidentirane. Zaradi velikega interesa nekatere tipične odgovore v smislu strokovne pomoči objavljamo na spletnih straneh Inšpektorata RS za delo – tem smo v začetku leta 2007 dodali nove, ker pa se zakonodaja hitro spreminja, jih bomo v kratkem spet prenovili.

Največ vprašanj v zvezi z izvajanjem zakonodaje zastavljajo delavci, ki jih najpogosteje zanimajo klasična vprašanja v zvezi s pravicami iz delovnega razmerja, kot npr. določitev in izraba letnega dopusta ter izplačevanje regresa za letni dopust, sklepanje pogodb o zaposlitvi za določen čas, prenehanje pogodb o zaposlitvi, pravice iz delovnega razmerja ter starševskega varstva v primeru nosečnosti in starševstva, določbe v zvezi z zagotavljanjem varstva ostalim varovanim kategorijam delavcev, urejanje delovnega časa, prepoved diskriminacije, nadlegovanja in trpinčenja, pravice iz kolektivnih pogodb (kot npr. jubilejna nagrada) ipd. Zelo pogosto pa se na Inšpektorat RS za delo obračajo tudi dijaki in študentje z vprašanji glede ureditve začasnih in občasnih del dijakov in študentov na podlagi napotnic pooblaščenih organizacij (študentskih servisov).

Tudi v letu 2007 so inšpektorji s področja nadzora delovnih razmerij opravili pomemben delež svojega dela z zagotavljanjem strokovne pomoči delavcem, delodajalcem in tretjim zainteresiranim osebam. To delo inšpektorjev je ogromnega pomena predvsem v smislu preventive, saj lahko pogodbeni stranki pogodbe o zaposlitvi že s tem, ko dobro poznata svoje pravice in obveznosti iz delovnega razmerja, poskrbita, da v praksi ne prihaja do kršitev delovne zakonodaje. Tako se denimo delodajalci, kadar niso prepričani o izvajanju nekaterih določb delovne zakonodaje ali ko se lotevajo novih načinov organizacije dela, marsikdaj preventivno obrnejo na Inšpektorat RS za delo in povprašajo, ali je določen način organizacije skladen z določbami predpisov, ki urejajo delovna razmerja. Po drugi strani pa lahko delavci s tem, ko natančno poznajo svoje pravice, pri delodajalcu lažje uveljavijo njihovo izvajanje in poznajo poti, kamor se lahko obrnejo v primeru, ko so priče kršenju zakonodaje.

Leta 2007 smo na Inšpektorat RS za delo prejeli **783 pisnih zaprosil** za strokovno pomoč, od katerih se jih je večina nanašala na več kot samo eno vprašanje ali en primer. Veliko strokovnih pomoči, ki jih inšpektorji nudijo vsakodnevno tako delavcem kot tudi delodajalcem, pa niti ni evidentiranih, saj gre najpogosteje za ustna pojasnila po telefonu ali osebno v času uradnih ur inšpektorata. Obseg tovrstnega dela iz leta v leto narašča (leta 2006 je bilo npr. evidentiranih »le« 577 zaprosil po strokovni pomoči), tako kot naraščata tudi obseg in kompleksnost predpisov s področja delovnega prava. Zato ne čudi podatek, da so zastavljena vprašanja in opisani primeri vedno bolj zapleteni ter terjajo poglobljeno obravnavo in zelo natančno poznavanje predpisov.

Kot je opaziti, osebe vedno pogosteje iščejo odgovore na strokovna vprašanja preko svetovnega spleta, prav tako tudi zaprosila za strokovno pomoč najpogosteje vlagajo po elektronski pošti. Zato odgovore na določena vprašanja objavljamo tudi na naših spletnih straneh. Te smo v začetku leta 2007 posodobili in dodali nove, vendar jih bomo v prihodnje zaradi obsežnejših sprememb delovne zakonodaje spet prenovili.

Največkrat so tudi v tem poročevalskem letu vlagali zaprosila za strokovno pomoč delavci, ki so se zlasti zanimali za določbe zakona v zvezi s trajanjem in izrabo letnega

dopusta, določbe zakonov in kolektivnih pogodb v zvezi z denarnimi prejemki (regres za letni dopust, plačilo za delo, dodatki k plači, jubilejne nagrade, odpravnine ipd.) in povračilo stroškov v zvezi z delom (povračilo stroškov za malico in stroškov prevoza), nadalje določbe o posebnem varstvu posebej varovanih kategorij delavcev (predvsem staršev in nosečih delavk ter delavcev s statusom invalida), določbe v zvezi z urejanjem delovnega časa (tudi razporeditev delovnega časa in nadurno delo), določbe v zvezi s sklepanjem in prenehanjem pogodb o zaposlitvi za določen čas (tudi v povezavi s pravicami do letnega dopusta ter pravicami iz naslova starševskega varstva), določbe v zvezi z odpovedjo pogodbe o zaposlitvi, v zvezi s prepovedjo diskriminacije, nadlegovanja in trpinčenja (»mobbinga«) na delovnem mestu itd.

Zlasti v zvezi s slednjimi določbami je opaziti bistveno več zaprosil za strokovno pomoč kot pa samih prijav tovrstnih kršitev. Delavci se na inšpektorje obračajo z vprašanji, kako naj ukrepajo v primerih, ko jim delodajalec na delovnem mestu ni zagotovil zaščite pred pojavi diskriminacije, nadlegovanja ali trpinčenja. Nekateri pa se nato tudi opogumijo in vložijo zoper delodajalca prijavo, vendar takih ni veliko. V ta sklop sodijo tudi vprašanja v zvezi s prepovedjo ali odlogom materinstva in pogojevanjem sklenitve pogodbe o zaposlitvi z vnaprejšnjim podpisom odpovedi pogodbe o zaposlitvi s strani delavca. Predvsem delavke se s temi vprašanji obračajo na inšpektorje, ki jim nudijo strokovno pomoč glede določb zakonodaje, vendar se nato le redke odločijo, da bodo zoper delodajalca tudi ukrepale.

Zelo pogosto smo na inšpektorat prejeli tudi vprašanja v zvezi z izvajanjem začasnih in občasnih del dijakov in študentov, ki se opravljajo na podlagi napotnic pooblaščenih organizacij (študentskih servisov). Osebe, ki so opravljale delo na tej pravni podlagi, so se zlasti zanimale, kako ravnati v primerih, ko delodajalec ne zagotavlja plačila za opravljeno delo. Ker v teh primerih ne gre za pravice iz delovnega razmerja, pač pa za civilnopravno razmerje med študentom, delodajalcem in študentskim servisom, inšpektorji za delo napotijo študente, naj se obrnejo na študentski servis, ki jim je delo posredoval, oz. da izterjajo svojo terjatev v postopku pred sodiščem.

Tudi pri delu na podlagi pogodb civilnega prava ne gre za delovno razmerje, vseeno pa so vprašanja v zvezi s takšnim delom zelo pogosta. Številna se nanašajo na možnost dela upokoencev, kar priča o tem, da je interes za opravljanje dela po pogodbah o delu tako pri izvajalcih - upokojenicah, kot pri delodajalcih, velik. Delodajalci namreč navajajo, da so (predvsem mlajši) upokojenci visoko usposobljeni, motivirani in izkušeni delavci, kakršne je sicer na trgu dela vsaj v nekaterih panogah težko dobiti.

4.26. ZAKLJUČEK

Na podlagi pregleda opravljenega dela Inšpektorata RS za delo na področju delovnih razmerij v letu 2007 ugotavljamo, da smo lahko s svojim delom zadovoljni, saj smo v primerjavi s preteklim koledarskim letom še povečali obseg opravljenega dela, kar velja tako za število inšpekcijskih nadzorov, kot tudi za število izrečenih ukrepov. Obenem pa smo si prizadevali svoje delo opraviti čim bolj strokovno in kvalitetno. Ugotavljamo, da splošno stanje glede izvajanja delovnopravne zakonodaje, z izjemo nekaterih segmentov (kot npr. sklepanje pogodb o zaposlitvi, vodenje evidenc na področju dela, zaposlovanje in delo tujcev) in dejavnosti (kot npr. gradbeništvo, gostinstvo in trgovina), ni posebej problematično. V prihodnjem letu bomo posebno pozornost namenili področju zaposlovanja in dela tujcev, ki z vstopom Republike Slovenije v območje Schengena pridobiva na pomenu, izvajanju določb delovnopravne zakonodaje, ki urejajo pogodbo o zaposlitvi, vodenje evidenc na področju dela, zaposlovanje na črno, delovni čas ipd. ter pri tem po potrebi sodelovali z drugimi nadzornimi organi. Z zanimanjem

bomo spremljali uresničevanje novele Zakona o delovnih razmerjih-A in novele Zakona o zaposlovanju in delu tujcev-B, o čemer bomo glede na to, da sta oba zakona pričela veljati oz. se uporabljati proti koncu leta 2007, lahko poročali šele v poročilu za prihodnje koledarsko leto.

Tako kot v preteklih letih si je Inšpektorat RS za delo zelo prizadeval preseči število opravljenih nadzorov iz preteklega koledarskega leta, kar nam je na področju delovnih razmerij, ob praktično nespremenjenem številu pooblaščenih javnih uslužbencev, s težavo uspelo. Večje število inšpekcijskih nadzorov posledično predstavlja tudi večje število ugotovljenih kršitev in s tem tudi večje število ukrepov v upravnem in prekrškovnem postopku, kar v končni fazi predstavlja bistveno povečan obseg opravljenega dela.

Nedvomno pa nismo zadovoljni le s kvantiteto, temveč tudi s kvaliteto opravljenega dela, ki ji zadnja leta namenjamo vse več pozornosti (z izobraževanjem in usposabljanjem itd.). Zavedamo se, da le strokovno in odgovorno opravljeno delo prinaša dobre rezultate glede uresničevanja določb delovnopravne zakonodaje v praksi.

Če analiziramo naše ugotovitve, lahko ocenimo, da splošno stanje na področju izvajanja določb delovnopravne zakonodaje sicer ni posebej pereče. Vsekakor pa to ne velja za vse segmente, ki jih nadziramo (kot npr. sklepanje pogodb o zaposlitvi, vodenje evidenc na področju dela, zaposlovanje in delo tujcev), kot tudi ne za vse dejavnosti (kot npr. gradbeništvo, gostinstvo in trgovina). V omenjenih dejavnostih namreč že nekaj let beležimo največ kršitev. Ob tem je treba dodati, da v teh panogah opravimo tudi največ nadzorov.

V naslednjem letu bomo pod drobnogledom vsekakor ohranili izvajanje delovnopravne zakonodaje v zvezi z zagotavljanjem dela delavca drugemu uporabniku ter zaposlovanja in dela tujcev, saj je Slovenija vstopila v Schengensko območje, s čimer se je interes tujcev, državljanov tretjih držav za vstop v Republiko Slovenijo nedvomno okrepil. Mnogi tujci nezakonito bivajo na območju EU ravno z namenom dela in zaposlitve, kar pa vsekakor terja poostren nadzor na tem področju. Z namenom preprečevanja tovrstnih pojavov je pripravljen tudi predlog Direktive o sankcijah zoper delodajalce državljanov tretjih držav, ki nezakonito prebivajo v EU. Pri pripravi tega predloga je sodeloval tudi Inšpektorat RS za delo (v zvezi s tem glej uvodno podpoglavje pri poglavju o delovnih razmerjih). Predvidevamo, da bodo k preprečevanju zlorab v tem segmentu v določeni meri pripomogle tudi spremembe Zakona o zaposlovanju in delu tujcev. Glede na to, da se je novela zakona začela uporabljati šele 3. 12. 2007, bomo več o tem, kako se bodo spremembe udeležile v praksi, lahko poročali šele v poročilu o delu inšpektorata za delo za leto 2008.

Glede na to, da smo v letu 2007 v segmentu sklepanja pogodbe o zaposlitvi, vodenja evidenc na področju dela ter delovnega časa evidentirali znaten porast ugotovljenih kršitev, bomo v prihodnjem letu posebno pozornost posvetili tudi izvajanju določb, ki urejajo navedeno delovnopravno tvarino.

Kljub temu, da je število kršitev na področju zaposlovanja na črno upadlo, kar gre najverjetneje v določeni meri pripisati tudi novim fleksibilnim oblikam dela (kot je to npr. kratkotrajno delo) in višjim globam, bomo številne aktivnosti usmerili tudi v odkrivanje in preprečevanje zlorab predpisov, povezanih z zaposlovanjem na črno.

Prav tako bomo v prihodnjem koledarskem letu z zanimanjem spremljali uresničevanje sprememb, ki jih je prinesla novela Zakona o delovnih razmerjih-A ter o tem poročali v naslednjem poročilu.

Vsekakor nameravamo tudi vnaprej na vseh področjih, kjer bo to potrebno, sodelovati z drugimi nadzornimi organi ter s skupnimi močmi odkrivati in preprečevati kršitve, ki sodijo v pristojnost različnih resorjev.

ŠIFRA	DEJAVNOST	PRENEHANJE POGODBE O ZAPOSILTVI	PLAČILO ZA DELO												DELOVNI ČAS												ODMORI, POČITKI	LETNI DOPUST												DISCIPLINSKA ODGOVORNOST	VARSTVO NEKATERIH KATEGORIJ DELAVCEV										
			3.1	3.2	3.3	3.4	3.5	3.6	3.7	3.8	3.9	3.10	3.11	4.1	4.2	4.3	4.4	4.5	5.1	5.2	5.3	5.4	5.5	5.6	5.7	5.8		6.1	6.2	6.3	7.1	7.2	7.3	7.4	7.5	7.6	8.1	8.2	8.3			9.1	9.2	9.3	9.4	9.5					
1	2		31	32	33	34	35	36	37	38	39	40	41	42	43	44	45	46	47	48	49	50	51	52	53	54	55	56	57	58	59	60	61	62	63	64	65	66	67	68	69	70	71								
DN/37	Reciklaža		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0			
E/40	Oskrba z el. energijo, plinom, paro in toplo vodo		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0		
E/41	Zbiranje, čiščenje, distribucija vode		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0		
F/45	Gradbeništvo		16	23	8	2	2	1	0	0	0	0	0	4	81	16	3	2	3	18	2	45	0	0	7	0	20	16	1	24	5	1	2	3	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0
G/50	Popravila, trgovina z motornimi vozili, gorivi		0	1	1	0	1	0	0	0	0	0	0	0	7	2	2	0	0	1	0	5	0	0	1	2	0	0	0	4	2	0	0	1	0	0	1	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
G/51	Posred. in trgovina na debelo, razen z mot. vozili		2	4	0	0	2	0	0	0	0	1	0	1	32	2	1	2	11	0	25	0	0	7	3	12	3	0	11	3	2	1	1	0	0	1	0	0	1	0	0	1	0	0	0	0	0	0	2		
G/52	Trg. na dr. brez mot. vozil; popr. izd. šir. por.		6	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	1	36	8	3	0	6	20	4	61	0	0	22	3	29	22	0	22	3	1	2	2	0	0	0	1	2	0	0	1	2	1	0	1	0	5			
H/55	Gostinstvo		6	5	3	0	0	0	0	0	1	2	0	1	33	11	0	0	6	7	5	21	0	0	4	0	17	19	0	17	0	1	3	1	2	0	0	0	0	0	0	0	0	3	9	2	2				
I/60	Kopanski promet, cevovodni transport		10	9	3	0	1	0	0	0	0	0	0	0	18	1	1	0	0	2	0	6	0	0	0	0	0	0	1	0	7	0	0	1	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0			
I/62	Zračni promet		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0			
I/63	Pomožne prometne dejavnosti, turistične org.		1	0	0	1	0	0	0	0	0	0	1	0	5	2	0	0	1	0	1	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	1	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0			
I/64	Pošta in telekomunikacije		0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	0	0	0	2	0	1	0	0	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0			
J/65	Finančno posred. brez zavarovalništva, skladov		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1	0	0	0	1	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0			
J/66	zavarovalništvo in dejavnost pokojninskih skladov		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0			
J/67	Pomožne dejavnosti v finančnem posredništvu		2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0			
K/70	Poslovanje z nepremičninami		1	1	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	2	2	0	0	0	2	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0			
K/71	Dajanje strojev, opreme v najem		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0			
K/72	Obdelava podatkov, s tem povezane dejavnosti		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	5	1	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0				
K/73	Raziskovanje in razvoj		1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	3	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0			
K/74	Druge poslovne dejavnosti		5	4	1	1	2	1	1	0	0	0	0	2	30	7	5	1	5	20	3	9	0	2	2	3	7	5	0	12	2	0	1	2	0	1	2	0	0	1	0	0	0	1	0	0	0	2			
L/75	Dejavnost javne uprave in obrambe		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0			
M/80	izobraževanje		4	2	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	4	2	0	0	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0		
N/85	Zdravstvo in socialno varstvo		1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1	0	1	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	1	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0		
O/90	Dejavnosti javne higiene		1	1	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	1	0	1	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0		
O/91	Dejavnosti združenj, organizacij		1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	3	1	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0		
O/92	Rekreatijske, kulturne in športne dejavnosti		0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	4	1	0	0	4	0	5	0	0	4	0	4	0	4	0	1	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	
O/93	Druge storitvene dejavnosti		2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	6	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	3	0	0	0	0	0	3	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	
P/95	Zasebna gospodinjstva z zaposlenim osebjem		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0		
Q/99	Eksteritorialne organizacije in združenja		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0		
	Skupaj		68	59	18	5	12	4	1	1	1	4	2	14	354	67	25	6	32	149	21	239	3	3	59	15	124	90	1	119	21	5	11	27	3	1	1	7	6	11	4	28									

ŠIFRA	DEJAVNOST	DELO OTROK, MLAJŠIH OD 15. LET, VAJENCEV, DIJAKOV IN ŠTUDENTOV	DELOVNA KNJIZICA																			ZAKON O STARŠEVSKEM VARSTVU IN DRUŽINSKIH PREJEMKIH	ZAPOSLOVANJE TUJCEV																			PRAVILNIK (EU)					POSREDOVANJE ZAPOSLOITVE OZ. DELA				
			10.1	10.2	10.3	10.4	10.5	10.6	11.1	12.1	13.1	13.2	13.3	13.4	13.5	13.6	13.7	13.8	13.9	13.10	13.11		13.12	13.13	13.14	13.15	13.16	13.17	13.18	14.1	14.2	15.1	15.2	15.3	15.4	15.5															
1	2	72	73	74	75	76	77	78	79	80	81	82	83	84	85	86	87	88	89	90	91	92	93	94	95	96	97	98	99	100	101	102	103	104																	
DN/37	Reciklaža	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0																
E/40	Oskrba z el. energijo, plinom, paro in toplo vodo	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0																
E/41	Zbiranje, čiščenje, distribucija vode	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0																
F/45	Gradbeništvo	0	0	0	0	0	9	0	12	0	1	2	7	27	1	0	37	85	10	1	5	43	1	0	0	0	0	0	8	0	2	27	16	0	1																
G/50	Popravila, trgovina z motornimi vozili, gorivi	0	0	0	0	0	3	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0																	
G/51	Posred. in trgovina na debelo, razen z mot. vozili	1	0	0	0	0	3	0	0	0	0	3	1	0	0	0	0	0	0	4	1	0	0	1	0	0	0	0	0	5	3	0	0																		
G/52	Trg. na dr. brez mot. vozil; popr. izd. šir. por.	0	0	0	0	0	2	0	0	0	1	0	1	0	0	0	0	0	0	8	2	4	1	0	0	0	0	0	1	0	2	1	0	0																	
H/55	Gostinstvo	0	1	1	1	2	1	4	0	2	0	0	1	0	0	0	0	0	0	6	4	1	0	0	1	0	0	0	0	3	0	0	0	0																	
I/60	Kopenski promet, ocevodni transport	0	0	0	0	0	3	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	1	4	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0																	
I/62	Zračni promet	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0																	
I/63	Pomožne prometne dejavnosti, turistične org.	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0																	
I/64	Pošta in telekomunikacije	0	0	0	0	0	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0																	
J/65	Finančno posred. brez zavarovalništva, skladov	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0																	
J/66	zavarovalništvo in dejavnost pokojninskih skladov	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0																	
J/67	Pomožne dejavnosti v finančnem posredništvu	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0																	
K/70	Poslovanje z nepremičninami	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0																	
K/71	Dajanje strojev, opreme v najem	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0																	
K/72	Obdelava podatkov, s tem povezane dejavnosti	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0																	
K/73	Raziskovanje in razvoj	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0																
K/74	Druge poslovne dejavnosti	2	0	0	0	0	3	1	0	0	2	0	1	2	2	0	0	0	0	5	0	0	0	1	0	0	0	0	1	6	2	0	1																		
L/75	Dejavnost javne uprave in obrambe	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0																	
M/80	Izobraževanje	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0																	
N/85	Zdravstvo in socialno varstvo	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0																	
O/90	Dejavnosti javne higijene	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0																	
O/91	Dejavnosti združenj, organizacij	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0																	
O/92	Rekreacijske, kulturne in športne dejavnosti	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	1	0	0	0																		
O/93	Druge storitvene dejavnosti	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0																	
P/95	Zasebna gospodinjstva z zaposlenim osebjem	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0																	
Q/99	Eksteritorialne organizacije in združenja	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0																	
	Skupaj	4	1	1	1	2	1	40	2	17	1	5	1	8	14	32	1	1	71	111	19	2	5	48	1	1	1	4	67	29	1	5																			

ŠIFRA	DEJAVNOST	ZAKON O EVIDENCAH NA PODROČJU DELA IN SOCIALNE VARNOSTI	ZAPOSLOVANJE NA ČRNO															ZAKON O POKOJNISKEM IN INVALIDSKEM ZAVAROVANJU		ZAKON O MATIČNI EVIDENCI ZAVAROVANEV IN UZIVALCEV PRAVIC IZ POKOJNISKEGA IN INVALIDSKEGA ZAVAROVANJA	ZAKON O ORGANIZACIJI IN FINANCIRANJU VZGOJE IN IZOBRAŽEVANJA	ZAKON O ZDRAVSTVENEM VARSTVU IN ZDRAVSTVENEM ZAVAROVANJU	ZAKON O NACIONALNIH POKLICNIH KVALIFIKACIJAH			KOLEKTIVNE POGODBE IN SPLOŠNI AKTI		ZAKON O JAVNI RABI SLOVENŠČINE	ZAKON O URESNIČEVANJU ENAKEGA OBRAVNAVANJA	IZPLAČEVANJE MINIMALNIH PLAČ IN USKLAJEVANJE IZHODISČNIH PLAČ	OSTALE POMANKLJIVOSTI
			16.1	16.2	16.3	16.4	16.5	16.6	16.7	171	172	17.3	17.4	17.5	17.6	17.7	18.1	18.2	19.1				20.1	21.1	22.1	22.2	23.1				
1	2	105	106	107	108	109	110	111	112	113	114	115	116	117	118	119	120	121	122	123	124	125	126	127	128	129	130	131	132	133	
DN/37	Reciklaža	0	0	0	0	0	0	0	1	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
E/40	Oskrba z el. energijo, plinom, paro in toplo vodo	0	0	0	1	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	
E/41	Zbiranje, čiščenje, distribucija vode	0	0	0	1	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
F/45	Gradbeništvo	1	0	1	134	0	13	1	79	33	2	1	1	1	1	1	0	40	0	4	0	0	8	0	1	0	0	0	2		
G/50	Popravila, trgovina z motornimi vozili, gorivi	0	0	0	11	0	1	0	8	1	0	1	0	0	0	0	0	7	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0		
G/51	Posred. in trgovina na debelo, razen z mot. vozili	1	0	0	56	0	1	0	22	4	0	2	0	0	0	1	12	0	0	0	0	5	0	0	0	0	1	1	0	4	
G/52	Trg. na dr. brez mot. vozil; popr. izd. šir. por.	0	0	3	116	0	3	0	24	4	0	4	1	0	2	0	18	0	2	0	0	10	0	0	0	0	0	0	0	3	
H/55	Gostinstvo	0	0	0	112	1	6	0	145	15	1	2	2	1	4	1	24	0	2	0	0	13	0	0	0	0	0	0	0	6	
I/60	Kopanski promet, cevovodni transport	0	0	0	25	0	2	0	33	4	0	0	0	0	2	0	12	0	1	0	0	1	0	0	0	0	0	0	2		
I/62	Zračni promet	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
I/63	Pomožne prometne dejavnosti, turistične org.	0	0	0	3	0	0	0	3	0	0	0	0	0	0	0	3	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
I/64	Pošta in telekomunikacije	0	0	0	4	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	3	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
J/65	Finančno posred. brez zavarovalništva, skladov	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
J/66	zavarovalništvo in dejavnost pokojninskih skladov	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
J/67	Pomožne dejavnosti v finančnem posredništvu	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
K/70	Poslovanje z nepremičninami	0	0	0	6	0	0	0	6	1	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	
K/71	Dajanje strojev, opreme v najem	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
K/72	Obdelava podatkov, s tem povezane dejavnosti	0	0	0	5	0	0	0	2	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	
K/73	Raziskovanje in razvoj	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	
K/74	Druge poslovne dejavnosti	0	1	1	46	1	2	0	18	5	0	2	0	0	1	1	35	0	1	0	0	6	0	0	0	0	0	0	0	4	
L/75	Dejavnost javne uprave in obrambe	0	0	0	1	0	0	0	2	0	0	0	0	0	0	0	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
M/80	Izobraževanje	0	0	0	14	0	0	0	3	0	0	0	0	0	0	0	5	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	
N/85	Zdravstvo in socialno varstvo	0	0	0	6	0	0	0	3	0	0	0	0	0	0	1	10	0	0	0	0	0	1	0	0	1	1	0	0	2	
O/90	Dejavnosti javne higiene	0	0	0	1	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
O/91	Dejavnosti združenj, organizacij	0	0	0	2	0	0	0	4	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	
O/92	Rekreacijske, kulturne in športne dejavnosti	0	0	0	12	0	0	0	2	2	0	0	0	0	0	0	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	8	
O/93	Druge storitvene dejavnosti	0	0	0	20	0	0	0	7	0	0	0	0	0	0	0	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1		
P/95	Zasebna gospodinjstva z zaposlenim osebjem	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
Q/99	Eksteritorialne organizacije in združenja	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
	Skupaj	2	1	5	680	2	36	1	415	79	3	17	4	2	11	9	9	224	1	12	1	1	53	1	2	1	2	1	1	47	

LEGENDA

- 1.1. diskriminacija iskalca zaposlitve (6. čl. ZDR)
- 1.2. diskriminacija delavca v času trajanja delovnega razmerja(6. čl. ZDR)
- 1.3. opustitev izročitve fotokopije prijave v zavarovanje (2. odst. 9. čl. ZDR)
- 1.4. delo na podlagi pogodbe civilnega prava v nasprotju z 2. odst. 11. čl. ZDR
- 1.5. opustitev izročitve pisnega predloga pogodbe (2. odst. 15. čl. ZDR)
- 1.6. opustitev izročitve pisne pogodbe o zaposlitvi (2. odst. 15. čl. ZDR)
- 1.7. sklenitev pogodbe o zaposlitvi z osebo, ki ne izpolnjuje pogojev za opravljanje dela (1. odst. 20. čl. ZDR)
- 1.8. splošni akt – opustitev določitve pogojev za opravljanje dela po 2. odst. 20. čl. ZDR
- 1.9. objava prostega delovnega mesta v nasprotju s 1. odst. 23. čl. ZDR
- 1.10. objava prostega delovnega mesta v nasprotju s 4. odst. 23. čl. ZDR (obvestilo za delavce)
- 1.11. vnaprejšnji podpis odpovedi pogodbe o zaposlitvi s strani delavca(»bianco odpoved«) kot eno ime med ravnani v nasprotju s 26. členom ZDR
- 1.12. vsa ostala ravnanja v nasprotju s 26. čl. ZDR (predložitev raznih dokazil, zahtevanje raznih podatkov, preizkusi znanja in sposobnosti, zdravstveni pregledi in drugo)
- 1.13. obvestilo neizbranimu kandidatu po 1. odst. 28. čl. ZDR
- 1.14. zagotovitev varstva pred spolnim nadlegovanjem (1. odst. 45 čl. ZDR)
- 1.15. sklenitev pogodbe o zaposlitvi za določen čas izven primerov iz 1. odst. 52. čl. ZDR
- 1.16. sklenitev ene ali več zaporednih pogodb o zaposlitvi za določen čas v nasprotju z 53. čl. ZDR
- 1.17. transformacija pogodbe o zaposlitvi po 54. čl. ZDR
- 1.18. zagotavljanje dela delavca uporabniku v nasprotju s 59. čl. ZDR (časovna omejitev)
- 1.19. kršitev v zvezi z napotitvijo kandidata na predhodni zdravstveni pregled na stroške delodajalca (5. odst. 26. člen ZDR)
- 2.1. obvestilo o delu na domu inšpektoratu RS za delo (3. odst. 67. člen ZDR)
- 3.1. kršitev v zvezi z 83. čl. ZDR (postopek pred odpovedjo s strani delodajalca)
- 3.2. kršitev v zvezi z 86. čl. ZDR (oblika in vsebina odpovedi)
- 3.3. kršitev v zvezi z 87. čl. ZDR (vročitve odpovedi)
- 3.4. kršitev v zvezi z 3., 4. in 5. odst. 88. čl. ZDR (redna odpoved)
- 3.5. opustitev izplačila odpravnine v skladu z 109. čl. ZDR
- 3.6. kršitev v zvezi z 2. odst. 110. čl. ZDR (izredna odpoved)
- 3.7. izredna odpoved delavca - obvestilo inšpektorju za delo (1. odst. 112. čl. ZDR)
- 3.8. odpoved pogodbe o zaposlitvi v nasprotju s 113. čl. ZDR(predstavniki delavcev)
- 3.9. odpoved pogodbe o zaposlitvi v nasprotju z 114. čl. ZDR (starejši delavci)
- 3.10. odpoved pogodbe o zaposlitvi v nasprotju z 115. čl. ZDR (stariši)
- 3.11. odpoved pogodbe o zaposlitvi v nasprotju z 116. čl. ZDR (invalidi in odsotni z dela zaradi boleznih)
- 4.1. delodajalec pri določitvi plače ne upošteva minimuma po 1. odst. 126. čl. ZDR
- 4.2. kršitev v zvezi z izplačilom plače po 134. čl. ZDR
- 4.3. kršitev v zvezi z izplačilom plače po 135. čl. ZDR
- 4.4. kršitev v zvezi z izplačilom nadomestila plače po 137. čl. ZDR
- 5.1. krajši delovni čas - delo preko dogovorjenega delovnega časa v nasprotju s 6. odst. 64. čl. ZDR
- 5.2. določitev polnega delovnega časa v nasprotju s 1. odst. 142. čl. ZDR
- 5.3. odreditve dela preko polnega delovnega časa v nasprotju s 3. odst. 143. čl. ZDR (časovna omejitev)
- 5.4. odreditve dela preko polnega delovnega časa v nasprotju s 145. čl. ZDR (prepoved opravljanja dela preko polnega delovnega časa)
- 5.5. razporeditev delovnega časa v nasprotju s 147. čl. ZDR
- 5.6. kršitev v zvezi z nočnim delom po 150. čl. ZDR (pravice delavcev, ki delajo ponoči)
- 5.7. opustitev določitve letnega razporeda delovnega časa pred začetkom koledarskega oz. poslovnega leta (2. odst. 147. čl. ZDR)
- 6.1. kršitev v zvezi z odmori po 154. čl. ZDR
- 6.2. kršitev v zvezi z dnevnim počitkom po 155. čl. ZDR
- 6.3. kršitev v zvezi z tedenskim počitkom po 156. čl. ZDR
- 7.1. kršitev v zvezi z letnim dopustom po 3. odst. 65. čl. ZDR
- 7.2. kršitev v zvezi z letnim dopustom po 159. členu ZDR
- 7.3. kršitev v zvezi z letnim dopustom po 160. členu ZDR
- 7.4. kršitev v zvezi z letnim dopustom po 161. členu ZDR
- 7.5. kršitev v zvezi z letnim dopustom po 162. členu ZDR
- 7.6. kršitev v zvezi z letnim dopustom po 163. členu ZDR
- 8.1. kršitev disciplinskega postopka v skladu s 177. čl. ZDR
- 8.2. kršitev 179. čl. ZDR (vloga sindikata)
- 8.3. kršitev 180. čl. ZDR(sklep o disciplinski odgovornosti)
- 9.1. varstvo v času nosečnosti in starševstva v zvezi z nočnim in nadurnim delom (190. čl. ZDR)
- 9.2. kršitev 196. čl. ZDR (delovni čas, odmor in počitek pri delavcih, ki še niso dopolnili 18 let)
- 9.3. kršitev v zvezi s prepovedjo opravljanja nočnega dela za delavce, ki še niso dopolnili 18 let (197. čl. ZDR)
- 9.4. pravica delavcev, ki še niso dopolnili 18 let, do povečanega letnega dopusta (198. čl. ZDR)
- 9.5. kršitev določbe 203. čl. ZDR pri starejših delavcih
- 10.1. kršitev 214. čl. ZDR (delo otrok, mlajših od 15 let) (vsj odstavki z izjemo 7. odstavka)
- 10.2. kršitev 7. odst. 214. čl. ZDR v zvezi z delom otrok, mlajših od 15 let
- 10.3. kršitev 7. odst. 214. čl. ZDR v zvezi z delovnim časom dijakov in študentov
- 10.4. kršitev 7. odst. 214. čl. ZDR v zvezi z nočnim delom dijakov in študentov
- 10.5. kršitev 7. odst. 214. čl. ZDR v zvezi z nadurnim delom dijakov in študentov
- 10.6. kršitev 7. odst. 214. čl. ZDR v zvezi z nadurnim delom dijakov in študentov
- 11.1. kršitev po 5. odst. 226. čl. ZDR (vrnitev delovne knjižice)
- 12.1. kršitve pravice do krajšega delovnega časa zaradi starševstva po ZSDP
- 13.1. opravljanje dela v skladu z delovnim dovoljenjem (6. odst. 4. čl. ZZDT)
- 13.2. zaposlovanje pri delodajalcu, ki mu zakon dovoljuje opravljanje dejavnosti zagotavljanja dela delavcev drugemu delodajalcu – uporabniku
- 13.3. sklenitev pogodbe o zaposlitvi s tujcem, ki nima osebnega delovnega dovoljenja za nedoločen čas (8. odst. 4. čl. ZZDT)
- 13.4. sklenitev pogodbe o zaposlitvi ali pogodbe o delu s strani fizične osebe s tujcem, ki nima dovoljenja za prebivanje (9. odst. 4. čl. ZZDT)
- 13.5. sklenitev pogodbe o zaposlitvi s tujcem, ki nima osebnega delovnega dovoljenja
- 13.6. vrnitev osebnega delovnega dovoljenja (11. odstavek 8. člena ZZDT)
- 13.7. vrnitev dovoljenja za zaposlitev (11. odstavek 8. člena ZZDT)
- 13.8. vrnitev dovoljenja za delo (11. odstavek 8. člena ZZDT)
- 13.9. nezagotavljanje delovnopravnih pogojev iz 7. odst. 13. čl. ZZDT
- 13.10. prijava in odjava dela tuja, ki opravlja delo na podlagi osebnega delovnega dovoljenja (29. čl. ZZDT)
- 13.11. prijava in odjava dela tuja, ki opravlja delo na podlagi dovoljenja za zaposlitev (29. čl. ZZDT)
- 13.12. prijava in odjava dela tuja, ki opravlja delo na podlagi dovoljenja za delo(29. čl. ZZDT)
- 13.13. onemogočanje dostopa do vseh razpoložljivih dokazov (1. odst. 31. čl. ZZDT)
- 13.14. tujec ne predloži delovnega dovoljenja na poziv inšpektorja (2. odst. 31. čl. ZZDT)
- 13.15. delodajalec ne hrani delovnega dovoljenja na sedežu podjetja ali na delovišču izven sedeža (3. odst. 31. čl. ZZDT)
- 13.16. delodajalec ne shrani dokumentacije v zvezi z delom in plačilom tuja (4. odst. 31. čl. ZZDT)
- 13.17. servisne storitve / do 7 dni (26/1 čl. ZZDT)
- 13.18. interventne storitve / do 30 dni (27/3 čl. ZZDT)
- 14.1. kršitve v zvezi s prijavo zaposlitve po 5. členu pravilnika
- 14.2. kršitve v zvezi s prijavo nepotenih delavcev, ki v RS izvajajo storitve, po 7. členu pravilnika
- 15.1. kršitve v zvezi z izvajanjem Pravilnika o pogojih za opravljanje dejavnosti agencij za zaposlovanje (Uradni list RS, št. 139/2006)
- 15.2. kršitev v zvezi z opravljanjem dejavnosti iz 6. člena ZZPPB brez sklenjene koncesijske pogodbe,
- 15.3. kršitev v zvezi z opravljanjem dejavnosti iz 6. člena ZZPPB brez vpisa v register agencij za zagotavljanje dela
- 15.4. kršitev določil koncesijske pogodbe iz 6. člena ZZPPB
- 15.5. kršitev v zvezi z opustitvijo prijave posredovanja zaposlitve, posredovanja dela ali zagotavljanja dela delavcev drugemu uporabniku v skladu s 4. odst. 6.b člena ZZPPB
- 16.1. kršitve posameznika oz. delavca, ki upravijavcu evidenc iz 12. člena ZEPDSV ne da podatkov, s katerimi razpolaga, v skladu s 14., 15., 17. in 9. čl. ZEPDSV
- 16.2. kršitve posameznika oz. delavca, ki upravijavcu evidenc iz 12. člena ZEPDSV navede nereshnične, nepravilne ali nepopolne podatke in s tem zavede upravijavca evidence
- 16.3. kršitve odgovorne osebe pri upravijavcu evidenc ki v evidencah iz 12. čl. ZEPDSV navede nereshnične, nepravilne ali nepopolne podatke

LEGENDA

- 16.4. kršitve delodajalca ki ne vodi, ne hrani ali ne posodablja evidenc iz 12.čl. ZEPDSV v skladu s 4. čl. tega zakona
- 16.5. kršitve delodajalca ki uporabi podatke iz evidenc iz 12. čl. ZEPDSV za druge namene, kot so določeni v skladu s 1. in 5. čl. zakona
- 16.6. kršitve delodajalca ki ne predloži podatkov iz evidenc iz 12. čl. zakona v skladu s 14., 15., 17., 19. in 21. čl. ZEPDSV
- 16.7. kršitve odgovorne osebe v državnem organu ali drugi organizaciji z javnim pooblastilom ki za potrebe ZEPDSV ne zagotovi dostopa ali vpogleda v podatke iz evidenc, določenih v 5. odst. 4. čl. ZEPDSV
- 17.1. kršitev v zvezi s prvo alineo 1. odst. 5. člena ZPDZC – če delodajalec z delavcem ne sklene pogodbe o zaposlitvi oz. pogodbe civilnega prava, na podlagi katere se lahko opravlja delo, in delavca ne prijavi v zdravstveno ter pokojninsko in invalidsko zavarovanje
- 17.2. zaposlitev tujca ali osebe brez državljanstva v nasprotju s predpisi o zaposlovanju tujcev (druga alineja 1. odst. 5. člena ZPDZC)
- 17.3. posameznik v svojem imenu in za svoj račun zaposli delavca, ki zanj opravlja delo na črno (2. odst. 5. člena ZPDZC)
- 17.4. delodajalec omogoči delo dijaka ali študenta brez ustrežne napotnice pooblaščen organizacije za posredovanje dela (tretja alineja 1. odst. 5. čl. ZPDZC)
- 17.5. delodajalec omogoči, da na podlagi napotnice določenega dijaka ali študenta dela druga oseba, ki ni ta dijak ali študent (omogoči uporabo tuje napotnice neupravičeni osebi – zloraba napotnice) – tretja alineja 1. odst. 5. čl. ZPDZC
- 17.6. izročitev pisne pogodbe o zaposlitvi za nedoločen čas na črno zaposleni osebi v roku 3 dni po tem, ko inšpektor ugotovi zaposlitev na črno
- 17.7. kratkotrajno delo (1. alineja 2. odst. 7. čl. ZPDZC)
- 18.1. kršitev v zvezi z zagotavljanjem pravice do premesitve (91. člen v povezavi s 101. členom ZPIZ)
- 18.2. kršitev v zvezi s prijavo v zavarovanje, skladno s predpisi o matični evidenci o zavarovancih in uživalcih pravic iz pokojninskega in invalidskega zavarovanja (tretji odstavek 7. člena, 185. člen in 203. člen ZPIZ)
- 19.1. kršitev v zvezi z izvajanjem določb zakona o matični evidenci zavarovancev in uživalcev pravic iz pokojninskega in invalidskega zavarovanja (ZMEPIZ)
- 20.1. kršitev v zvezi z zaposlitvijo strokovnega delavca za nedoločen čas, ki ne izpolnjuje izobrazbenih pogojev (členi od 94. do 99., 104. ter od 146. do 148. ZOFVI)
- 21.1. kršitev v zvezi s prijavo v zavarovanje (78. člen ZVZZ)
- 22.1. kršitev v zvezi z zakonitosijo postopkov ugotavljanja in potrjevanja poklicnih kvalifikacij
- 22.2. kršitev v zvezi s sestavo komisij
- 23.1. kršitev kolektivnih pogodb
- 23.2. kršitev splošnih aktov
- 24.1. kršitev 16. člena ZJRS
- 25.1. kršitev v zvezi s posredno diskriminacijo (3. odst. 4. čl. ZUNEO)
- 25.2. kršitev v zvezi z nadlegovanjem (5. čl. ZUNEO)
- 26.1. kršitev v zvezi z izplačevanjem minimalnih plač (kršitev 5. člena Zakona o izvajanju dogovora o politiki plač za obdobje 2002 – 2004)
- 26.2. kršitev določb Zakona o določitvi minimalne plače
- 27.1. ostale pomankljivosti

5. USMERJENE AKCIJE V LETU 2007

5.1. SPLOŠNO

Precej zajeten delež izrednih inšpekcijskih nadzorov tudi v letu 2007 predstavljajo nadzori, izvedeni v obliki usmerjenih akcij, pri katerih smo najpogosteje preverjali izvajanje delovnopravne zakonodaje ali predpisov o varnosti ter zdravju pri delu pri delodajalcih v določenih dejavnostih ali v zvezi z določenimi vprašanji pri subjektih, ki se ukvarjajo z raznovrstnimi dejavnostmi (npr. izvajanje določb glede odpovedi pogodbe o zaposlitvi delavcem s statusom invalida, določb o posebnem varstvu starejših delavcev ipd.). V poročevalskem obdobju je bilo skupno opravljenih 14 akcij, od tega jih je bilo 6 kombiniranih - z obeh področij nadzora, 4 so potekale le na področju nadzora delovnih razmerij, 4 pa na področju nadzora varnosti in zdravja pri delu. Inšpektorji s področja nadzora varnosti in zdravja pri delu bodo z izvedbo ene akcije nadaljevali tudi v letu 2008.

V letu 2007 smo na inšpektoratu za delo opravili številne inšpekcijske preglede v okviru usmerjenih akcij nadzora, ki tako predstavljajo dobršen delež vseh opravljenih nadzorov. V nadzor smo zajeli predvsem tiste dejavnosti, kjer so kršitve s področja varnosti in zdravja pri delu ter delovnih razmerij najpogostejše. Po drugi strani pa so bile nekatere akcije usmerjene tudi v tiste dejavnosti, kjer se inšpekcijski preglede redkeje opravljajo. S ciljnim nadzorom pa smo tudi v teh dejavnostih želeli pridobiti sliko stanja izvajanja predpisov s področja pristojnosti inšpektorata za delo.

V poročevalskem obdobju smo izvedli **skupno 14 usmerjenih akcij**, od tega **6 kombiniranih akcij**, ki smo jih izvajali tako na področju delovnih razmerij kot tudi na področju varnosti in zdravja pri delu, po **4 akcije** pa smo izvajali na vsakem posameznem področju nadzora. Treba je dodati, da treh usmerjenih akcij¹, načrtovanih s Programskimi usmeritvami Inšpektorata RS za delo za leto 2007 in s predvidenim trajanjem dveh mesecev, nismo izvajali v tem letu, ker se je naknadno pojavila večja potreba po usmerjenem nadzoru na drugih področjih, in sicer v segmentu izvajanja dejavnosti agencij za zaposlovanje ter pri delodajalcih, ki opravljajo časopisno-informativne dejavnosti, radia in televizije. Zato smo v letu 2007 na področju nadzora delovnih razmerij in na področju nadzora varnosti in zdravja pri delu kar sedem mesecev izvajali obsežno akcijo nadzora tako pri agencijah za zaposlovanje, kot tudi pri uporabnikih, ki jim agencije zagotavljajo delavce. Ravno tako pa smo ob kocu leta izvajali akcijo nadzora nad izvajanjem delovnopravne zakonodaje pri delodajalcih s področja časopisno-informativne dejavnosti, radia in televizije.

Inšpektorji s področja nadzora varnosti in zdravja pri delu so v letu 2007 začeli z izvedbo akcije glede izvajanja predpisov s področja varnosti in zdravja pri delu v zvezi z delavci, izpostavljenimi stirenu, ki jo bodo nadaljevali tudi v letu 2008. Zato bomo o ugotovitvah te akcije poročali v Letnem poročilu Inšpektorata RS za delo za leto 2008.

¹ V letu 2007 nismo izvajali Akcije nadzora nad izvajanjem delovnopravne zakonodaje in predpisov o varnosti in zdravju pri delu pri delodajalcih, ki se ukvarjajo z računalništvom, Akcije nadzora nad izvajanjem delovnopravne zakonodaje in predpisov o varnosti in zdravju pri delu v zobozdravstveni dejavnosti ter Akcije nadzora nad izvajanjem delovnopravne zakonodaje in predpisov o varnosti in zdravju pri delu v veterinarski dejavnosti.

Tabela 19: Usmerjene akcije Inšpektorata RS za delo v letu 2007

SKRAJŠANI NAZIV AKCIJE	DELOVNA RAZMERJA	VARNOST IN ZDRAVJE PRI DELU
MEDIJI – ČASOPISI, RTV	X	X
DEJAVNOST TRGOVINE	X	X
ZAGOTAVLJANJE POSEBNEGA VARSTVA STAREJŠIH DELAVCEV	X	X
ZAČASNA IN PREMIČNA GRADBIŠČA	X	X
FARMACIJA – LEKARNE	X	X
ZAGOTAVLJANJE DELA DELAVCA DRUGEMU UPORABNIKU	X	X
TRŽNICE	X	
NOTARIATI	X	
ODPOVED POGODBE O ZAPOSLOTVI INVALIDOM	X	
PRIJAVA DELA TUJCA	X	
DELAVCI, IZPOSTAVLJENI STIRENU ²		X
KMETIJSKA IN GOZDARSKA DEJAVNOST		X
ODSTRANJEVANJE AZBESTA		X
ROČNO PRENAŠANJE IN PREMEŠČANJE BREMEN ³		X
MOŽNOST NASTANKA PRAŠNIH EKSPLOZIJ		X

Zgornja tabela prikazuje vse usmerjene akcije, izvedene v letu 2007, in sicer tako kombinirane s področja nadzora delovnih razmerij in s področja nadzora varnosti in zdravja pri delu, kot tudi usmerjene akcije, ki so bile izvedene le na enem od obeh navedenih področij nadzora.

5.2. AKCIJA NADZORA NAD IZVAJANJEM DELOVNOPRAVNE ZAKONODAJE PRI DELODAJALCIH S PODROČJA ČASOPISNO–INFORMATIVNE DEJAVNOSTI, RADIA IN TELEVIZIJE, S Poudarkom NA ZAPOSLOTVI IN DELU NOVINARJEV

Inšpektorji za delo so ob koncu leta 2007 izvedli krajšo usmerjeno akcijo nadzora nad izvajanjem delovnopravne zakonodaje in predpisov o varnosti ter zdravju pri delu pri delodajalcih, ki se ukvarjajo s časopisno-informativno dejavnostjo, z radiem in televizijo. Pri tem so posebno pozornost namenili opravljanju dela novinarjev. Ugotovili so velik obseg sklepanja pogodb civilnega prava oz. predvsem pogodb o naročilu avtorskega dela.

² Akcija se bo izvajala tudi v letu 2008 in bomo o njej poročali v naslednjem letnem poročilu Inšpektorata RS za delo.

³ Akcija je bila izvedena v okviru evropskega projekta »Manual Handling of Loads in Europe 2007«. Ugotovitve inšpektorjev s tem v zvezi so podane v podpoglavju »Ročno dviganje in premeščanje bremen« v poglavju Inšpekcijski nadzor na področju varnosti in zdravja pri delu.

V zvezi z zaposlovanjem novinarjev in ostalih delavcev pa večjih ali številčnejših kršitev ni bilo ugotovljenih – nasprotno: večina delodajalcev, ki novinarje zaposluje, jih v skladu z opažanji inšpektorjev zaposli za nedoločen čas s polnim delovnim časom.

S področja nadzora varnosti in zdravja pri delu so inšpektorji nadzorovali zagotavljanje varnosti in zdravja pri delu novinarjev, ki delajo v različnih delovnih in pogodbenih razmerjih (oseba, ki opravlja delo na podlagi podjemne pogodbe, je lahko zaposlena v drugi družbi, ima status svobodnega novinarja, ima status samostojnega podjetnika, je brezposelna in podobno).

Trajanje in namen

Akcijo nadzora nad izvajanjem delovnopravne zakonodaje pri delodajalcih s področja časopisno-informativne dejavnosti, radia in televizije, s poudarkom na zaposlitvi in delu novinarjev, so inšpektorji začeli izvajati ob koncu novembra 2007, trajala pa je do 21. 12. 2007. Glavni namen akcije je bil pridobiti posnetek stanja o tem, koliko novinarjev v Republiki Sloveniji je pri delodajalcih časopisno-informativne dejavnosti, radia in televizije zaposlenih na podlagi pogodbe o zaposlitvi in koliko jih opravlja svoje delo na drugih pravnih podlagah – zlasti na podlagi pogodb civilnega prava (pogodbe o delu, pogodbe o naročilu avtorskega dela ipd.). Pri teh pogodbah civilnega prava pa so inšpektorji preverjali, ali obstajajo elementi delovnega razmerja.

Tako so inšpektorji s področja nadzora delovnih razmerij v okviru te usmerjene akcije preverjali izvajanje določb Zakona o delovnih razmerjih v zvezi z zaposlovanjem, sklepanjem pogodb civilnega prava, delovnim časom ter zagotavljanjem odmorov in počitkov, nadalje izvajanje določb Zakona o zaposlovanju in zavarovanju za primer brezposelnosti, Zakona o evidencah na področju dela in socialne varnosti, Zakona o preprečevanju dela in zaposlovanja na črno ter izvajanje relevantnih kolektivnih pogodb.

Tudi na področju varnosti in zdravja pri delu so inšpektorji preverjali spoštovanje posameznih zahtev s tega področja, s poudarkom na izjavah o varnosti z oceno tveganja pri subjektih.

V okviru akcije so inšpektorji s področja nadzora delovnih razmerij opravili **68 inšpekcijskih pregledov pri 64 delodajalcih**. Pri tem so ugotovili **51 kršitev** in izdali **49 ukrepov**. Inšpektorji s področja varnosti in zdravja pri delu so opravili pri **52 subjektih 52 inšpekcijskih nadzorov**. Skupno je bilo ugotovljenih **68 kršitev** in izrečenih **20 ukrepov**.

Ugotovitve

I. Nadzor s področja delovnih razmerij

Zaposlovanje

Inšpektorji za delo so v okviru usmerjene akcije pri 64 subjektih nadzora ugotovili, da zaposlujejo skupno skoraj 1.200 novinarjev, pri njih pa opravlja delo na podlagi pogodb civilnega prava nekaj več kot 170 novinarjev, ki imajo status samostojnega novinarja. Prav tako so inšpektorji na splošno v akciji ugotovili, da so tisti novinarji, ki so zaposleni pri delodajalcih, povečini zaposleni za nedoločen čas. Novinarjev, zaposlenih s krajšim delovnim časom, je zelo malo, v glavnem pa so za tak čas zaposleni na podlagi ugotovljene invalidnosti.

Pri izvajanju akcije so inšpektorji pri delodajalcih zasledili tudi opravljanje začasnih in občasnih del dijakov in študentov, vendar s tem v zvezi niso ugotovili kršitev. Študentje so denimo opravljali delo voditeljev oddaj, novinarsko delo, grafično oblikovanje ipd.

V usmerjeni akciji so bile pri delodajalcih s področja časopisno-informativne dejavnosti, radia in televizije ugotovljene naslednje kršitve pri zaposlovanju:

- opustitev izročitve fotokopije prijave v socialno zavarovanje delavcu (**3 kršitve**),
- opustitev izročitve pisnega predloga pogodbe o zaposlitvi (**1 kršitev**),
- opustitev določitve pogojev za opravljanje dela na posameznih delovnih mestih (**4 kršitve**),
- opustitev objave prostega delovnega mesta v nasprotju s prvim odstavkom 23. člena Zakona o delovnih razmerjih (**1 kršitev**),
- sklenitev pogodbe o zaposlitvi za določen čas izven primerov iz 52. člena Zakona o delovnih razmerjih (**1 kršitev**).

Inšpektorji ene od enot so ugotovili tudi eno kršitev v zvezi z opravljanjem dejavnosti iz 6. člena Zakona o zaposlovanju in zavarovanju za primer brezposelnosti, ko delodajalec za dejavnost posredovanja dela delavca ni izpolnjeval pogojev. V tem primeru je delodajalec posredoval delo enega od zaposlenih delavcev, ne da bi izpolnjeval pogoje za opravljanje tovrstne dejavnosti, ki so določeni v citirani določbi Zakona o zaposlovanju in zavarovanju za primer brezposelnosti.

Vzpodbudno je, da v celotni akciji pri nobenem od pregledanih delodajalcev ni bilo ugotovljenega zaposlovanja na črno.

Sklepanje pogodb civilnega prava

Inšpektorji so v usmerjeni akciji pri delodajalcih sicer opazili veliko dela na podlagi pogodb civilnega prava in prav tako ogromno sklepanja pogodb o naročilu avtorskega dela. Skupno so v okviru akcije našli več kot 900 pogodb civilnega prava (praviloma pogodb o delu ali pogodb o poslovnem sodelovanju) in več kot 2.350 pogodb o naročilu avtorskega dela. Takšne pogodbe so delodajalci sklepali tako z novinarji, ki imajo status samostojnega novinarja, kot tudi z osebami, ki takšnega (ali katerega koli drugega) statusa nimajo oz. so brezposelni, upokojnici, zaposleni pri drugih delodajalcih, samostojni podjetniki posamezniki ipd. Velikokrat so se pogodbe civilnega prava nanašale na novinarske prispevke, razna poročanja, reportaže, »vestičke«, intervjuje, pošiljanje fotografij, na karikature, križanke, aforizme ipd. Pogodbe civilnega prava pa so delodajalci po ugotovitvah inšpektorjev sklepali tudi za dela, ki niso tipično novinarska, kot npr. za opravljanje dela kamermana, asistenta, redaktorja, lektorja, prevajalca, administratorja, raznašalca časopisov ipd.

Klub množičnemu sklepanju pogodb s področja civilnega prava pa so inšpektorji v akciji ugotovili le **tri kršitve** v zvezi z delom na podlagi pogodb civilnega prava, ko so obstajali elementi delovnega razmerja. V obravnavani dejavnosti je namreč zelo pogosto sklepanje pogodb o naročilu avtorskega dela, ko se takšne pogodbe sklepajo z osebami, ki občasno naredijo prispevke, te osebe pa bi težko šteli za novinarje in njihovo delo za novinarsko delo. Pri tem gre večinoma zgolj za občasne prispevke, ki jih nekateri avtorji pošljejo tudi samo po enkrat. Takšno delo delodajalci s področja časopisne in informativne dejavnosti po poročanju inšpektorjev vrednotijo po sistemu točk. Določen prispevek je ovrednoten s točkami glede na obseg in glede na to, ali prispevek vključuje fotografijo. Število točk se pretvori v znesek in se nato opravi mesečni obračun. Zelo pogosto takšne prispevke pošiljajo osebe, ki so zaposlene drugod, upokojnici ipd. Sodelovanje poteka običajno tako, da oseba sporoči, da ima določen prispevek, reportažo, fotografijo ali pa delodajalec pokliče osebo, če bi bila pripravljena pripraviti določen prispevek.

Te osebe tudi zelo redko fizično pridejo na sedež družbe ali opravljajo delo v prostorih delodajalca, saj pripravljajo prispevke na terenu ali doma in jih najpogosteje pošiljajo kar po elektronski pošti. Za opravljanje dela ti poročevalci tudi najpogosteje uporabljajo lastna sredstva (telefon, računalnik, fotografski aparat, diktafon ipd.). Zato se za njihovo delo (praviloma) tudi ne vodi evidenca o opravljenih urah oz. o prisotnosti pri delodajalcu, saj so pogodbe sklenjene za izvršitev določenega posla – pripravo prispevka.

Po poročanju inšpektorjev z enot, ki pokrivajo dvojezično območje v Republiki Sloveniji, delodajalci iz obravnavane dejavnosti pogodbe o naročilu avtorskih del sklepajo z osebami predvsem zaradi različnih prispevkov iz tujine in zamejstva, za občasna

poročanja. Med »poročevalci« je tudi veliko tujcev, državljanov sosednjih držav, ki ne živijo v Sloveniji.

Inšpektorji so v okviru akcije pri delodajalcih, ki se ukvarjajo z dejavnostjo radia in televizije, opazili več primerov, ko so osebe na podlagi pogodb civilnega prava ali na podlagi pogodb o avtorskem delu pripravljale svoje oddaje (kot voditelji, novinarji, igralci ipd.), pri tem pa je iz evidenc izhajalo, da so bile prisotne v prostorih delodajalca (v studiih ipd.) veliko ur, redno, ob različnem času. Vseeno pa inšpektorji niso mogli ugotoviti, da bi šlo v teh primerih za opravljanje dela z vsemi elementi delovnega razmerja. Takšni primeri kažejo na to, da je na tem področju zelo težko ugotavljati, ali v konkretnem primeru obstajajo elementi delovnega razmerja - ali predstavlja določena oddaja, ki jo novinar v glavnem pripravlja sam in ji s svojim nastopom da neko posebnost, avtorsko delo ali ne.

Zanimivo je, da po ugotovitvah inšpektorjev novinarji, ki imajo status samostojnega novinarja, z delodajalci pogosto sklepajo pogodbe civilnega prava, v katerih določijo tudi nekatere pravice, ki so sicer tipične za delovno razmerje, kot npr. povračilo stroškov za prehrano med delom, povračilo stroškov prevoza, regres za letni dopust ipd. V posameznih ugotovljenih primerih pa so delodajalci sklepali pogodbe o naročilu avtorskih del tudi z delavci (novinarji), ki so bili pri njih zaposleni s pogodbo o zaposlitvi.

Inšpektorji poročajo, da so v akciji pregledani subjekti doslej le redko izvajali obveznosti iz 9. člena Zakona o zaposlovanju in zavarovanju za primer brezposelnosti v zvezi z obveščanjem Zavoda RS za zaposlovanje o potrebi po sklenitvi podjemne pogodbe ali pogodbe o naročilu avtorskega dela najpozneje v osmih dneh po tem, ko potreba nastane, v zvezi s poročanjem o opravljenem delu po podjemni pogodbi ali pogodbi o naročilu avtorskega dela do 15. januarja za preteklo leto in v zvezi z obveščanjem o sklenjeni podjemni pogodbi ali pogodbi o naročilu avtorskega dela, najpozneje v osmih dneh po sklenitvi take pogodbe (razen če se obvestilo nanaša na delavca, ki je v delovnem razmerju pri istem delodajalcu, ali na pravno osebo, samostojnega podjetnika posameznika oziroma posameznika, ki samostojno opravlja dejavnost). V glavnem delodajalci po ugotovitvah inšpektorjev na zavod pošiljajo le objave prostih delovnih mest za sklenitev pogodbe o zaposlitvi, redko poročajo tudi o opravljenem delu na podlagi podjemnih pogodb ali pogodb o naročilu avtorskega dela za preteklo leto, skoraj nobeden pa ne obvešča zavoda o potrebi po sklenitvi pogodbe civilnega prava.

Delovni čas in vodenje evidenc

Največ je bilo v okviru akcije ugotovljenih kršitev v zvezi z obveznostjo vodenja evidenc pri delodajalcu (16) in v zvezi z organizacijo delovnega časa. V zvezi z delovnim časom so bile ugotovljene naslednje kršitve:

- odreditev dela preko polnega delovnega časa v nasprotju s tretjim odstavkom 143. člena Zakona o delovnih razmerjih (2 kršitvi),
- razporeditev delovnega časa v nasprotju s 147. členom Zakona o delovnih razmerjih (4 kršitve) in
- opustitev določitve letnega razporeda delovnega časa pri delodajalcu (3 kršitve).

Druge ugotovitve

V akciji sta bili ugotovljeni tudi naslednji kršitvi: **ena kršitev** v zvezi z načinom izplačila plače po 135. členu Zakona o delovnih razmerjih (izročitev pisnega obračuna plače) in **ena kršitev** določb kolektivnih pogodb.

Poleg tega je bila pri enem od pregledanih subjektov (na radiu) ugotovljena kršitev, ko sta opravljala pri njem delo mladoletna deklica in deček (oba mlajša od 13 let), ne da bi njuni zakoniti zastopniki predhodno pridobili dovoljenje inšpektorja za delo za opravljanje tega dela. Inšpektorica je zaradi te kršitve ukrepala z odločbo po 17. členu Zakona o inšpekciji dela o prepovedi opravljanja delovnega procesa oz. uporabe sredstev za delo do odprave nepravilnosti.

II. Nadzor s področja varnosti in zdravja pri delu

Inšpektorji so pri nadzorih ugotavljali, da ima velika večina (oziroma 94 odstotkov pregledanih delodajalcev) izdelano in sprejeto izjavo o varnosti z oceno tveganja. V 71 odstotkih so v tej oceni tveganja opredeljene nevarnosti, ki se pojavljajo na delovnih mestih novinarjev. V enakem odstotku so v oceni tveganja v sklopu delovnega mesta novinarja opredeljena tudi vsa opravila, kjer so novinarji izpostavljeni tveganjem. Tudi zahteve iz Kolektivne pogodbe za novinarje se glede na ugotovitve inšpektorjev v akciji precej različno spoštujejo. Večina delodajalcev (91 odstotkov) razvija usklajeno politiko »varstva« pri delu, vključno z organizacijo dela, socialnimi odnosi in vplivi delovnega okolja. Nekoliko manj (86 odstotkov) delodajalcev se posvetuje z novinarji oziroma njihovimi zastopniki o vprašanih varnega dela pri razvoju in uvajanju novih tehnologij. Le slaba polovica (49 odstotkov) pa za delo v izjemnih razmerah dejansko zagotavlja ustrezna zaščitna sredstva.

V skladu z opažanji inšpektorjev se pri 44 odstotkih delodajalcev osebe, ki opravljajo delo za delodajalca po podjemnih pogodbah (novinarji brez statusa), vključujejo v organizirani delovni proces pri delodajalcu. V teh primerih delodajalci za njih izpolnjujejo zahteve in ukrepe s področja varnosti in zdravja pri delu v 84 odstotkih.

Pri 58 odstotkih vseh delodajalcev sodelujejo v delovnem procesu pri delodajalcu glede na ugotovitve inšpektorjev novinarji po podjemnih pogodbah (novinarji s statusom - npr. svobodni novinarji ali samostojni podjetniki). Le 28 odstotkov takih novinarjev ima z delodajalcem (vendar ta v tem primeru ni njihov »delodajalec«, ampak dejansko »naročnik« njihovih uslug oz. storitev) sklenjen pisni dogovor po 25. členu Zakona o varnosti in zdravju pri delu, ki določa, da morajo na deloviščih, kjer hkrati opravlja dela dvoje ali več delodajalcev, ti s pisnim sporazumom določiti skupne ukrepe za zagotavljanje varnosti in zdravja pri delu ter delavca, odgovornega za izvajanje teh ukrepov.

Ukrepi

V akciji so inšpektorji s področja nadzora delovnih razmerij izdali **22 ureditvenih odločb** v skladu s 15. členom Zakona o inšpekciji dela, **1 odločbo o prepovedi opravljanja delovnega procesa oz. uporabe sredstev za delo do odprave nepravilnosti** v skladu s 17. členom Zakona o inšpekciji dela, **8 odločb o odpravi kršitev** na podlagi drugega odstavka 227. člena Zakona o delovnih razmerjih in **18 plačilnih nalogov**.

Inšpektorji s področja nadzora varnosti in zdravja pri delu so v zvezi z akcijo pri delodajalcih s področja časopisno-informativne dejavnosti, radia in televizije izdali **20 ureditvenih odločb**, drugih ukrepov pa niso uporabili.

Zaključek

Inšpektorji ugotavljajo, da pri delodajalcih v dejavnosti radia, televizije in časopisni dejavnosti stanje izvajanja delovne zakonodaje ni bolj zaskrbljujoče kot v večini drugih dejavnosti. Opaziti je sicer zelo veliko sklepanja pogodb civilnega prava in pogodb o naročilu avtorskih del, vendar pa je temu tako zaradi narave dela v tej dejavnosti, saj novinarji in drugi poročevalci, fotografi, snemalci itd. pogosto pokrivajo nepredvidene in nenačrtovane dogodke oz. pošiljajo prispevke, ki jih pripravljajo doma, v tujini oz. na terenu, pri njihovem delu pa vsi elementi delovnega razmerja niso podani.

Na podlagi zbranih podatkov lahko tudi zaključimo, da delodajalci slabše skrbijo za varnost in zdravje delavcev, ki pri njih niso zaposleni, kot za tiste, ki so. Zavedst o potrebnosti enake obravnave delavcev v zvezi z varnostjo in zdravjem pri delu je razmeroma nizka. Z zahtevami o pisnem sporazumu med delodajalci so seznanjeni le v večjih družbah, medtem ko so z obveznostjo takega sporazuma seznanjena le redka manjša podjetja in novinarji s statusom delodajalca. Prav tako ne moremo biti zadovoljni z nizko ravniyo zagotavljanja in uporabe osebne varovalne opreme pri delu novinarjev.

5.3. AKCIJA NADZORA V ZVEZI Z IZVAJANJEM PREDPISOV S PODROČJA DELOVNIH RAZMERIC IN VARNOSTI TER ZDRAVJA PRI DELU V DEJAVNOSTI TRGOVINE

Akcija je potekala na področju nadzora delovnih razmerij ter nadzora varnosti in zdravja pri delu v obdobju od 9. 1. 2007 do 28. 2. 2007.

V okviru akcije je bilo s področja nadzora delovnih razmerij opravljenih skupaj 378 pregledov, pregledanih je bilo 330 subjektov. Na podlagi opravljenih inšpekcijskih pregledov je bilo ugotovljenih 247 kršitev in izdanih 190 ukrepov. Največ nepravilnosti so inšpektorji na področju delovnih razmerij ugotovili v zvezi z izvajanjem Zakona o evidencah na področju dela in socialne varnosti ter Zakona o delovnih razmerjih v zvezi s spoštovanjem določb, ki urejajo delovni čas, odmori in počitke.

Inšpektorji s področja nadzora varnosti in zdravja pri delu so v akciji opravili 374 pregledov. Pri tem je bilo ugotovljenih 1.148 kršitev ter izdanih 246 ukrepov.

Trajanje in namen

Akcija je potekala od 9. 1. 2007 do 28. 2. 2007. Namen akcije je bil preveriti, ali delodajalci v tej dejavnosti upoštevajo določbe delovnopravne zakonodaje v zvezi z enakim obravnavanjem delavcev, splošnim aktom oziroma izjavo o varnosti, prepovedi opravljanja dela na podlagi pogodb civilnega prava, če obstajajo elementi delovnega razmerja, pogojev za sklenitev pogodbe o zaposlitvi, sklepanjem pogodb o zaposlitvi za določen čas, plačilom za delo, delovnim časom, nadurnim delom, odmori in počitki, letnim dopustom, obratovnim časom, začasnim in občasnim delom študentov in dijakov, posebnim varstvom delavcev, ki še niso dopolnili 18 let starosti, vodenjem evidenc s področja dela ter zaposlovanjem na črno.

Na področju varnosti in zdravja pri delu smo akcijo izvedli z namenom nadzora delodajalcev nad izvajanjem določil zakonodaje s področja varnosti in zdravja pri delu, ki se nanašajo na problematiko premeščanja bremen, električnega toka, varne delovne opreme, urejenosti delovnih mest, ustreznosti lestev, transportnih poti ter prijave poškodb pri delu, nadzor pa je bil usmerjen tudi v ugotavljanje, ali imajo delodajalci izdelano in sprejeto Izjavo o varnosti z oceno tveganja in kakšna je ta izjava po vsebini.

V okviru akcije je bilo s področja nadzora delovnih razmerij opravljenih skupaj **378 pregledov** in pregledanih **330 subjektov**. Ugotovljenih je bilo **247 kršitev** in izdanih **190 ukrepov**.

Inšpektorji so s področja nadzora varnosti in zdravja pri delu v akciji opravili **374 pregledov** pri **363 subjektih**. Ugotovljenih je bilo **1.148 kršitev** ter izdanih **246 ukrepov**.

Ugotovitve

I. Nadzor s področja delovnih razmerij

Zaposlovanje

V zvezi z zaposlovanjem so inšpektorji ugotovili skupno **36 kršitev** delovnopravne zakonodaje.

V okviru akcije so inšpektorji v **3 primerih** ugotovili, da delodajalec s splošnim aktom ni določil pogojev za opravljanje dela na določenem delovnem mestu, čeprav je zaposloval več kot 10 delavcev. Ravno tako so v **3 primerih** ugotovili, da je delodajalec objavil prosto delovno mesto v nasprotju s 1. odstavkom 23. člena Zakona o delovnih razmerjih.

V zvezi z opustitvijo izročitve kopije prijave v socialno zavarovanje delavca je bila med akcijo ugotovljena **1 kršitev**. Delo na podlagi pogodb civilnega prava v nasprotju z drugim odstavkom 11. člena Zakona o delovnih razmerjih so inšpektorji ugotovili v **treh primerih**. Opustitev izročitve pisnega predloga pogodbe o zaposlitvi so inšpektorji ugotovili v **dveh primerih**, pisne pogodbe o zaposlitvi pa v **enem primeru**.

Iz poročil inšpektorjev izhaja, da so bile kršitve v zvezi z zaposlitvijo za določen čas ugotovljene pretežno zaradi neupoštevanja določbe 52. člena Zakona o delovnih razmerjih ter v primerih, ko razlog za sklenitev tovrstne pogodbe ni bil naveden. Inšpektorji so ugotovili **17 primerov** tovrstnih kršitev. Neupoštevanje določbe 53. člena Zakona o delovnih razmerjih, ki prepoveduje sklenitev ene ali več zaporednih (verizenje) pogodb o zaposlitvi za določen čas z istim delavcem in za isto delo, katerih neprekinjen čas trajanja bi bil daljši kot dve leti, so inšpektorji ugotovili v **6 primerih**.

Delovni čas, odmori, počitki in letni dopust

V segmentu delovnega časa, odmorov, počitkov in letnega dopusta so inšpektorji v okviru akcije ugotovili skupno **125 kršitev**.

Na podlagi opravljenih inšpekcijskih pregledov je bila v **3 primerih** ugotovljena kršitev 1. odstavka 142. člena Zakona o delovnih razmerjih, ki določa polni tedenski delovni čas. Inšpektorji so v 1 primeru ugotovili, da se evidentiran delovni čas ne ujema z dejanskim pričetkom in zaključkom dela.

V **8 primerih** je bila ugotovljena kršitev časovnih omejitev dela preko polnega delovnega časa glede na 3. odstavek 143. člena Zakona o delovnih razmerjih, v **3 primerih** so inšpektorji ugotovili odreditev dela preko polnega delovnega časa v nasprotju s 145. členom Zakona o delovnih razmerjih. Problem dela preko polnega delovnega časa je pri delodajalcih na področju trgovine še vedno prisoten, prav tako plačilo dodatka za takšno delo, kontrola delovnega časa pa je, po poročanju inšpektorjev otežena zaradi domnevnega obstoja dvojnih evidenc o izrabi delovnega časa.

Inšpektorji so ugotovili kar **49 kršitev** v zvezi z načinom in pogoji razporejanja delovnega časa ter začasnega prerazporejanja delovnega časa. V okviru akcije je bilo ugotovljenih **24 primerov** delodajalcev, ki niso imeli izdelanih letnih razporedov delovnega časa. Nekateri delodajalci si po opažanjih inšpektorjev razlagajo obratovalni čas kot začetek in konec delovnega časa delavcev, v samih pogodbah o zaposlitvi pa pogosto tudi ni izrecno zapisano, kdaj je začetek in konec delovnega časa posameznega delavca.

Ugotovljeni so primeri, ko imajo delavci v pogodbi o zaposlitvi določilo, da se začetek, odmor in zaključek delovnega časa določi z internim aktom, dejansko pa se to ne izvaja, temveč o tem odloča in razporeja delovni čas poslovodni delavec osebno. Delovni čas je tako pomanjkljivo urejen in v neskladju s Kolektivno pogodbo dejavnosti trgovine Slovenije.

V akciji je bilo ugotovljenih tudi **20 kršitev** v zvezi z zagotavljanjem počitkov delavcem med zaporednima delovnima dnevoma in tedenskih počitkov, v skladu s 155. in 156. členom Zakona o delovnih razmerjih, prav tako pa je bila ugotovljena **1 kršitev** v zvezi z zagotavljanjem odmora delavcu med dnevnim delovnim časom, glede na 154. člen Zakona o delovnih razmerjih.

Inšpektorji so ugotovili kršitve delovne zakonodaje tudi pri odmeri letnega dopusta in njegovi izrabi. V **15 primerih** je bilo ugotovljeno, da delodajalci niso upoštevali zakonsko določenega minimalnega števila dni letnega dopusta in kriterijev, ki izhajajo iz kolektivnih pogodb, **4 kršitve** pa so se nanašale na izrabo letnega dopusta.

Plačilo za delo

V okviru akcije so inšpektorji ugotovili **2 kršitvi** prvega odstavka 126. člena Zakona o delovnih razmerjih v zvezi z določitvijo plače najmanj v višini minimuma, določenega z zakonom oziroma kolektivno pogodbo, ki neposredno zavezuje delodajalca, **11 kršitev** v zvezi z izplačilom plače na določen plačilni dan, to je najkasneje 18 dni po poteku plačilnega obdobja glede na 134. člen Zakona o delovnih razmerjih, in **1 kršitev** v zvezi z izdajo pisnega obračuna plače ob vsakem izplačilu plače.

Inšpektorji ugotavljajo kršitve nekaterih delodajalcev, ki delavcem zagotavljajo le minimalno plačo, dodatkov k plačam, zlasti dodatka za delovno dobo, dodatkov za posebne pogoje dela, ki izhajajo iz razporeditve delovnega časa, in sicer za nočno delo, nadurno delo, delo v nedeljo, delo na praznike in dela proste dneve po zakonu, pa ne obračunajo in ne izplačajo.

Delo dijakov in študentov

V okviru akcije so inšpektorji ugotovili, da delo v trgovini na podlagi napotnice študentskega servisa opravlja kar nekaj študentov. V **1 primeru** pa je bilo ugotovljeno, da delodajalec ne spoštuje 196. člena Zakona o delovnih razmerjih, ki se nanaša na delovni čas delavcev, ki še niso dopolnili 18 let starosti, saj je bila ugotovljena prekoračitev časovne omejitve delovnega časa.

Izvajanje Zakona o evidencah na področju dela in socialne varnosti

Največ kršitev v akciji so inšpektorji ugotovili v zvezi z izvajanjem Zakona o evidencah na področju dela in socialne varnosti, in sicer skupno **53**. Inšpektorji poročajo o večjem številu primerov, ko delodajalci sploh ne vodijo oziroma ne hranijo evidenc iz 12. člena Zakona o evidencah na področju dela in socialne varnosti v skladu s 4. členom tega zakona, zlasti evidenc o izrabi delovnega časa, ter da delodajalec v **1 primeru** ni predložil podatkov evidenc iz 12. člena Zakona o evidencah na področju dela in socialne varnosti v skladu s 14., 15., 17., 19., in 21. členom tega zakona.

Izvajanje Kolektivne pogodbe dejavnosti trgovine Slovenije

V zvezi z določbami Kolektivne pogodbe dejavnosti trgovine Slovenije, ki je bila objavljena v Uradnem listu RS, št. 111/2006 dne 27. 10. 2006, in se uporablja od 1. 1. 2007, je bilo ugotovljenih skupno **5 kršitev** v zvezi z razporeditvijo delovnega časa v skladu s 30. členom, omejitvijo dela ponoči v skladu s 45. členom kolektivne pogodbe ter v zvezi z opustitvijo izplačila dodatkov, ki izhajajo iz razporeditve delovnega časa, ki je za delavca manj ugoden, v skladu s 74. členom kolektivne pogodbe. Prav tako so bili ugotovljeni primeri, ko delodajalci pri določanju trajanja letnega dopusta niso upoštevali določb kolektivne pogodbe.

Druge ugotovitve

V okviru akcije so inšpektorji ugotovili tudi **5 kršitev** v zvezi z izvajanjem Zakona o matični evidenci zavarovancev in uživalcev pravic iz pokojninskega in invalidskega zavarovanja, **1 kršitev** določb 190. člena Zakona o delovnih razmerjih, ki opredeljuje varstvo v času nosečnosti in starševstva v zvezi z nočnim in nadurnim delom.

V **3 primerih** so bile ugotovljene kršitve določb prve alineje 1. odstavka 5. člena Zakona o preprečevanju dela in zaposlovanja na črno, po kateri gre za zaposlovanje na črno, če delodajalec z delavcem ni sklenil pogodbe o zaposlitvi oziroma pogodbe civilnega prava, na podlagi katere se opravlja delo in delavca ni prijavil v zdravstveno ter pokojninsko in invalidsko zavarovanje. Prav tako je bila ugotovljena **1 kršitev** zlorabe napotnice študentskega servisa, ki jo je za delo uporabljala neupravičena oseba.

Inšpektorji so v akciji ugotovili tudi po **1 kršitev** v zvezi s prijavo v zdravstveno zavarovanje v skladu z 78. členom Zakona o zdravstvenem varstvu in zdravstvenem zavarovanju, **1 kršitev** 16. člena Zakona o javni rabi slovenščine in **1 kršitev** zaradi onemogočanja dostopa do vseh razpoložljivih dokazov v skladu s prvim odstavkom 31. člena Zakona o zaposlovanju in delu tujcev.

II. Nadzor s področja varnosti in zdravja pri delu

S področja varnosti in zdravja pri delu je bilo največ pregledov opravljenih pri delodajalcih v dejavnosti »trgovine na drobno brez motornih vozil« (G/52), in to skoraj v 71% glede na vse opravljene preglede, ter v dejavnosti »posredovanja in trgovine na debelo brez motornih vozil« (G/51) v več kot 15% vseh nadzorovanih subjektov.

Izjava o varnosti z oceno tveganja

V zvezi z oceno tveganja je bilo ugotovljenih **119 kršitev**. Inšpektorji so ugotovili, da so te mnogokrat preveč splošne, niso dopolnjene z zdravstveno oceno s strani pooblaščenega zdravnika, v oceni tveganja ni opredeljene osebne varovalne opreme in revizije se ne izvajajo v rokih, ki so si jih delodajalci sami določili.

Zdravstveno varstvo

V zvezi z zagotavljanjem zdravstvenega varstva je bilo ugotovljenih največ kršitev, in to v **193 primerih**. Med temi kršitvami jih je dejansko največ v zvezi z nezagotavljanjem preventivnih zdravstvenih pregledov v **93 primerih** ter v zvezi z neustreznim vodenjem evidenc, kar je bilo ugotovljeno v **54 primerih**. Neustreznosti v zvezi z organiziranostjo prve pomoči ter zagotavljanjem opreme in sredstev za zagotavljanje prve pomoči so bile ugotovljene v **24 primerih**.

Usposabljanje za varno in zdravo delo

Inšpektorji so pri nadzorih ugotovili, da delodajalci s tem v zvezi zagotavljajo usposabljanje za varno delo na pomanjkljiv in neustrezen način. Tako je bilo ugotovljenih **122 tovrstnih kršitev**, največ od teh pa se je nanašalo na zagotavljanje usposabljanja in na ustreznost programa usposabljanja za varno delo v **64 primerih**, v **57 primerih** pa so inšpektorji ugotovili neustreznosti v zvezi z vodenjem evidenc o usposabljanju za varno delo.

Električne inštalacije

Pri nadzorih je bilo tudi ugotovljeno, da delodajalci pogosto ne izvajajo pregledov in meritev električnih inštalacij z namenom varovanja delavcev pred nevarnostjo električnega toka. Ta kršitev je bila ugotovljena v **89 primerih**, prav tako pa so bile ugotovljene neustreznosti pri vodenju evidenc v zvezi s tem v **52 primerih**.

Obveščanje o nezgodah in nevarnih pojavih

Tudi glede obveznosti obveščanja Inšpektorata RS za delo o nezgodah pri delu in nevarnih pojavih, ki so se dogodili pri delodajalcih, je bilo ugotovljeno, da delodajalci v **91 primerih** prijav niso opravili oz. tega niso opravili v zakonsko opredeljenem roku. Od tega so bile kršitve v zvezi s poškodbami pri delu ugotovljene v **52 primerih**.

Druge ugotovitve

Inšpektorji so v okviru akcije ugotovili tudi, da so pri nekaterih delodajalcih neurejeni delovni prostori, v posameznih primerih tudi premajhni, in da dostopnost do skladiščnih prostorov ni ustrezna, kar je bilo skupaj ugotovljeno v **31 primerih**. V akciji je bila pozornost usmerjena tudi na premeščanje težjih bremen, vendar rezultati nadzora dokazujejo, da delodajalci poskušajo z različnimi transportnimi pripomočki delavcem olajšati delo in jih razbremeniti najtežjih bremen. Ugotavlja se tudi, da pregledani delodajalci v dejavnosti trgovine ne posvečajo velike pozornosti škodljivostim, ki izhajajo iz delovnega okolja, saj v ta namen v **38 primerih** niso bile opravljene preiskave.

Ukrepi

V okviru akcije so inšpektorji s področja nadzora delovnih razmerij izdali **140 ureditvenih odločb**, **4 odločbe o začasni prepovedi opravljanja delovnega procesa do odprave nepravilnosti** v skladu s 17. členom Zakona o inšpekciji dela, v **4 primerih** je bilo izrečeno opozorilo po drugem odstavku 33. člena Zakona o inšpekcijskem nadzoru. V postopku o prekršku pa je bilo izdanih **27 odločb o prekršku** in **15 plačilnih nalogov**.

Inšpektorji s področja nadzora varnosti in zdravja pri delu so na osnovi ugotovitev izdali **225 ureditvenih odločb**. V zvezi z ugotovljenimi prekrški je bilo izdanih **8 odločb o prekršku** in **13 plačilnih nalogov**.

Zaključek

Dejavnost trgovine je ena od tistih dejavnosti, ki že nekaj let izstopajo po številu ugotovljenih kršitev. Akcija nadzora se je izkazala kot zelo koristna, saj so bile ugotovljene številne kršitve in izrečeni številni ukrepi, za katere menimo, da bodo pripomogli k izboljšanju stanja pri nadzorovanih delodajalcih. Zaradi navedenega bomo v okviru naših pristojnosti stanje izvajanja predpisov s področja nadzora Inšpektorata RS za delo v tej panogi pozorno spremljali tudi v prihodnje.

5.4. AKCIJA NADZORA NAD IZVAJANJEM DELOVNOPRAVNE ZAKONODAJE TER PREDPISOV O VARNOSTI IN ZDRAVJU PRI DELU V ZVEZI Z ZAGOTAVLJANJEM POSEBNEGA VARSTVA STAREJŠIH DELAVCEV

Akcija v zvezi z zagotavljanjem posebnega varstva starejših delavcev je potekala na področju nadzora delovnih razmerij ter varnosti in zdravja pri delu, in sicer v obdobju od 8. 1. 2007 do 28. 2. 2007. V akciji so inšpektorji pozornost namenili izvajanju določb delovnopravne zakonodaje ter predpisov o varnosti in zdravju pri delu s posebnim poudarkom na spoštovanju omejitev, ki veljajo za starejše delavce.

Inšpektorji so s področja nadzora delovnih razmerij opravili 111 inšpekcijskih pregledov pri 111 subjektih nadzora, ugotovljenih pa je bilo 79 kršitev. Najpogosteje so inšpektorji ugotovili kršitve v zvezi z izvajanjem Zakona o evidencah na področju dela in socialne varnosti ter kršitve v zvezi z določbami Zakona o delovnih razmerjih, ki se nanašajo na delovni čas, splošne akte, letne dopuste ter na soglasje starejših delavcev za opravljanje nočnega in nadurnega dela. V zvezi z ugotovljenimi pomanjkljivostmi so inšpektorji s področja nadzora delovnih razmerij izdali 47 ureditvenih odločb ter po 8 odločb o prekršku in plačilnih nalogov.

S področja nadzora varnosti in zdravja pri delu so inšpektorji nadzor opravili v zvezi z izvajanjem 16. in 35. člena Zakona o varnosti in zdravju pri delu, 4. in 6. člena Pravilnika o zagotavljanju varnosti in zdravja pri ročnem premeščanju bremen ter 6. in 7. člena Pravilnika o načinu izdelave izjave o varnosti z oceno tveganja. Inšpektorji so v akciji opravili 97 inšpekcijskih pregledov. Ugotovljenih je bilo 136 kršitev ter izrečenih 35 ukrepov.

Trajanje in namen

Akcija v zvezi z zagotavljanjem posebnega varstva starejših delavcev je potekala na področju nadzora delovnih razmerij ter varnosti in zdravja pri delu, in sicer v obdobju od 8. 1. 2007 do 28. 2. 2007.

Pri izvajanju akcije so inšpektorji s področja nadzora delovnih razmerij posebno pozornost namenili izvajanju določb delovnopravne zakonodaje v zvezi z aktom o sistemizaciji oz. izjavo o varnosti (če je šlo za manjše delodajalce), v zvezi z zakonitostjo zaposlovanja državljanov Republike Slovenije in tujcev, sklepanjem pogodb civilnega prava v nasprotju z Zakonom o delovnih razmerjih, delovnim časom in nočnim delom, s posebnim poudarkom na spoštovanju omejitev, ki veljajo za starejše delavce, v zvezi z zagotavljanjem odmorov in počitkov, vodenjem evidenc na področju dela, zagotavljanjem enake obravnave ter posebnega varstva pred odpovedjo starejšim delavcem. Če so imeli starejši delavci status invalida, so bili inšpektorji pri izvajanju akcije pozorni tudi na zagotavljanje pravic delavcem invalidom, s poudarkom na posebnem varstvu pred odpovedjo pogodbe o zaposlitvi.

S področja nadzora varnosti in zdravja pri delu je bil namen akcije ugotoviti, ali je delodajalec določil posebne zdravstvene zahteve, ki jih morajo izpolnjevati delavci za določeno delo v delovnem procesu ali za uporabo posameznih sredstev za delo, na podlagi strokovne ocene pooblaščenega zdravnika. Prav tako pa so inšpektorji preverjali tudi, ali delavec dela na delovnem mestu oziroma v razmerah, kjer obstajajo večje nevarnosti za poškodbe in zdravstvene okvare, pod pogoji, določenimi s posebnimi predpisi, in na podlagi strokovne ocene pooblaščenega zdravnika, da je za to delo zmožen. V oceni tveganja mora delodajalec ustrezno opredeliti in oceniti nevarnosti, ki se pojavljajo v zvezi z dejavniki delovnega okolja in sredstev za delo, vključno s tveganji glede ročnega dvigovanja in premeščanja bremen. Pri tem pa mora upoštevati tudi stanje in zmožnosti starejših delavcev.

V okviru akcije so inšpektorji na področju nadzora delovnih razmerij opravili skupno **111 pregledov**, pregledanih pa je bilo **111 subjektov**. Ugotovljenih je bilo skupno **79 nepravilnosti** in izrečenih **63 ukrepov**.

Na področju varnosti in zdravja pri delu je bilo opravljenih **97 inšpekcijskih pregledov** pri **97 delodajalcih**. V zvezi z nadzorom je bilo ugotovljenih **136 kršitev** ter skupaj izrečenih **43 ukrepov**.

Ugotovitve

I. Nadzor s področja delovnih razmerij

Zaposlovanje

Pri več kot polovici delodajalcev, ki so jih inšpektorji obiskali v okviru akcije, so v letu 2006 in 2007 zaposlili po enega ali več novih delavcev. Skupno so ti delodajalci med vsemi na novo zaposlenimi delavci zaposlili 58 starejših delavcev, od katerih pa je imel le eden status invalida. Od vseh na novo zaposlenih starejših delavcev so približno polovico starejših delavcev zaposlili za nedoločen čas, drugo polovico pa za določen čas. Kot izhaja iz ugotovitev inšpektorjev, je bila večina novo zaposlenih starejših delavcev zaposlenih na delovna mesta v nižjih tarifnih razredih, npr. na delovnih mestih čistilec, za pomožna dela, pomočnik v strojni delavnici.

Nove zaposlitve so bile večinoma izvedene v skladu z določbami Zakona o delovnih razmerjih, vseeno pa so inšpektorji v **2 primerih** ugotovili, da je bila objava prostega delovnega mesta v nasprotju s 1. odstavkom 23. člena Zakona o delovnih razmerjih, v **1 primeru** pa delodajalec delavcu ni izročil fotokopijo prijave v zavarovanja za socialno varnost. Prav tako je bila ugotovljena **1 kršitev** 26. člena Zakona o delovnih razmerjih.

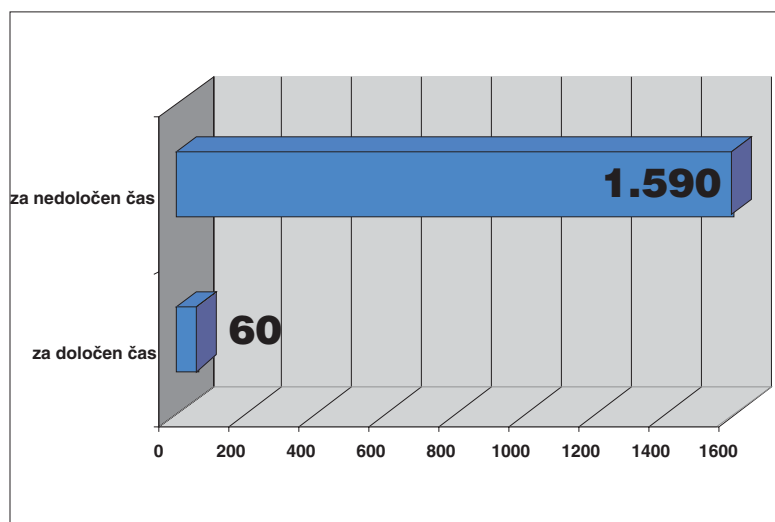
V primeru sklenjenih pogodb o zaposlitvi za določen čas po ugotovitvah inšpektorjev v akciji delodajalci kot razlog običajno navajajo povečan obseg dela in uvajanje novih programov.

Na splošno delodajalci menijo, da je zaposlitev starejšega delavca lahko v določenih primerih tudi prednost, vendar pa opažajo, da se starejši delavci redko prijavljajo na prosta delovna mesta. Inšpektorji ocenjujejo, da je morebiti razlog tudi v neizpolnjevanju pogojev za zasedbo prostega delovnega mesta (npr. izobrazba). Inšpektorji so med akcijo ugotovili **1 kršitev** v zvezi s prepovedjo diskriminacije iz 6. člena Zakona o delovnih razmerjih.

Inšpektorji so v času akcije na splošno ugotavljali, da so starejši delavci v večini primerov zaposleni za nedoločen čas, kar je najverjetneje tudi posledica dejstva, da so ti delavci pri zadnjem delodajalcu zaposleni že dlje časa in da delavci, ko so starejši, niso pripravljene tako pogosto menjavati delovnega okolja.

Od okvirno 1.650 starejših delavcev, ki so bili zaposleni pri delodajalcih, kjer so bili opravljeni nadzori v okviru te akcije, je bilo namreč le približno 60 starejših delavcev (od tega približno tretjina žensk), ki so bili zaposleni s pogodbami o zaposlitvi za določen čas. Kot poročajo inšpektorji, so bili med starejšimi delavci za določen čas zaposleni zlasti invalidi.

Slika 38: Število starejših zaposlenih



V zvezi s pogodbami o zaposlitvi za določen čas je bilo v akciji ugotovljeno, da so sklenjene iz zakonsko določenih razlogov (običajno zaradi povečanega obsega dela) in v okviru časovnih omejitev po Zakonu o delovnih razmerjih. V zvezi s časovnim veriženjem pogodb o zaposlitvi sta bili ugotovljeni **2 kršitvi**. Pogodbe o zaposlitvi za določen čas so sklenjene za delovna mesta različnih zahtevnosti – od najenostavnejših del do del, za katere se zahteva 7. stopnja izobrazbe.

Pri približno 10 delodajalcih je bilo ugotovljeno, da zaposlujejo delavce s krajšim delovnim časom in da vsem zagotavljajo pravice v skladu z Zakonom o delovnih razmerjih (64. in 66. člen). Od vseh delavcev, zaposlenih za krajši delovni čas, je bilo približno 20 starejših delavcev. Od teh jih je bila večina zaposlena s krajšim delovnim časom iz naslova invalidnosti. Kršitev, ki bi bile povezane z institutom krajšega delovnega časa, inšpektorji v okviru akcije niso ugotovili.

V **15 primerih** so inšpektorji ugotovili kršitve, ki se nanašajo na splošni akt, in sicer delodajalci v splošnem aktu niso določili pogojev za opravljanje dela po 2. odstavku 20. člena Zakona o delovnih razmerjih.

Odpovedi pogodb o zaposlitvi

Kot poročajo inšpektorji, so vsi delodajalci, pri katerih so bili v času akcije opravljeni nadzori, upoštevali določbe Zakona o delovnih razmerjih, ki urejajo postopek pred odpovedjo, tudi tisto, ki ureja posebno varstvo pred odpovedjo po 114. členu Zakona o delovnih razmerjih, zato kršitve na tem segmentu niso bile ugotovljene.

Kot izhaja iz poročil inšpektorjev, je bilo mogoče pri posamičnih delodajalcih od 1. 1. 2006 dalje zaslediti odpovedi pogodbe o zaposlitvi starejšim delavcem, in sicer:

- v 27 primerih je šlo za redno odpoved pogodbe o zaposlitvi iz poslovnih razlogov,
- v 1 primeru za redno odpoved pogodbe o zaposlitvi iz krivdnih razlogov in
- v 8 primerih za redno odpoved pogodbe o zaposlitvi iz razloga nesposobnosti.

Dobra tretjina od vseh v akcijo zajetih delodajalcev je zaposlovala invalide, med katerimi je približno 200 starejših invalidov.

Pri delodajalcih, kjer je bil opravljen nadzor, primera, ko bi delodajalec delavcem, ki imajo status invalida (bodisi z ali brez statusa delovnega invalida), v zadnjih šestih mesecih odpovedal pogodbe o zaposlitvi v nasprotju s 116. členom Zakona o delovnih razmerjih, ni bilo. Prav tako ni bilo ugotovljenih kršitev drugih predpisov, ki urejajo prenehanje pogodbe o zaposlitvi delavcem s statusom invalida (Zakona o pokojninskem in invalidskem zavarovanju in Zakona o zaposlitveni rehabilitaciji in zaposlovanju invalidov).

Pogodbe civilnega prava

Pri vseh delodajalcih skupaj so inšpektorji v okviru akcije ugotovili, da imajo ti delodajalci s starejšimi delavci sklenjenih približno 62 pogodb civilnega prava oz. pogodb o naročilu avtorskega dela. V zvezi z njimi inšpektorji ugotavljajo, da so le-te sklenjene v skladu z določbami ZDR, da gre za občasna dela, pri katerih elementi delovnega razmerja niso podani ter da ne gre za sistemizirana delovna mesta. Kršitve na tem področju zato niso bile ugotovljene.

Na podlagi pogodbe civilnega prava so delavci opravljali dela, kot npr. članstvo za nadzor žrebanja za čas televizijske oddaje, pregledovanje izvajanja plačilnega prometa, vodenje nekega projekta, uvajanje novega programa, pomoč pri vodenju prometa itd.

Delovni čas, odmori, počitki in letni dopust

V okviru akcije je bilo v zvezi z delovnim časom ugotovljenih kar nekaj kršitev, in sicer največ - 8 v zvezi z razporeditvijo delovnega časa, v nasprotju s 147. členom Zakona o delovnih razmerjih, 4 v zvezi z opustitvijo določitve letnega razporeda delovnega časa pred pričetkom koledarskega oz. poslovnega leta (2. odst. 147. člena Zakona o delovnih razmerjih), po 1 ali 2 kršitvi pa sta bili ugotovljeni tudi v zvezi z določitvijo polnega delovnega časa v nasprotju s prvim odstavkom 142. člena Zakona o delovnih razmerjih, časovno omejitvijo dela preko polnega delovnega časa in zagotavljanjem pravic delavcem, ki delajo ponoči (150. člen Zakona o delovnih razmerjih). V okviru akcije so inšpektorji ugotovili, da se nadurno delo pojavlja, vendar ne pri velikem številu delodajalcev in ne pogosto - odvisno od narave dela in dejavnosti delodajalca.

Inšpektorji so v okviru instituta delovnega časa ugotovili tudi 8 kršitev določbe 203. člena Zakona o delovnih razmerjih, ki se nanaša na nadurno in nočno delo starejših delavcev.

Od vseh delavcev, zaposlenih pri delodajalcih, kjer so bili opravljeni nadzori, kar okoli 500 delavcev dela ponoči, vendar je med njimi le malo starejših delavcev. Za nočno delo so ti starejši delavci podali soglasja v skladu z določbami Zakona o delovnih razmerjih.

Glede na ugotovitve inšpektorjev so bili v skladu z določbami Zakona o delovnih razmerjih odmori in počitki zagotovljeni delavcem pri skoraj vseh 111 delodajalcih, ugotovljeni pa sta bili 2 kršitvi v zvezi z zagotavljanjem počitka med dvema zaporednima delovnim dnevnoma (155. člen Zakona o delovnih razmerjih) ter 1 kršitev v zvezi z zagotavljanjem tedenskega počitka (156. členu Zakona o delovnih razmerjih).

Pri delodajalcih, kjer so inšpektorji za delo opravili v okviru akcije nadzore, je bilo ugotovljenih 9 kršitev v zvezi z določitvijo trajanja letnega dopusta (159. člen Zakona o delovnih razmerjih) ter 2 kršitvi 160. člena Zakona o delovnih razmerjih.

V okviru akcije so inšpektorji pri dveh delodajalcih ugotovili, da nudita starejšim delavcem še več pravic, kot to izhaja iz Zakona o delovnih razmerjih. Prvi delodajalec določa starejšim delavcem namesto treh dni kar pet dodatnih dni letnega dopusta, drugi delodajalec pa šteje za starejšega delavca vsakega delavca, ki dopolni starost 50 let.

Zaposlovanje in delo tujcev

V času akcije so inšpektorji ugotovili, da delodajalci, kjer so bili opravljeni nadzori, zaposlujejo tudi starejše delavce – tujce, vendar teh delavcev ni veliko. S tem v zvezi so inšpektorji ugotovili le 1 kršitev, ki se je nanašala na prijavo dela tujcev.

Izvajanje Zakona o evidencah na področju dela in socialne varnosti

Inšpektorji so ugotovili, da delodajalci v 15 primerih niso vodili, ne hranili ali ne posodabljali evidenc s področja dela.

Druge ugotovitve

V okviru akcije so inšpektorji ugotovili in obravnavali tudi 1 kršitev v zvezi z izvajanjem Zakona o matični evidenci zavarovancev in uživalcev pravic iz pokojninskega in

invalidskega zavarovanja ter **1 kršitev** v zvezi z izplačilom nadomestila plače po 137. členu Zakona o delovnih razmerjih.

II. Nadzor s področja varnosti in zdravja pri delu

Na področju nadzora varnosti in zdravja pri delu je bilo največ nepravilnosti v akciji ugotovljenih glede vsebine in ustreznosti izjave o varnosti z oceno tveganja. Omenjena neustreznost je bila ugotovljena v **37 primerih**. Ugotovljeno je bilo predvsem, da se v ocenah tveganja ne identificirajo in ocenjujejo dejavniki, ki vplivajo na varno delo starejših ljudi in se nanašajo npr. na delovne razmere, delovno okolje, delovno opremo, osebno varovalno opremo, ugotavljanje zdravstvenega in psihofizičnega stanja, usposabljanje za varno delo, seznanjanje in obveščanje, opredelitev aktivnosti, primerne za starejšega delavca ter na medčloveške odnose.

V zvezi s premeščanjem bremen in opredeljenostjo zdravstvenih zahtev za opravljanje dela v akciji inšpektorji kršitev niso evidentirali.

Drugo

Ugotovljenih je bilo še nekaj kršitev, med drugim nezagotavljanje preventivnih zdravstvenih pregledov v **8 primerih**, neizvajanje pregledov in preizkusov delovne opreme v **4 primerih** ter na področju vodenja evidenc.

Ukrepi

Inšpektorji s področja nadzora delovnih razmerij so v zvezi z ugotovljenimi pomanjkljivostmi izdali **63 ukrepov**, in sicer **47 ureditvenih odločb** ter **8 odločb o prekršku** in prav tako **8 plačilnih nalogov**.

S področja nadzora varnosti in zdravja pri delu je bilo izdanih **34 ureditvenih odločb** ter **1 odločba o prekršku**.

Zaključek

Inšpektorji so v okviru opravljenih nadzorov v akciji ugotovili, da so delodajalci od vseh zaposlenih zaposlovali približno 10% starejših delavcev. Akcija s področja nadzora delovnih razmerij je pokazala, da je splošno stanje pri nadziranih delodajalcih dobro, saj množičnih kršitev oz. neupoštevanja zakonodaje ni bilo ugotovljenih. V okviru akcije je sicer bilo ugotovljenih nekaj kršitev, ki so se nanašale na posebno varstvo starejših delavcev (pravica do dodatnega dopusta, pridobitev pisnega soglasja za nadurno delo), vendar teh kršitev ni bilo veliko, tako da so bolj kazale na določeno nedoslednost pregledanih delodajalcev, kot pa na to, da so te kršitve množične. Kot poročajo inšpektorji, delodajalci s starejšimi delavci nimajo posebnih problemov; mnogi celo menijo, da ni posebnih razlik glede na druge delavce. Delodajalci ocenjujejo starejše delavce kot dobre delavce, ki so bolj predani delu, imajo več izkušenj pri delu in so bolj pripadni delodajalcu. Večina delodajalcev meni, da so starejši delavci praviloma bolj zanesljivi ali pa enako zanesljivi kot mlajši delavci. Nekateri delodajalci so pri tem izpostavili, da so bolj zanesljivi zaradi izkušenj in večje skrbi za varno delo.

V zvezi z odsotnostmi starejših delavcev pa imajo delodajalci različne izkušnje. Nekateri delodajalci navajajo, da so starejši delavci pogosto odsotni zaradi bolezni, vendar pa po drugi strani večina delodajalcev zatrjuje prav nasprotno in pravi, da starejši delavci niso nikoli ali pa so zelo redko odsotni z dela zaradi bolezni ali poškodbe. Odsotnosti delavcev so močno povezane tako s psihofizičnim stanjem delavcev kot s samo dejavnostjo delodajalca in naravo delovnega mesta.

5.5. AKCIJA NADZORA NAD IZVAJANJEM PREDPISOV S PODROČJA ZAGOTAVLJANJA VARNOSTI IN ZDRAVJA PRI DELU IN DELOVNOPRAVNE ZAKONODAJE NA ZAČASNIH IN PREMIČNIH GRADBIŠČIH

Akcijo smo tudi v letu 2007 izvajali po enakem vzorcu kot v preteklih obdobjih v dveh ločenih časovnih obdobjih, in sicer od 21. 5. do 9. 6. 2007 in nato še od 8. 10. do 27. 10. 2007. Akcijo smo izvajali tako na področju varnosti in zdravja pri delu kot tudi na področju delovnih razmerij.

S področja nadzora varnosti in zdravja pri delu so bili na 402 gradbiščih opravljeni inšpekcijski nadzori pri 974 subjektih. V zvezi z ugotovitvami pri inšpekcijskih nadzorih je bilo skupaj izrečenih 466 ukrepov.

Na področju delovnih razmerij smo nadzor usmerili v zakonitost zaposlovanja (slovenskih državljanov, državljanov držav članic EU ter državljanov tretjih držav), opravljanje dela dijakov in študentov, izvajanje instituta zagotavljanja dela delavca drugemu uporabniku ter v zagotavljanje posebnega varstva delavcev, mlajših od 18 let. Opravili smo skupno 594 inšpekcijskih nadzorov pri 442 delodajalcih ter ugotovili skupno 317 kršitev, od tega največ v zvezi z zaposlovanjem (104 kršitve). Zoper kršitelje so inšpektorji s področja nadzora delovnih razmerij ukrepali z ureditvenimi odločbami (117), plačilnimi nalogi (73), odločbami o prekršku (43) ter z odločbami o prepovedi opravljanja delovnega procesa oz. uporabe sredstev za delo do odprave nepravilnosti, v skladu s 17. členom Zakona o inšpekciji dela (23).

Trajanje in namen

Tako kot v preteklih poročevalskih obdobjih smo tudi v letu 2007 akcijo izvajali v dveh ločenih časovnih terminih, in sicer od 21. 5. do 9. 6. 2007 in nato še od 8. 10. do 27. 10. 2007. Akcijo smo izvajali tako na področju varnosti in zdravja pri delu kot tudi na področju delovnih razmerij.

Vsakoletna akcija inšpekcijskega nadzora nad zagotavljanjem varnosti in zdravja pri delu na gradbiščih je letos poleg neposrednega nadzora varnosti pri izvajanju del obsegala tudi nadzor izpolnjevanja obveznosti naročnikov in nadzor nad delom koordinatorjev za varnost in zdravje pri delu. Nadzor nad neposrednim izvajanjem del pa je obsegal pregled ureditve delovnih mest na višini, ureditev poti in delovne opreme ter ureditev in vzdrževanje električnih instalacij. Poleg tega smo preverjali še uporabo osebne varovalne opreme, posebej še uporabo in označitev opreme za varovanje sluha. Skupaj je nekaj manj inšpektorjev kot v letu 2006 (v letu 2007: 23, leto poprej: 25) opravilo nadzor na **402 gradbiščih** (v predhodnem poročevalskem obdobju: 467), kjer je bilo skupaj pregledanih **974 subjektov** (leta 2006: 1.183).

Na področju nadzora delovnih razmerij smo posebno pozornost usmerili v zakonitost zaposlovanja ter opravljanja dela slovenskih državljanov, državljanov držav članic Evropske unije ter državljanov tretjih držav. Poseben poudarek je bil tudi na opravljanju dela na podlagi pogodb civilnega prava ob obstoju elementov delovnega razmerja, začasnem in občasnem delu dijakov in študentov, izvajanju instituta zagotavljanja dela delavca drugemu uporabniku ter zagotavljanju pravnega varstva delavcev, mlajših od 18 let.

S področja varnosti in zdravja pri delu je bilo na gradbiščih skupaj opravljenih **974 inšpekcijskih pregledov**, kar je manj kot v preteklem letu (1.183 inšpekcijskih pregledov), pri katerih je bilo ugotovljenih **827 kršitev**. V zvezi s tem je bilo izrečenih **466 ukrepov**.

Na področju delovnih razmerij so inšpektorji opravili skupno **594** inšpekcijskih nadzorov, kar presega obseg opravljenih nadzorov iz leta 2006 (**558**) in sicer pri **442 delodajalcih**, pri čemer so ugotovili skupno **317 kršitev**.

Ugotovitve

I. Nadzor na področju varnosti in zdravja pri delu

Obveznosti naročnikov:

V akciji so inšpektorji ugotovili, da **16 naročnikov** gradbišč ni prijavilo inšpekciji za delo 15 dni pred pričetkom del, kot narekuje Uredba o zagotavljanju varnosti in zdravja pri delu na začasnih in premičnih gradbiščih. Nekaj investitorjev obveznosti ni poznalo, nekateri pa so se obveznosti poizkušali tudi izogniti pod pretvezo, da gre za manjše gradbišče. V **18 primerih** naročniki niso zagotovili koordinatorjev za varnost in zdravje pri delu na gradbiščih, varnostnega načrta pa ni bilo izdelanega za **22 gradbišč**. Povzetek ugotovitev inšpekcijskega nadzora je, da naročniki svoje formalne obveznosti izpolnjujejo v približno enakem deležu kot že nekaj zadnjih let. Ostaja pa pereče spoznanje, da naročniki svojih obveznosti ne izvajajo na takšen način, kot to zahteva zgoraj omenjena uredba – predvsem ne upoštevajo razmer, v katerih morajo delavci opraviti delo (čas, vreme ipd.).

Obveznosti koordinatorjev za varnost in zdravje pri delu:

Pregled je v okviru akcije obsegal predvsem nadzor nad delom koordinatorjev v fazi izvajanja del. Njihova najpomembnejša naloga je nadzor nad varnim izvajanjem del ter usklajevanje in opozarjanje delodajalcev. Na **230 gradbiščih** so koordinatorji bili imenovani, očitne pomanjkljivosti pri njihovem delu pa smo inšpektorji ugotovili kar pri **69 koordinatorjih** (oz. pri 30%)! Podatek torej kaže na to, da še vedno skoraj vsak tretji koordinator ne razume svoje vloge in odgovornosti, ki jo ima na gradbišču. Zato je inšpektorat v postopku spremembe pravilnika o usposabljanju koordinatorjev zagovarjal stališče, da morajo koordinatorji vsakih 5 let opravljati tudi periodične preizkuse znanja.

Obveznosti izvajalcev:

Ureditev delovnih mest in opreme za delo na višini

Kar na **102 gradbiščih**, oz. na vsakem četrtem, delovno mesto na višini ni bilo zavarovano tako, kot zahteva veljavni predpis. Ugotovljeno stanje je bilo še slabše kot leto poprej, ko je bilo neurejeno delovno mesto na vsakem petem gradbišču. To ponovno podpira trditev, da smo inšpektorji premalo učinkoviti (najbrž bo razlog za to, da nas je premalo in da so globe za kršitelje prenizke).

Ureditev poti in strojev na gradbišču

Poti in dostopi niso bili primerno urejeni na **41 gradbiščih**. Tudi ta številka je slabša od prejšnjega leta. Še vedno so slabo urejeni predvsem dostopi v globino in na višino, ter poti in prehodi med deponijami materiala. Kar na **86 gradbiščih** (malo bolje kot leto prej) pa so bile ugotovljene tudi večje ali manjše pomanjkljivosti na strojih in opremi. Električne instalacije in oprema so bile pomanjkljivo urejene ali poškodovane v **35 primerih**, v **14 primerih** pa smo ugotovili, da delodajalec ni poskrbel za izvedbo meritev in predpisanih mesečnih pregledov.

Osebna varovalna oprema

V akciji smo nadzirali predvsem uporabo osebne varovalne opreme za varovanje sluha in seveda nošenje čelad. Kršitve v zvezi z uporabo so bile ugotovljene v **89 primerih**, pri tem pa kar v **41 primerih** opreme delavci niso imeli niti na gradbiščih. Ponovno lahko ugotovimo, da uporaba osebne varovalne opreme delavcem še ni postala vsakdanja, čeprav bi pri tako nevarnih aktivnostih, kot se odvijajo na gradbiščih, morala biti.

II. Nadzor na področju delovnih razmerij

Zaposlovanje in delo na drugih pravnih podlagah

Inšpektorji ugotavljajo, da se na gradbiščih pojavlja veliko število različnih delodajalcev, ki nastopajo v vlogi podizvajalcev. Pogosto imajo delavci status samostojnega podjetnika ali pa je delavec edini zaposlen v družbi z omejeno odgovornostjo. Ravno tako inšpektorji ugotavljajo, da se na gradbiščih kot nekakšni koordinatorji med izvajalcem in podizvajalcem pojavljajo osebe, za katere so naknadno ugotovili, da formalno nimajo nobene funkcije, niti niso zaposleni. Nekateri imajo status samostojnega podjetnika, vendar iz tega naslova ne poslujejo. Glavni izvajalec sklene podizvajalsko pogodbo z družbo, ki glede na kadrovske zasedbe sploh ni sposobna opraviti prevzetega posla. T.i. koordinator nato poskrbi za zbiranje delavcev, ki v inšpekcijskih pregledih inšpektorjem zatrjujejo, da delajo za določenega delodajalca, o katerem pa ničesar ne vedo. S tem delodajalcem nimajo sklenjenih nikakršnih pogodb, glavni izvajalec pa ima le njegovo telefonsko številko, na katero se omenjeni delodajalec ne oglašča. Inšpektorji predvidevajo, da se mnogi od teh poslovnežev niti ne nahajajo več v Republiki Sloveniji. V akciji smo zabeležili tudi primere, ko delavci sploh niso vedeli, kdo je njihov delodajalec.

Delodajalci zaposlujejo oz. opravljajo delo z državljanji Republike Slovenije, pogosto pa se poslužujejo tudi zaposlovanja tujcev (tako državljanov tretjih držav, kot tudi državljanov držav članic EU). V letošnjem letu so inšpektorji ugotovili, da so delodajalci zaposlovali delavce iz Republike Makedonije, ki so pridobili državljanstvo Bolgarije, zaradi česar za delo v Republiki Sloveniji niso potrebovali delovnega dovoljenja.

Pri delodajalcih so delavci opravljali delo na različnih pravnih podlagah, in sicer na podlagi pogodbe o zaposlitvi, sklenjene za določen ali nedoločen čas, sklenjene pogodbe civilnega prava, kot tudi na podlagi napotnice pooblaščenice organizacije za posredovanje dela. V posamičnih primerih so inšpektorji pri pregledanih delodajalcih našli tudi delavce, mlajše od 18 let, ki uživajo posebno pravno varstvo. V zvezi s tem so ugotovili le **2 nepravilnosti**, ki sta se nanašali na zagotavljanje pravice do povečanega letnega dopusta.

Pri izvajanju predmetne akcije je bilo največ kršitev ugotovljenih v zvezi z zaposlovanjem – s tem v zvezi so inšpektorji ugotovili skupno **114 kršitev**, pri čemer smo največ kršitev zabeležili v zvezi z aktom o sistemizaciji delovnih mest (**25**). Temu so sledile kršitve v zvezi z zaposlovanjem na črno (**19**), opustitvijo vročitve fotokopije prijave v zavarovanje delavcu ter v zvezi s sklepanjem pogodbe o zaposlitvi za določen čas (**18**), zaposlovanjem in delom tujcev (**14**), opustitvijo vročitve pisnega predloga pogodbe o zaposlitvi (**13**), izvajanju dejavnosti posredovanja dela ali zaposlitve (**8**) ter delom na podlagi pogodb civilnega prava (**6**). V posamičnih primerih smo evidentirali tudi kršitve, povezane z izročitvijo pisnega predloga pogodbe o zaposlitvi, objavo prostega delovnega mesta, in z vnaprejšnjim podpisom odpovedi pogodbe o zaposlitvi s strani delavca.

Druge ugotovitve

Med drugimi kršitvami, ugotovljenimi pri izvajanju predmetne akcije, smo največ nepravilnosti ugotovili v zvezi z vodenjem evidenc na področju dela (**66**). Mnogi delodajalci sploh niso bili seznanjeni z vsemi evidencami, ki jih zanje predpisuje Zakon o evidencah na področju dela in socialne varnosti, temveč so poznali le obveznost vodenja evidence o izrabi delovnega časa. Med ugotovljenimi kršitvami najdemo tako primere, ko delodajalci ne vodijo vseh predpisanih evidenc, kot tudi primere, ko so vodene evidence precej pomanjkljive.

Kršitvam Zakona o evidencah na področju dela in socialne varnosti sledijo kršitve Zakona o zaposlovanju in delu tujcev, povezane s hrambo dokumentacije na deloviščih (**51**). Omenjeni pojavnosti sta še posebej problematični z vidika izvajanja nadzora, saj bistveno otežujeta njegovo učinkovito izvedbo.

V primerjavi s preteklim poročevalskim letom smo ugotovili povečano število kršitev v

zvezi z letnim dopustom (**19 kršitev**). Večina kršitev se je nanašala na neustrezno odmero letnega dopusta.

V segmentu delovnega časa smo evidentirali **17 kršitev**, ki so se pretežno nanašale na razporejanje delovnega časa v nasprotju s 147. členom Zakona o delovnih razmerjih. V posamičnih primerih so bile ugotovljene kršitve v zvezi s počitkom med dvema zaporednima delovnima dnevnoma (5) in tedenskim počitkom (3). Tako nizko število ugotovljenih kršitev na tem področju je nedvomno mogoče pripisati ugotovljenemu stanju na področju vodenja evidenc v zvezi z izrabo delovnega časa, saj - če delodajalec evidence ne vodi, je zelo težko ugotavljati izvajanje določb delovnopravne zakonodaje o delovnem času ter zagotavljanju počitkov.

Ugotovili smo tudi **15 kršitev** v zvezi z zagotavljanjem plačila za delo, največ se jih je nanašalo na izplačilo plače v nasprotju s 134. členom Zakona o delovnih razmerjih, to je na izplačilo plače brez pisnega obračuna plače.

Med ugotovljenimi kršitvami velja posebej omeniti še kršitve v zvezi s prijavo v socialno zavarovanje delavcev (**8 kršitev**).

Ukrepi

Na področju nadzora zagotavljanja varnosti in zdravja pri delu so inšpektorji izdali **233 ureditvenih odločb** (leto prej 174) za odpravo pomanjkljivosti, v **54 primerih** (v letu 2006: v 46) so **prepovedali nadaljevanje posameznih del** do odprave pomanjkljivosti, in v **7 primerih** (leta 2006: v 6) **prepovedali delo** zaradi neposredne nevarnosti za življenje delavcev. Izdali so tudi **161 plačilnih nalogov** (v letu 2006: 211), **9 odločb o prekršku** in podali **dva obdolžilna predloga** (ob nezgodah) na sodišče.

Na podlagi ugotovljenih nepravilnosti so inšpektorji s področja nadzora delovnih razmerij izdali **171 ureditvenih odločb** in **13 odločb po 17. členu Zakona o inšpekciji dela**. V prekrškovnem postopku so izdali **43 odločb o prekršku**, v **73 primerih pa so bili izpolnjeni pogoji za izdajo plačilnih nalogov**. V skladu z načelom sorazmernosti ukrepanja pa so v **8 primerih ukrepali z opozorili**.

Zaključek

Poročila o ugotovitvah, do katerih smo prišli ob izvajanju akcije poostrelega nadzora gradbišč v letu 2007, na žalost ne moremo zaključiti z dobrimi ugotovitvami. Slabši so vsi kazalniki, več je bilo ugotovljenih pomanjkljivosti kot leto poprej, bistveno več pa je bilo na gradbiščih tudi nezgod z mrtvimi in huje poškodovanimi delavci. Poostreni nadzor gradbišč je tako še vedno nujen vsako leto. Za izboljšanje stanja pa bo potrebno poleg večjega števila inšpektorjev zagotoviti tudi še kaj drugega. Bistveno je povečati globe za prekrške in čim prej uvesti bonus-malus sistem zavarovanja za primer nezgode pri delu.

Z ugotovljenim stanjem izvajanja delovnopravne zakonodaje v dejavnosti gradbeništva nikakor ne moremo biti zadovoljni, zato tudi predlagamo nekatere ukrepe, ki bi prispevali k razreševanju obstoječe problematike (glej poglavje Predlogi v skladu s 5. členom Zakona o inšpekciji dela). Vsekakor pa bomo stanje v tej dejavnosti zelo pozorno spremljali tudi v prihodnje.

5.6. AKCIJA NADZORA NAD IZVAJANJEM DELOVNOPRAVNE ZAKONODAJE IN PREDPISOV O VARNOSTI IN ZDRAVJU PRI DELU V FARMACEVTSKI DEJAVNOSTI – LEKARNE

Akcija je potekala na področju nadzora delovnih razmerij ter varnosti in zdravja pri delu v obdobju od 22. 10. 2007 do 9. 11. 2007.

Na področju nadzora delovnih razmerij je bilo v okviru 103 inšpekcijskih nadzorov

pregledanih 99 subjektov, pri tem pa je bilo ugotovljenih 51 kršitev in izdanih 41 ukrepov.

Največ nepravilnosti so inšpektorji na področju delovnih razmerij ugotovili v zvezi z izvajanjem Zakona o evidencah na področju dela in socialne varnosti ter Zakona o delovnih razmerjih v zvezi s spoštovanjem določb, ki urejajo delovni čas in v zvezi s prepovedjo sklepanja pogodb civilnega prava ob obstoju elementov delovnega razmerja.

Inšpektorji s področja nadzora varnosti in zdravja pri delu so v akciji opravili 100 pregledov pri 100 subjektih. Ugotovljenih je bilo 205 kršitev ter izdanih 44 ukrepov. Najpogostejše kršitve so bile ugotovljene v zvezi z vodenjem evidenc s področja varnosti in zdravja pri delu, izjavo o varnosti, izvajanjem usposabljanja za varno delo, izvajanjem preventivnih zdravstvenih pregledov ter pregledi in meritvami električnih inštalacij.

Trajanje in namen

Akcijo v lekarnah smo izvajali prvič in je potekala od 22. 10. 2007 do 9. 11. 2007.

Na področju nadzora delovnih razmerij so inšpektorji posebno pozornost namenili zlasti izvajanju določb delovnopravne zakonodaje, ki urejajo akt o sistemizaciji delovnih mest oz. izjavo o varnosti pri manjših delodajalcih, zakonitost zaposlovanja (vključno z izpolnjevanjem pogojev za opravljanje dela), prepoved sklepanja pogodb civilnega prava ob obstoju elementov delovnega razmerja, delovni čas, nočno delo, odmore in počitke, letni dopust, vodenje evidenc na področju dela, zagotavljanje enakega obravnavanja ter plačilo za delo.

Na področju varnosti in zdravja pri delu so inšpektorji ugotavljali, ali subjekt izpolnjuje posamezne zahteve iz Zakona o varnosti in zdravju pri delu, zlasti glede ocene tveganja in v njej opredeljene dejanske nevarnosti na delovnem mestu, usposabljanja delavcev po programu, prilagojenem delovnemu mestu, zagotavljanja namenske osebne varovalne opreme, zagotavljanja obdobjih zdravstvenih pregledov ter urejenosti evidenc s področja varnosti in zdravja pri delu.

V okviru akcije so bili s področja nadzora delovnih razmerij opravljeni skupaj **103 pregledi**, pregledanih pa je bilo **99 subjektov**, pri katerih je bilo skupno ugotovljenih **51 nepravilnosti** in izrečenih **41 ukrepov**.

Inšpektorji so s področja nadzora varnosti in zdravja pri delu v akciji opravili **100 pregledov** pri **100 subjektih** ter skupaj ugotovili **205 kršitev** in v zvezi s tem izrekli **44 ukrepov**.

Ugotovitve

I. Nadzor s področja delovnih razmerij

Zaposlovanje

Inšpektorji so v okviru akcije opravili nadzore tako v lekarnah, ki delujejo v okviru javnih zavodov, kot v lekarnah, ki opravljajo dejavnost na podlagi koncesijske pogodbe. Od 99 subjektov, kjer so bili opravljeni nadzori, je bilo približno 60% lekarn, ki delujejo kot javni zavodi. Inšpektorji poročajo, da je bistvena razlika med navedenimi subjekti ta, da je pri javnih zavodih praviloma v vsaki lekarni zaposlenih večje število delavcev, in sicer tudi po 25 na eno lekarno, medtem ko koncesionarji praviloma zaposlujejo 3 ali 4 delavce na lekarno.

V zvezi z zaposlovanjem v lekarnah inšpektorji v akciji niso ugotovili veliko **kršitev**, skupno **11**.

Na podlagi opravljenih nadzorov so inšpektorji v okviru akcije ugotovili, da so delavci v lekarnah pretežno zaposleni za nedoločen čas; če pa so zaposleni za določen čas, je to v skladu z delovnopravno zakonodajo. V lekarnah so za določen čas zaposleni zlasti administrativni delavci ter farmacevtski tehniki, vendar pa inšpektorji poročajo, da so za določen čas zaposleni tudi farmacevti in magistri farmacevti, pa tudi starejši delavci. V zvezi s sklenitvijo pogodbe o zaposlitvi za določen čas izven primerov iz 1. odstavka 52. člena Zakona o delovnih razmerjih so inšpektorji ugotovili **1 kršitev**, v zvezi s časovno omejitvijo sklepanja pogodb o zaposlitvi za določen čas pa inšpektorji kršitev niso ugotovili. Pogodbe o zaposlitvi za določen čas so bile v večini primerov sklenjene iz razloga začasno povečanega obsega dela, nadomeščanja začasno odstotnega delavca ali pripravništva.

Inšpektorji so ugotovili **2 kršitvi** v zvezi z objavo prostega delovnega mesta v nasprotju s prvim odstavkom 23. člena Zakona o delovnih razmerjih.

Kot so ugotovili inšpektorji, je delo na podlagi pogodb civilnega prava v lekarnah redko, ne glede na navedeno pa so pri nadzorovanih subjektih ugotovili **5 primerov**, ko so delavci opravljali delo na podlagi pogodb civilnega prava v nasprotju z 2. odstavkom 11. člena Zakona o delovnih razmerjih. Kot poročajo inšpektorji, je bilo nekaj pogodb civilnega prava v lekarnah sklenjenih iz razloga čiščenja poslovnih prostorov, izdaje zdravil v drugem kraju, občasnega prevoza zdravil ipd.

Po **1 kršitev** je bila ugotovljena tudi v zvezi s transformacijo pogodbe o zaposlitvi po 54. členu Zakona o delovnih razmerjih ter v zvezi z opustitvijo izročitve kopije prijave v socialno zavarovanje.

Delovni čas, odmori, počitki in letni dopust

V zvezi z delovnim časom, odmori, počitki ter letnim dopustom je bilo v okviru akcije skupno ugotovljenih **17 kršitev**.

Največ tovrstnih kršitev, in sicer **11**, so inšpektorji ugotovili v zvezi z razporeditvijo delovnega časa v nasprotju s 147. členom Zakona o delovnih razmerjih. V enem primeru so inšpektorji ugotovili, da je delodajalec opustil zakonsko dolžnost določitve letnega razporeda delovnega časa pred začetkom koledarskega oziroma poslovnega leta. Prav tako so inšpektorji v okviru akcije ugotovili **1 kršitev** v zvezi z določbo 203. člena Zakona o delovnih razmerjih, ki se nanaša na omejitev nadurnega in nočnega dela starejših delavcev.

Nekaj delodajalcev je inšpektorje opozorilo na problem obveznega 40-urnega obratovalnega časa lekarn, zaradi česar morajo lekarne zaposliti več delavcev s krajšim delovnim časom ali pa zaposlijo delavca s polnim delovnim časom, ki pa nato opravlja delo v dveh poslovnih enotah, in sicer v vsaki polovico delovnega časa.

Ne glede na podano inšpektorji poročajo, da obravnavani delodajalci spoštujejo določbe delovnopravne zakonodaje v zvezi z zagotavljanjem odmorov in počitkov, saj so ugotovili le **1 kršitev** v zvezi z zagotavljanjem odmora med delovnim časom po 154. členu Zakona o delovnih razmerjih.

Od skupno 99 subjektov, pri katerih je bil v okviru akcije opravljen nadzor, so inšpektorji le v **3 primerih** ugotovili, da delodajalci niso upoštevali zakonsko določenega minimalnega števila dni letnega dopusta in kriterijev, ki izhajajo iz kolektivnih pogodb.

Plačilo za delo

Delodajalci, pri katerih so bili opravljeni nadzori v akciji, izplačujejo plačo v višini nad tisto, določeno v kolektivni pogodbi. V okviru akcije so inšpektorji ugotovili le **1 kršitev** v zvezi s plačilom za delo, le-ta pa se je nanašala na določbo o kraju in načinu izplačila plače (135. člen Zakona o delovnih razmerjih).

Izvajanje Zakona o evidencah na področju dela in socialne varnosti

Največ kršitev v akciji so inšpektorji ugotovili v zvezi z izvajanjem Zakona o evidencah na področju dela in socialne varnosti, in sicer skupno **21**. Inšpektorji poročajo, da v **20**

primerih delodajalci sploh niso vodili oziroma niso hranili evidenc iz 12. člena Zakona o evidencah na področju dela in socialne varnosti v skladu s 4. členom tega zakona, zlasti evidenc o izrabi delovnega časa; v **1 primeru** pa delodajalec ni predložil evidenc iz 12. člena zakona v skladu s 14., 15., 17., 19. in 21. členom tega zakona.

Drugo

V okviru akcije so inšpektorji ugotovili in obravnavali tudi **1 kršitev** v zvezi z izvajanjem Zakona o matični evidenci zavarovancev in uživalcev pravic iz pokojninskega in invalidskega zavarovanja.

II. Nadzor na področju varnosti in zdravja pri delu

Izjava o varnosti z oceno tveganja

Na podlagi inšpekcijskih pregledov v akciji so inšpektorji ugotovili **22 kršitev** v zvezi z izjavo o varnosti z oceno tveganja. V glavnem je šlo za pomanjkljivosti, ko delodajalec v oceni tveganja ni opredelil dejanske nevarnosti na delovnem mestu.

Usposabljanje delavcev za varno delo

V **15 primerih** so bile v okviru usmerjene akcije ugotovljene kršitve pri usposabljanju delavcev za varno delo. Pomanjkljivosti so se nanašale na to, da delodajalec zaposlenih ni usposabljal po programih, ki bi bili prilagojeni posameznim delovnim mestom.

Osebna varovalna oprema

Pri pregledu predpisane dokumentacije o osebni varovalni opremi (navodila, CE znak, izjava o skladnosti, tehnična mapa, poročilo o tipskem preizkusu), so bile pri pregledanih delodajalcih ugotovljene **3 kršitve**.

Zdravstveni pregledi delavcev

V kar **18 primerih** pa so inšpektorji ugotovili kršitve glede izvajanja periodičnih zdravstvenih pregledov delavcev. Delodajalci sicer na splošno zagotavljajo obdobje zdravstvene preglede, vendar se niso držali rokov, v katerih morajo biti zaposleni pregledani.

Evidence

V strukturi kršitev pri omenjeni akciji so na prvem mestu kršitve v zvezi z vodenjem evidenc, ki jih predpisuje 39. člen Zakona o varnosti in zdravju pri delu. Ugotovljeno je bilo **53** teh kršitev.

Druge ugotovitve

Akcija je pokazala, da so razmere glede varnosti in zdravja pri delu v lekarnah načeloma urejene. Delovni prostori so urejeni, prav tako zaposleni nimajo večjih pripomb glede pogojev dela. V nekaterih primerih se ni izvajala periodika preiskav delovnih pogojev, (mikroklima, osvetljenost) v zvezi s tem je bilo ugotovljenih **9 kršitev**, pri pregledih in meritvah električnih inštalacij ter strelovodnega sistema pa je bilo ugotovljenih **16 kršitev**.

Ukrepi

V okviru akcije so inšpektorji s področja nadzora delovnih razmerij izdali **21 ureditvenih odločb**, **2 odločbi** o začasni prepovedi opravljanja delovnega procesa do odprave nepravilnosti v skladu s 17. členom Zakona o inšpekciji dela, v **3 primerih** pa je bilo izrečeno opozorilo po drugem odstavku 33. člena Zakona o inšpekcijskem nadzoru. V postopku o prekršku je bila tudi izdana **1 odločba o prekršku** in **4 plačilni nalogi**.

Na področju varnosti in zdravja pri delu so inšpektorji izdali **42 ureditvenih odločb** ter **2 plačilna naloga**.

Zaključek

Inšpektorji ugotavljajo, da je splošno stanje izvrševanja določb delovnopravne zakonodaje pri večini pregledanih delodajalcev v lekarnah dobro, saj je bilo ugotovljenih zelo malo kršitev. Izvajanje akcije v tej dejavnosti se je izkazalo za koristno, saj je bilo ugotovljenih kar nekaj nepravilnosti v zvezi z evidencami na področju dela, delovnim časom in sklepanjem pogodb civilnega prava ob obstoju elementov delovnega razmerja. Inšpektorji ugotavljajo, da pri ugotovitvah ni posebnih razlik, ne glede na to, ali deluje lekarna kot javni zavod ali s koncesijo.

Na področju varnosti in zdravja pri delu je bilo v akciji pregledano dokaj veliko število subjektov, kljub temu pa so inšpektorji ugotovili, da je stanje pri delodajalcih, ki se ukvarjajo z lekarništvom, dokaj dobro urejeno. Pomanjkljivosti pa se kažejo pri upoštevanju rokov obdobjnih preventivnih pregledov ter meritev mikroklimatskih pogojev. Nevarne snovi se malo uporabljajo, nezgode na delovnih mestih so redke.

5.7. AKCIJA NADZORA NAD IZVAJANJEM PREDPISOV S PODROČJA DELOVNIH RAZMERIJ TER VARNOSTI IN ZDRAVJA PRI DELU AGENCIJ OZ. DELODAJALCEV, KI OPRAVLJAJO DEJAVNOST ZAGOTAVLJANJA DELA DELAVCEV DRUGIM UPORABNIKOM OZ. DRUGIM DELODAJALCEM

Akcija je potekala v obdobju od 1. 2. 2007 do 31. 8. 2007, in sicer tako na področju delovnih razmerij, kot tudi na področju varnosti in zdravja pri delu. V okviru akcije je bilo s področja nadzora delovnih razmerij opravljenih skupaj 194 pregledov, na podlagi katerih je bilo ugotovljenih skupno 142 kršitev in izdanih 166 ukrepov. Največ nepravilnosti so inšpektorji na področju delovnih razmerij - pri »agencijah« - ugotovili v zvezi z izvajanjem Zakona o zaposlovanju in zavarovanju za primer brezposelnosti (15) ter v zvezi z izvajanjem Zakona o evidencah na področju dela in socialne varnosti (15). Tudi pri »uporabnikih« je bilo ugotovljenih največ kršitev v zvezi z izvajanjem Zakona o evidencah na področju dela in socialne varnosti (11) ter v zvezi z izvajanjem določb Zakona o delovnih razmerjih, ki se nanašajo na delovni čas (7).

S področja varnosti in zdravja pri delu je bilo opravljenih 169 inšpekcijskih pregledov pri 155 pravnih subjektih. Skupaj je bilo ugotovljenih 364 kršitev in izdanih 97 ukrepov. Pri »agencijah« je bilo največ nepravilnosti ugotovljenih glede vseh evidenc s področja varnosti in zdravja pri delu in ustreznosti izjave o varnosti z oceno tveganja, pri »uporabnikih« pa ravno tako glede vodenja evidenc s področja varnosti in zdravja pri delu, izjave o varnosti z oceno tveganja ter glede izvajanja preventivnih zdravstvenih pregledov.

Trajanje in namen

Akcija je potekala od meseca februarja do konca meseca avgusta 2007, in sicer tako na področju delovnih razmerij, kot tudi na področju varnosti in zdravja pri delu. V okviru akcije je bilo s področja nadzora delovnih razmerij opravljenih skupaj 194 pregledov, na podlagi katerih je bilo ugotovljenih 142 kršitev in izdanih 166 ukrepov. S področja nadzora varnosti in zdravja pri delu je bilo opravljenih skupaj 169 pregledov (70 pri »agencijah« in 99 pri »uporabnikih«). Ugotovljenih je bilo 364 kršitev (175 pri »agencijah« in 189 pri »uporabnikih«) ter izdanih 97 ukrepov (46 pri »agencijah« in 51 pri »uporabnikih«). V tem obdobju so pristojni inšpektorji opravljali inšpekcijske preglede pri:

- delodajalcih, ki opravljajo posredovanje del (sem sodijo agencije, kot tudi tisti, ki ne izpolnjujejo pogojev za opravljanje tovrstne dejavnosti – »agencije«),
- delodajalcih, pri katerih »posredovani delavci« opravljajo delo (»uporabniki«).

Zato v nadaljevanju posebej navajamo ugotovitve v zvezi z agencijami oz. delodajalci, ki opravljajo dejavnost posredovanja dela delavcev ter posebej v zvezi z uporabniki, katerim so bili delavci posredovani.

Namen akcije je bil, da se v okviru nadzora delodajalcev, ki se ukvarjajo s posredovanjem dela in zaposlitev, ugotovi, ali opravljajo dejavnost posredovanja dela v skladu z določbami Zakona o delovnih razmerjih, Zakona o zaposlovanju in zavarovanju za primer brezposelnosti in Pravilnika o pogojih za opravljanje dejavnosti agencij za zaposlovanje. Pozornost je bila posvečena tudi zaposlovanju tujcev ter s tem izvajanju Zakona o zaposlovanju in delu tujcev. V okviru akcije so inšpektorji preverjali, ali so posredovanim delavcem zagotovljene pravice v zvezi s plačilom za delo, delovnim časom, še zlasti v zvezi z delom preko polnega delovnega časa in nočnim delom ter pravice t.i. varovanih kategorij delavcev. Ob tem so še posebej namenili pozornost vprašanju, ali so bili delavci z napotitvijo na delo k uporabniku pisno obveščeni o pogojih dela pri uporabniku in pravicah ter obveznostih, ki so neposredno vezane na opravljanje dela.

S področja nadzora varnosti in zdravja pri delu je bil namen akcije pri delodajalcih, ki posredujejo delo delavcev, ugotoviti, ali le-ti zagotavljajo vsem svojim delavcem, vključno s posredovanimi delavci, varno in zdravo delo, skladno z zakonodajo s tega področja ter skladno z medsebojnimi dogovori, ki jih je potrebno skleniti z delodajalci v zvezi s posredovanjem delavcev. Tako so inšpektorji ugotavljali, ali ti delodajalci spoštujejo zahteve v zvezi z izdelavo Izjave o varnosti z oceno tveganja ter glede zagotavljanja preiskav delovnega okolja, usposabljanja delavcev za varno delo, izvajanja preventivnih zdravstvenih pregledov in glede zagotavljanja ustreznih delovnih prostorov zaposlenim, vključno z izpolnjevanjem zahtev v zvezi s poslovnimi prostori, ki so pogoj za pridobitev koncesije. Pri delodajalcih, ki se poslužujejo dela posredovanih delavcev, pa so predvsem ugotavljali spoštovanje zahtev v zvezi z ocenjevanjem tveganj, preventivnimi zdravstvenimi pregledi, usposabljanjem za varno delo, pregledi in preizkusi delovne opreme ter preiskavami delovnega okolja, glede informiranja posredovanih delavcev o tveganjih za varnost in zdravje pri delu ter glede zagotavljanja ustrezne osebne varovalne opreme.

I. Nadzor s področja delovnih razmerij

Ugotovitve pri AGENCIJAH:

V okviru akcije je bilo pri agencijah opravljenih **91 inšpekcijskih pregledov**. Med akcijo je bilo ugotovljenih skupno **91 kršitev** predpisov s področja delovnega prava in s tem v zvezi izdanih **115 inšpekcijskih ukrepov**.

V okviru obravnavane akcije so inšpektorji med drugim preverjali tudi spoštovanje oz. izvajanje določb Zakona o zaposlovanju in zavarovanju za primer brezposelnosti. Določbe tega zakona so pomembne zato, ker določajo, da lahko delodajalec začne posredovati zaposlitve ali dela šele s sklenitvijo koncesijske pogodbe, pravico do zagotavljanja dela delavcev drugemu delodajalcu pa pridobi z vpisom v register agencij za zagotavljanje dela. Inšpektorji so ugotovili na podlagi opravljenih inšpekcijskih nadzorov skupno 15 kršitev določb Zakona o zaposlovanju in zavarovanju za primer brezposelnosti. Med ugotovljenimi kršitvami je bilo največ takšnih, ko so opravljali dejavnost posredovanja dela delavcev uporabnikom delodajalci, ki ne izpolnjujejo pogojev v skladu s predpisi oz. niso za tovrstno dejavnost pooblaščen s strani ministrstva. Ob tem pa je bilo v veliko primerih ugotovljeno, da so delavci opravljali delo pri drugem delodajalcu na podlagi pogodb o poslovnem sodelovanju, katere sklepajo gospodarski subjekti med seboj. Prav tako se je izkazalo, da je pogosto glavni namen tovrstnih pogodb pravzaprav posredovanje delavcev in so bile s tem v zvezi posledično ugotovljene tudi kršitve delovnopravne zakonodaje.

Na podlagi opravljenih inšpekcijskih pregledov je bilo ugotovljeno, da v **3 primerih** agencije oz. delodajalci niso izročili delavcem pisnega predloga pogodbe o zaposlitvi tri dni pred predvideno sklenitvijo, pisne pogodbe o zaposlitvi pa ob njeni sklenitvi, ter s tem kršili določbe drugega odstavka 15. člena Zakona o delovnih razmerjih.

Glede na to, da se je med akcijo izkazalo, da številni delavci opravljajo delo pri agencijah na podlagi pogodb o zaposlitvi za določen čas, je bilo ugotovljeno, da so 3 tovrstne pogodbe o zaposlitvi sklenjene izven primerov iz prvega odstavka 52. člena Zakona o delovnih razmerjih. Čeprav inšpektorji v zvezi z agencijami sicer poročajo, da so formalno-pravno dosti bolj urejene kot delodajalci, ki ne izpolnjujejo pogojev za opravljanje dejavnosti posredovanja dela, pa nekateri opozarjajo na zaskrbljujoče stanje v zvezi s številnimi delavci, zaposlenimi pri agencijah na podlagi pogodbe o zaposlitvi za določen čas. V opravljenih inšpekcijskih pregledih je bilo namreč ugotovljeno, da delavci nemalokrat opravljajo delo na podlagi pogodb o zaposlitvi za določen čas tudi več let, agencije pa poskrbijo v vsaki novi pogodbi o zaposlitvi, da je delo oz. delovno mesto, za katero se pogodba sklepa, vsakokrat nekoliko drugačno. Na ta način se izognejo omejitvam sklepanja pogodb o zaposlitvi za določen čas po 53. členu Zakona o delovnih razmerjih –kljub temu so bile tovrstne kršitve ugotovljene v **3. primerih**, pa tudi časovni omejitvi po 59. členu Zakona o delovnih razmerjih. V skladu z 59. členom Zakona o delovnih razmerjih namreč delodajalec ne sme zagotavljati dela delavca uporabniku neprekinjeno ali s prekinitvami do enega meseca dalj kot eno leto - pod pogojem, da gre ves čas za opravljanje istega dela z istim delavcem. V okviru akcije so bile ugotovljene **4 kršitve** 59. člena Zakona o delovnih razmerjih.

V okviru akcije je bilo v zvezi z izplačilom plače po 134. členu Zakona o delovnih razmerjih, ki določa plačilni dan, ugotovljenih **5 kršitev**, v **enem primeru** pa je bila ugotovljena kršitev določb 135. člena Zakona o delovnih razmerjih, ki opredeljuje kraj in način izplačila plače.

V zvezi z nadurnim delom oz. odrejanjem le-tega ter časovnimi omejitvami dela preko polnega delovnega časa, ki so določene v 143. členu Zakona o delovnih razmerjih, je bilo pri agencijah ugotovljenih skupno **8 kršitev**. V pretežni meri so bile ugotovljene kršitve v zvezi s pisnim odrejanjem nadurnega dela ter kršitve dnevne, tedenske ali mesečne časovne omejitve nadurnega dela. Tako je bilo v enem primeru ugotovljeno, da so nezakonito posredovani delavci opravljali delo celo po 17 ur na dan. V zvezi z delovnim časom so bile v okviru akcije ugotovljene **4 kršitve** določb Zakona o delovnih razmerjih, ki opredeljujejo počitek med zaporednima delovnima dnevom, ter **1 kršitev** v zvezi z zagotavljanjem tedenskega počitka.

V okviru te akcije je bilo pri agencijah prav tako ugotovljenih kar nekaj kršitev določb Zakona o evidencah na področju dela in socialne varnosti, in sicer v **15 primerih**.

V zvezi z izvajanjem Zakona o zaposlovanju in delu tujcev je bilo pri pregledanih agencijah ugotovljenih **skupno 5 kršitev**. Med slednjimi sta bili evidentirani tudi **2 kršitvi** osmega odstavka 4. člena Zakona o zaposlovanju in delu tujcev, ki delodajalcu, ki lahko na podlagi pogodbe o koncesiji opravlja dejavnost zagotavljanja dela delavcev drugemu delodajalcu, prepoveduje sklenitev pogodbe o zaposlitvi s tujcem, ki nima osebnega delovnega dovoljenja za nedoločen čas.

Ugotovitve pri UPORABNIKIH:

V okviru akcije so bili pri uporabnikih s področja nadzora delovnih razmerij opravljeni **103 inšpekcijski pregledi**. Pri tem je bilo ugotovljenih skupno **51 kršitev** predpisov s področja delovnega prava in s tem v zvezi izdanih **51 inšpekcijskih ukrepov**.

V zvezi s časovnimi omejitvami sklepanja pogodb o zaposlitvi za določen čas po 53. členu Zakona o delovnih razmerjih je bila ugotovljena **1 kršitev**, v **1 primeru** pa je bila ugotovljena kršitev 54. člena tega zakona v zvezi s transformacijo pogodbe o zaposlitvi za določen čas v pogodbo o zaposlitvi za nedoločen čas.

V zvezi s časovnimi omejitvami dela preko polnega delovnega časa so bile v okviru akcije pri uporabnikih ugotovljene **3 kršitve**, v **1 primeru** pa je bila ugotovljena kršitev 145. člena Zakona o delovnih razmerjih, in sicer v zvezi z odrejanjem dela preko polnega delovnega časa. Na podlagi opravljenih inšpekcijskih pregledov so bile ugotovljene tudi **3 kršitve** v zvezi z razporejanjem delovnega časa po 147. členu Zakona o delovnih razmerjih. V **3 primerih** pa so bile ugotovljene kršitve v zvezi z zagotavljanjem počitka med zaporednima delovnima dnevnoma po 155. členu Zakona o delovnih razmerjih.

S tem v zvezi smo ugotovili, da so uporabniki praviloma večji gospodarski subjekti, ki dobivajo večja naročila periodično. Posledično je tudi potreba po delavcih v določenih obdobjih večja, zaradi česar uporabniki začno iskati dodatno delovno silo oz. uvajajo nadurno delo ali prerazporejajo delovni čas delavcev. Posledica takšnih razmer so verjetno tudi **4** ugotovljene **kršitve** določbe 203. člena Zakona o delovnih razmerjih, ki določa, da delodajalec starejšemu delavcu brez delavčevega pisnega soglasja ne sme odrediti nadurnega ali nočnega dela. Prav tako so bile pri uporabnikih ugotovljene tudi kršitve v zvezi z vodenjem evidenc po Zakonu o evidencah na področju dela in socialne varnosti, in sicer skupno v **11 primerih**.

V okviru akcije je bil ugotovljen tudi **1 primer** kršitev kolektivnih pogodb dejavnosti, ki zavezujejo uporabnike. Kršitve 5. člena Zakona o preprečevanju dela in zaposlovanja na črno pa so inšpektorji ugotovili pri uporabnikih v **3 primerih**.

II. Nadzor s področja varnosti in zdravja pri delu

Ugotovitve:

1. Izjava o varnosti z oceno tveganja

V zvezi z izjavo o varnosti in oceno tveganja je bilo v akciji skupaj ugotovljenih **49 nepravilnosti** (**26** pri agencijah in **23** pri uporabnikih). Kršitve so bile ugotovljene predvsem v tem, da izjave o varnosti z ocenami tveganj vsebinsko niso bile ustrezne oz. v posameznih primerih pri ocenjevanju tveganj na delovnih mestih v delovnem okolju niso sodelovali pooblaščenici zdravniki - specialisti medicine dela.

2. Dela, ki jih posredovani delavci ne smejo opravljati

Inšpektorji so pri nadzoru v zvezi z deli, ki jih »posredovani delavci« ne smejo opravljati, ugotovili kršitve v **9 primerih**, in sicer so agencije v **4 primerih** posredovale delavce na takšna dela, pri uporabnikih pa je bilo ugotovljeno, da so posredovani delavci takšna dela dejansko opravljali v **5 primerih**.

3. Informiranje posredovanih delavcev o tveganjih za varnost in zdravje pri delu

Ustreznost obveščanja in informiranja posredovanih delavcev so inšpektorji ugotavljali pri delodajalcih – uporabnikih in ugotovili, da ti v **7 primerih** niso ustrezno informirali posredovanih delavcev o tveganjih za varnost in zdravje pri delu v jeziku, ki ga posredovani delavci nedvoumno razumejo.

4. Zagotavljanje preventivnih zdravstvenih pregledov posredovanim delavcem

Tudi v zvezi s preventivnimi zdravstvenimi pregledi so bile v akciji ugotovljene kršitve, in sicer posredovanim delavcem, ki so opravljali delo pri delodajalcih – uporabnikih, v **15 primerih** niso bili zagotovljeni ustrezni preventivni zdravstveni pregledi. Tudi pri agencijah je bilo ugotovljeno, da preventivni zdravstveni pregledi delavcev, zaposlenih pri agenciji, niso bili zagotovljeni v **12 primerih**.

5. Usposabljanje za varno delo posredovanih delavcev

Glede usposabljanja so inšpektorji v akciji ugotovili, da posredovani delavci v **11 primerih** niso bili ustrezno teoretično in praktično usposobljeni. V **8 primerih** tudi niso bili usposobljeni delavci, zaposleni v agencijah, ki ne spadajo med »posredovane delavce«.

6. Pregledi in preizkusi delovne opreme

V **2 primerih** je bilo v akciji ugotovljeno, da delodajalci - uporabniki niso razpolagali z dokazili, iz katerih bi bilo razvidno, da delovna oprema, ki se uporablja v njihovem delovnem procesu, zagotavlja varno in zdravo delo, v **2 primerih** pa so bile ugotovljene neustreznosti na sami delovni opremi v času nadzora.

7. Škodljivosti delovnega okolja

Tudi v zvezi z zagotavljanjem ustreznega delovnega okolja so inšpektorji v akciji ugotovili kršitve, in sicer skupaj v **6 primerih** (4 primeri pri delodajalcih uporabnikih in 2 primera pri agencijah) delodajalci niso razpolagali z dokazili, iz katerih bi bilo razvidno, da delovno okolje ne deluje škodljivo na delavce, v **1 primeru** pa je bilo ugotovljeno neustrezno dejansko stanje in to pri delodajalcih uporabnikih.

8. Zagotavljanje ustrezne osebne varovalne opreme

Le v **1 primeru** je bilo v usmerjeni akciji ugotovljeno, da delodajalec uporabnik ni zagotavljal posredovanim delavcem osebne varovalne opreme, v **1 primeru** pa ni zagotavljal uporabe osebne varovalne opreme.

9. Ustreznost delovnih mest

Neustreznosti delovnih mest so bile ugotovljene pri nadzoru, opravljenem v agencijah, v **5 primerih**. Tako so bile ugotovljene nepravilnosti glede prezračevanja prostorov, predvsem tistih, kjer je nameščena plinska delovna oprema, potem glede pomanjkljivih ukrepov varstva pred požarom (požarni red ni bil nameščen, gasilnih aparatov ni bilo ali pa jim je potekel rok za ponovni pregled) ter glede opreme za nudenje prve pomoči in v zvezi z električnimi instalacijami.

10. Druge ugotovitve

V času nadzora so bile ugotovljene tudi nekatere druge kršitve. Med temi vsekakor izstopa vodenje evidenc, ki jih je delodajalec dolžan voditi skladno z 39. členom Zakona o varnosti in zdravju pri delu.

Pri agencijah je bilo ugotovljeno, da so neustrezno vodile evidence o opravljenem usposabljanju za varno delo v **14 primerih** ter prav tako v **14 primerih** evidence o preventivnih zdravstvenih pregledih. Nepravilnosti v zvezi z vodenjem evidenc pri delodajalcih – uporabnikih glede usposabljanja za varno delo so bile ugotovljene v **15 primerih** ter glede preventivnih zdravstvenih pregledov v **13 primerih**.

Ukrepi

Na podlagi ugotovljenih kršitev je bilo na področju delovnih razmerij **agencijam oz. delodajalcem**, ki posredujejo delo, izdanih **34 ureditvenih odločb**, **3 odločbe** o začasni prepovedi opravljanja delovnega procesa po 17. členu Zakona o inšpekciji dela, v **3 primerih** je bilo izrečeno **opozorilo**. V postopku o prekršku je bilo izdanih **12 odločb o prekršku** in **63 plačilnih nalogov**.

V okviru akcije je bilo na področju nadzora delovnih razmerij **uporabnikom** izdanih **30 ureditvenih odločb**, **2 odločbi** o začasni prepovedi opravljanja delovnega procesa po 17. členu Zakona o inšpekciji dela, v **1 primeru** je bilo izrečeno **opozorilo**. V postopku o prekršku pa je bilo izdanih **5 odločb o prekršku** in **13 plačilnih nalogov**.

Glede na ugotovljene nepravilnosti so inšpektorji s področja varnosti in zdravja pri delu skupaj izdali **85 ureditvenih odločb** (40 pri agencijah in 45 pri uporabnikih) ter **12 plačilnih nalogov** (6 pri nadzoru agencij in 6 pri nadzoru uporabnikov). Izrečenih je bilo tudi **13 opozoril** in **1 opomin** po Zakonu o prekrških.

Zaključek

Iz prejetih ugotovitev je mogoče razbrati, da je število gospodarskih subjektov, ki se ukvarjajo s posredovanjem dela delavcev, iz dneva v dan večje. Še posebej je zaskrbljujoče, ker veliko delodajalcev tovrstno dejavnost izvaja nezakonito – ne da bi izpolnjevali zahtevane pogoje, pod katerimi bi lahko to dejavnost opravljali. Porast obravnavanih »posredovalcev« se opaža predvsem v gradbeništvu ter industriji. Uporabniki so namreč praviloma večji gospodarski subjekti, ki jim primanjkuje delovne sile oz. ki potrebujejo večje število delavcev v določenih časovnih obdobjih. Iz tega razloga tudi ne želijo zaposliti delavcev oz. jim predstavlja manjši strošek to, da si delovno silo najemajo, ko imajo naročila oz. delo.

Pri uporabnikih so inšpektorji ugotovili, da pogosto ne kažejo dovolj skrbnosti v zvezi z vodenjem evidenc na področju dela ter v zvezi s tem, ali so jim delavci posredovani zakonito.

Po drugi strani pa je bilo ugotovljeno, da večina »posredovalcev«, ki nimajo koncesije oz. ne izpolnjujejo pogojev za to dejavnost, posreduje delavce na podlagi t.i. poslovno-tehničnih pogodb. V večini primerov se po ugotovitvah inšpektorjev za sklepanjem takšnih pogodb o poslovnem sodelovanju skriva posredovanje delavcev. Tako je bilo treba v vsakem posameznem primeru ugotavljati, ali gre dejansko za razmerje med naročnikom in izvajalcem o izvajanju določenih del (najpogosteje inšpektorji srečujejo takšne pogodbe v gradbeni dejavnosti), ali pa je glavni namen sklenitve pogodbe posredovanje delavcev in s tem izigravanje zakonov.

5.8. AKCIJA NADZORA NAD IZVAJANJEM DELOVNOPRAVNE ZAKONODAJE V NOTARIATU

Akcijo nadzora nad izvajanjem delovnopravne zakonodaje v notariatu so izvedli le inšpektorji s področja nadzora delovnih razmerij, trajala pa je približno dva meseca.

V okviru akcije je bilo pri 74 subjektih nadzora opravljenih skupaj 75 pregledov, pri tem pa ugotovljenih 30 kršitev in izrečenih 27 ukrepov. Največ nepravilnosti so inšpektorji ugotovili v zvezi z evidencami na področju dela ter delovnim časom.

Trajanje in namen

Akcija nadzora nad izvajanjem delovnopravne zakonodaje v notariatu je bila v poročevalskem letu 2007 izvedena prvič in je potekala od 3. 9. 2007 do 30. 10. 2007.

Namen inšpekcijskih nadzorov je bil preveriti, ali delodajalci v tej dejavnosti upoštevajo določbe delovnopravne zakonodaje v zvezi z aktom o sistemizaciji delovnih mest oziroma izjavo o varnosti, zakonitostjo zaposlovanja, morebitnim opravljanjem začasnega in občasnega dela dijakov in študentov, delovnim časom, odmori in počitki, vodenjem evidenc na področju dela ter zagotavljanjem enakega obravnavanja.

V okviru akcije so inšpektorji opravili **75 inšpekcijskih pregledov pri 74 subjektih** ter pri tem ugotovili **30 kršitev** in izdali **27 ukrepov**.

Ugotovitve

Izvajanje Zakona o evidencah na področju dela in socialne varnosti

Inšpektorji so v okviru akcije največ, in sicer **18 kršitev**, ugotovili v zvezi z izvajanjem Zakona o evidencah na področju dela in socialne varnosti, saj delodajalci niso vodili, hranili ali posodabljali evidenc iz 12. člena v skladu s 4. členom tega zakona. Največ nepravilnosti so inšpektorji ugotovili v zvezi z evidenco o izrabi delovnega časa.

Izvajanje Zakona o delovnih razmerjih

Ob izvajanju inšpekcijskih nadzorov so inšpektorji ugotovili, da pregledani subjekti povečini poznajo določbe Zakona o delovnih razmerjih in ga v večini primerov tudi izvajajo. Inšpektorji so namreč ugotovili le **9 kršitev** v zvezi z izvajanjem tega zakona.

Inšpektorji so v **2 primerih** ugotovili, da je delodajalec objavil prosto delovno mesto v nasprotju s 1. odstavkom 23. člena Zakona o delovnih razmerjih, po **1 kršitev** pa so ugotovili v zvezi z opustitvijo izročitve pisnega predloga pogodbe o zaposlitvi in transformacijo pogodbe o zaposlitvi po 54. členu Zakona o delovnih razmerjih.

Inšpektorji so ugotovili, da pri nekaterih notarjih občasno opravljajo delo tudi dijaki in študenti, sklenjenih pa je bilo tudi nekaj pogodb civilnega prava, vendar nepravilnosti v zvezi s tem inšpektorji niso ugotovili.

V akciji pregledani notarji imajo delo organizirano med tednom, po Pravilniku o delovnem času notarjev (Uradni list RS, št. 50/1994, 38/2007) pa so uradne ure določene tudi ob sobotah. Na podlagi opravljenih inšpekcijskih pregledov sta bili ugotovljeni po **2 kršitvi** v zvezi z razporeditvijo delovnega časa v nasprotju s 147. členom Zakona o delovnih razmerjih ter v zvezi s časovno omejitvijo dela preko polnega delovnega časa glede na 3. odstavek 143. člena Zakona o delovnih razmerjih. V izogib kršitvam delovnopravne zakonodaje v zvezi z delovnim časom, odmori in počitki zaposlenih delavcev običajno ob sobotah v času uradnih ur opravljajo delo notarji sami, torej nosilci dejavnosti.

Posamezne kršitve so inšpektorji ugotovili tudi v zvezi z določitvijo letnega razporeda delovnega časa pred začetkom koledarskega oziroma poslovnega leta ter v zagotavljanju odmora med delovnim časom.

Drugo

V okviru akcije so inšpektorji ugotovili tudi posamične kršitve v zvezi z izvajanjem Zakona o matični evidenci zavarovancev in uživalcev pravic iz pokojninskega in invalidskega zavarovanja ter glede izvajanja določb kolektivne pogodbe.

Ukrepi

Inšpektorji so v akciji izdali **24 ureditvenih odločb**, **2 odločbi o prekršku** ter izrekli **1 opozorilo** po drugem odstavku 33. člena Zakona o inšpekcijskem nadzoru.

Zaključek

Na podlagi ugotovitev inšpektorjev je mogoče zaključiti, da je bila izvedena akcija pri delodajalcih v notariatu zelo koristna, saj smo ugotovili kar nekaj kršitev. Inšpektorji so ugotovili, da pregledani delodajalci večinoma poznajo določbe Zakona o delovnih razmerjih, vendar pa so skoraj pri četrtini delodajalcev ugotovili kršitve v zvezi z izvajanjem Zakona o evidencah na področju dela in socialne varnosti – zlasti v zvezi z evidencami o delovnem času.

5.9. AKCIJA NADZORA NAD IZVAJANJEM PREDPISOV PRI REDNI ODPOVEDI POGODBE O ZAPOSLOTVI INVALIDU ZARADI UGOTOVLJENE INVALIDNOSTI II. ALI III. KATEGORIJE ALI IZ POSLOVNEGA RAZLOGA

Akcija nadzora nad izvajanjem predpisov pri redni odpovedi pogodbe o zaposlitvi invalidom zaradi ugotovljene invalidnosti ali iz poslovnega razloga je potekala konec leta 2007. V njej so inšpektorji s področja nadzora delovnih razmerij opravili 123 inšpekcijskih pregledov pri prav toliko subjektih nadzora, ki so skupno zaposlovali 3.937 delavcev s statusom invalida. Usmerjeno akcijo so inšpektorji opravili pri delodajalcih, ki so

zavezanci za izpolnjevanje kvote v skladu z Zakonom o zaposlitveni rehabilitaciji in zaposlovanju invalidov, v nekaterih invalidskih podjetjih, zaposlitvenih centrih in pri izvajalcih zaposlitvene rehabilitacije. Poseben poudarek pa so namenili izvajanju določb delovne zakonodaje v zvezi z odpovedjo pogodb o zaposlitvi invalidom.

Ugotovitve inšpektorjev v okviru akcije kažejo na to, da delodajalci, ki zaposlujejo večje število delavcev s statusom invalida, povečini dobro poznajo delovno zakonodajo in jo tudi izvajajo, saj je bilo kršitev ugotovljenih relativno malo. Še največ pomanjkljivosti je bilo ugotovljenih v zvezi z razporejanjem in urejanjem delovnega časa ter vodenjem evidenc s področja dela.

Trajanje in namen

Kot že več let zapored smo tudi v letu 2007 na Inšpektoratu RS za delo izvedli usmerjeno akcijo v zvezi z izvajanjem določb delovnopravne zakonodaje, ki se nanaša na varstvo invalidov oz. urejanje njihovega delovno-pravnega statusa, s posebnim poudarkom na redni odpovedi pogodb o zaposlitvi delavcem s statusom invalida zaradi ugotovljene invalidnosti ali iz poslovnega razloga.

Ker večjih novosti v zakonodaji s tega področja v letu 2007 ni bilo, je bilo pričakovati, da so se delodajalci (in seveda tudi delavci) že privadili na novo ureditev v primerih, ko postane delo delavca s statusom invalida nepotrebno oz. je podan razlog za redno odpoved zaradi invalidnosti ali iz poslovnega razloga, pa tudi na kvote pri zaposlovanju invalidov. Da bi pridobili realno sliko izvajanja predpisov s področja varstva invalidov pri opravljanju dela, smo v okviru tokratne akcije preverjali predvsem izvajanje naslednjih institutov delovnega prava pri delodajalcih:

- prenehanje pogodbe o zaposlitvi delavcem s statusom invalida – s posebnim poudarkom na odpovedi pogodbe o zaposlitvi,
- splošni akti delodajalca, ki urejajo (med drugim) tudi problematiko invalidov – predvsem akt o sistemizaciji oz. izjava o varnosti z oceno tveganja pri delodajalcih, ki nimajo zaposlenih vsaj deset delavcev,
- zakonitost zaposlovanja invalidov – s posebno pozornostjo na izvajanju relevantnih določb Zakona o zaposlitveni rehabilitaciji in zaposlovanju invalidov (tudi 64. člena, ki ureja nadomestno izpolnitev kvote s sklepanjem poslovnih pogodb z zaposlitvenim centrom ali invalidskim podjetjem) in na prepovedi zaposlovanja na črno v primerih, ko delodajalci v nasprotju z zakoni zaposlujejo na črno delavce, ki so se kot invalidi prve kategorije invalidsko upokojili,
- delovni čas, zagotavljanje pravic delavcem v zvezi z odmori in počitki,
- vodenje evidenc s področja dela,
- upoštevanje prepovedi diskriminacije – izvajanje določb zakonov, ki urejajo enako obravnavanje vseh delavcev, ne glede na osebne okoliščine, kot sta npr. invalidnost ali zdravstveno stanje.

Inšpekcijski nadzor je v okviru usmerjene akcije potekal le na področju nadzora delovnih razmerij, v času od sredine novembra do sredine decembra 2007. Inšpektorji so v tem času v okviru akcije opravili **123 inšpekcijskih pregledov pri 123 subjektih nadzora**. To so bili delodajalci, ki zaposlujejo osebe s statusom invalida, predvsem pa invalidska podjetja, izvajalci zaposlitvene rehabilitacije in zaposlitveni centri. Poudarek usmerjene akcije je bil na pregledu predvsem tistih delodajalcev, ki so zavezanci za zaposlovanje invalidov v okviru določene kvote (torej delodajalci, ki zaposlujejo najmanj 20 delavcev). Vsi delodajalci, ki so bili pregledani v obravnavani akciji, so skupno zaposlovali **3.937** delavcev s statusom invalida, od tega jih je bila velika večina (**3.270**) delovnih invalidov, **667** pa tistih, ki so invalidnost pridobili na podlagi drugega predpisa (in ne Zakona o

pokojninskem in invalidskem zavarovanju).

Pri inšpekcijskih pregledih so inšpektorji ugotovili skupno **75 kršitev** in izdali **55 ukrepov**.

Ugotovitve

Izvajanje določb Zakona o delovnih razmerjih v zvezi z zaposlovanjem delavcev

Kot smo navedli zgoraj, so delodajalci, pri katerih je bilo opravljeno inšpekcijsko nadzorstvo v okviru usmerjene akcije, zaposlovali skupno 3.937 delavcev s statusom invalida, od tega jih je bilo 3.270 delovnih. V zvezi z zaposlovanjem omenjenih delavcev so inšpektorji ugotovili skupno **23 kršitev**, ki so se nanašale na:

- opustitev izročitve fotokopije prijave v zavarovanje delavcu ob nastopu dela (**3 kršitve**),
- delo na podlagi pogodbe civilnega prava ob obstoju elementov delovnega razmerja (**1 kršitev**),
- opustitev izročitve pisnega predloga pogodbe o zaposlitvi (**3 kršitve**) in
- splošni akt – akt o sistemizaciji delovnih mest (**16 kršitev**).

Največ ugotovljenih kršitev pri zaposlovanju se je torej nanašalo na opustitev določitve pogojev za opravljanje dela na posameznih delovnih mestih v aktu o sistemizaciji, pri čemer so inšpektorji še posebej ugotavljali, ali je delodajalec v tem aktu določil tudi delovna mesta, ki so primerna za invalide.

Izvajanje določb zakonov v zvezi z delovnim časom, letnim dopustom in evidencami s področja dela

Velika večina delodajalcev, pregledanih v okviru akcije, ima predviden 40-urni tedenski delovni čas. V zvezi z urejanjem in organizacijo delovnega časa pri pregledanih delodajalcih in v zvezi z vodenjem evidenc na podlagi Zakona o evidencah na področju dela in socialne varnosti pa je bilo v akciji ugotovljenih tudi največ kršitev (več kot polovica vseh kršitev) - **39**. Omenjene kršitve so se nanašale na:

- določitev polnega delovnega časa v nasprotju s prvim odstavkom 142. člena Zakona o delovnih razmerjih (**1 kršitev**),
- odreditev nadurnega dela v nasprotju s časovnimi omejitvami iz tretjega odstavka 143. člena Zakona o delovnih razmerjih (**10 kršitev**),
- odreditev nadurnega dela v nasprotju s 145. členom Zakona o delovnih razmerjih (**2 kršitvi**),
- razporeditev delovnega časa v nasprotju s 147. členom Zakona o delovnih razmerjih (**12 kršitev**),
- zagotavljanje počitka med zaporednima delovnima dnevoima (**3 kršitve**),
- zagotavljanje tedenskega počitka v skladu s 156. členom Zakona o delovnih razmerjih (**1 kršitev**),
- posebno varstvo starejših delavcev v zvezi z nočnim in nadurnim delom (**2 kršitvi**) in
- opustitev vodenja evidenc s področja dela v skladu z Zakonom o evidencah na področju dela in socialne varnosti (**8 kršitev**).

Poleg tega pa so inšpektorji v usmerjeni akciji ugotovili tudi kar nekaj kršitev določb Zakona o delovnih razmerjih v zvezi z določitvijo letnega dopusta (**5 kršitev**) in v zvezi z izrabo letnega dopusta v skladu s 163. členom Zakona o delovnih razmerjih (**1 kršitev**). Pri določitvi letnega dopusta so delodajalci v primerih ugotovljenih kršitev največkrat spregledali pravico delavcev s statusom invalida do dodatnih treh dni letnega dopusta v skladu z drugim odstavkom 159. člena Zakona o delovnih razmerjih.

Odpovedi pogodb o zaposlitvi delavcem s statusom invalida

Delodajalci, pri katerih so inšpektorji v okviru akcije opravili inšpekcijske preglede, delavcem s statusom invalida v letu 2007 niso podali veliko odpovedi. Skupno so inšpektorji ugotovili 77 odpovedi pogodb o zaposlitvi, podanih leta 2007 delavcem s statusom invalida, od tega:

- 2 izredni odpovedi pogodbe o zaposlitvi,
- 5 rednih odpovedi pogodb o zaposlitvi iz krivdnih razlogov,
- 12 rednih odpovedi na podlagi 101. člena Zakona o pokojninskem in invalidskem zavarovanju (s ponudbo nove pogodbe o zaposlitvi),
- 5 rednih odpovedi na podlagi 40. člena Zakona o zaposlitveni rehabilitaciji in zaposlovanju invalidov (s ponudbo nove pogodbe o zaposlitvi),
- 1 redno odpoved pogodbe o zaposlitvi v skladu s prvim odstavkom 40. člena Zakona o zaposlitveni rehabilitaciji in zaposlovanju invalidov na podlagi sporazuma z drugim delodajalcem, ki je delavcu ponudil sklenitev pogodbe o zaposlitvi za nedoločen čas na ustreznem delovnem mestu pri njem,
- 45 rednih odpovedi na podlagi prvega odstavka 102. člena Zakona o pokojninskem in invalidskem zavarovanju (s soglasjem komisije iz 103. člena tega zakona),
- 5 rednih odpovedi na podlagi drugega odstavka 102. člena Zakona o pokojninskem in invalidskem zavarovanju in
- 2 redni odpovedi pogodb o zaposlitvi iz poslovnega razloga brez ponudbe nove pogodbe in brez sodelovanja komisije.

Pri tem pa je treba upoštevati, da so bili postopki odpovedi pogodb o zaposlitvi delavcem invalidom v času inšpekcijskega nadzora pri nekaterih pregledanih delodajalcih še v teku, posamezni delavci invalidi pa so v tem času tudi sami podali odpoved pogodbe o zaposlitvi zaradi upokojitve.

V usmerjeni akciji so inšpektorji preverjali tudi, koliko pregledanih delodajalcev je od uveljavitve kvotnega sistema zaposlovanja invalidov s 1. 1. 2006 delavcem s statusom invalida odpovedalo pogodbe o zaposlitvi na podlagi mnenja pristojne komisije za ugotavljanje razlogov za odpoved. Tako so ugotovili, da so subjekti inšpekcijskih nadzorov v akciji podali od 1. 1. 2006 do izvedbe akcije konec leta 2007 skupaj 87 vlog za soglasje k odpovedi na pristojno komisijo, od tega jih je 75 komisija rešila pozitivno, 9 negativno (ni podala soglasja), ostali postopki pa so še v teku.

Inšpektorji ene od enot so ugotovili tudi primer **kršitve** 116. člena Zakona o delovnih razmerjih v zvezi z odpovedjo pogodbe o zaposlitvi delavcu invalidu, ko je delodajalec delavcu s statusom invalida odpovedal pogodbo o zaposlitvi iz poslovnega razloga, ne da bi za to pridobil mnenje pristojne komisije.

Nekaj inšpektorjev je pri inšpekcijskih pregledih pri delodajalcu v okviru akcije zasledilo primere, ko je bila delavcem s statusom invalida odpovedana pogodba o zaposlitvi iz krivdnega razloga (5 primerov), največkrat je šlo za neupravičeno izostajanje z dela. S tem v zvezi kršitve niso bile ugotovljene.

Izvajanje določb Zakona o pokojninskem in invalidskem zavarovanju ter Zakona o zaposlitveni rehabilitaciji in zaposlovanju invalidov

Kršitev Zakona o pokojninskem in invalidskem zavarovanju inšpektorji v tej usmerjeni akciji niso ugotovili. Vsi v akciji pregledani delodajalci so upoštevali določbe tega zakona glede zagotavljanja ustreznega delovnega mesta delavcem s statusom invalida glede na omejitve, ki izhajajo iz njihove invalidnosti, in glede na čas, določen v odločbi o ugotovljeni invalidnosti. Inšpektorji so zasledili tudi nekaj primerov izvajanja poklicne rehabilitacije (skupno 15), vendar s tem v zvezi niso bile ugotovljene nepravilnosti.

Ugotovljenih pa je bilo kar nekaj kršitev Zakona o zaposlitveni rehabilitaciji in zaposlovanju invalidov v zvezi z izvajanjem 37. člena tega zakona, v skladu s katerim morajo delodajalci v sistemizaciji delovnih mest določiti primerna delovna mesta za

invalidne ter druge ukrepe za ravnanje z invalidnostjo na delovnem mestu. Te kršitve so v statistiki zajete kot kršitve drugega odstavka 20. člena Zakona o delovnih razmerjih v zvezi s splošnim aktom – aktom o sistemizaciji delovnih mest. V nekaterih ugotovljenih primerih pa delodajalci sicer niso določili primernih delovnih mest za invalide v sistemizaciji delovnih mest, pač pa le v izjavi o varnosti z oceno tveganja.

V akciji so inšpektorji ugotovili tudi **eno kršitev** 42. člena Zakona o zaposlitveni rehabilitaciji in zaposlovanju invalidov, ko delodajalec z delavci, zaposlenimi na zaščitene delovnih mestih, ni sklenil posebnih pogodb o zaposlitvi.

Po poročanju inšpektorjev je zaposlovanje invalidov v podporni zaposlitvi izjemno redko – v usmerjeni akciji je samo ena od enot ugotovila pri dveh delodajalcih, da na takšen način zaposlujeta skupno 14 invalidov.

Nadalje so inšpektorji v celotni usmerjeni akciji zasledili le dva primera, ko je delodajalec na podlagi 13. člena Zakona o zaposlitveni rehabilitaciji in zaposlovanju invalidov za invalida uveljavljal posamezne storitve zaposlitvene rehabilitacije in v ta namen sklenil z izvajalcem zaposlitvene rehabilitacije in z invalidom pogodbo o izvajanju storitev zaposlitvene rehabilitacije, s katero so dogovorili medsebojne pravice in obveznosti.

Nekateri od pregledanih delodajalcev (zaposlitveni centri in invalidska podjetja) so zaposlovali tudi delavce invalide, ki so jih na podlagi sklenjenih poslovnih pogodb zaposlovali pri poslovnih partnerjih. Prav tako pa so inšpektorji v akciji opravili inšpekcijske preglede tudi pri delodajalcih, ki izvajajo nadomestno izpolnitev kvote s sklenitvijo pogodb o poslovnem sodelovanju z invalidskimi podjetji, in pri delodajalcih, ki zaradi neizpolnitve kvote plačujejo prispevke v Sklad RS za vzpodbujanje zaposlovanja invalidov (v nadaljevanju: Sklad).

V okviru usmerjene akcije je bil ugotovljen tudi **primer** delodajalca, ki ni izpolnjeval obveznosti v zvezi s kvotnim zaposlovanjem invalidov, vendar je takoj po opravljenem inšpekcijskem nadzorstvu te svoje obveznosti izpolnil. Šlo je za delodajalca, ki ne zaposluje dovolj invalidov za zapolnitev kvote, vendar prispevka v Sklad ni sprotno plačeval, ker je zmotno mislil, da bo lahko kot plačilo prispevka uveljavljal tudi storitve, ki jih plačuje javnemu zavodu s statusom varstveno delovnega centra. Varovanci navedenega zavoda namreč prihajajo skupaj s spremljevalci - zaposlenimi vzgojitelji v zavodu, na "delo" v podjetje. To delo je predvsem mišljeno kot terapija varovancem zavoda, delodajalec pa opravljeno delo plačuje varstvenemu centru. Kljub temu pa glede na veljavno zakonodajo plačila storitev centru ne more uveljavljati kot nadomestno izpolnitev kvote.

Druge ugotovitve

Inšpektorji so v okviru akcije preverjali tudi izvajanje določb delovne zakonodaje v zvezi s prepovedjo diskriminacije, nadlegovanja in trpinčenja na delovnem mestu. Ugotovili so, da pregledani delodajalci sicer povečini nimajo sprejetih posebnih splošnih aktov, s katerimi bi natančneje urejali prepoved diskriminacije, vendar pa z drugimi ukrepi poskušajo zagotavljati varovanje dostojanstva in osebnosti delavcev v delovnem okolju (z razgovori oz. rednimi tedenskimi ali mesečnimi sestanki, z dialogom med delavci oz. njihovimi predstavniki (sindikati) in odgovornimi osebami oz. vodji oddelka, z izobraževanji delavcev ipd.). V posameznih primerih pa ukrepe za ravnanje z invalidnostjo in načelo enakega obravnavanja delodajalci s statusom invalidskega podjetja določijo že z ustanovitvenim aktom ali v sklopu drugih aktov, ki veljajo pri delodajalcu (kot npr. pravilniki o disciplinski odgovornosti delavcev, pravilniki o delovnih razmerjih, pravila/kodeksi obnašanja).

Delodajalci, pregledani v okviru usmerjene akcije, so po ugotovitvah inšpektorjev povečini tudi upoštevali določbo 137. člena Zakona o delovnih razmerjih in delavcem s statusom invalida, ki jim (trenutno ali dlje časa) niso mogli zagotoviti ustreznega dela glede na omejitve, izhajajoče iz njihove invalidnosti, zagotavljali nadomestilo plače v višini njihove povprečne mesečne plače za polni delovni čas iz zadnjih treh mesecev. Vseeno pa so s tem v zvezi bile ugotovljene **3 kršitve**.

Inšpektorji so v usmerjeni akciji ugotovili tudi **eno kršitev** kolektivne pogodbe.

Pozitivna je ugotovitev inšpektorjev, da nekateri v akciji pregledani delodajalci pristopajo k problematiki opravljanja dela invalidov kreativno in iščejo nove možnosti njihovega zaposlovanja. Tako so inšpektorji denimo ugotovili, da je eno od pregledanih invalidskih podjetij podalo na Center za poklicno izobraževanje pobudo za pridobitev poklicnega standarda: pomožni delavec oz. za pridobitev ustrezne nacionalne poklicne kvalifikacije za naslednje poklice: pomožni vrtnar/vrtnarka, pomožni mizar/mizarka, pomožna šivilja (m/ž), pomožna čistilka/čistilec. Omenjeno invalidsko podjetje je namreč v praksi zaznalo potrebo po delavcih s statusom invalida z nižjo izobrazbo (za vrtnarja, čistilko, šiviljo, hišnika – m/ž), ki jih na območju Slovenije primanjkuje. Ker zgoraj navedeni pomožni poklici v Sloveniji zaenkrat še niso predvideni, tudi Zavod RS za zaposlovanje podpira njihovo pobudo, saj bi tak poklic tem osebam omogočil lažje iskanje zaposlitve.

Ukrepi

Inšpektorji so v okviru usmerjene akcije izdali **29 ureditvenih odločb** v skladu s 15. členom Zakona o inšpekciji dela, **11 odločb o odpravi kršitev** na podlagi drugega odstavka 227. člena Zakona o delovnih razmerjih, **2 opozorili** na podlagi 33. člena Zakona o inšpekcijskem nadzoru, **3 odločbe o prekršku** in **10 plačilnih nalogov**.

Zaključek

Stanje izvajanja delovne zakonodaje je po poročanju inšpektorjev pri delodajalcih, pregledanih v tej usmerjeni akciji, dokaj zadovoljivo. Delodajalci, ki zaposlujejo invalide, predvsem tisti, ki jih zaposlujejo večje število (invalidska podjetja in zaposlitveni centri), v skladu z ugotovitvami iz akcije že dobro poznajo pravice invalidov, ki izhajajo iz njihove invalidnosti, zato je poznavanje in izvajanje delovne zakonodaje pri njih po oceni inšpektorjev pogosto nadpovprečno. Pozitivna je tudi ugotovitev, da se je kvotni sistem zaposlovanja invalidov že uveljavil v praksi in da delodajalci večinoma upoštevajo predvidene postopke za odpoved pogodbe o zaposlitvi delavcem s statusom invalida, podajajo vloge na komisijo za ugotavljanje podlage za odpoved pogodbe o zaposlitvi in upoštevajo njeno mnenje.

Nekaj težav pa imajo pregledani delodajalci pri določitvi delovnih mest in pogojev za opravljanje dela v splošnih aktih (tudi določitvi primernih delovnih mest za invalide), pri razporejanju delovnega časa in njegovi organizaciji ter pri vodenju evidenc s področja dela. Hujše kršitve delovne zakonodaje pa v tej usmerjeni akciji niso bile ugotovljene.

Na splošno inšpektorji opažajo, da v praksi zaposlovanje delavcev s statusom invalida narašča, zato je toliko bolj razveseljivo, da hkrati s tem ne narašča tudi število ugotovljenih kršitev pri delodajalcih, ki zaposlujejo invalide v večjem številu. Nasprotno - stanje izvajanja delovne zakonodaje se pri njih v primerjavi s prejšnjimi leti celo izboljšuje, kar je marsikje posledica pogostejših inšpekcijskih nadzorstev v preteklosti.

Vzpodbudno je, da so inšpektorji v akciji zasledili tudi primere delodajalcev, ki zaposlujejo večje število invalidov (v glavnem invalidska podjetja) in veliko pozornost namenjajo osveščanju delavcev, preventivnim ukrepom za varno in zdravo delo - ukrepom, ki že imajo za posledico zmanjšanje pojavov odsotnosti z dela zaradi zdravstvenih razlogov in zmanjšanje stresnih situacij v delovnem okolju.

5.10. AKCIJA NADZORA NAD IZVAJANJEM DELOVNOPRAVNE ZAKONODAJE NA TRŽNICAH

Akcija nadzora nad izvajanjem delovnopravne zakonodaje na tržnicah je bila v poročevalskem letu 2007 izvedena prvič in je trajala od 14. 5. 2007 do 30. 6. 2007.

V okviru akcije je bilo pri 121 subjektih nadzora opravljenih 134 inšpekcijskih pregledov, pri tem pa ugotovljenih 86 kršitev in izrečenih 75 ukrepov.

Največ nepravilnosti so inšpektorji ugotovili v zvezi z evidencami na področju dela, zaposlovanjem na črno, delovnim časom ter v zvezi z izročitvijo pisnega predloga pogodbe o zaposlitvi in fotokopije prijave v zavarovanje.

Trajanje in namen

Akcija nadzora nad izvajanjem delovnopravne zakonodaje pri subjektih, ki opravljajo svojo dejavnost na tržnicah oziroma na različnih stojnicah, je bila organizirana v poročevalskem letu 2007 prvič in je trajala od 14. 5. 2007 do 30. 6. 2007.

Namen akcije je bil preveriti, ali delodajalci, ki opravljajo svojo dejavnost na tržnicah oz. različnih stojnicah, izpolnjujejo obveznosti, določene z delovnopravno zakonodajo. Pri izvajanju akcije so inšpektorji na področju delovnih razmerij pozornost namenili izvajanju določb zakonodaje, ki urejajo zakonitost zaposlovanja in dela državljanov Republike Slovenije in tujcev, prepoved sklepanja pogodb civilnega prava ob obstoju elementov delovnega razmerja, zagotavljanje enakega obravnavanja, posebno varstvo delavcev, mlajših od 18 let, delovni čas, odmori in počitke, plačilo za delo, opravljanje začasnega in občasnega dela dijakov in študentov ter vodenje evidenc na področju dela in socialne varnosti.

V okviru akcije je bilo opravljenih skupaj **134 pregledov** in pregledanih **121 subjektov**. Ugotovljenih je bilo **86 kršitev** in izdanih **75 ukrepov**.

Ugotovitve

Zaposlovanje

V okviru akcije so inšpektorji ugotovili, da opravljajo delo na tržnicah in stojnicah pretežno samostojni podjetniki posamezniki ali enoosebne družbe, ki običajno za opravljanje dejavnosti ne zaposlujejo delavcev. Ravno v teh primerih so inšpektorji ugotovili kršitve v zvezi z zaposlovanjem na črno, in sicer konkretno v zvezi s spoštovanjem določbe prve alineje 1. odstavka 5. člena Zakona o preprečevanju dela in zaposlovanja na črno, iz katere izhaja, da gre za zaposlovanje na črno, če delodajalec z delavcem ni sklenil pogodbe o zaposlitvi oziroma pogodbe civilnega prava, na podlagi katere se opravlja delo in delavca ni prijavil v zdravstveno ter pokojninsko in invalidsko zavarovanje. Skupno je bilo v času akcije ugotovljenih **10 kršitev** v zvezi z zaposlovanjem na črno.

V zvezi s postopkom ob sklenitvi delovnega razmerja so inšpektorji v **3 primerih** ugotovili, da je delodajalec objavil prosta delovna mesta v nasprotju s prvim odstavkom 23. člena Zakona o delovnih razmerjih, po eno kršitev pa so ugotovili v zvezi z diskriminacijo iskalca zaposlitve pri zaposlovanju in v zvezi z opustitvijo izročitve pogodbe o zaposlitvi v pisni obliki.

Inšpektorji so v akciji v **5 primerih** ugotovili kršitev določbe drugega odstavka 15. člena Zakona o delovnih razmerjih v zvezi z opustitvijo izročitve pisnega predloga pogodbe o zaposlitvi, v **6 primerih** pa delodajalec delavcu ob sklenitvi pogodbe o zaposlitvi ni izročil fotokopije prijave v zavarovanje po 2. odstavku 9. člena Zakona o delovnih razmerjih.

Iz poročil inšpektorjev izhaja, da so bile ugotovljene **4 kršitve** v zvezi z zaposlitvijo za določen čas zaradi neupoštevanja določbe prvega odstavka 52. člena Zakona o delovnih razmerjih, ki opredeljuje zakonite razloge za sklenitev tovrstnih pogodb o zaposlitvi, ter po **ena kršitev** v zvezi s časovno omejitvijo sklepanja pogodb za določen čas in transformacijo pogodbe o zaposlitvi po 54. členu Zakona o delovnih razmerjih. Delavci, ki so bili zaposleni za določen čas, so v skladu z opažanji inšpektorjev opravljali delo prodaje zelenjave, tekstila, sveč, vzgoje in prodaje cvetja, čiščenja, pomivanja posode, pomoči pri pripravi hrane in podobno, začasno povečan obseg dela pa je pri njih trajal od 3 mesecev do 1 leta.

V okviru akcije je bilo ugotovljeno, da nadzirani delodajalci niso zaposlovali delavcev, mlajših od 18 let, v posameznih primerih pa so začasno in občasno delo opravljali z dijaki oziroma študenti. Vendar inšpektorji s tem v zvezi niso ugotovili kršitev.

V okviru akcije so bili ugotovljeni tudi **4 primeri** opravljanja dela na podlagi pogodbe civilnega prava v nasprotju z določbami drugega odstavka 11. člena Zakona o delovnih razmerjih.

Delovni čas in letni dopust

V zvezi z delovnim časom so inšpektorji ugotovili **6 kršitev** glede razporeditve delovnega časa po 147. členu Zakona o delovnih razmerjih, **2 kršitvi** v zvezi z določitvijo polnega delovnega časa v nasprotju s 1. odstavkom 142. člena Zakona o delovnih razmerjih, posamične ugotovljene kršitve pa so se nanašale na odreditev dela preko polnega delovnega časa, v nasprotju z določbami tretjega odstavka 143. člena Zakona o delovnih razmerjih, ki opredeljuje dnevno, tedensko, mesečno in letno časovno omejitev nadurnega dela.

V zvezi z določitvijo minimalnega letnega dopusta sta bili ugotovljeni **2 kršitvi** 159. člena Zakona o delovnih razmerjih.

Evidence na področju dela

V okviru akcije se je največ kršitev, in sicer **30**, nanašalo na izvajanje Zakona o evidencah na področju dela in socialne varnosti, saj delodajalci niso vodili, hranili ali posodabljali evidenc iz 12. člena zakona in v skladu s 4. členom tega zakona. Inšpektorji so ugotovili kršitve zlasti v zvezi z vodenjem evidenc o izrabi delovnega časa, o zaposlenih delavcih ter o stroških dela.

Drugo

V okviru akcije so inšpektorji ugotovili **3 kršitve** v zvezi s prijavo dela tujca, in sicer tujca, ki opravlja delo na podlagi osebnega delovnega dovoljenja in tujca, ki opravlja delo na podlagi dovoljenja za delo.

Pri nadzorih so bile ugotovljene tudi posamične kršitve v zvezi z izvajanjem Zakona o matični evidenci zavarovancev in uživalcev pravic iz pokojninskega in invalidskega zavarovanja ter izplačilom plače po 134. členu Zakona o delovnih razmerjih.

Ukrepi

V okviru akcije so inšpektorji s področja nadzora delovnih razmerij ukrepali 75-krat, in sicer so izdali **37 ureditvenih odločb**, **7 odločb o začasni prepovedi opravljanja delovnega procesa** do odprave nepravilnosti v skladu s 17. členom Zakona o inšpekciji dela, v 1 primeru pa je bilo izrečeno **opozorilo** po drugem odstavku 33. člena Zakona o inšpekcijskem nadzoru. V postopku o prekršku je bilo izdanih **8 odločb o prekršku** in **22 plačilnih nalogov**.

Zaključek

Usmerjena akcija pri subjektih, ki opravljajo svojo dejavnost na tržnicah oziroma na različnih stojnicah, se je izkazala za zelo koristno in smiselno. Na tržnicah oz. stojnicah se običajno opravlja trgovska ali gostinska dejavnost. Na podlagi opravljenih nadzorov inšpektorji ocenjujejo, da je ugotovljeno stanje z vidika izvajanja delovne zakonodaje zadovoljivo. Inšpektorji so v času akcije ugotovili, da opravljajo delo na tržnicah in stojnicah pretežno samostojni podjetniki posamezniki ali enoosebne gospodarske družbe ter da le-ti za opravljanje dejavnosti uradno praviloma ne zaposlujejo delavcev. Vendar pa so ravno pri teh subjektih inšpektorji ugotovili več primerov zaposlovanja na črno. Pri subjektih, ki imajo zaposlene delavce, je bilo največ kršitev ugotovljenih glede vodenja evidenc na področju dela, delovnega časa ter v zvezi z izročitvijo pisnega predloga pogodbe o zaposlitvi ter fotokopije prijave v zavarovanje.

5.11. AKCIJA NADZORA DELOVNE ZAKONODAJE PRI DELODAJALCIH, KI SO ZAVEZANCI ZA PRIJAVO DELA TUJCEV

V letu 2007 usmerjene akcije nadzora delovne zakonodaje pri delodajalcih, ki so zavezanci za prijavo dela tujcev, nismo izvajali v takšnem obsegu kot v preteklih letih, saj se je pojavila večja potreba po nadzoru delodajalcev, ki so predčasno vrnili delovna dovoljenja. V času izvajanja akcije smo opravili 24 usmerjenih nadzorov pri zavezancih za prijavo dela tujcev ter ugotovili skupno 18 kršitev, od tega največ v zvezi z opustitvijo prijave in odjave dela tujca. Izdali smo 20 odločb o prekršku in 1 ureditveno odločbo.

V letu 2007 smo v sodelovanju z Ministrstvom za notranje zadeve, Ministrstvom za delo, družino in socialne zadeve ter Zavodom RS za zaposlovanje poostreno nadzirali delodajalce, ki so Zavodu RS za zaposlovanje predčasno vrnili delovna dovoljenja za tujce. Zlorab na tem področju nismo ugotovili.

V začetku leta 2007 smo opravili 24 usmerjenih inšpekcijskih nadzorov v zvezi s prijavo dela tujcev. Pri tem smo ugotovili skupno 18 kršitev, od tega največ v zvezi z opustitvijo prijave in odjave dela tujca, kar je logična posledica namena akcije.

Pri izvajanju akcije pa smo ugotovili tudi kršitve, ki so se nanašale na druge segmente delovnopravne zakonodaje, in sicer kršitve v zvezi z odpovedjo pogodbe o zaposlitvi, delovnim časom, zagotavljanjem dnevnega in tedenskega počitka, prijavo oz. odjavo iz socialnega zavarovanja ter vrnitvijo delovnih dovoljenj.

V zvezi z ugotovljenimi kršitvami so inšpektorji delodajalcem izdali 20 odločb o prekršku in 1 ureditveno odločbo.

V letu 2007 smo v sodelovanju z Ministrstvom za notranje zadeve, Ministrstvom za delo, družino in socialne zadeve ter Zavodom RS za zaposlovanje poostreno nadzirali delodajalce, ki so Zavodu RS za zaposlovanje predčasno vrnili delovna dovoljenja za tujce. Inšpektorji so ugotavljali razloge za predčasno vrnitev delovnih dovoljenj, pri čemer so bili pozorni na morebitne zlorabe, povezane z dovoljenji za prebivanje. Pri tem je bilo ugotovljeno, da so delodajalci dovoljenja predčasno vračali bodisi zato, ker tujci niso nastopili dela, bodisi zato, ker jim je delo pri delodajalcu predčasno prenehalo. Zlorab na tem področju nismo ugotovili.

5.12. AKCIJA NADZORA NAD IZVAJANJEM PREDPISOV S PODROČJA ZAGOTAVLJANJA VARNOSTI IN ZDRAVJA PRI DELU V KMETIJSKI IN GOZDARSKI DEJAVNOSTI

Akcija je potekala na področju nadzora varnosti in zdravja pri delu v obdobju od 12. 11. 2007 do 14. 12. 2007.

Inšpektorji so v akciji opravili 191 pregledov pri 191 subjektih. Ugotovljenih je bilo 497 kršitev ter izdanih 180 ukrepov.

Najpogostejše kršitve so bile ugotovljene v zvezi z izjavo o varnosti z oceno tveganja in vodenjem evidenc s področja varnosti in zdravja pri delu, usposabljanjem za varno delo, izvajanjem preventivnih zdravstvenih pregledov ter meritvami električnih inštalacij.

Trajanje in namen

Akcija nadzora kmetijsko gozdnih gospodarstev je trajala od 12. novembra do 14.

decembra 2007. Namen akcije je bil ugotoviti, kako se spoštujejo predpisi s področja varnosti in zdravja pri delu, saj so poškodbe in zdravstvene okvare delavcev v teh dveh dejavnostih še vedno pogoste, dejstvo pa je, da je tveganje pri tem delu veliko. Tudi v letu 2007 je bil pri akciji poudarek na uporabi traktorjev, traktorskih priključkov in drugih strojev ter na delu mladih delavcev.

Ugotovitve

Pri akciji je bilo ugotovljeno, da imajo kmetje - kar se tiče izjave o varnosti z oceno tveganja - povečini formalno izpolnjene zahteve, saj je le-ta pogoj za pridobitev subvencij. Kljub temu pa je bil ta pogoj izpolnjen le pri 72% pregledanih subjektov. Pri uporabi in zagotavljanju osebne varovalne opreme je bila ugotovljena le ena kršitev, kar pomeni da kar 99,5% pregledanih delodajalcev zagotavlja ustrezno osebno varovalno opremo. Nekoliko se je izboljšalo tudi stanje pri pregledu delovne opreme (traktorjev, priključkov in drugih strojev), saj izvaja te preglede 72,3% pregledanih delodajalcev v okviru izvedene akcije.

Periodični zdravstveni pregledi se izvajajo na podlagi ugotovitev v akciji redno pri 81,8% pregledanih subjektov. Teoretično in praktično usposabljanje in preizkuse usposobljenosti za varno delo delavcev (tudi sebe kot delavca) pa delodajalci izvajajo v 77%. V času pregledov so inšpektorji ugotovili, da so traktorji, razni traktorski priključki in drugi stroji pregledani in brezhibni v 72,3% primerov.

Zelo pozitivni so bili rezultati glede usposobljenosti voznikov traktorja, saj so ti usposobljeni kar v 97,9% in imajo za to potrdilo. Inšpektorji so v akciji tudi ugotovili, da je samo en delavec pri pregledanih delodajalcih, ki je opravljal dela z večjo nevarnostjo za poškodbe in zdravstvene okvare, bil mlajši od 18 let, kar predstavlja glede na število pregledanih subjektov 0,5%. Delež delodajalcev, ki zagotavljajo, da sta pri gozdnih delih z večjo nevarnostjo za poškodbe in zdravstvene okvare na delovišču prisotna vsaj dva delavca, pa je po ugotovitvah inšpektorjev razmeroma visok, in sicer 96,6%. 77,1% delodajalcev v gozdarstvu je glede na ugotovitve inšpektorja seznanjenih s pravilnim načinom podiranja drevja.

Ukrepi

V zvezi s kršitvami je bilo izdanih 172 **ureditvenih odločb**, kar predstavlja 90,1%, glede na število vseh opravljenih inšpekcijskih pregledov v okviru akcije. Izdani sta bili tudi **dve odločbi o prekršku** ter **5 plačilnih nalogov**.

Zaključek

Splošna ocena inšpektorjev je, da se stanje na področju varnosti in zdravja pri delu v kmetijstvu in gozdarstvu izboljšuje. K izboljševanju so pripomogla razna izobraževanja na področju kmetijstva in gozdarstva, ki so jih izvajali Kmetijsko-gozdarska zbornica in Zavod za gozdove Slovenije. Izjava o varnosti z oceno tveganja je med drugim tudi pogoj za pridobitev subvencij, zato ima večina kmetov to urejeno. S pomočjo subvencij kupujejo vedno več novih strojev in traktorjev, zato je tudi brezhibnost teh boljša. Kmetje glede na opažanja inšpektorjev tudi vedno več najemajo za težja gozdarska dela družbe, ki imajo izučene delavce in boljšo opremo.

5.13. AKCIJA NADZORA NAD IZVAJANJEM PREDPISOV S PODROČJA ZAGOTAVLJANJA VARNOSTI IN ZDRAVJA PRI DELU PRI ODSTRANJEVANJU AZBESTA

Akcija je potekala že v letu 2006 in se je zaradi pomembnosti izvajanja odstranjevanja azbestnih materialov ter izvajanja ukrepov s področja varnosti in zdravja pri delu v zvezi s tem izvajala tudi v letu 2007.

Inšpektorji so v akciji opravili 49 inšpekcijskih pregledov pri 48 pravnih subjektih in izdali 39 ukrepov.

Trajanje in namen

Že v letu 2006 je bila večja pozornost namenjena odstranjevanju azbesta. Nadzor v zvezi s tem je potekal v sklopu evropske akcije odstranjevanja azbesta tudi s preventivnim namenom, da se delodajalce in delavce seznanijo s praktičnimi smernicami o varovanju delavcev pred tveganji zaradi izpostavljenosti azbestu pri delu. Smernice je pripravila delovna skupina SLIC-a v Luksemburgu.

Ocenili smo, da je potrebno s tovrstnim nadzorom nadaljevati tudi v letu 2007, saj menimo, da morajo biti ustrezno nadzorovani in obveščeni o nevarnostih vsi delodajalci, ki izvajajo odstranjevanje azbesta, in delavci, ki pri svojem delu lahko prihajajo v stik z azbestom, ne pa le tisti, ki bi opravljali omenjena dela v krajšem časovnem obdobju planiranega nadzora. Namen akcije je bil ugotoviti, kako delodajalci spoštujejo določbe Pravilnika o varovanju delavcev pred tveganji zaradi izpostavljenosti azbestu pri delu. Navedeni pravilnik povzema določbe Direktive 2003/18 EC, ki so jih morale države članice EU implementirati najpozneje do 15. 4. 2006.

Inšpekcijski nadzor je potekal v zvezi z:

- izvajanjem predpisov s področja zagotavljanja varnosti in zdravja pri delu pri rušenju, vzdrževanju in odstranjevanju izdelkov iz azbest cementa,
- izvajanjem predpisov s področja zagotavljanja varnosti in zdravja pri delu pri odstranjevanju odpadkov, ki vsebujejo azbest.

Ugotovitve:

1. Akcija nadzora nad izvajanjem predpisov s področja zagotavljanja varnosti in zdravja pri delu pri rušenju, vzdrževanju in odstranjevanju izdelkov iz azbest cementa

Inšpekcijski nadzor je potekal pri delodajalcih, ki izvajajo rušenje, vzdrževanje in odstranjevanje izdelkov iz azbest cementa. Opravljenih je bilo skupno **41 inšpekcijskih pregledov**, od tega večinoma pri odstranjevanju valovitih strešnih plošč.

Slika 39: Delodajalci so pri sanaciji opustili predpisane varnostne ukrepe!



V nadaljevanju podajamo ugotovitve v zvezi z izvajanjem akcije in obrazložitve, kjer je bilo pri izvajanju nadzora ugotovljenih največ kršitev.

Delodajalci še vedno v skoraj 50 % niso zagotovili, da bi bili delavci usposobljeni za varno delo z azbestom po programu, ki je določen v 15. členu Pravilnika o varovanju delavcev pred tveganji zaradi izpostavljenosti azbestu pri delu, kar je sicer nekoliko manj kot je bilo ugotovljenih kršitev v letu 2006. Program usposabljanja delavcev mora biti zasnovan tako, da bi delavci pridobili ustrezne veščine in poznali:

- lastnosti azbesta in njegove učinke na zdravje ter sinergični učinek azbesta in kajenja na zdravje,
- vrste proizvodov ali materialov, ki lahko vsebujejo azbest,
- postopke, pri katerih lahko pride do izpostavljenosti azbestnemu prahu ali prahu materialov, ki vsebujejo azbest in pomen preventivnih ukrepov za zmanjšanje izpostavljenosti na najmanjšo možno raven,
- način varnega dela, varnostne ukrepe in varovalno opremo za zagotavljanje varnosti in zdravja pri delu,
- namen, možen izbor in izbiro, omejitve in pravilno uporabo osebne varovalne opreme za zavarovanje dihal,
- postopke za ravnanje v nujnih primerih,
- postopke dekontaminacije,
- postopek varnega ravnanja z odpadki, ki vsebujejo azbest,
- pomen zdravstvenih pregledov.

Glede prijavljanja pričetka del pri odstranjevanju azbesta se v letu 2007 glede na predhodno leto kaže pozitiven trend, saj so delodajalci v letu 2007 pogosteje obveščali Inšpektorat RS za delo o pričetku izvajanja del kot v letu 2006. To je verjetno posledica tega, da je vse več delodajalcev, ki izvaja odstranjevanje izdelkov iz azbest cementa, seznanjenih z zakonodajo s tega področja. Kljub temu, pa je še veliko delodajalcev, ki ne upoštevajo, da sodijo dela z azbestom med dela s povečano nevarnostjo, zato se jih mora 15 dni pred pričetkom dela prijaviti na Inšpektorat RS za delo, skladno s 26. členom Zakona o varnosti in zdravju pri delu in 6. členom Pravilnika o varovanju delavcev pred tveganji zaradi izpostavljenosti azbestu pri delu, pri čemer mora delodajalec v prijavi navesti podatke o:

- lokaciji delovišča,
- vrsti azbesta, s katerim se ravna ali je bil uporabljen,
- količini azbesta, s katerim se ravna ali je bil uporabljen,
- aktivnostih in postopkih,
- številu izpostavljenih delavcev,
- predvidenemu začetku in trajanju del,
- sprejetih ukrepov za zmanjšanje izpostavljenosti delavcev azbestu.

Še vedno je v skladu z ugotovitvami inšpektorjev samo nekaj delodajalcev, ki so določili, kako, kdaj in kje se bodo izvajale meritve koncentracij azbestnih vlaken, kakor tudi določili odgovorno osebo, ki bo izdala dovoljenje za opustitev varnostnih ukrepov glede odstranjevanja azbesta. Ocenjujemo, da so rezultati slabi delno tudi zaradi tega, ker so še vedno ocene tveganja v zvezi z azbestom slabe ali pa jih sploh ni. Interno poročilo o zaključku del (verifikacija ustreznosti razmer na delovišču po zaključku del) se ne izdaja, ker bodisi ni načrtov dela ali pa so le ti slabi, saj bi moral delodajalec že pri načrtu dela opredeliti način verifikacije, s katero bo dokazal, da po koncu izvajanja rušitvenih del ali odstranjevanja azbesta na delovnem mestu ni več tveganja zaradi izpostavljenosti azbestu.

Tveganje glede izpostavljenosti delavcev azbestnemu prahu ali materialom, ki vsebujejo azbest, je bilo opredeljeno v izjavah o varnosti glede na poročila inšpektorjev pri okoli 70% delodajalcev, kar je nekoliko več kot v letu 2006, ko je bilo tveganje ocenjeno pri manj kot

pri polovici delodajalcev. Zato delavci tudi niso bili seznanjeni z nevarnostmi za zdravje, ki jih povzroča azbest. Nekoliko slabši rezultat je treba pripisati temu, da delodajalci še vedno v zadostni meri ne upoštevajo predpisov, ki obravnavajo azbest.

Najslabše je stanje predvsem pri izvajalcih, ki se praviloma ne ukvarjajo s krovskimi deli in posledično ne z odstranjevanjem azbestno-cementnih kritin z objektov, kljub temu pa izjemoma v okviru drugih širše zastavljenih pogodbenih del opravijo tudi dela, pri katerih prihajajo delavci v stik z azbestnimi vlakni. Ti delodajalci opravljajo dejavnost ključavničarstva in izdelave ter montaže kovinskih konstrukcij ali pa dejavnost splošnega gradbeništva brez krovskih del, vendar delavci teh delodajalcev kljub temu prihajajo v stik z azbestom.

- Takšni izvajalci po poročanju inšpektorjev nimajo okoljevarstvenega dovoljenja s strani ministrstva, pristojnega za okolje.
- Obveznosti glede prijav inšpekciji, pristojni za varstvo okolja, v skladu z »Uredbo o pogojih, pod katerimi se lahko pri rekonstrukciji ali odstranitvi objektov in pri vzdrževalnih delih na objektih, instalacijah ali napravah odstranjujejo materiali, ki vsebujejo azbest« ter glede prijav organom inšpekcije dela po »Pravilniku o varovanju delavcev pred tveganji zaradi izpostavljenosti azbestu pri delu« takšni izvajalci prav tako ne izpolnjujejo.
- Takšni izvajalci slabo poznajo določila »Uredbe o pogojih, pod katerimi se lahko pri rekonstrukciji ali odstranitvi objektov in pri vzdrževalnih delih na objektih, instalacijah ali napravah odstranjujejo materiali, ki vsebujejo azbest« ter določila »Pravilnika o varovanju delavcev pred tveganji zaradi izpostavljenosti azbestu pri delu«.
- Pooblaščene organizacije za varnost in zdravje pri delu pri izdelavi ocen tveganja praviloma delodajalcev niso opozarjale na problematiko tveganja zaradi prisotnosti azbestnih vlaken na delovnem mestu.
- Ob razgovorih z navedenimi delodajalci je bilo ugotovljeno, da poznajo problematiko azbestnih vlaken in vpliv le-teh na zdravje delavcev razmeroma površno.

Ukrepi

Pri skupno opravljenih **41 inšpekcijskih pregledih** je bila **17 delodajalcem** izdana **ureditvena odločba** na podlagi 15. člena Zakona o inšpekciji dela, **2 delodajalcema** je bila izdana **odločba na podlagi 16. člena Zakona o inšpekciji dela**, **2 delodajalcema** pa **odločba o prepovedi opravljanja delovnega procesa oz. uporabe sredstev za delo do odprave nepravilnosti na podlagi 17. člena Zakona o inšpekciji dela**, izdanih je bilo **13 plačilnih nalogov**, predvsem zaradi neuporabe osebne varovalne opreme, in **1 odločba o prekršku** zaradi opustitve prijave pričetka del z azbestom.

2. Akcija nadzora nad izvajanjem predpisov s področja zagotavljanja varnosti in zdravja pri delu pri odstranjevanju odpadkov, ki vsebujejo azbest

Akcijo nadzora nad izvajanjem predpisov s področja zagotavljanja varnosti in zdravja pri delu pri odstranjevanju odpadkov, ki vsebujejo azbest, smo v Republiki Sloveniji izvajali na odlagališčih nenevarnih azbest-cementnih odpadkov, pri zbiralcu azbestnih odpadkov in pri prevoznikih teh odpadkov. Opravljeno je bilo skupno **8 inšpekcijskih pregledov**.

Slika 40: Ali bodo delodajalci ustrezno odstranili odpadke?



Klub temu, da je poostren nadzor potekal že drugo leto, so bile še vedno pri polovici opravljenih nadzorov ugotovljene kršitve v zvezi z oceno tveganja. Delodajalci v izjavi o varnosti z oceno tveganja namreč niso opredelili tveganja zaradi izpostavljenosti azbestnemu prahu ali materialom, ki vsebujejo azbest. Glede na to, da v izjavi o varnosti ni bilo ocenjeno tveganje glede azbesta, posledično tudi delavci oziroma njihovi predstavniki niso bili seznanjeni z nevarnimi lastnostmi azbesta. Kršitve so bile ugotovljene tudi pri izvajanju usposabljanja delavcev za varno delo, ker delavci niso bili ustrezno usposobljeni in seznanjeni z nevarnimi lastnostmi azbesta. Kršitve je po opažanjih inšpektorjev mogoče pripisati še vedno nezadostnemu poznavanju predpisov s strani delodajalcev.

Delavci pri delu dejansko uporabljajo osebno varovalno obleko, zagotovljeno je ustrezno odstranjevanje, zagotovljena so ustrezna delovna oblačila, ločena hramba in ločeno čiščenje, uporabljajo se ustrezne maske, vendar se njihova uporaba ne upošteva dosledno.

Ocenjuje se, da se stanje na tem področju počasi izboljšuje, kar potrjuje tudi dejstvo, da je bilo v letu 2007 izdanih občutno manj ureditvenih odločb kot v letu 2006.

Ukrepi

Na podlagi 8 inšpekcijskih pregledov so bile izdane 4 ureditvene odločbe.

5.14. AKCIJA NADZORA PRI DELODAJALCIH, PRI KATERIH OBSTAJA MOŽNOST NASTANKA PRAŠNIH EKSPLOZIJ

Akcija je potekala na področju nadzora varnosti in zdravja pri delu že v decembru 2006 in se je nadaljevala tudi v letu 2007.

Inšpektorji s področja nadzora varnosti in zdravja pri delu so v akciji opravili inšpekcijske preglede pri 64 pravnih subjektih. Ugotovljenih je bilo 118 kršitev ter izdanih 55 ukrepov.

Trajanje in namen akcije

Akcija se je izvajala v skladu s programskimi usmeritvami Inšpektorata RS za delo od 15. decembra 2006. Zaradi posebnosti pa se je nadaljevala do 15. marca v letu 2007.

Namen akcije je bil ugotoviti spoštovanje določb predpisov o varnosti in zdravju pri delu pri delodajalcih, pri katerih obstaja možnost nastanka prašnih eksplozij. Pri izvajanju akcije je bila pozornost posvečena zlasti področju protieksplzijske zaščite oz. vprašanju, ali so si delodajalci že pridobili certifikat o skladnosti vzdrževanja opreme v potencialno ogroženih prostorih. Z akcijo so inšpektorji pridobili podatke o aktivnostih pri delodajalcih na področju reševanja protieksplzijske zaščite.

Ugotovitve

Ugotovitve v okviru akcije lahko strnemo takole:

- delodajalci pogosto v izjavo o varnosti z oceno tveganja niso vključili opredelitve nevarnosti eksplozije,
- delodajalci površno poznajo področje protieksplzijske zaščite, zato je bilo v okviru akcije ugotovljeno osnovno odstopanje pri pridobivanju certifikata o skladnosti vzdrževanja opreme v eksplozijsko ogroženih prostorih,
- pomanjkljivo usposabljanje, ki se zahteva za zaposlene v območjih eksplozivnih con, to usposabljanje je bilo zadovoljivo izvedeno samo v skladu s 24. členom Zakona o varnosti in zdravju pri delu,
- ocena tveganja ni usklajena z oceno požarne ogroženosti pri posameznih subjektih,
- delodajalci, pri katerih se pojavlja kovinski prah, o prašnih eksplozijah praviloma ne razmišljajo,
- delodajalci se dobro zavedajo, da je naknadno pridobivanje dokumentacije cenovno in časovno precej zahtevna naloga, zato v večini primerov počakajo na ukrepanje inšpektorja,
- pojava eksplozije delodajalci ne zaznajo ali pa se ta pojav obravnava kot požar, le-to pa je odvisno od individualne ocene prijavitelja.

Slika 41: Gorljiv kovinski prah



Ukrepi

Inšpektorji za delo s področja nadzora varnosti in zdravja pri delu so v zvezi z obravnavano akcijo izdali **53 ureditvenih odločb** in **2 plačilna naloga**.

Zaključek

Na podlagi ugotovitev lahko zaključimo, da stanje v zvezi s protiekspluzijsko zaščito pri pregledanih delodajalcih ni zadovoljivo. Zato bo potrebno to stanje dolgoročno spremljati in po potrebi poostren nadzor ponoviti.

6. AKTIVNOSTI NA PODROČJU ODKRIVANJA IN PREPREČEVANJA ZAPOSLOVANJA NA ČRNO V LETU 2007

Področje odkrivanja in preprečevanja zaposlovanja na črno ostaja pomemben segment dela, ki mu v Inšpektoratu RS za delo namenjamo veliko pozornost. V letu 2007 beležimo zmanjšanje števila ugotovljenih kršitev s tega področja. Inšpektorji za delo so v letu 2007 ugotovili 415 primerov kršitev v zvezi s 1. alinejo prvega odstavka 5. člena Zakona o preprečevanju dela in zaposlovanja na črno, torej primere, ko delodajalec z delavcem ni sklenil pogodbe o zaposlitvi in delavca ni prijavil zavodu za zdravstveno zavarovanje in zavodu za pokojninsko in invalidsko zavarovanje. V 79 primerih je bilo ugotovljeno, da je pravna oseba ali zasebnik, ki izpolnjuje pogoje za opravljanje dejavnosti, zaposlila tujca ali osebo brez državljanstva v nasprotju s predpisi o zaposlovanju tujcev. Ugotovljeni so bili tudi trije primeri, ko je posameznik v svojem imenu in za svoj račun zaposlil delavca, ki je zanj opravljal delo na črno.

Opozarjamo tudi na posamezne novosti, ki jih je prinesla novela Zakona o preprečevanju dela in zaposlovanja na črno.

Področje zaposlovanja na črno je od leta 2002 dalje urejeno z Zakonom o preprečevanju dela in zaposlovanja na črno (Uradni list RS, št. 36/2000, in 118/2006). V letu 2006 je bil zakon pomembno dopolnjen. Novela zakona je prinesla tudi nekaj novosti, povezanih s fleksibilnostjo zaposlovanja.

Inšpektorat RS za delo nadzoruje izvajanje določb navedenega zakona **v zvezi z zaposlovanjem na črno**. Tako smo v letu 2007 spremljali statistične podatke o ugotovljenih kršitvah, ki so se nanašale na naslednje kršitve zaposlovanja na črno:

- pravna oseba ali podjetnik, ki izpolnjuje pogoje za opravljanje dejavnosti, pa z delavcem ni sklenil pogodbe o zaposlitvi oziroma pogodbe civilnega prava, na podlagi katere se lahko opravlja delo, in delavca ni prijavil v zdravstveno ter pokojninsko in invalidsko zavarovanje;
- pravna oseba ali podjetnik, ki izpolnjuje pogoje za opravljanje dejavnosti, zaposli tujca ali osebo brez državljanstva v nasprotju s predpisi o zaposlovanju tujcev,
- pravna oseba ali podjetnik, ki izpolnjuje pogoje za opravljanje dejavnosti, omogoči delo dijaka ali študenta brez ustrezne napotnice pooblaščen organizacije za posredovanje dela, ali omogoči, da to napotnico uporabi za delo druga oseba,
- posameznik v svojem imenu in za svoj račun zaposli delavca, ki zanj opravlja delo na črno.

Če je na črno zaposlena brezposelna oseba, se domneva, da ima sklenjeno delovno razmerje za nedoločen čas. Pravna oseba ali podjetnik mora takšni osebi izročiti pisno pogodbo o zaposlitvi za nedoločen čas v roku 3 dni po tem, ko inšpektor za delo ugotovi zaposlovanje na črno. Če ji pogodba v tem roku ni vročena, lahko zahteva sodno varstvo.

Novela zakona je na novo opredelila izjeme, ki se ne štejejo za delo oziroma zaposlovanje na črno, in sicer pod aktivnosti, ki niso zaposlovanje na črno, sodijo kratkotrajno delo, malo delo, nujno delo ter humanitarno, karitativno, prostovoljno in dobrodelno delo po Zakonu o preprečevanju dela in zaposlovanja na črno in po drugih predpisih.

Če na kratko povzamemo, se za **kratkotrajno delo** šteje brezplačno opravljanje dela v mikro družbi, zasebnem zavodu ali pri podjetniku z največ 10 zaposlenimi, kadar ga opravlja zakonec podjetnika ali lastnika oziroma solastnika gospodarske družbe oziroma

zasebnega zavoda ali oseba, s katero je v sorodu v ravni vrsti do prvega kolena, **in traja največ 40 ur mesečno**. Delo je potrebno **prijaviti pristojni upravni enoti**, glede na to, kje se delo opravlja. V prijavi mora biti navedena oseba, ki bo delo opravljala, kraj in čas opravljanja dela ter izjava o izpolnjevanju pogojev iz zakona.

Podrobneje določa pogoje za opravljanje kratkotrajnega dela, vodenje evidence opravljanja kratkotrajnega dela in prijavo tega dela **Navodilo o opravljanju kratkotrajnega dela**, ki je bilo sprejeto v letu 2007 (Uradni list RS, št. 54/2007). Navodilo določa, da se kratkotrajno delo lahko opravlja **izključno brezplačno**, delodajalec pa je za osebo, ki opravlja tako delo, dolžan plačevati **prispevek za zavarovanje za primer poškodbe pri delu in poklicne bolezni** v skladu s predpisi o zdravstvenem zavarovanju. Kratkotrajno delo se lahko opravlja le pri določenih vrstah delodajalcev.

Kratkotrajno delo pa lahko opravlja: zakonec, zunajzakonski partner, otroci in vnuki ter oče in mati lastnika oziroma solastnika družbe iz 1. točke 3. člena navodila, ustanovitelja zavoda iz 2. točke 3. člena tega navodila oziroma samostojnega podjetnika, **če so dopolnili starost 15 let** in so izpolnjeni pogoji v skladu s predpisi o delu glede delovnega časa, nočnega dela, odmorov in počitkov, varstva žensk, varstva delavcev, ki še niso dopolnili 18 let, ter v skladu s predpisi o varnosti in zdravju pri delu.

Delodajalec mora opravljanje kratkotrajnega dela tudi prijaviti **tri dni prej** pri krajevno pristojni **upravni enoti**. Prav tako mora prijaviti vsako novonastalo dejstvo in spremembo okoliščin (npr. število zaposlenih, spremembo sedeža poslovanja ipd.), ki se nanaša na pogoje za opravljanje dela, najkasneje v treh dneh od nastalega novega dejstva ali okoliščine.

Delodajalec je za osebo, ki opravlja kratkotrajno delo, dolžan **voditi evidenco o izrabi delovnega časa**. Dokument s podatki o osebi, ki je opravljala kratkotrajno delo, za katero se preneha voditi evidenca o izrabi delovnega časa, pa je dolžan hraniti kot listino trajne vrednosti in jo mora predložiti na zahtevo Inšpektorata RS za delo.

Inšpektorji ugotavljajo, da so delodajalci seznanjeni s spremembo zakona oz. novo določbo, ki omogoča brezplačno opravljanje dela ožjih družinskih članov. Glede na prejeta obvestila upravnih enot je bilo ugotovljeno, da so kratkotrajno delo najpogosteje prijavili samostojni podjetniki, ki opravljajo dejavnost gostinstva, prodaje na drobno ter raznih storitvenih obrti. Delo pa so običajno opravljali starši in zakonci. **V letu 2007 so v zvezi z inštitutom kratkotrajnega dela inšpektorji ugotovili 11 kršitev.**

Drugo izjemo od zaposlovanja na črno predstavlja malo delo. Kot malo delo se šteje delo, ki traja največ 20 ur na teden in ne več kot 40 ur na mesec, plačilo za opravljanje tega dela pa ne presega 50% minimalne plače po zakonu, če takšno delo opravlja oseba, ki ni v delovnem razmerju s polnim delovnim časom, ki ne opravlja samostojne dejavnosti in ne prejema pokojnine. Delodajalec in oseba, ki opravlja malo delo, **skleneta pogodbo o mali zaposlitvi**. V njej so določeni podatki o pogodbenih strankah, datum nastopa dela, vrsta dela s kratkim opisom in kraj opravljanja dela, čas trajanja dela na dan, na teden in na mesec, določilo o znesku plačila za opravljanje dela in o načinu izplačevanja plačila.

Delodajalec je dolžan **prijaviti osebo, ki opravlja malo delo, v socialno zavarovanje** in na njeno plačilo obračunati in plačati prispevke za socialno varnost. Pri ugotavljanju in odmeri pravic iz socialne varnosti se zavarovanje po tem členu upošteva kot delovno razmerje s krajšim od polnega delovnega časa po zakonu. Z izvajanjem tega instituta v praksi se kažejo **težave pri prijavi oseb v socialna zavarovanja**.

Pomembna novost novele Zakona o preprečevanju dela in zaposlovanja na črno je tudi, da za ugotovljene kršitve zaposlovanja na črno določa **višje globe**. V primerjavi z Zakonom o delovnih razmerjih, kjer se s kazenskimi določbami z diferenciacijo višine glob za kršenje določb zakona upošteva pomembnost vloge na trgu dela in ekonomski položaj manjših delodajalcev ter se višina glob na splošno nekoliko znižuje, so globe za ugotovljene kršitve zaposlovanja na črno sorazmerno visoke. Kazenske določbe Zakona o delovnih razmerjih v primerjavi s sankcioniranjem zaposlovanja na črno tako vzpostavljajo ustrezno motiviranje zaposlovanja v rednih oblikah zaposlitve, na podlagi pogodb o zaposlitvi v odnosu do neupravičene in nezakonite uporabe drugih oblik dela,

ki pa, kot vemo, ne zagotavljajo delavcem enakovrednega delovnopravnega statusa in socialnega položaja.

V primerih ugotovljene kršitve zaposlovanja na črno zakon določa globo od 4.172,93 EUR do 20.864,63 EUR za pravno osebo ali podjetnika. Od 417,29 EUR do 2.086,46 EUR se kaznuje tudi odgovorna oseba pravne osebe. V primeru, da posameznik zaposli tujca ali osebo brez državljanstva v nasprotju s predpisi o zaposlovanju tujcev, je zagrožena globa v znesku 417,29 EUR do 1.877,82 EUR.

Na novo je določena globo od 417,29 EUR do 1.877,82 EUR za posameznika, ki omogoči delo dijaka ali študenta brez ustrezne napotnice pooblaščen organizacije za posredovanje dela, ali če omogoči, da to napotnico uporabi za delo druga oseba. Novost predstavlja tudi globo od 4.172,93 EUR do 12.518,78 EUR za pravno osebo ali podjetnika, ki ni izročil pisne pogodbe o zaposlitvi v roku 3 dni po tem, ko je inšpektor za delo ugotovil zaposlitev na črno. Z globo od 417,29 EUR do 2.086,46 EUR se za tovrstni prekršek kaznuje tudi odgovorna oseba pravne osebe.

Na podlagi ugotovljenih kršitev določb v zvezi z zaposlovanjem na črno inšpektorji v skladu z Zakonom o prekrških postopajo v hitrem postopku o prekrških in lahko ukrepajo z **izdajo odločbe o prekršku oziroma z izdajo plačilnega naloga in hkrati tudi z izdajo odločbe o prepovedi opravljanja procesa oziroma uporabe sredstev do odprave nepravilnosti** na podlagi 17. člena Zakona o inšpekciji dela. V letu 2007 je bilo zaradi ugotovljenega zaposlovanja na črno pravnim osebam, zasebnikom ali posameznikom izdanih **255 plačilnih nalogov in 352 odločb o prekršku**.

Inšpektorji za delo so tudi v letu 2007 ugotavljali kršitve zaposlovanja na črno **v rednih, kontrolnih in izrednih inšpekcijskih pregledih** (v okviru usmerjenih akcij ali na podlagi pobud prijaviteljev oziroma v skupnih aktivnostih odkrivanja in preprečevanja dela in zaposlovanja na črno). Zakonitost zaposlovanja pa se sicer preverja praktično v **vseh opravljenih inšpekcijskih pregledih s področja nadzora delovnih razmerij**.

Če primerjamo statistične podatke o ugotovitvah inšpektorjev za delo na področju zaposlovanja na črno, ugotovimo, da je bilo v letu 2007 s področja zaposlovanja na črno v primerjavi s preteklim letom ugotovljenih **manj** kršitev. Vendarle pa še vedno lahko zaključimo, da so se delodajalci glede na ugotovitve inšpektorjev dokaj pogosto odločali za prepovedano obliko zaposlovanja delavcev. Pri tem pa so mnogi navajali razloge poskusnega dela in se sklicevali na možnost, da v skladu z zakonodajo uredijo prijavo delavca v socialno zavarovanje za osem dni nazaj. Inšpektorji ugotavljajo tudi, da do zaposlovanja na črno ne bi prihajalo tako pogosto, če ne bi bilo interesa po takem delu tudi pri delavcih.

Inšpektorji so največ zaposlovanja na črno ugotovili na podlagi prijav in pri izvajanju akcij. Prijave o zaposlovanju na črno so pogosto **anonimne**. Med zaposlenimi na črno najdemo upokoјence, brezposelne osebe, dijake in študente brez napotnice, tujce in zaposlene pri drugih delodajalcih. Inšpektorji s posameznih območnih enot poročajo, da so večje število zaposlenih delavcev na črno ugotovili izven rednega delovnega časa, še posebej to velja za gostinsko dejavnost. Marsikatera prijava zaposlovanja na črno pa se je izkazala tudi za neresnično.

Inšpektorji za delo so v poročevalskem obdobju ugotovili 415 primerov (v letu 2006 beležimo 669 primerov) kršitev v zvezi s 1. alinejo prvega odstavka 5. člena Zakona o preprečevanju dela in zaposlovanja na črno, **torej primere, ko delodajalec z delavcem ni sklenil pogodbe o zaposlitvi in delavca ni prijavil zavodu za zdravstveno zavarovanje in zavodu za pokojninsko in invalidsko zavarovanje**.

Inšpektorji so ugotavljali zaposlovanje na črno tudi v primerih, **ko pravna oseba ali zasebnik, ki izpolnjuje pogoje za opravljanje dejavnosti, zaposli tujca ali osebo brez državljanstva - v nasprotju s predpisi o zaposlovanju tujcev**. Navedena kršitev je bila v poročevalskem obdobju ugotovljena v **79 primerih** (v letu 2006 v 82 primerih). Predvsem so to primeri, ko delodajalci za tujca ne pridobijo delovnega dovoljenja niti z njim ne sklenejo ustrezne pogodbe o zaposlitvi. Največ tovrstnih primerov so inšpektorji ugotovili v dejavnosti gradbeništva.

Ugotovljeni so bili **3 primeri** (v letu 2006 je bilo 5 takih primerov), **ko je posameznik v svojem imenu in za svoj račun zaposlil delavca**, ki je zanj opravljal delo na črno.

Glede na novelo zakona smo ugotavljali tudi primere, ko je delodajalec omogočil delo dijaka ali študenta **brez ustrezne napotnice pooblaščen organizacije** za posredovanje dela in v letu 2007 ugotovili **17 tovrstnih kršitev**. Inšpektorji so v **4 primerih** ugotovili, da je delodajalec omogočil uporabo napotnice dijaka oziroma študenta **neupravičeni osebi**. V dveh primerih so inšpektorji delodajalcema naložili, da delavcem v roku treh dni **izročita pisno pogodbo o zaposlitvi za nedoločen čas**, po tem, ko so ugotovili zaposlovanje na črno treh brezposelnih oseb.

Inšpektorat RS za delo je podatke o osebah, ki so delale na črno, sporočal Zavodu RS za zaposlovanje, ki je v primerih, ko so te osebe prejemale denarno nadomestilo iz naslova brezposelnosti, sprožil ustrezne postopke za odvzem pravic.

Največ vseh pojavnih oblik zaposlovanja na črno skupaj je bilo tudi v letu 2007 evidentiranih v **dejavnosti gostinstva (170 ugotovljenih kršitev)**, sledi **dejavnost gradbeništva (118 kršitev)**, **trgovine (73)**, **dejavnost kopenskega prometa (39 kršitev)** ter **nato druge poslovne dejavnosti (26 kršitev)**.

Ob upoštevanju skupnega števila ugotovljenih kršitev s področja nadzora delovnih razmerij so predstavljale kršitve v zvezi z zaposlovanjem na črno v letu 2007 **približno 11% vseh ugotovljenih kršitev**. Za primerjavo navajamo, da je bilo tovrstnih kršitev v letu 2006 18%.

Avtomatski odzivnik za prijavo dela in zaposlovanja na črno ostaja nameščen v prostorih Inšpektorata RS za delo. Prijavitelji so lahko podali prijavo **na telefonski številki avtomatskega odzivnika: 01 43 61 411**. V letu 2007 smo prejeli **54 takšnih prijav** (v letu 2006 je bilo 83 prijav). Prejete prijave so se pretežno nanašale na domnevno nezakonito opravljanje dejavnosti, kar sodi v pristojnost nadzora Tržnega inšpektorata RS, in na nezakonito zaposlovanje. Občasno so prijavitelji navedli tudi druge domnevne kršitve delovnopravne zakonodaje. Prijave, ki ne sodijo v pristojnost Inšpektorata RS za delo, se v skladu z Zakonom o splošnem upravnem postopku odstopijo pristojnim organom. Število prejetih prijav na avtomatski telefonski odzivnik upada, tudi zaradi drugih možnosti podaje prijave, predvsem po elektronski pošti.

Posebna Komisija za odkrivanje in preprečevanje dela in zaposlovanja na črno v poročevalskem obdobju 2007 ni določila posebnih koordiniranih akcij. Ne glede na to so inšpektorji sodelovali v **številnih koordiniranih akcijah, ki so jih predlagali posamezni nadzorni organi**, najpogosteje Policija, Tržni inšpektorat RS in Prometni inšpektorat RS. Koordinacija je potekala tudi preko **koordinacijskih sosvetov**, ki so ustanovljeni na podlagi Inšpekcijskega sveta. Akcije so bile pogosto izvedene tudi izven delovnega časa sodelujočih organov (popoldan, zvečer, ponoči, ob sobotah in nedeljah). Koordinirane akcije so se izvajale v **različnih nočnih lokalih, pubih, diskotekah, okrepčevalnicah, gostinskih lokalih, društvih, kitajskih restavracijah, vrtnarijah, sejnih, gradbiščih ter pri delodajalcih, ki opravljajo taksi službo**. Opravljenih je bilo preko 250 inšpekcijskih pregledov, največ v dejavnosti kopenskega prometa, gostinstva, gradbeništva in trgovine. Statistično so ti inšpekcijski pregledi zajeti pri izrednih inšpekcijskih pregledih. Inšpektorji za delo v tovrstnih koordiniranih akcijah preverjajo predvsem zakonitost zaposlovanja, občasno pa tudi spoštovanje drugih določb delovnopravne zakonodaje ter zakonodaje s področja varnosti in zdravja pri delu.

V letu 2007 so inšpektorji za delo opravili tudi **87 inšpekcijskih pregledov** v dejavnosti prometa, v tako imenovani akciji **»Morska deklica«**. 7 inšpekcijskih pregledov je bilo opravljenih tudi s področja varnosti in zdravja pri delu. Pri teh nadzorih so sodelovali Policija, Prometni inšpektorat RS, Carinska uprava RS, Tržni inšpektorat RS in Inšpektorat RS za delo. Nazor se je izvajal na različnih cestnih točkah na območju države. Na podlagi ugotovitev nadzorov ob neposrednih cestnih kontrolah so inšpektorji za delo izvedli tudi več naknadnih inšpekcijskih pregledov na sedežih nadzorovanih subjektov. V akcijah so sodelovale območne enote inšpektorata v Mariboru, Postojni, Murski Soboti, Kranju in Velenju.

Ocenjujemo, da je sodelovanje različnih nadzornih organov v skupnih aktivnostih na področju odkrivanja in preprečevanja dela in zaposlovanja na črno ter v drugih koordiniranih akcijah potekalo dobro. Koordinacija nadzora je običajno potekala na nivoju območnih enot.

V poročevalskem obdobju so bile izvedene tudi posebne usklajene akcije pri nadzoru izvajanja novele **Zakona o omejevanju uporabe tobačnih izdelkov**, predvsem takoj po njeni uveljavitvi. Akcije so imele poudarjen preventivni namen. Splošna ugotovitev inšpektorjev v akciji je bila, da večina delodajalcev spoštuje določila zakona in da se je odločila za prepoved kajenja v zaprtem delovnem okolju.

V letu 2007 inšpektorji za delo niso ugotovili kršitev Zakona o preprečevanju dela in zaposlovanja na črno v zvezi z nedovoljeno reklamo.

7. PREDLOGI V SKLADU S 5. ČLENOM ZAKONA O INŠPEKCIJI DELA

V skladu s 5. členom Zakona o inšpekciji dela so sestavni del vsakoletnega Poročila o delu Inšpektorata RS za delo tudi predlogi, s katerimi poskušamo prispevati k uspešnemu reševanju problematike na področju delovnih razmerij in na področju varnosti ter zdravja pri delu.

7.1. PREDLOGI NA PODROČJU DELOVNIH RAZMERIJ

Na področju delovnih razmerij predlagamo naslednje rešitve:

- *zagotoviti pravne podlage za vzpostavitev neposrednega dostopa inšpektorata za delo do podatkov iz uradnih evidenc drugih nadzornih organov, ki jih potrebujemo pri svojem delu,*
- *z Zakonom o evidencah na področju dela in socialne varnosti določiti naslednje:*
 - *obveznost delodajalca, da bi moral podatke, vodene v evidenci izrabe delovnega časa, vročiti delavcu, ki bi s svojim podpisom potrdil verodostojnost omenjenih podatkov,*
 - *obveznost vodenja evidence o izrabi delovnega časa tudi za dijake in študente,*
 - *sankcijo za odgovorno osebo pravne osebe za primer kršitve opustitve vodenja, hrambe ali posodabljanja evidenc iz 12. člena Zakona o evidencah na področju dela in socialne varnosti, v skladu s 4. členom tega zakona;*
- *začasno in občasno delo dijakov in študentov obdavčiti enako kot delo, ki se opravlja na podlagi sklenjene pogodbe o zaposlitvi,*
- *sprejeti nekatere ukrepe, ki bi prispevali k izboljšanju stanja v gradbeništvu, kot npr. prenos vse odgovornosti za delavce na gradbišču na glavnega izvajalca, omejitev števila podizvajalcev, omejitev posameznih podizvajalcev s številom podizvajalskih pogodb in vrednostjo posla, opremiti delavce s podatki o delodajalcu,*
- *na področju zagotavljanja dela delavca drugemu uporabniku določiti sankcijo tudi za uporabnike za primere kršitev tistih pravic, ki so vezane na kraj opravljanja dela,*
- *spremeniti veljavno zakonodajo tako, da bi delavec v primerih daljše odsotnosti z dela (nad 30 dni), prejemal nadomestilo plače za čas odsotnosti z dela iz zdravstvenih razlogov neposredno s strani Zavoda za zdravstveno zavarovanje Slovenije,*
- *pisno dokazilo o prenehanju delovnega razmerja določiti kot pravno podlago za odjavo iz socialnega zavarovanja,*
- *zaostri posledice za delodajalca, ki na Davčno upravo RS ne dostavlja dokazil o izplačilu plač.*

Glede na določbo 5. člena Zakona o inšpekciji dela so ena od obveznih sestavnih poročila o delu inšpektorata za delo tudi predlogi, s katerimi inšpektorat za delo poskuša predlagati čim bolj konstruktivne rešitve za reševanje vprašanj s področja 3. in 4. točke 1. odstavka 5. člena Zakona o inšpekciji dela, ki se nanašata na podatke:

- o ugotovljenih kršitvah in kaznivih dejanjih, o izrečenih ukrepih ter o uresničevanju izrečenih ukrepov po dejavnostih,
- o smrtnih poškodbah pri delu, kolektivnih nesrečah pri delu, hujših poškodbah pri delu ter o ugotovljenih poklicnih boleznih po dejavnostih.

V nadaljevanju posebej navajamo predloge s področja nadzora delovnih razmerij in s področja nadzora varnosti in zdravja pri delu.

Uvodoma je potrebno poudariti, da so bili nekateri od naših predlogov, ki smo jih izpostavili v Poročilu o delu Inšpektorata RS za delo v letu 2006, upoštevani (npr. z novelo Zakona o delovnih razmerjih-A je bila razširjena možnost inšpektorata za delo za izdajo ureditvene odločbe, na novo so bili opredeljeni nekateri prekrški, itd.).

Glede na ugotovitve Inšpektorata RS za delo na področju delovnih razmerij v letu 2007 v skladu s 5. členom Zakona o inšpekciji dela predlagamo naslednje rešitve:

Že več let si prizadevamo, da bi imel Inšpektorat RS za delo možnost dostopa do nekaterih evidenc, katerih upravljavci so drugi nadzorni oz. državni organi (npr. Zavod za pokojninsko in invalidsko zavarovanje Slovenije, Davčna uprava RS, Zavod RS za zaposlovanje itd), vendar tega še vedno nismo uspeli uresničiti. Dejstvo je, da inšpektor pred prvim pregledom delodajalca o tem ne ve skoraj ničesar. Če bi imel inšpektor neposreden vpogled v omenjene evidence, bi imel možnost zbrati informacije o delodajalcu, ki bi bile zelo koristne za nadzor. Ravno tako bi lahko inšpektor kasneje, torej po opravljenem nadzoru in naloženih ukrepih, že z vpogledom v evidenco preveril, ali je delodajalec določene nepravilnosti odpravil ali ne (npr. v zvezi s plačilom davkov in prispevkov). Zato tudi v tem letnem poročilu ponovno izpostavljamo omenjeno problematiko in predlagamo, da se zaradi boljšega, hitrejšega in učinkovitejšega dela vzpostavi ustrezne pravne podlage, na osnovi katerih bo inšpektorjem za delo omogočen neposreden dostop do določenih zbirk podatkov oz. evidenc, ki jih potrebujejo pri svojem delu. Ravno tako menimo, da bi bilo inšpektorjem koristno omogočiti tudi neposreden dostop do registra prebivalstva, saj inšpektor pri vodenju postopkov pogosto potrebuje podatke, vsebovane v omenjenem registru (npr. rojstne podatke fizičnih oseb, podatke o prebivališču itd).

Kljub dejstvu, da je bil nedavno sprejet novi Zakon o evidencah na področju dela in socialne varnosti, ugotavljamo, da še vedno ne rešuje problematike, ki se pojavlja v praksi v zvezi z vodenjem prirejenih ter dvojnih evidenc na področju dela. Vsekakor je zelo težko dokazati, da predložene evidence niso skladne z dejanskim stanjem. Zato menimo, da bi bilo smiselno z zakonom določiti, da bi morala biti evidenca vročena tudi delavcu, ki bi s podpisom potrdil resničnost v njej navedenih podatkov.

Poleg tega menimo, da bi morala biti v Zakonu o evidencah na področju dela in socialne varnosti predpisana obveznost vodenja evidence o izrabi delovnega časa tudi za dijake in študente, saj bi tako lažje nadzirali izvajanje tistih določb delovnopravne zakonodaje o delovnem času, odmorih in počitkih, ki se v skladu s 7. odstavkom 214. člena Zakona o delovnih razmerjih uporabljajo tudi v primeru občasnega in začasnega opravljanja dela dijakov in študentov.

V praksi smo tudi ugotovili, da v kazenskih določbah Zakona o evidencah na področju dela in socialne varnosti ni predpisane sankcije za odgovorno osebo pravne osebe za primer kršitve delodajalca, ki ne vodi, ne hrani ali ne posodablja evidenc iz 12. člena Zakona o evidencah na področju dela in socialne varnosti, v skladu s 4. členom tega zakona. Glede na to, da odgovornost pravne osebe brez odgovornosti odgovorne osebe ne more biti podana, predlagamo, da se kazenske določbe tega zakona ustrezno dopolnijo.

Obenem predlagamo tudi čim hitrejši sprejem vseh podzakonskih aktov k Zakonu o evidencah na področju dela in socialne varnosti, ki bodo skupaj z zakonom tvorili celoto.

Začasno in občasno delo dijakov in študentov je še vedno zelo priljubljena oblika dela, ki je v praksi, glede na ugotovitve inšpektorjev, tudi pogosto zlorabljena, zato predlagamo, da bi se tovrstna oblika dela obdavčila enako kot delovno razmerje.

Glede na to, da ugotavljamo, da je stanje v dejavnosti gradbeništva glede izvajanja delovnopravne zakonodaje pereče, saj so razmere v tej dejavnosti tako z delovnopravnega kot tudi finančnega vidika precej neurejene in nepregledne (problematika je opisana v podpoglavju o zaposlovanju in delu tujcev), menimo, da bi bilo nujno sprejeti nekatere ukrepe, ki bi prispevali k izboljšanju stanja v tej dejavnosti, npr. prenos odgovornosti za vse delavce na gradbišču na glavnega izvajalca, omejitev števila podizvajalcev, omejitev pogodbenih izvajalcev s številom podizvajalskih pogodb in vrednostjo prevzetega posla. Ravno tako menimo, da bi bilo treba predpisati, da bi morali delavci na gradbišču obvezno nositi varnostni brezrokavnik oz. priponko z navedbo podatkov o delodajalcu. Menimo, da bi bilo morda smiselno določiti, da glavni izvajalec ne bi smel opraviti izplačila pogodbenim podizvajalcem, če mu ti ne bi dokazali, da imajo do delavcev poravnane vse obveznosti iz naslova plač, davkov in prispevkov za socialno varnost. V nasprotnem primeru pa bi moral glavni izvajalec delavcem teh podizvajalcev neposredno izplačati minimalno plačo ter zanje na tej podlagi poravnati davke in prispevke.

V praksi tudi ugotavljamo, da je še vedno aktualna problematika v zvezi z izvajanjem dejavnosti posredovanja dela, saj so z zakoni na tem področju predpisane sankcije le za delodajalce, ki izvajajo dejavnost zagotavljanja dela delavca drugemu uporabniku v nasprotju s predpisi. V teh primerih so delodajalci agencije, ki izvajajo dejavnost zagotavljanja dela delavca drugemu uporabniku. V praksi pa pogosto ugotovimo, da so delavcem kršene pravice, ki so povezane s krajem opravljanja dela, kot npr. delovni čas, odmori in počitki, itd. Zato menimo, da bi bilo treba del odgovornosti za delavce prenesti tudi na uporabnika ter zanj predpisati sankcije za kršitev vseh tistih pravic, ki so v neposredni povezavi s krajem opravljanja dela.

Pri izvajanju inšpekcijskih nadzorov so inšpektorji ugotavljali tudi, da delodajalci delavcem ob odsotnosti z dela zaradi bolezni niso zagotavljali izplačila nadomestila plače. Tovrstne kršitve so evidentirali tudi v primerih, ko so bili delavci odsotni več kot 30 delovnih dni, pri čemer pa so delodajalci kljub temu zahtevali povračilo stroškov za nadomestila plač od Zavoda za zdravstveno zavarovanje Slovenije. Zaradi ponavljajočih se kršitev v zvezi z opustitvijo izplačevanja nadomestil menimo, da bi bila potrebna sprememba veljavne zakonodaje, s katero bi dosegli, da bi v primerih daljše odsotnosti delavca z dela (nad 30 dni) delavec prejemal nadomestilo plače za čas odsotnosti z dela iz zdravstvenih razlogov neposredno od Zavoda za zdravstveno zavarovanje Slovenije. Temu v prid govori tudi dejstvo, da je bilo v posameznih primerih ugotovljeno, da so delodajalci zahtevali od zavoda višja nadomestila, kot so jih dejansko izplačevali delavcem.

Glede na to, da inšpektorji pri izvajanju inšpekcijskih nadzorov še vedno ugotavljajo, da delodajalci delavce brez težav odjavijo iz socialnega zavarovanja, ne da bi predhodno izvedli z zakonom določene postopke o prenehanju pogodbe o zaposlitvi, menimo, da bi bilo smiselno določiti, da bi moral delodajalec ob odjavi delavca iz zavarovanja predložiti ustrezno dokazilo o prenehanju pogodbe o zaposlitvi (npr. pisno odpoved pogodbe o zaposlitvi), kar bi predstavljalo podlago za odjavo iz zavarovanja.

V tem poglavju nekaj besed namenjamo tudi problematiki v zvezi z obračunavanjem in plačevanjem prispevkov za socialno varnost, ki sicer sodi v pristojnost Davčne uprave RS, se pa nekoliko dotika tudi delovnega področja Inšpektorata RS za delo. Kljub nekaterim že sprejetim spremembam zakonodaje na tem področju ugotavljamo, da nekateri delodajalci kljub temu, da iz naslova prispevkov za socialno varnost nimajo poravnanih obveznosti za daljše obdobje, še vedno nemoteno poslujejo naprej. Morda bi bilo smiselno predpisati, da bi Davčna uprava RS v primeru, da delodajalec ne dostavlja dokazil o izplačilu plač, te obveznosti odmerila od minimalne plače, zahtevala izplačilo, nato pa delodajalcu blokirala transakcijski račun.

7.2. PREDLOGI NA PODROČJU VARNOSTI IN ZDRAVJA PRI DELU

Od problematike, ki smo jo navedli v poročilu za leto 2006, so se v obravnavanem obdobju nekatere zadeve v določeni meri uredile oz. se je urejanje vsaj že začelo, nekatere pa so še vedno aktualne in jih bo potrebno še urediti.

Tako ostaja še vedno aktualno naslednje:

- Preiskave delovnega okolja ter pregledi in preizkusi delovne opreme (obstoječi pravilnik je zastarel in neustrezen)
- Zbiranje podatkov o nezgodah pri delu na državnem nivoju in upravljanje s to zbirko (ni predpisa, ki bi to ustrezno urejal)
- Evidence na področju varnosti in zdravja pri delu (obstoječi pravilnik je zastarel in neustrezen)
- Prijavljanje nezgod pri delu, nevarnih pojavov in poklicnih bolezni (ni predpisa, ki bi to ustrezno urejal)
- Projektiranje in gradnja objektov, namenjenih za delovne in pomožne prostore, ter načrtovanje in gradnja tehnoloških procesov (področje je neurejeno že vse od sprejetja novega Zakona o varnosti in zdravju pri delu, ki tega področja ne obravnava)
- Zakonodaja v zvezi s skladiščenjem nevarnih snovi (ni ustreznega predpisa)
- Pristojnost nadzora nad Pravilnikom o ravnanju z odpadki, ki vsebujejo azbest (kljub že izvedenim aktivnostim zadeva še vedno ni urejena)
- Varovanje pred udarom električnega toka (obstoječi pravilnik bi bilo potrebno revidirati)
- Varno delo v gozdarsvu (obstoječi pravilnik bi bilo potrebno revidirati)

V nadaljevanju je nekaj te problematike obrazložene nekoliko natančneje.

Ročno dvigovanje bremen - predlog za spremembo predpisa

Na Inšpektoratu Republike Slovenije za delo ugotavljamo, da so še vedno določene skupine delavcev premalo zaščitene pred zdravstvenimi tveganji zaradi ročnega premeščanja bremen. V zvezi s tem Direktiva 90/269/CEE predpisuje zdravstvene in varnostne smernice, ki naj bi jih v zvezi s to problematiko v posamezni državi upoštevali oz. izvajali. Vendar iz teh smernic ne izhajajo morebitne posamezne natančne masne omejitve (v kilogramih), ampak se mora ta omejitev opredeliti za vsak posamezen kritičen primer glede na več posameznih parametrov. Poleg same mase bremena je treba upoštevati tudi npr. obliko bremena, položaj delavca in položaj bremena, fizično konstitucijo in druge lastnosti delavca, mikroklimatske razmere, časovno razporeditev delovne aktivnosti ipd. Tudi podzakonski akti večine držav članic EU ne opredeljujejo konkretnih dovoljenih maksimalnih vrednosti za maso bremen, ki jih delavci še lahko premeščajo na delovnem mestu. Države se na nek način »izogibajo« konkretnemu opredeljevanju določenih vrednosti, še posebej maksimalnih. Namesto tega dovoljujejo dvigovanje bremen, ki ne povzroči okvare zdravja delavcev. Že dolgo je namreč v teoriji dvigovanja bremen jasno, da je obremenitev delavca odvisna od številnih drugih dejavnikov (lastnosti delavca, značilnosti delovnega okolja, lastnosti bremena) in da sama masa bremena pomeni le en podatek v analizi obremenitev delavcev. V tem smislu je Slovenija ena redkih držav, ki v podzakonskem aktu s področja ročnega premeščanja bremen omenjene vrednosti tako za moške kot tudi za ženske natančno opredeljuje.

Pravilnik o zagotavljanju varnosti in zdravja pri ročnem premeščanju bremen sicer na zelo jasn način določa funkcijo pooblaščenega zdravnika pri ocenjevanju telesne zmogljivosti ter hkrati na posreden način »sili« delodajalca v uporabo določenih metodologij, na podlagi katerih se lahko oceni obremenjenost posameznega delavca, kar je po našem mnenju ustrezno.

Na podlagi navedenega smo mnenja, da naj se določanje kakršnih koli konkretnih vrednosti iz Pravilnika črta, saj ta z drugimi mehanizmi narekuje delodajalcu, da na ustrezen način opredeli telesno zmogljivost delavca, kar je veliko pomembnejše od konkretnega in natančnega opredeljevanja maksimalno dovoljene mase bremena.

Začasna in premična gradbišča – predlog za spremembo predpisa

Na področju predpisov s področja zagotavljanja varnosti in zdravja pri delu v gradbeništvu ocenjujemo, da je nujno sprejeti predpis, ki bo dopolnjeval in pojasnjeval vsebino dokumentacije za izvajanje naknadnih del na objektu, ki jo investitorju oz. njegovim koordinatorjem nalaga 7. člen Uredbe o zagotavljanju varnosti in zdravja pri delu na začasnih in premičnih gradbiščih. To pa zato, ker vsebina te dokumentacije v uredbi ni podrobneje obrazložena. Kljub temu, da je inšpektorat pripravil komentar uredbe, vključno s pojasnili o tej dokumentaciji, ki jo morajo zagotoviti koordinatorji za fazo uporabe in vzdrževanja objekta, te dokumentacije nihče ne izdeluje. Inšpektorji pa samo na osnovi našega komentarja ne moremo ukrepati.

Predlagamo tudi, da se Priloga V. k zgoraj omenjeni uredbi, v kateri je predpisana vsebina varnostnega načrta, nekoliko spremeni oz. dopolni tako, da bodo ti načrti v vseh pogledih, predvsem pa vsebinsko, natančneje definirani. To utemeljujemo z naslednjim: varnostni načrti, ki jih izdelujejo koordinatorji v fazi priprave na gradnjo (ali celo že po pričetku gradnje), zelo pogosto ne dajejo konkretnih rešitev za ureditev gradbišča in varno izvajanje del na gradbišču. V večini primerov so izdelani zelo tipsko, prepisujejo zahteve iz predpisov, ne podajajo pa skoraj nobenih konkretnih praktičnih rešitev. V nasprotju z drugimi projekti obstoječi varnostni načrti vsebujejo predvsem veliko neuporabnega teksta, premalo pa je načrtov, risb in skic, ki so jasno razumljive predvsem tehničnemu kadru, ki naj bi ta dokument uporabljal na gradbišču. Izvajalcem del in koordinatorjem tako pri organizaciji in usklajevanju del ne nudijo ustrezne pomoči. Zato so pogosto neuporabni in ne služijo namenu. Globa za neustrezno izdelan načrt je nizka (125,18 evra), izreče pa se jo lahko šele po temeljitem pregledu načrta, ki zahteva od inšpektorja veliko časa in strokovnega znanja. Zato so inšpekcijski pregledi varnostnih načrtov in s tem v zvezi izrečeni ukrepi redki, predpis sam pa neučinkovit in dejansko v primerih, ko nameni in cilji predpisa niso doseženi, pomeni samo administrativno oviro in strošek za naročnika. Ker so tudi druge v uredbi predpisane globe relativno nizke, predlagamo njihovo povišanje.

Preventivni zdravstveni pregledi - predlog za spremembo predpisa

Predlog vsebinskih sprememb Pravilnika o preventivnih zdravstvenih pregledih delavcev temelji na dejstvih, razvidnih iz dokumentov oz. vlog, ki jih na Inšpektorat RS za delo pošiljajo delavci in delodajalci, oziroma jih inšpektorji za delo ugotavljajo ob delu na terenu.

Dodatne informacije v zvezi s tem je Inšpektorat RS za delo pridobil z izmenjavo informacij znotraj »SLIC Knowledge Sharing Site« Evropske Komisije (spletna stran Evropske komisije, na kateri nacionalni koordinatorji posredujejo vprašanja in odgovore). Preventivni zdravstveni pregledi so dragocen vir informacij delodajalcu glede zdravstvenega stanja delavcev, posebej v sistemih, v katerih še vedno niso razviti zavarovalniški mehanizmi, ki silijo delodajalca v to, da na področju varnosti in zdravja pri delu prepozna »cost-benefit«. V večini držav Evropske unije (Francija, Avstrija, Finska, Malta, Velika Britanija, Ciper, Latvija, Litva, Italija, Nemčija itd.) preventivni zdravstveni pregledi niso obvezni za vse delavce. Vendar zakonodaja obvezuje delodajalce k izvajanju preventivnih zdravstvenih pregledov za tiste delavce oz. poklice, ki predstavljajo povišano tveganje (delo na višini, azbest, potapljanje itd.). V omenjenih državah odločitev o tem, katero delovno mesto je za delavca nevarno, prepuščajo oceni tveganja delodajalca, v nekaterih pa so ta delovna mesta opredeljena v podzakonskih aktih. Glede na dejstvo, da medicine dela, usmerjene pretežno v preventivne zdravstvene preglede delavcev kot take, v primerljivih državah članicah EU ne poznajo, na Inšpektoratu Republike Slovenije menimo, da bi zakonska oz. podzakonska opredelitev preventivnih zdravstvenih pregledov lahko sledila načinu opravljanja preventivnih

zdravstvenih pregledov v večini držav članic EU. To bi po našem mnenju bistveno prispevalo k temu, da se stroka medicine dela bolj posveti holističnemu pristopu varovanja zdravja delavcev.

8. INŠPEKCIJSKO NADZORSTVO NA PODROČJU SOCIALNEGA VARSTVA

Z inšpekcijskim nadzorom na področju socialnega varstva je zagotovljen nadzor nad izvajanjem socialno varstvenih storitev in spoštovanjem predpisov, s katerimi so izvajalcem socialno varstvene dejavnosti podeljena javna pooblastila.

V letu 2007 je Socialna inšpekcija izvajala redne in izredne inšpekcijske nadzore ter v posameznih primerih v skladu z zakonom nadzirala strokovna ravnanja izvajalca socialno varstvene storitve. Redni inšpekcijski nadzori so se izvajali na podlagi »Programa rednih inšpekcijskih nadzorov na področju socialnega varstva v letu 2007«, v katerem so bili določeni izvajalci in strokovna področja, ki so se pri rednih inšpekcijskih nadzorih še posebej podrobno proučila. Izvedeni so bili pri 176 izvajalcih. V letu 2007 je Socialna inšpekcija zaključila z obravnavo 118 predlogov za izredne inšpekcijske nadzore in 9 zadev v prekrškovnih postopkih. V 30 primerih so bili izpolnjeni z zakonom določeni pogoji za izvedbo izrednih inšpekcijskih nadzorov. Po izvedenih 206 inšpekcijskih nadzorih so bila v skladu s prvim odstavkom 107. člena Zakona o socialnem varstvu v 106 zadevah izvajalcem naložena naročila za odpravo pomanjkljivosti, v 19 zadevah pa so bili izvajalcem izrečeni ukrepi za odpravo napak in nepravilnosti. V prekrškovnih postopkih je bilo izdanih 6 odločb o prekršku.

Leta 2007 je bilo tudi zaključeno triletno obdobje, v katerem je bil v skladu z drugim odstavkom 105. člena Zakona o socialnem varstvu pri vsakem izvajalcu socialno varstvene dejavnosti (javni socialno varstveni zavodi, koncesionarji in druge pravne ali fizične osebe, ki izvajajo socialno varstvene storitve na podlagi dovoljenja za delo) opravljen najmanj enkrat redni inšpekcijski nadzor.

8.1. PREDPISI, KI UREJAJO INŠPEKCIJSKI NADZOR NA PODROČJU SOCIALNEGA VARSTVA

Osnovne značilnosti inšpekcijskega nadzora na področju socialnega varstva določata:

- Zakon o socialnem varstvu (Uradni list RS, št. 3/2007 - uradno prečiščeno besedilo št. 2, 23/2007-popr., 41/2007 – popr., 114/2007 – popr., 114/2006 ZUTGP) in
- Pravilnik o izvajanju inšpekcijskega nadzora na področju socialnega varstva (Uradni list RS, št. 74/2004).

Inšpekcija nadzira delo javnih socialno varstvenih zavodov, koncesionarjev in drugih pravnih ali fizičnih oseb, ki izvajajo socialno varstvene storitve na podlagi dovoljenja za delo (v nadaljnjem besedilu: izvajalci dejavnosti), ter izvajanje dopolnilnih, razvojnih in preventivnih programov na področju socialnega varstva in varstva otrok ter družine, ki so sofinancirani po posebnih pogodbah z Ministrstvom za delo, družino in socialne zadeve.

Pri izvajalcih opravljajo inšpektorji nadzor nad izvajanjem Zakona o socialnem varstvu (v nadaljevanju: zakon) in predpisov, izdanih na njegovi podlagi, ter nadzor nad izvajanjem drugih zakonov ali na njihovi podlagi izdanih predpisov, ki določajo javna pooblastila ali druge naloge posameznim izvajalcem socialno varstvene dejavnosti, nadzirajo pa tudi izvajanje nalog, ki jih zakon nalaga lokalnim skupnostim. Za izvajanje inšpekcijskega nadzora dopolnilnih, razvojnih in preventivnih programov pa se smiselno uporabljajo določbe o izvajanju izrednega inšpekcijskega nadzora.

8.1.1. Oblike inšpekcijskega nadzora

Inšpekcijski nadzor se opravlja kot redni ali izredni. Redni inšpekcijski nadzor se opravi pri vsakem izvajalcu dejavnosti najmanj enkrat v obdobju treh let. Izredni inšpekcijski nadzor pa se izvede na zahtevo upravičenca do storitve ali njegovega zakonitega zastopnika oziroma druge osebe, ki je imela v postopku položaj stranke, ustanovitelja izvajalca dejavnosti ali organa upravljanja izvajalca dejavnosti, na utemeljeno pobudo družinskega člana upravičenca ali uporabniškega združenja, na zahtevo reprezentativnega sindikata pri delodajalcu oz. vsakič, ko se na podlagi različno pridobljenih informacij oceni, da je to potrebno.

Zakon izrecno določa primere, v katerih se izredni inšpekcijski nadzor ne izvede.

8.1.2. Inšpekcijski postopek

V skladu s prvim odstavkom 107. člena zakona izreče inšpektor v primerih, ko ugotovi manjše napake, nepravilnosti in pomanjkljivosti, ki ne vplivajo bistveno na izvajanje storitve oziroma na zakonitost poslovanja, strokovnost dela, na zagotavljanje pravic uporabnikom ali na predpisano kakovost storitev, na vodenje postopkov ali na uveljavljanje pravic uporabnika (v nadaljevanju: pomanjkljivosti), ustno opozori na nepravilnosti ter na njihove posledice in določi rok za odpravo, kar navede v zapisniku o inšpekcijskem nadzoru. V primeru, da izvajalec tega ne stori ali v primeru ugotovitve večjih nepravilnosti, napak oz. kršitev predpisov (v nadaljevanju: nepravilnosti) pa inšpektor odredi potrebne ukrepe ter določi rok za njihovo izvedbo z odločbo.

8.1.3. Prekrškovni organ

Inšpektorji socialne inšpekcije imajo pristojnosti tudi kot pooblaščené uradne osebe prekrškovnega organa v zvezi s prekrški po 116. in 117. členu zakona ter prekrški po Zakonu o inšpekcijskem nadzoru.

8.2. SPLOŠNI PODATKI O DELOVANJU SOCIALNE INŠPEKCIJE V LETU 2007

V letu 2007 je Socialna inšpekcija izvajala tako redne kot tudi izredne inšpekcijske nadzore, s katerimi je nadzirala strokovna ravnanja izvajalcev v posameznih zadevah.

8.2.1. Redni inšpekcijski nadzori

V letu 2007 je bilo zaključeno triletno obdobje, v katerem je bil, v skladu z drugim odstavkom 105. člena zakona, pri vsakem izvajalcu socialno varstvene dejavnosti (javni socialno varstveni zavodi, koncesionarji in druge pravne ali fizične osebe, ki izvajajo socialno varstvene storitve na podlagi dovoljenja za delo) opravljen najmanj enkrat redni inšpekcijski nadzor.

Redni inšpekcijski nadzori so se izvajali na podlagi »Programa rednih inšpekcijskih nadzorov na področju socialnega varstva v letu 2007«. S programom so bili določeni izvajalci, pri katerih je bil opravljen redni inšpekcijski nadzor, ter strokovna področja, ki smo jih pri rednih inšpekcijskih nadzorih še posebej podrobno proučili. Tako je bilo z navedenim programom po posameznih področjih (izvajanje socialno varstvenih storitev) določenih **149 izvajalcev** socialno varstvene dejavnosti in **17 občin**. V letu 2007 so se

izvedli še redni inšpekcijski nadzori pri **11 izvajalcih**, pri katerih redni inšpekcijski nadzori v letu 2006 še niso bili zaključeni.

Redni inšpekcijski nadzori so bili v letu 2007, kot je razvidno iz tabele 2, izvedeni pri 176 izvajalcih od načrtovanih 177.

Tabela 20: Redni inšpekcijski nadzori

Izvajalci:	Načrtovano število izvajalcev, vključenih v redne inšpekcijske nadzore v letu 2007 (načrtovani s programom za leto 2007 + nezaključeni iz leta 2006):	Število izvajalcev, pri katerih je bil izveden redni inšpekcijski nadzor v letu 2007:
centri za socialno delo	29 (21 + 8)	29 (21 + 8)
izvajalci socialno varstvene storitve institucionalnega varstva za starejše - domovi za starejše in koncesionarji	24	24
izvajalci socialno varstvene storitve Pomoč na domu – mobilna pomoč (centri za socialno delo)	62	62
izvajalci socialno varstvene storitve Pomoč družini na domu – socialna oskrba	21	21
izvajalci socialno varstvene storitve institucionalnega varstva odraslih, duševno in telesno prizadetih oseb - posebni socialno varstveni zavodi za odrasle in koncesionarji	8 (6+1)	8 (6+1)
izvajalci socialno varstvene storitve institucionalnega varstva otrok in mladotnikov z zmerno, težjo ali težko motnjo v duševnem razvoju - zavodi za usposabljanje	1	1
izvajalci socialno varstvene storitve vodenja, varstva in zaposlitve pod posebnimi pogoji za duševno in telesno prizadete odrasle osebe – varstveno delovni centri in koncesionarji	16 (14+2)	15 (13+2)
občine – naloge občin v zvezi z zagotavljanjem socialno varstvene storitve Pomoči družini na domu – socialna oskrba	17	17
skupaj:	177	176

* Redni inšpekcijski nadzor, ki v letu 2007 še ni bil dokončan, smo zaključili v januarju 2008.

8.2.2. Izredni inšpekcijski nadzori in prekrškovni postopki

V letu 2007 je inšpekcija zaključila z obravnavo **118 predlogov** za izredne inšpekcijske nadzore in **9 zadev** v prekrškovnih postopkih.

Tabela 21: Število obravnavanih predlogov za izredne inšpekcijske nadzore

Izvajalci:	Število obravnavanih predlogov za izredni inšpekcijski nadzor (in število obravnavanih predlogov v letu 2006):
centri za socialno delo	83 (64)
izvajalci socialno varstvene storitve institucionalnega varstva za starejše – domovi za starejše, koncesionarji, izvajalci z dovoljenjem za delo in izvajalci storitve v drugi družini	19 (20)
izvajalci socialno varstvene storitve institucionalnega varstva odraslih duševno in telesno prizadetih oseb – posebni socialno varstveni zavodi za odrasle in koncesionarji	2 (1)
izvajalci socialno varstvene storitve vodenja, varstva in zaposlitev pod posebnimi pogoji za duševno in telesno prizadete odrasle osebe – varstveno delovni centri in koncesionarji	5 (2)
izvajalci socialno varstvene storitve pomoč družini na domu	5 (1)
izvajalci dopolnilnih programov	4 (2)
drugo (izvajalci, ki ne izvajajo socialno varstvene dejavnosti)	0 (15)
skupaj:	118 (105)

V **30 primerih** so bili izpolnjeni z zakonom določeni pogoji za izvedbo izrednih inšpekcijskih nadzorov, v **11 primerih** so bili očitki predlagateljev preverjeni v rednih inšpekcijskih nadzorih (v skladu z 8. alineo 5. odstavka 105. člena zakona), v **22 primerih** je bila opravljena strokovna ocena v skladu z drugo alineo 5. odstavka 105. člena zakona, v preostalih **53 primerih** pa izredni inšpekcijski nadzor ni bil uveden iz drugih razlogov po 5. odstavku 105. člena zakona, ki so navedeni v spodnji tabeli.

Tabela 22: Razlogi, določeni z zakonom, zaradi katerih ni bil odrejen inšpekcijski nadzor

Razlogi, določeni z zakonom, zaradi katerih ni bil odrejen izredni inšpekcijski nadzor:	Pogostost razlogov, zaradi katerih ni bil odrejen nadzor (pri posamezni zadevi je lahko več razlogov):
- predlog za izredni inšpekcijski nadzor se je nanašal na postopke ali storitve, za katere je vložnik zahteve ali pobude že prejel pisna pojasnila in ugotovitve ministrstva	2
- iz predložene dokumentacije in poročila izvajalca je bilo razvidno, da so bili postopki in opravljene storitve vodene v skladu s predpisi in strokovnimi ter etičnimi načeli, ki se uporabljajo na področju socialnega varstva, oziroma da ugotovljene nepravilnosti ali pomanjkljivosti niso take, da bi lahko bistveno vplivale na zaključek postopka ali na vsebino, kakovost in obseg storitve	22
- predlagatelj sicer ni bil zadovoljen s storitvijo, ampak ni vložil ugovora po 94. členu zakona o socialnem varstvu	3
- predlagatelj je imel možnost uporabe drugih rednih pravnih sredstev, ki jih določajo procesni predpisi in ki jih še ni uveljavljal oz. ni vložil ugovora zoper delo strokovnega delavca po 94. členu zakona	22
- predlog se je nanašal na postopke ali na storitve, katerih zakonitost ali strokovno ustreznost ugotavljajo nadzorni ali inšpekcijski organi, določeni po drugih predpisih	40
- izvajalec je na zahtevo inšpektorja v določenem roku že odpravil pomanjkljivosti, ki jih kot sporne navaja predlog	3
- predlog se je nanašal na zadevo, v kateri je že bil opravljen inšpekcijski nadzor oz. podana strokovna ocena postopkov in ravnanj izvajalca	2
- pri izvajalcu je bil odrejen redni nadzor, v okviru katerega je bil proučen predlog	11
- predlagatelj je umaknil predlog	1

8.2.3. Število izrečenih naročil in ukrepov

Po izvedenih 206 inšpekcijskih nadzorih (176 rednih in 30 izrednih) so bila v skladu s prvim odstavkom 107. člena Zakona o socialnem varstvu v 106 zadevah izvajalcem naložena naročila za odpravo pomanjkljivosti, v 19 zadevah pa so bili, v skladu z drugim odstavkom istega člena zakona, izvajalcem izrečeni ukrepi za odpravo nepravilnosti (v 12 zadevah so bila hkrati izrečena naročila in ukrepi). V 96 primerih je bil inšpekcijski nadzor ustavljen, saj ni bilo ugotovljenih pomanjkljivosti, napak ali nepravilnosti (v 62 primerih zato, ker je bilo ugotovljeno, da nobeden od centrov za socialno delo ni izvajal socialno varstvene storitve pomoči družini na domu v obliki mobilne pomoči - to ni pomanjkljivost ali nepravilnost izvajalca, pač pa po oceni inšpekcije nedorečenost v sistemu socialnega varstva, s čemer bo inšpekcija seznanila ministrstvo, pristojno za socialne zadeve).

Tabela 23: Število izrečenih naročil in ukrepov (v posamezni zadevi je možno izreči tako naročila kot ukrepe)

	Skupaj (206 nadzorov)	Redni inšpekcijski nadzori (176 nadzorov)	Izredni inšpekcijski nadzori (30 nadzorov)
število izrečenih naročil	106	88	18
število izrečenih ukrepov	19	10	9
število ustavitvev postopkov	96*	90	6

* v 62 primerih zato, ker je bilo ugotovljeno, da noben od centrov za socialno delo ni izvajal socialno varstvene storitve pomoči družini na domu v obliki mobilne pomoči

8.3. PODATKI O DELOVANJU SOCIALNE INŠPEKCIJE V LETU 2007 PO POSAMEZNIH SKUPINAH IZVAJALCEV

8.3.1. CENTRI ZA SOCIALNO DELO

Pri inšpekcijskih nadzorih so bile na centrih za socialno delo praviloma ugotovljene pomanjkljivosti, ki niso bistveno vplivale na zakonitost in strokovnost dela, v 8 primerih od 53 pa so bile ugotovljene tudi nepravilnosti, ki so pomembno vplivale na zakonitost poslovanja, strokovnost dela, predpisano kakovost storitev in zagotavljanje pravic uporabnikov.

Centri za socialno delo so javni socialno varstveni zavodi, ki opravljajo naloge, ki so jim poverjene z Zakonom o socialnem varstvu ter drugimi predpisi kot javna pooblastila. Opravljajo tudi socialno varstvene storitve socialne preventive, prve socialne pomoči, osebne pomoči in pomoči družini, organizirajo skupnostne akcije za socialno ogrožene skupine prebivalstva in izvajajo druge naloge, potrebne za odpravljanje socialnih stisk in težav v posameznem okolju.

8.3.1.1. REDNI INŠPEKCIJSKI NADZORI

Redni inšpekcijski nadzori so bili v letu 2007 izvedeni pri **21 centrih** za socialno delo, ki so bili predvideni s »Programom rednih inšpekcijskih nadzorov na področju socialnega varstva v letu 2007« ter zaključeni pri **8 centrih** za socialno delo, ki so bili predvideni za redni nadzor v letu 2006. S programom so bila tudi določena področja dela, kjer je bilo inšpekcijsko nadzorstvo še posebej podrobno. Tako smo pri izvajanju nalog centrov za socialno delo podrobno proučili:

- izvajanje socialnovarstvene storitve Prve socialne pomoči, zlasti še ravnanje centrov v zadevah, v katerih centri izvedo za okoliščine, iz katerih izhaja utemeljen razlog, zaradi katerega je potrebno določeni osebi nuditi storitev po Zakonu o socialnem varstvu. Poleg tega smo preverili dostopnost storitve za upravičence, začetek storitve, jasnost faz postopka po standardu storitve ter strokovno ustreznost ugotovitev in dogovorov, ki jih v uradnem zapisu pripravi izvajalec;
- izvajanje strokovno-upravnih nalog s področja rejništva, zlasti izvajanje nalog centrov za socialno delo s področja rejništva, ki so opredeljene v Zakonu o zakonski zvezi in družinskih razmerjih ter Zakonu o izvajanju rejniške dejavnosti. Pri nadzoru izvajanja teh nalog smo proučili postopke namestitve otroka v rejniško družino (odločitev za ukrep, opredelitev razlogov za namestitev) ter delovanje individualne projektne skupine za rejenca;
- izvajanje strokovno-upravnih nalog na področju obravnave ogroženih otrok, zlasti

ustreznost odziva centrov za socialno delo na informacije, ki kažejo na morebitno ogroženost otrok. Pri nadzoru smo preverili: odzivni čas centra na prejeto informacijo, ravnanje centrov, ki je usmerjeno v oceno zmožnosti otrokovega življenjskega sistema, da sodeluje v socialno varstvenih storitvah, namenjenih spremembi ogrožujočega sistema, in pravilnost ter ustreznost začetka in vodenja upravnega postopka po uradni dolžnosti, če informacije o ogroženosti otroka oz. ocena ogrožujočega sistema kažejo na dolžnost odločanja v upravnem postopku.

8.3.1.1.1. Pomanjkljivosti in nepravilnosti, ki so bile ugotovljene pri izvajalcu ob izvajanju rednih inšpekcijskih nadzorov

Pomanjkljivosti, ki v pregledanih zadevah niso bistveno vplivale na izvajanje storitve oziroma na zakonitost poslovanja, strokovnost dela, na zagotavljanje pravic uporabnikov ali na predpisano kakovost storitev, na vodenje postopkov ali na uveljavljanje pravic uporabnika, so bile ugotovljene pri 27 od 29 pregledanih centrov za socialno delo. Na te pomanjkljivosti so bili centri opozorjeni, z inšpekcijskim zapisnikom pa so jim bili naloženi načini in roki za njihovo odpravo.

Pri 2 centrih so bile na posameznih področjih ugotovljene tudi nepravilnosti, ki so pomembno vplivale na zakonitost poslovanja, strokovnost dela, predpisano kakovost storitev in zagotavljanje pravic uporabnikov, zato je inšpektor, v skladu z drugim odstavkom 107. člena Zakona o socialnem varstvu odredil potrebne ukrepe in določil rok za njihovo izpolnitev z odločbo.

Na 2 centrih ni bilo ugotovljenih pomanjkljivosti ali nepravilnosti, zato je bil inšpekcijski postopek ustavljen.

Tabela 24: Pogostost pojavljanja posameznih pomanjkljivosti in napak ter nepravilnosti po posameznih področjih dela

Vrsta ugotovljene pomanjkljivosti:	Število ugotovljenih pomanjkljivosti (pri posameznem izvajalcu je možnih več ugotovljenih pomanjkljivosti):
- socialno varstvena storitev se ne izvaja v celoti v skladu s standardi in normativi storitve	25
- ne zagotavlja se predpisana kakovost	3
- uporabljajo se manj učinkovite strokovne metode	7
- pri vodenju postopkov se pojavljajo manjše nepravilnosti	25
- pri uveljavljanju pravic uporabnikov se pojavljajo pomanjkljivosti	6
Vrsta ugotovljene nepravilnosti oz. napake:	število ugotovljenih nepravilnosti (pri posameznem izvajalcu je možnih več ugotovljenih nepravilnosti):
- ne uporablja učinkovitih strokovnih metod	1
- ne vodi postopkov v skladu s predpisi	2
- ne zagotavlja uveljavljanja pravic uporabnikov	1

Tabela 25: Vrsta izrečenih naročil in ukrepov za odpravo pomanjkljivosti ter nepravilnosti

Vrsta izrečenih naročil za odpravo pomanjkljivosti:	število izrečenih naročil (posameznemu izvajalcu je možno izreči več naročil):
- uskladitev splošnih aktov z določbami ustanovitvenega akta in z drugimi predpisi	18
- uskladitev posamičnih aktov s predpisi	5
- dopolnitev organizacijske strukture	23
- opredelitev strokovnih kriterijev oz. strokovnih podlag, na podlagi katerih se opravi izbor metode dela ukrepa	2
- interno ali verificirano dodatno usposabljanje zaposlenih	8
- uvedba notranje kontrole nad izvajanjem storitve ali nad vodenjem postopkov	6
- sprejem programa aktivnosti za dvig kakovosti	5
- uvedba notranje kontrole	14

Vrsta izrečenih ukrepov za odpravo nepravilnosti:	število izrečenih ukrepov (posameznemu izvajalcu je možno izreči več ukrepov):
- opredelitev strokovnih kriterijev za izbor metode dela	1
- redno pisno poročanje o delu	2
- vodenje posebne evidence o posameznih postopkih	1

8.3.1.1.2. Redni inšpekcijski nadzor izvajanja socialno varstvene storitve pomoč družini na domu v obliki mobilne pomoči

Poleg zgoraj opisanega poteka rednih inšpekcijskih nadzorov na centrih za socialno delo je bila v skladu z letnim programom na vseh 62 centrih za socialno delo načrtovana tudi izvedba rednega inšpekcijskega nadzora izvajanja socialno varstvene storitve Pomoč družini na domu v obliki mobilne pomoči, kot jo predvideva 15. člen zakona in 6. člen Pravilnika o standardih in normativih socialnovarstvenih storitev. Nadzor je bil načrtovan predvsem zaradi nasprotujočih si informacij o izvajanju te storitve s strani centrov za socialno delo. Storitve je namreč namenjena otrokom, mladostnikom in odraslim osebam z zmerno, težjo ali težko motnjo v duševnem in telesnem razvoju, katerim storitev nadomešča storitev vodenja, varstva in zaposlitve pod posebnimi pogoji ali storitev institucionalnega varstva in pri katerih je s to storitvijo mogoče pričakovati ublažitev stanja oziroma ohranitev pridobljenih znanj in spretnosti. Zaradi specifičnih potrebnih in zahtevanih znanj in izkušenj za izvajalce bi lahko bilo izvajanje storitve s strani centrov za socialno delo manj kakovostno, zato je inšpekcija želela preveriti dejansko stanje na centrih za socialno delo. V nadzorih je bilo ugotovljeno, da centri te storitve ne izvajajo, zato so bili vsi postopki ustavljeni.

8.3.1.2. IZREDNI INŠPEKCIJSKI NADZORI

Kot je razvidno iz zgornjih tabel, je bilo največ predlogov za izredni inšpekcijski nadzor vloženih v zvezi z delom centrov za socialno delo. Glede na raznolikost strokovnega dela, ki ga centri izvajajo (raznolike socialno varstvene storitve in javna pooblastila, ki jih izvajajo v skladu s 45 zakoni ter 41 pravilniki in uredbami, ki podrobneje opredeljujejo izvajanje posameznih določil zakonov (podatek iz Kataloga javnih pooblastil, nalog po zakonu in storitev, ki jih izvajajo centri za socialno delo (Skupnost centrov za socialno delo, 2007), je bilo to pričakovano.

8.3.1.2.1. Število vloženih predlogov

Inšpekcija je zaključila z obravnavo **83 predlogov** za izredni inšpekcijski nadzor na **40** različnih centrih za socialno delo.

8.3.1.2.2. Podatki o vsebini predlogov

Očitki iz predlogov za izredne inšpekcijske nadzore so razvrščeni:

- po vsebini očitka,
- po posameznem delovnem področju.

Tabela 26: Vsebina očitkov iz predlogov za izredni inšpekcijski nadzor

Vsebina očitkov:	število očitkov (v posameznem predlogu je lahko več očitkov):
- socialno varstvene storitve se ne izvajajo v skladu s standardi, ne zagotavlja se predpisana kakovost	21
- ne uporabljajo se učinkovite strokovne metode pri delu	22
- postopki se ne vodijo v skladu s predpisi	63
- ni zagotovljeno varstvo pravic uporabnikov	37
- drugi očitki, za katere inšpekcija ni pristojna	5

Iz predlogov je razvidno, da so se očitki zoper ravnanja centrov za socialno delo s področja pristojnosti socialne inšpekcije nanašali na naslednja delovna področja (v posameznih predlogih so predlagatelji pogosto navajali očitke z več področij):

Tabela 27: Delovna področja, na katera so se nanašali očitki iz predlogov za izredni inšpekcijski nadzor

Delovna področja, na katera se nanašajo očitki (v posameznih predlogih so predlagatelji pogosto navajali očitke z več področij):	število očitkov (v posameznem predlogu je lahko več očitkov):
- izvajanje socialno varstvenih storitev	23
- postopki v zvezi z razvezo zakonske zveze, zaupanjem otrok v vzgojo in varstvo, urejanjem stikov otrok in preživnine ter vprašanja v zvezi z izvajanjem roditeljske pravice in posvojitvijo	48
- izvajanje nalog s področja skrbništva	14
- izvajanje nalog s področja ogroženosti otrok	16
- izvajanje nalog s področja rejništva	11
- vodenje ugotovitvenih postopkov in odločanje v zvezi z materialnimi pravicami	19

8.3.1.2.3. Podatki o obravnavi predlogov in o ugotovitvah

V skladu s četrtem odstavkom 105. člena Zakona o socialnem varstvu lahko inšpektor pred izvedbo izrednega inšpekcijskega nadzora med drugim zahteva od izvajalca dejavnosti pisno poročilo in dokumentacijo v zvezi s predlogom ter opravi strokovno oceno očitanih ravnanj izvajalca. Praviloma smo pred odločitvijo o uvedbi izrednega inšpekcijskega nadzora od izvajalca dejavnosti zahtevali pisna pojasnila in ustrezno dokumentacijo. Če inšpektor pri tem ob upoštevanju navedb v predlogu ugotovi, da obstajajo razlogi iz petega odstavka 105. člena zakona, ne izvede izrednega inšpekcijskega nadzora. Kljub temu sta vsak predlog in ravnanje centra v zadevi proučena, tako da se inšpektor lahko izreče o ustreznosti ravnanja centra.

Inšpekcija je v letu 2007 izvedla **22 izrednih inšpekcijskih nadzorov** in opravila **19 strokovnih ocen**, za katere ugotavljamo, da so po obsegu in kompleksnosti enaki izvedenim inšpekcijskim nadzorom, očitki iz 7 predlogov pa so bili preverjeni med izvajanjem rednih inšpekcijskih nadzorov. V enem primeru je po proučitvi zadeve izvajalec na zahtevo inšpektorja nemudoma odpravil pomanjkljivosti, zato v skladu z določilom 6. alineje 5. odstavka 105. člena Zakona o socialnem varstvu, ni bil izveden nadzor.

V **32 primerih** pa so bili podani drugi, v zakonu opredeljeni razlogi, zaradi katerih izredni inšpekcijski nadzor ni bil opravljen.

Tabela 28: Razlogi, določeni z zakonom, zaradi katerih izredni inšpekcijski nadzor na predlog ni bil izveden

Razlog, zaradi katerega izredni inšpekcijski nadzor na predlog ni bil izveden:	Število razlogov, zaradi katerih nadzor ni bil izveden (posamezen predlog lahko vsebuje več razlogov):
- predlog za izredni inšpekcijski nadzor se je nanašal na postopke ali storitve, za katere je vložnik zahteve ali pobude že prejel pisna pojasnila in ugotovitve ministrstva	2
- iz predložene dokumentacije in poročila izvajalca je bilo razvidno, da so bili postopki in opravljene storitve vodeni v skladu s predpisi in strokovnimi ter etičnimi načeli, ki se uporabljajo na področju socialnega varstva, oziroma da ugotovljene nepravilnosti ali pomanjkljivosti niso take, da bi lahko bistveno vplivale na zaključek postopka ali na vsebino, kakovost in obseg storitve	19
- predlagatelj je imel možnost uporabe drugih rednih pravnih sredstev, ki jih določajo procesni predpisi in ki jih še ni uveljavljal oz. ni vložil ugovora zoper delo strokovnega delavca po 94. členu Zakona o socialnem varstvu	18
- predlog se je nanašal na postopke ali na storitve, katerih zakonitost ali strokovno ustreznost ugotavljajo nadzorni ali inšpekcijski organi, določeni po drugih predpisih	20
- izvajalec je na zahtevo inšpektorja v določenem roku že odpravil pomanjkljivosti, ki jih kot sporne navaja predlog	1
- predlog se je nanašal na zadevo, v kateri je že bil opravljen inšpekcijski nadzor oz. podana strokovna ocena postopkov in ravnanj izvajalca	2
- pri izvajalcu je bil odrejen redni nadzor, v okviru katerega je bil proučen predlog	7
- predlagatelj je umaknil predlog (po sklenitvi dogovora o odpravi sporazuma, predlagatelj na poziv ni dopolnil oz. dodatno utemeljil svojega predloga ipd.)	1

V **18** od 22 izvedenih izrednih inšpekcijskih nadzorov so bile ugotovljene pomanjkljivosti ali nepravilnosti, zato je inšpektor v **12 primerih** izdal naročila za odpravo pomanjkljivosti, v **6** pa je z odločbo odredil način odprave nepravilnosti.

Tabela 29: Ugotovljene pomanjkljivosti in nepravilnosti

Vrsta ugotovljene pomanjkljivosti:	Število ugotovljenih pomanjkljivosti (pri posameznem izvajalcu je možnih več ugotovljenih pomanjkljivosti):
- socialno varstvena storitev se ne izvaja v celoti v skladu s standardom, ne zagotavlja se predpisana kakovost	6
- uporabljajo se manj učinkovite strokovne metode	6
- pri vodenju postopkov se pojavljajo manjše nepravilnosti	9
- pri uveljavljanju pravic se pojavljajo pomanjkljivosti	3

Vrsta ugotovljene napake ali nepravilnosti:	Število ugotovljenih nepravilnosti (pri posameznem izvajalcu je možnih več ugotovljenih nepravilnosti):
- center v zadevi ni izvajal storitve v skladu s standardom, ne zagotavlja predpisane kakovosti	6
- ne uporablja učinkovitih strokovnih metod	4
- center v zadevi ni vodil postopkov v skladu s predpisi	6
- center v zadevi ni zagotavljal uveljavljanja pravic uporabnikov	3

Tabela 30: Izrečena naročila in ukrepi

Vrsta izrečenih naročil in ukrepov:	Število izrečenih naročil oz. ukrepov (pri posameznem centru je možen izrek več naročil in ukrepov):
- uskladitev posamičnih aktov s predpisi	4
- dopolnitev organizacijske strukture	7
- opredelitev strokovnih kriterijev oz. strokovnih podlag, na podlagi katerih se opravi izbor metode dela ukrepa	9
- redno pisno poročanje o delu na posameznem področju dejavnosti	8
- vodenje posebne evidence o postopkih	3
- interno ali verificirano dodatno usposabljanje zaposlenih	3
- sprejem posebnega programa aktivnosti za dvig kakovosti izvajanja storitev	4
- uvedba notranje kontrole nad izvajanjem storitve ali nad vodenjem postopkov	5
- pisno opravičilo prizadetemu uporabniku	2
- obvezna vključitev supervizorja	2

8.3.2. IZVAJALCI SOCIALNO VARSTVENE STORITVE INSTITUCIONALNEGA VARSTVA STAREJŠIH - DOMOVI ZA STAREJŠE, KONCESIONARJI, IZVAJALCI Z DOVOLJENJEM ZA DELO IN IZVAJALCI STORITVE V DRUGI DRUŽINI

Pri večini inšpekcijskih nadzorov izvajanja socialno varstvene storitve institucionalnega varstva starejših so bile ugotovljene pomanjkljivosti, ki pa niso pomembno vplivale na zakonitost poslovanja, strokovnost dela, predpisano kakovost storitev in zagotavljanje pravic uporabnikov.

Domovi za starejše so kot javni socialno varstveni zavodi ustanovljeni za izvajanje socialno varstvene storitve institucionalnega varstva starejših ter pomoči družini na domu. To socialno varstveno storitev pa v mreži javne službe izvajajo tudi koncesionarji, in sicer po istih standardih in normativih kot javni zavodi. V primeru, ko se storitev izvaja v drugi družini, pa mora imeti izvajalec sklenjeno pogodbo za izvajanje s centrom za socialno delo oz. domom za starejše. Izven mreže javne službe lahko storitev izvajajo tudi izvajalci s pridobljenim dovoljenjem za delo.

8.3.2.1. REDNI INŠPEKCIJSKI NADZORI

Redni inšpekcijski nadzori so bili v letu 2007 izvedeni pri **18 domovih za starejše** in **6 koncesionarjih**, ki so bili predvideni s »Programom rednih inšpekcijskih nadzorov na področju socialnega varstva v letu 2007«. S tem programom je bilo opredeljeno, da se pri izvajanju socialno varstvene storitve institucionalnega varstva starejših prouči:

- postopek vključevanja novih uporabnikov storitve,
- dostop upravičencev in uporabnikov do informacij,
- možnosti aktivnega sodelovanja uporabnikov pri izvajanju storitve,
- notranje in zunanje premestitve uporabnikov storitve (evidence, pogoji, kriteriji, soglasja),
- programi za posebne skupine uporabnikov storitve (mlajši invalidi, dementni).

8.3.2.1.1. Pomanjkljivosti in nepravilnosti, ki so bile ugotovljene pri izvajalcu ob izvajanju rednih inšpekcijskih nadzorov

Pomanjkljivosti, ki v pregledanih zadevah niso bistveno vplivale na izvajanje storitve oziroma na zakonitost poslovanja, na strokovnost dela, zagotavljanje pravic uporabnikov ali na predpisano kakovost storitev, na vodenje postopkov ali na uveljavljanje pravic uporabnika, so bile ugotovljene pri **21** od 24 nadziranih izvajalcev institucionalnega varstva za starejše. Na te pomanjkljivosti so bili izvajalci opozorjeni, v inšpekcijskih zapisnikih pa so jim bili naloženi načini in roki za njihovo odpravo. Pri **2 izvajalcih** je bila na osnovi drugega in tretjega odstavka 107. člena Zakona o socialnem varstvu izdana odločba z ukrepi (1 izvajalcu so bila poleg ukrepov naložena tudi naročila). Pri 2 izvajalcih ni bilo ugotovljenih napak, nepravilnosti ali pomanjkljivosti, zato je bil inšpekcijski postopek ustavljen.

Tabela 31: Pogostost pojavljanja posameznih pomanjkljivosti ter nepravilnosti

Vrsta ugotovljene pomanjkljivosti:	Število ugotovljenih pomanjkljivosti (pri posameznem izvajalcu je možnih več ugotovljenih pomanjkljivosti):
- socialno varstvena storitev se ne izvaja v celoti skladu s standardom, ne zagotavlja se predpisana kakovost	1
- pri vodenju postopkov se pojavljajo manjše nepravilnosti	12
- pri uveljavljanju pravic uporabnikov se pojavljajo pomanjkljivosti (poti ugovora, pritožbeni postopki)	21

Vrsta ugotovljene nepravilnosti:	Število ugotovljenih nepravilnosti (pri posameznem izvajalcu je možnih več ugotovljenih nepravilnosti):
- storitev se ne izvaja v skladu s standardi in normativi	2
- ne vodi postopkov v skladu s predpisi	1
- ne zagotavlja uveljavljanja pravic uporabnikov	1

Tabela 32: Vrsta izrečenih naročil in ukrepov za odpravo pomanjkljivosti in nepravilnosti

Vrsta izrečenih naročil za odpravo pomanjkljivosti:	Število izrečenih naročil (posameznemu izvajalcu je možno izreči več naročil):
- uskladitev splošnih in posamičnih aktov s predpisi	23
- dopolnitev organizacijske strukture	1
- sprejem posebnega programa aktivnosti za dvig kakovosti izvajanja storitev	13

Vrsta izrečenih ukrepov za odpravo nepravilnosti:	Število izrečenih ukrepov (posameznemu izvajalcu je možno izreči več ukrepov):
- uskladitev posamičnih aktov s predpisi	1
- dopolnitev organizacijske strukture	2
- sprejem strokovnih podlag za odločanje	1
- interno ali verificirano dodatno usposabljanje zaposlenih	1
- sprejem posebnega programa aktivnosti za dvig kakovosti izvajanja storitev	1

8.3.2.2. IZREDNI INŠPEKCIJSKI NADZORI

8.3.2.2.1. Število vloženih predlogov

Inšpekcija je obravnavala **16 vlog**, ki jih je štela za izredni inšpekcijski nadzor, pri **13** različnih **izvajalcih** institucionalnega varstva starejših.

8.3.2.2.2. Podatki o vsebini predlogov

Očitki iz predlogov so razvrščeni po vsebini očitka.

Tabela 33: Vsebina očitkov iz predlogov za izredni inšpekcijski nadzor

Vsebina očitkov:	Število očitkov (v posameznem predlogu je lahko več očitkov):
- socialno varstvene storitve se ne izvajajo v skladu s standardi, ne zagotavlja se predpisana kakovost	9
- postopki se ne vodijo v skladu s predpisi	7
- ni zagotovljeno varstvo pravic uporabnikov	16
- drugi očitki, za katere inšpekcija ni pristojna	3

8.3.2.2.3. Podatki o obravnavi predlogov in ugotovitvah

Na podlagi predlogov za izredni inšpekcijski nadzor so bili izvedeni **4 izredni inšpekcijski nadzori**, v katerih so bila izrečena naročila za odpravo ugotovljenih pomanjkljivosti.

V **1 primeru** je izvajalec na zahtevo inšpektorja v določenem roku že odpravil pomanjkljivosti, ki jih je kot sporne navajal predlog, v **3 primerih** pa smo po strokovni oceni dokumentacije in pisnem poročilu izvajalca ocenili, da se storitev izvaja v skladu s predpisi.

Tabela 34: Razlogi, določeni z zakonom, zaradi katerih izredni inšpekcijski nadzor ni bil izveden

Razlog, zaradi katerega izredni inšpekcijski nadzor na predlog ni bil izveden:	Število predlogov (posamezen predlog je lahko bil zavrnjen zaradi več razlogov):
- iz predložene dokumentacije in poročila izvajalca je bilo razvidno, da so bili postopki in opravljene storitve vodene v skladu s predpisi in strokovnimi ter etičnimi načeli, ki se uporabljajo na področju socialnega varstva, oziroma da ugotovljene nepravilnosti ali pomanjkljivosti niso take, da bi lahko bistveno vplivale na zaključek postopka ali na vsebino, kakovost in obseg storitve	3
- predlagatelj je imel možnost uporabe drugih rednih pravnih sredstev, ki jih določajo procesni predpisi in ki jih še ni uveljavljal oz. ni vložil ugovora zoper delo strokovnega delavca po 94. členu zakona	7
- predlog se je nanašal na postopke ali na storitve, katerih zakonitost ali strokovno ustreznost ugotavljajo nadzorni ali inšpekcijski organi, določeni po drugih predpisih	11
- izvajalec je na zahtevo inšpektorja v določenem roku že odpravil pomanjkljivosti, ki jih kot sporne navaja predlog	1

Tabela 35: Ugotovljene pomanjkljivosti

Vrsta ugotovljene pomanjkljivosti:	Število ugotovljenih pomanjkljivosti (pri posameznem izvajalcu je možnih več ugotovitev):
- storitev se ne izvaja v skladu s standardi in normativi	1
- pri vodenju postopkov se pojavljajo manjše nepravilnosti	3

Tabela 36: Izrečena naročila

Vrsta izrečenih naročil:	Število izrečenih naročil (pri posameznem izvajalcu je možno izreči več naročil):
- uskladitev splošnih oz. posamičnih aktov z določbami ustanovitvenega akta in z drugimi predpisi	3
- dopolnitev organizacijske strukture	1

8.3.3. IZVAJALCI POSEBNE OBLIKE INSTITUCIONALNEGA VARSTVA ZA ODRASLE DUŠEVNO IN TELESNO PRIZADETE OSEBE

Pri vseh inšpekcijskih nadzorih izvajanja socialno varstvene storitve institucionalnega varstva za odrasle duševno in telesno prizadete osebe so bile ugotovljene pomanjkljivosti, ki pa niso pomembno vplivale na zakonitost poslovanja, strokovnost dela, predpisano kakovost storitev in zagotavljanje pravic uporabnikov.

Izvajalci storitve so javni socialnovarstveni zavodi in koncesionarji, ki opravljajo posebne oblike socialnovarstvene storitve institucionalnega varstva za odrasle duševno in telesno prizadete. S storitvijo se upravičencem nadomeščajo ali dopolnjujejo funkcije doma in lastne družine, zlasti pa bivanje, organizirana prehrana in varstvo ter zdravstveno varstvo.

8.3.3.1 REDNI INŠPEKCIJSKI NADZORI

Redni inšpekcijski nadzor je bil opravljen pri **6 izvajalcih storitve**, ki so bili predvideni s »Programom rednih inšpekcijskih nadzorov na področju socialnega varstva v letu 2007«, pri **1 izvajalcu** pa je bil zaključen redni inšpekcijski nadzor iz leta 2006. V skladu s programom smo pri izvajanju socialno varstvene storitve proučili:

- postopke in strokovna ravnanja izvajalca pri sprejemu stanovalcev, ki sami ne vložijo vloge oziroma ne izrazijo soglasja za nudenje storitev in sprejem v zavod,
- postopke in strokovna ravnanja izvajalca pri premestitvi stanovalca znotraj zavoda v drugo enoto zavoda, v drug zavod ali pri odpustu iz zavoda,
- prilagoditev programa izvajanja storitve posameznim skupinam stanovalcev in potrebam posameznika,
- pogoje in način zagotavljanja multidisciplinarnega pristopa pri nudenju storitve,
- uporabo predpisanih metod dela in strokovnih načel, s katerimi izvajalec spodbuja predvsem aktivnost in avtonomijo stanovalcev, ter načel individualizacije, normalizacije in celovitosti obravnave,
- postopke in strokovna ravnanja izvajalca pri zagotavljanju pravic stanovalcev, zlasti pravice do zasebnosti, zaupnosti, svobode pri odločanju, soudeležbe in nadzora, ter še posebej postopke in strokovna ravnanja izvajalca pri zagotavljanju pravic stanovalcev, ki jim je postavljen skrbnik ali pa iz različnih vzrokov sami niso sposobni skrbeti za svoje pravice,
- zagotavljanje supervizije za strokovne delavce, ki izvajajo storitve.

8.3.3.1.1. Pomanjkljivosti ter nepravilnosti, ki so bile ugotovljene ob izvajanju rednih inšpekcijskih nadzorov

Pri vseh izvedenih nadzorih so bile ugotovljene pomanjkljivosti, ki v pregledanih zadevah niso bistveno vplivale na izvajanje storitve oziroma na zakonitost poslovanja, strokovnost dela, na zagotavljanje pravic uporabnikov ali na predpisano kakovost storitev, na vodenje postopkov ali na uveljavljanje pravic uporabnika (v nadaljnjem besedilu: pomanjkljivost). Na te pomanjkljivosti je bil izvajalec opozorjen, v inšpekcijskem zapisniku pa je bil odrejen način in rok za njihovo odpravo. V **1 primeru** izvajalec ni izvršil naročil, zato mu je bila v skladu s prvim odstavkom 107. člena zakona izdana odločba o ukrepih.

Tabela 37: Ugotovljene pomanjkljivosti

Vrsta ugotovljene pomanjkljivosti:	Število ugotovljenih pomanjkljivosti (pri posameznem izvajalcu je možnih več ugotovitev):
- socialno varstvena storitev se ne izvaja v celoti v skladu s standardom, ne zagotavlja se predpisane kakovosti	6
- uporabljajo se manj učinkovite strokovne metode	3
- pri vodenju postopkov se pojavljajo manjše nepravilnosti	7

Tabela 38: Izrečena naročila in ukrepi za odpravo pomanjkljivosti

Vrsta izrečenih naročil in ukrepov:	Število izrečenih naročil in ukrepov (pri posameznem izvajalcu je možno izreči več naročil in ukrepov):
- uskladitev splošnih in posamičnih aktov z določbami ustanovitvenega akta in z drugimi predpisi	13
- dopolnitev organizacijske strukture	2
- sprejem strokovnih podlag za ukrepanje in odločanje o posameznih ukrepih oz. sprejem strokovnih kriterijev	3
- interno ali verificirano dodatno usposabljanje zaposlenih	1
- sprejem posebnega programa aktivnosti za dvig kakovosti izvajanja storitev	3

8.3.3.2. IZREDNI INŠPEKCIJSKI NADZORI

Inšpekcija je obravnavala **2 predloga** za izredni inšpekcijski nadzor pri izvajalcu storitve. V enem primeru so bili očitki preverjeni v rednem inšpekcijskem nadzoru, v drugem primeru pa obravnava očitkov ni bila v pristojnosti inšpekcije, zato je bil predlog posredovan pristojni instituciji.

8.3.4. IZVAJALCI SOCIALNO VARSTVENE STORITVE INSTITUCIONALNEGA VARSTVA OTROK IN MLADOLETNIKOV Z ZMerno, TEŽJO ALI TEŽKO MOTNJO V DUŠEVNEM RAZVOJU

Pri inšpekcijskem nadzoru izvajanja socialno varstvene storitve institucionalnega varstva otrok in mladoletnikov z zmerno, težjo ali težko motnjo v duševnem razvoju so bile ugotovljene manjše pomanjkljivosti.

S storitvijo institucionalnega varstva otrok in mladoletnikov z zmerno, težjo ali težko motnjo v duševnem razvoju se upravičencem nadomeščajo ali dopolnjujejo funkcije doma

in lastne družine, zlasti pa bivanje, organizirana prehrana in varstvo ter zdravstveno varstvo, usposabljanje po posebnem zakonu, oskrba in vodenje. Socialno varstveni zavod za usposabljanje je javni socialno varstveni zavod, ki opravlja socialno varstvene storitve.

8.3.4.1. REDNI INŠPEKCIJSKI NADZORI

Redni inšpekcijski nadzor je bil opravljen pri **1 izvajalcu** storitve, ki je bil predviden s »Programom rednih inšpekcijskih nadzorov na področju socialnega varstva v letu 2007«. V inšpekcijskem nadzoru smo preverili:

- uporabo s standardi predpisanih metod dela in strokovnih načel, s katerimi izvajalec vzpodbuja predvsem aktivnost in avtonomijo upravičencev do storitve, ter načela individualizacije, normalizacije, inkluzije in celovitosti obravnave,
- postopke in strokovna ravnanja izvajalca pri zagotavljanju pravic upravičencev, zlasti pravice do zasebnosti, zaupnosti, soudeležbe, privolitve, pravice biti individuum, pravice spregovoriti in biti slišan ter pravice do nadzora nad odločitvami, ter postopke in strokovna ravnanja izvajalca pri dajanju odgovornosti upravičencem,
- pogoji in način zagotavljanja multidisciplinarnega pristopa pri nujenju storitve,
- postopki in programi priprave in podpore za življenje po zaključku usposabljanja,
- zagotavljanje supervizije za strokovne delavce, ki izvajajo storitve.

Ugotovljeno je bilo, da se pri izvajalcu socialno varstvena storitev ne izvaja v celoti v skladu s standardom oz. da izvajalec ne zagotavlja predpisane kakovosti v celoti, zato so mu bila izrečena naročila za sprejem strokovnih kriterijev, na podlagi katerih se opravi izbor ustrezne metode dela.

8.3.4.2. IZREDNI INŠPEKCIJSKI NADZORI

Inšpekcija ni prejela predlogov za izredni inšpekcijski nadzor pri izvajalcih storitve institucionalnega varstva otrok in mladostnikov z zmerno, težjo ali težko motnjo v duševnem razvoju.

8.3.5. IZVAJALCI SOCIALNO VARSTVENE STORITVE VODENJA IN VARSTVA TER ZAPOSLOTITVE POD POSEBNIMI POGOJI ZA DUŠEVNO IN TELESNO PRIZADETE ODRASLE OSEBE

Razen pri enem izvajalcu, smo pri vseh rednih inšpekcijskih nadzorih izvajanja socialno varstvene storitve vodenja in varstva ter zaposlitve pod posebnimi pogoji za duševno in telesno prizadete odrasle osebe ugotovili pomanjkljivosti, ki niso pomembno vplivale na zakonitost poslovanja, strokovnost dela, predpisano kakovost storitev in zagotavljanje pravic uporabnikov, očitki iz predlogov za izredni inšpekcijski nadzor pa niso bili potrjeni.

Storitve vodenja, varstva in zaposlitve pod posebnimi pogoji za duševno in telesno prizadete odrasle osebe izvajajo javni socialno varstveni zavodi – varstveno delovni centri, koncesionarji in izvajalci z dovoljenjem za delo.

8.3.5.1. REDNI INŠPEKCIJSKI NADZORI

Redni inšpekcijski nadzor je bil opravljen pri **13 izvajalcih** storitve - varstveno delovnih centrih in koncesionarjih, ki so bili predvideni s »Programom rednih inšpekcijskih nadzorov na področju socialnega varstva v letu 2007«, pri **2 izvajalcih** pa je bil zaključen redni inšpekcijski nadzor iz leta 2006. Program je določil, da se prouči:

- strokovna ravnanja izvajalca v postopkih sprejema novih uporabnikov v izvajanje storitve (vloga za sprejem, nujna dokumentacija, odločbe o sprejemu ali zavrnitvi sprejema, komisija za sprejem, sklenitev dogovora o izvajanju storitve),
- uporabo predpisanih metod dela in strokovnih načel, s katerimi izvajalec spodbuja predvsem aktivnost in avtonomijo uporabnikov ter načela individualizacije, celovitosti obravnave in možnosti izbire (tudi individualizirani načrt izvajanja storitve),

- pogoje in način zagotavljanja multidisciplinarnega pristopa pri nujenju storitve,
- postopke in strokovna ravnanja izvajalca pri zagotavljanju pravic uporabnikov, zlasti pravice do proste izbire aktivnosti in programov, pravice do privolitve, pravice do odraslosti (enakovredne udeležbe v procesih in odnosih), dostojanstva, pravice spregovoriti in biti slišan ter pravice do nadzora in vpliva na odločitve, ter strokovna ravnanja izvajalca pri dajanju odgovornosti uporabnikom,
- postopke in strokovna ravnanja izvajalca pri zagotavljanju pravic uporabnikov, ki jim je postavljen skrbnik ali pa iz različnih vzrokov sami niso sposobni skrbeti za svoje pravice,
- sistem nagrajevanja uporabnikov,
- zagotavljanje varstva in zdravja pri delu uporabnikov storitve,
- sodelovanje s svojci in drugimi ključnimi osebami uporabnika pri izvajanju storitve in
- zagotavljanje supervizije za strokovne delavce, ki izvajajo storitve.

8.3.5.1.1. Pomanjkljivosti, ki so bile ugotovljene pri izvajalcih ob izvajanju rednih inšpekcijskih nadzorov

Pomanjkljivosti, ki v pregledanih zadevah niso bistveno vplivale na izvajanje storitve oziroma na zakonitost poslovanja, strokovnost dela, zagotavljanja pravic uporabnikov ali na predpisano kakovost storitev, na vodenje postopkov ali na uveljavljanje pravic uporabnika, so bile ugotovljene pri 14 od 15 nadziranih izvajalcev. Na te pomanjkljivosti so bili izvajalci opozorjeni, v inšpekcijskem zapisniku pa so jim bili naloženi načini in roki za njihovo odpravo.

Tabela 39: Pogostost pojavljanja posameznih pomanjkljivosti

Vrsta ugotovljene pomanjkljivosti:	Število ugotovljenih pomanjkljivosti (pri posameznem izvajalcu je možnih več ugotovitev):
- socialno varstvena storitev se ne izvaja v celoti v skladu s standardom, izvajalec ne zagotavlja predpisane kakovosti	6
- pri vodenju postopkov se pojavljajo manjše nepravilnosti	14

Tabela 40: Vrsta izrečenih naročil za odpravo pomanjkljivosti

Vrsta izrečenih naročil za odpravo pomanjkljivosti:	Število izrečenih naročil (posameznemu izvajalcu je možno izreči več naročil):
- uskladitev splošnih in posamičnih aktov z določbami ustanovitvenega akta in z drugimi predpisi	27
- dopolnitev organizacijske strukture	8
- sprejem strokovnih podlag za odločanje	1
- vodenje posebne evidence o postopkih	4
- sprejem programa aktivnosti za dvig kakovosti	1
- obvezna vključitev supervizorja	3

8.3.5.2. IZREDNI INŠPEKCIJSKI NADZORI

Inšpekcija je obravnavala 5 predlogov za izredni inšpekcijski nadzor v varstveno delovnih centrih ali pri koncesionarjih za izvajanje socialno varstvene storitve vodenja, varstva in zaposlitve pod posebnimi pogoji za duševno in telesno prizadete odrasle osebe.

Inšpekcija je izvedla 3 izredne inšpekcijske nadzore in opravila 1 strokovno oceno, v 1 primeru pa so bili očitki preverjeni v okviru rednega inšpekcijskega nadzora.

V 2 izvedenih **izrednih inšpekcijskih nadzorih** so bile ugotovljene pomanjkljivosti, v 1 pa nepravilnosti, zato je inšpektor v **2 primerih** izdal naročila za odpravo pomanjkljivosti, v 1 pa je z odločbo odredil način odprave nepravilnosti.

Tabela 41: Ugotovljene pomanjkljivosti ter nepravilnosti

Vrsta ugotovljene pomanjkljivosti:	Število ugotovljenih pomanjkljivosti (pri posameznem izvajalcu je možnih več ugotovitev):
- socialno varstvena storitev se ne izvaja v celoti v skladu s standardom, izvajalec ne zagotavlja predpisane kakovosti	1
- pri vodenju postopkov se pojavljajo manjše nepravilnosti	2

Vrsta ugotovljene nepravilnosti:	Število ugotovljenih nepravilnosti (pri posameznem izvajalcu je možnih več ugotovitev):
- storitev se ne izvaja v skladu s standardom, izvajalec ne zagotavlja predpisane kakovosti	2
- postopki niso vodeni v skladu s predpisi	1
- v zadevi ni bilo zagotovljeno uveljavljanje pravic uporabnikov	1

Tabela 42: Izrečena naročila in ukrepi

Vrsta izrečenih naročil in ukrepov:	Število izrečenih naročil oz. ukrepov (pri posameznem izvajalcu je možen izrek (več) naročil in ukrepov):
- uskladitev splošnih in posamičnih aktov s predpisi	5
- dopolnitev organizacijske strukture	3
- opredelitev strokovnih kriterijev oz. strokovnih podlag, na podlagi katerih se opravi izbor metode dela ukrepa	1
- vodenje posebne evidence o postopkih	1
- sprejem posebnega programa aktivnosti za dvig kakovosti izvajanja storitev	2
- ponovno opravljanje dela strokovnega izpita	1
- predlog za oceno primernosti odgovorne osebe	1
- obvezna vključitev supervizorja	1

8.3.6. IZVAJALCI SOCIALNO VARSTVENE STORITVE POMOČ DRUŽINI NA DOMU V OBLIKI SOCIALNE OSKRBE NA DOMU

V inšpekcijskih nadzorih izvajanja socialno varstvene storitve pomoči družini na domu v obliki socialne oskrbe so bile ugotovljene tako pomanjkljivosti kot nepravilnosti in tudi izvajanje storitve v skladu s predpisi, zaradi česar je bila skoraj tretjina inšpekcijskih postopkov ustavljenih.

Socialno varstvena storitev pomoči družini na domu obsega socialno oskrbo upravičenca v primeru invalidnosti, starosti ter v drugih primerih, ko socialna oskrba na domu lahko nadomesti institucionalno varstvo.

Pomoč družini na domu lahko poleg javnih zavodov in koncesionarjev v mreži javne

službe izvajajo izven mreže javne službe tudi pravne in fizične osebe, ki od Ministrstva za delo, družino in socialne zadeve pridobijo dovoljenje za delo. Z delom lahko pričnejo z dnem izdaje odločbe o vpisu v register zasebnikov in pravnih oseb, ki opravljajo socialno varstvene storitve. Ta register vodi navedeno ministrstvo.

8.3.6.1. REDNI INŠPEKCIJSKI NADZORI

Redni inšpekcijski nadzori izvajanja te storitve so bili v letu 2007 izvedeni pri **21 izvajalcih** (od tega pri **14 centrih** za socialno delo). S »Programom rednih inšpekcijskih nadzorov na področju socialnega varstva v letu 2007« je bilo določeno, da se pri izvajanju storitve pomoči na domu v obliki socialne oskrbe prouči:

- ustreznost splošnih pravnih aktov izvajalca storitve za izvajanje storitve, predvsem za izračun višine prispevkov uporabnikov storitve,
- izvajanje storitve v okviru predpisanega standarda in normativa storitve,
- postopek ugotavljanja upravičenosti do storitve in pogojev za izvajanje storitve,
- vodenje predpisane dokumentacije in evidenc o opravljanju storitve,
- pogodbe in poročila o superviziji neposrednih izvajalcev storitve.

8.3.6.1.1. Pomanjkljivosti ter nepravilnosti, ki so bile ugotovljene pri izvajalcih ob izvajanju rednih inšpekcijskih nadzorov

Pri **12** od 21 nadziranih **izvajalcev** so bile ugotovljene pomanjkljivosti, ki pa v pregledanih zadevah niso bistveno vplivale na izvajanje storitve oziroma na zakonitost poslovanja, strokovnost dela, na zagotavljanje pravic uporabnikov ali na predpisano kakovost storitev, na vodenje postopkov ali na uveljavljanje pravic uporabnika. Na te pomanjkljivosti so bili opozorjeni, v inšpekcijskem zapisniku pa so jim bili naloženi načini in roki za njihovo odpravo.

Pri **3 izvajalcih** so bile ugotovljene tudi nepravilnosti, ki so pomembno vplivale na zakonitost poslovanja, na strokovnost dela, predpisano kakovost storitev in na zagotavljanje pravic uporabnikov, zato je inšpektor, v skladu z drugim odstavkom 107. člena Zakona o socialnem varstvu odredil potrebne ukrepe in določil rok za njihovo izpolnitev z odločbo.

V **6 zadevah** niso bile ugotovljene pomanjkljivosti ali nepravilnosti in so bili inšpekcijski postopki ustavljeni.

8.3.6.2. IZREDNI INŠPEKCIJSKI NADZORI

Inšpekcija je v letu 2007 prejela tudi **5 predlogov** za izredni inšpekcijski nadzor nad izvajanjem storitve.

V **3 primerih** je bilo ugotovljeno, da je obravnava očitkov iz predlogov v pristojnosti drugih nadzorstvenih organov, v 1 primeru je izvajalec nemudoma odpravil pomanjkljivost, očitki iz enega od predlogov pa so bili preverjeni v rednem inšpekcijskem nadzoru.

8.3.7. NADZOR IZVAJANJA NALOG, KI SO S PREDPISI NALOŽENE OBČINAM V ZVEZI Z ZAGOTAVLJANJEM SOCIALNO VARSTVENE STORITVE POMOČ DRUŽINI NA DOMU – SOCIALNA OSKRBA

V večini izvedenih nadzorov izvajanja nalog občin v zvezi s socialno varstveno storitvijo pomoči družini na domu v letu 2007 ni bilo ugotovljenih pomanjkljivosti ali nepravilnosti. Je pa inšpekcija v letu 2007 v skladu s 1. odstavkom 107. člena zakona 30 občinam, ki so bile nadzirane v letu 2006, izdala odločbe o ukrepih, ker niso odpravili pomanjkljivosti na način in v rokih, kot jim je bilo naloženo na podlagi izvedenih nadzorov v letu 2006.

Zakon o socialnem varstvu določa, da občina zagotavlja mrežo javne službe pomoči družini na domu. Merila, po katerih se določa obseg javne službe za posamezne storitve, določa socialno varstveni program.

8.3.7.1. REDNI INŠPEKCIJSKI NADZORI

V letu 2007 je bil redni inšpekcijski nadzor v zadevi zagotavljanja socialno varstvene pomoči družini na domu kot socialne oskrbe na domu opravljen v **17 občinah**, kot je bilo načrtovano v »Programu rednih inšpekcijskih nadzorov na področju socialnega varstva v letu 2007«. V nadzoru smo preučili:

- organiziranost zagotavljanja storitve v občini,
- način in postopke izbire neposrednih izvajalcev storitve,
- izračun višine prispevkov uporabnikov storitve,
- uresničevanje predpisov Uredbe o merilih za določanje oprostitev pri plačilih socialno varstvenih storitev.

8.3.7.1.1. Pomanjkljivosti ter nepravilnosti, ki so bile ugotovljene pri zagotavljanju storitve pomoči družini na domu - socialne oskrbe s strani občin

V **11 občinah** ni bilo ugotovljenih nepravilnosti in pomanjkljivosti pri zagotavljanju storitve.

Pri **1 občini** je bilo ugotovljeno, da ne vodi postopkov v skladu s predpisi, zato smo ji na podlagi drugega in tretjega odstavka 107. člena Zakona o socialnem varstvu z odločbo naložili uskladitev aktov s predpisi.

Pri **5 občinah** so bile ugotovljene pomanjkljivosti, ki v pregledanih zadevah niso bistveno vplivale na izvajanje storitve oziroma na zakonitost poslovanja, strokovnost dela, na zagotavljanje pravic uporabnikov ali na predpisano kakovost storitev, na vodenje postopkov ali na uveljavljanje pravic uporabnika.

Tabela 43: Ugotovljene pomanjkljivosti

Vrsta ugotovljene pomanjkljivosti:	Število ugotovljenih pomanjkljivosti (pri posamezni občini je možnih več ugotovitev):
- pri vodenju postopkov se pojavljajo manjše nepravilnosti	6

Vrsta ugotovljene napake	Število ugotovljenih nepravilnosti (pri posamezni občini je možnih več ugotovitev):
- občina postopkov ne vodi v skladu s predpisi	1

Tabela 44: Izrečena naročila in ukrepi

Vrsta izrečenih naročil in ukrepov:	Število izrečenih naročil oz. ukrepov (pri posamezni občini je možen izrek (več) naročil in ukrepov):
- uskladitev splošnih in posamičnih aktov s predpisi	6
- dopolnitev organizacijske strukture	1

V letu 2007 je inšpekcija v skladu s prvim odstavkom 107. člena Zakona o socialnem varstvu **30 občinam** izdala odločbe o ukrepih, ker niso odpravile pomanjkljivosti na način in v rokih, kot jim je bilo naloženo na podlagi izvedenih nadzorov v letu 2006.

8.3.7.2. IZREDNI INŠPEKCIJSKI NADZORI

Inšpekcija je v letu 2007 prejela **1 predlog** za izredni inšpekcijski nadzor v zvezi s socialno varstveno storitvijo pomoči družini na domu. V nadzoru je bilo ugotovljeno, da občina ni vodila postopka v skladu s predpisi, zato smo ji naložili, da uskladi izdani akt s predpisi.

8.3.8. DOPOLNILNI PROGRAMI

Socialna inšpekcija izvaja tudi nadzor nad delom dopolnilnih, razvojnih in preventivnih programov na področju socialnega varstva in varstva otrok ter družine. Za izvajanje nadzora nad programi se smiselno uporabljajo določbe o izrednem inšpekcijskem nadzoru.

V letu 2007 so bili obravnavani **4 predlogi**, vendar so se v vseh primerih očitki nanašali na ravnanja, katerih zakonitost ali strokovno ustreznost ugotavljajo nadzorni ali inšpekcijski organi, določeni po drugih predpisih.

8.4. PREKRŠKOVNI POSTOPKI

Večina prekrškovnih postopkov v letu 2007 je bila izvedena zaradi nespoštovanja predhodno odrejenih ukrepov inšpektorja.

Socialna inšpekcija je v letu 2007 vodila **9 postopkov o prekrških**.

V **1 primeru** je bil postopek ustavljen, v **2** je bilo izrečeno **opozorilo**, v **5 primerih** so bile izdane odločbe po Zakonu o inšpekcijskem nadzoru zaradi nespoštovanja naročil s strani inšpektorja, v **1** pa je bila izdana odločba o prekršku zaradi opravljanja socialno varstvene storitve brez pridobljenega dovoljenja za delo, kar predstavlja prekršek po prvem odstavku 116. člena Zakona o socialnem varstvu.

9. PROGRAMSKE USMERITVE INŠPEKTORATA RS ZA DELO ZA LETO 2008

Inšpektorat RS za delo vsako leto sprejme Programske usmeritve na področju dela organa. Inšpekcijsko nadzorstvo na podlagi 1. člena Zakona o inšpekciji dela ostaja poglobljena naloga inšpektorata, vsako leto pa so določene nove usmeritve. Drugi del nalog se nanaša na vodenje in odločanje v postopkih o prekrških. Pomemben del nalog Inšpektorata RS za delo je vezan tudi na preventivno vlogo, kamor sodi dajanje strokovne pomoči delodajalcem in delavcem v zvezi z uresničevanjem zakonov in drugih predpisov iz pristojnosti organa.

V času predsedovanja Republike Slovenije Svetu EU bo Inšpektorat RS za delo organiziral sestanek Odbora glavnih inšpektorjev za delo (SLIC) držav članic EU.

Sklepi in priporočila za nadaljnje delo so navedeni na koncu poglavja.

9.1. SPLOŠNO

V času predsedovanja Republike Slovenije Svetu EU bomo na Inšpektoratu RS za delo organizirali **sestanek Odbora glavnih inšpektorjev za delo** držav članic EU. Plenarno zasedanje je predvideno v dneh od 10. do 11. 3. 2008. Tematski dan sestanka bo posvečen **staranju delovne populacije**.

Staranje prebivalstva je proces, s katerim se soočajo vse evropske države in Slovenija pri tem ni izjema. V izrazitejši obliki se je pojavilo v dvajsetem stoletju. Prebivalstvo Slovenije se po svojih demografskih značilnostih ne razlikuje od prebivalcev drugih razvitih držav članic EU. Zaskrbljujoč je izrazit trend zmanjševanja rodnosti, ki bo vodil do še bolj intenzivnega procesa staranja prebivalstva. V obdobju od 1995 do 2004 se je število delavcev v EU v starostni skupini 55-64 let povečalo za 16%, med tem, ko se je v enakem obdobju število delavcev v starostni skupini 15-24 let povečalo le za 2%. Bistvena razlika v demografski strukturi zaposlenih med Slovenijo in ostalimi državami članicami EU je ta, da v Sloveniji delavci v starostni strukturi 15-24 let predstavljajo 6,1% vse delovne sile, v celotni EU pa 11%.

Dodatno pozornost bomo na sestanku namenili oceni tveganja oz. načinu, kako naj le-ta opredeljuje staranje delovne populacije. Ocena tveganja je pomemben dokument, v katerem delodajalec opredeli tveganja na delovnem mestu, natančno določi ukrepe pa tudi roke za odpravo tveganj. Raziskava Inšpektorata Republike Slovenije za delo, ki bo predstavljena na sestanku, je pokazala, da velika večina slovenskih delodajalcev že čuti problematiko staranja delavcev. Vzpodbudno je, da je večina delodajalcev izrazila mnenje, da so na tem področju potrebne spremembe kulturnih navad vseh zaposlenih. Svoje izkušnje na tem področju bodo prikazali strokovnjaki iz Slovenije ter nekaterih drugih držav članic EU – Avstrije, Finske, Portugalske in Nemčije. Predstavljena bodo tudi stališča Evropske Agencije za varnost in zdravje iz Bilbaa. Ocenjujemo, da bo obravnava te problematike prispevala, da bodo delodajalci na prostoru EU na enoten način pristopili k zagotavljanju večje varnosti in zdravja pri delu starejše delovne sile.

Inšpektorat RS za delo bo v letu 2008 na podlagi 1. člena Zakona o inšpekciji dela opravljal **redne naloge inšpekcijskega nadzorstva** nad izvajanjem zakonov, drugih predpisov, kolektivnih pogodb in splošnih aktov, ki urejajo delovna razmerja, plače in druge

prejemke iz delovnega razmerja, zaposlovanje delavcev doma in v tujini, sodelovanje delavcev pri upravljanju, stavke ter varnost in zdravje pri delu ter opravljal inšpekcijsko nadzorstvo tudi nad izvajanjem predpisov, ki to izrecno določajo.

Pripravljene bodo različne akcije nadzora tako s področja delovnih razmerij kot tudi s področja varnosti in zdravja pri delu, ki bodo usmerjene bodisi na posamezno skupino subjektov nadzora oziroma v izvajanje predpisov v določeni dejavnosti. Z izvajanjem nadzora bomo poskušali oceniti trenutno stanje na posameznih področjih, hkrati pa so ugotovitve inšpektorjev lahko pomemben prispevek pri oblikovanju novih predpisov. Usmerjene akcije bodo organizirane na področjih, kjer smo v preteklosti ugotovili večje število kršitev, oziroma na področjih, na katerih inšpektorji za delo že dlje časa niso opravili sistematičnega usmerjenega nadzora.

Inšpektorji za delo bodo tudi v letu 2008 nudili delodajalcem in delavcem strokovno pomoč v zvezi z uresničevanjem zakonov in drugih predpisov, kolektivnih pogodb ter splošnih aktov iz svoje pristojnosti. Strokovno pomoč bomo nudili tudi po elektronski poti, kar v praksi pomeni prijaznejšo upravo za potencialne uporabnike. Ravno tako bomo prihodnjem letu **sodelovali z drugimi inšpekcijami, z Zavodom RS za zaposlovanje, z Zavodom za zdravstveno zavarovanje Slovenije ter z Zavodom za pokojninsko in invalidsko zavarovanje Slovenije kot tudi s sindikalnimi oziroma strokovnimi združenji delavcev in združenji delodajalcev ter drugimi strokovnjaki s področja dela.**

Sodelovali bomo tudi pri pripravi podzakonskih predpisov z aktivno udeležbo v raznih resornih in delovnih skupinah.

Inšpektorat RS za delo bo v letu 2008 opravljal tudi obveznosti glede nadzora izvajanja **usposabljanja koordinatorjev** za varnost in zdravje pri delu na začasnih in premičnih gradbiščih ter glede organizacije in izvajanja **preverjanja znanja koordinatorjev** za pridobitev potrdila o strokovni usposobljenosti.

Tudi v letu 2008 bomo organizirali **posebno konferenco**, s katerimi želimo že nekaj let širšo strokovno javnost opozoriti na določeno tematiko in morda delodajalce vzpodbuditi k ustrežnejšim rešitvam različnih vprašanj. Tematski sklop konference bo tokrat namenjen nadlegovanju in trpinčenju na delovnem mestu.

Ustrezno pozornost bomo tudi v prihodnje namenjali **vsebinam na spletni strani**, tako da bodo potencialnim uporabnikom na čim bolj jasn in razumljiv način predstavljene informacije o delu inšpektorata.

Pomemben del nalog bo vezan tudi na delo Inšpektorata RS za delo kot **prekrškovnega organa**.

Za potrebe organa bodo načrtovani in vodeni postopki ter opravljene tudi **analize, poročila in drugi dokumenti s področja financ, kadrovskega področja** in izpolnjene druge obveznosti s področja upravljanja s človeškimi viri.

9.2. POROČILO O DELU INŠPEKTORATA RS ZA DELO ZA LETO 2007

Zakon o inšpekciji dela nalaga tudi izdelavo poročila o delu za preteklo koledarsko leto.

Inšpektorat RS za delo bo na podlagi 5. člena Zakona o inšpekciji dela predložil resornemu ministrstvu **poročilo o svojem delu za preteklo koledarsko leto.**

9.3. USMERJENE AKCIJE S PODROČJA NADZORA DELOVNIH RAZMERIC TER S PODROČJA NADZORA VARNOSTI IN ZDRAVJA PRI DELU

V letu 2008 bodo inšpektorji za delo izvajali različne usmerjene akcije nadzora nad izvajanjem zakonov in drugih predpisov s področja varnosti in zdravja pri delu ter s področja delovnih razmerij. Namen in kratka vsebina akcij sta predstavljena v nadaljevanju.

A. USMERJENE AKCIJE, KI SE BODO IZVAJALE NA OBEH PODROČJIH NADZORA:

1. Akcija nadzora nad izvajanjem delovnopravne zakonodaje in predpisov o varnosti in zdravju pri delu na premičnih in začasnih gradbiščih

Dejavnost gradbeništva in druge dejavnosti, ki so pogosto prisotne na začasnih in premičnih deloviščih (to so predvsem gradbišča), so nedvomno dejavnosti z največjim tveganjem glede nezgod in posledično poškodb pri delu. Kljub temu, da vsako leto dvakrat izvedemo poostren nadzor na gradbiščih, ugotovljeno stanje nikakor ne kaže izboljšanja, ampak se že nekaj let slabša. Tako je bilo npr. v letu 2007 na gradbiščih 16 smrtnih primerov, kar je več kot v zadnjih nekaj letih. Zato bo tudi v letu 2008 v dveh obdobjih izveden na gradbiščih poostren nadzor. V primerih, ko bodo ugotovljene morebitne nepravilnosti ali pomanjkljivosti, bodo izvedeni dosledni in najstrožji ukrepi.

Ker je varnost na gradbiščih v določeni meri povezana z izdelavo varnostnega načrta in koordinacijo del na gradbišču, bomo več pozornosti namenili prav izdelavi oz. vsebini varnostnega načrta ter njegovi uporabi v konkretnih primerih. Ker ugotavljamo, da so varnostni načrti preobsežni in da v pretežni meri vsebujejo splošne in že v predpisih opredeljene zahteve in ukrepe, ne pa natančnih in konkretnih rešitev za zagotavljanje varnosti in zdravja pri delu v dejanskih razmerah, ki se pojavljajo na določenem gradbišču, bomo predlagali tudi spremembo predpisa, ki določa zahteve glede varnostnega načrta.

Akcija bo s področja nadzora varnosti in zdravja pri delu na gradbiščih usmerjena tudi v preverjanje, koliko pozornosti namenijo delodajalci izvajanju in nadzoru nad izvajanjem preventivnih varnostnih ukrepov, s čimer bi se lahko zmanjšalo število nezgod pri delu, zlasti težjih in smrtnih. Poseben poudarek pri nadzoru bo namenjen izdelavi varnostnega načrta v fazi projektiranja in kasneje pri izvajanju koordinacije v fazi izvajanja del, prav tako pa bomo preverjali zlasti zagotavljanje predvidenih zahtev in ukrepov glede varovanja pred padci z višine ali v globino, zagotavljanje in uporabo osebnih varovalnih sredstev in opreme ter zagotavljanje drugih osnovnih predpisanih zahtev s področja varnosti in zdravja pri delu.

Med izvajanjem akcije bomo na področju nadzora delovnih razmerij pozornost usmerili v zakonitost zaposlovanja in dela slovenskih državljanov in tujcev (to je državljanov držav članic EU, EGP in tretjih držav), v opravljanje dela na podlagi pogodb civilnega prava ob obstoju elementov delovnega razmerja, včasno in občasno delo dijakov in študentov, v izvajanje instituta zagotavljanja dela delavcu drugemu uporabniku, v zagotavljanje posebnega varstva delavcev, mlajših od 18 let, invalidov in starejših delavcev ter v zagotavljanje enakega obravnavanja.

2. Akcija nadzora nad izvajanjem delovnopravne zakonodaje in predpisov o varnosti in zdravju pri delu pri delodajalcih, ki se ukvarjajo z računalništvom

Pri delodajalcih, ki se ukvarjajo z računalništvom (s tem so mišljeni predvsem delodajalci, ki se ukvarjajo s programiranjem ter vzdrževanjem programov), bomo usmerjeno akcijo izvajali prvič. Akcijo bomo izvedli z namenom, da pridobimo sliko stanja izvajanja delovnopravne zakonodaje in predpisov o varnosti in zdravju pri delu pri obravnavanih delodajalcih.

Med izvajanjem akcije bomo na področju nadzora delovnih razmerij posebno pozornost namenili izvajanju določb delovnopravne zakonodaje, ki urejajo splošni akt oz. izjavo o

varnosti (če gre za manjše delodajalce), zakonitost zaposlovanja in dela državljanov Republike Slovenije in tujcev (to je državljanov držav članic EU, EGP in tretjih držav), prepoved sklepanja pogodb civilnega prava ob obstoju elementov delovnega razmerja, opravljanje začasnega in občasnega dela dijakov in študentov ter opravljanje dela vajencev, dijakov in študentov v okviru izobraževalnih programov, delovni čas, odmore in počitke, posebno varstvo delavcev, mlajših od 18 let, vodenje evidenc na področju dela, enako obravnavanje ter plačilo za delo.

Z namenom ugotavljanja dejanskih varnostnih in zdravstvenih razmer pa bodo inšpektorji s področja nadzora varnosti in zdravja pri delu ugotavljali zlasti spoštovanje zakonskih določil v zvezi z ocenjevanjem tveganj, zdravstvenimi pregledi, usposabljanjem za varno delo, škodljivostmi delovnega okolja (prostorske zahteve, osvetljenost, bleščanje, hrup, toplotne razmere, sevanja), s poudarkom na ergonomiji oz. urejenosti delovnega mesta (slikovni zasloni, tipkovnice, delovne mize, delovni stoli), po potrebi pa tudi v zvezi z drugimi dejavniki, za katere bi se izkazalo, da vplivajo na varno in zdravo delo.

3. Akcija nadzora nad izvajanjem delovnopravne zakonodaje in predpisov o varnosti in zdravju pri delu pri delodajalcih, ki zaposlujejo oz. omogočajo delo tujcev

Glede na to, da se je 3. decembra 2007 pričela uporabljati novela Zakona o zaposlovanju in delu tujcev, bomo v letu 2008 opravili poostren nadzor pri delodajalcih, ki zaposlujejo oz. omogočajo delo tujcev.

Pri izvajanju akcije na področju nadzora delovnih razmerij bomo posebno pozornost namenili izvajanju te novele in izvajanju določb delovnopravne zakonodaje, ki urejajo splošni akt oz. izjavo o varnosti (če gre za manjše delodajalce), zakonitost zaposlovanja in dela državljanov Republike Slovenije, državljanov EU ter EGP in državljanov tretjih držav (vključno z izpolnjevanjem pogojev za opravljanje dela), nadalje izvajanju instituta zagotavljanja dela delavcu drugemu uporabniku, prepovedi sklepanja pogodb civilnega prava ob obstoju elementov delovnega razmerja, posebnega varstva delavcev, mlajših od 18 let, opravljanja začasnega in občasnega dela dijakov in študentov, vodenja evidenc na področju dela ter zagotavljanja pravic napotenim delavcem.

V zvezi z varnim in zdravim delom je izjava o varnosti z oceno tveganja tisti interni akt delodajalca, ki mora biti vodilo pri ugotavljanju delovnih razmer in delovnih pogojev vseh delavcev, med katere sodijo tudi delavci tujci. Vsekakor bo potrebno v okviru akcije izvesti nadzor nad dokumentacijo v zvezi z zdravstveno delazmožnostjo tujih delavcev, zagotavljanjem ustreznih delovnih pogojev in varne delovne opreme, v zvezi z zagotavljanjem ter uporabo osebne varovalne opreme in v zvezi z zagotavljanjem usposabljanja za varno delo, s poudarkom na tem, da mora biti program usposabljanja dejansko prilagojen značilnostim konkretnih delovnih mest. Poleg navedenih dejavnikov varnega in zdravega dela pa bomo preverjali tudi tiste, za katere se bo pri posameznih delodajalcih v določeni dejavnosti izkazalo, da pomembneje vplivajo na delavčevo varnost in zdravje.

4. Akcija nadzora nad izvajanjem delovnopravne zakonodaje in predpisov o varnosti in zdravju pri delu pri delodajalcih, ki se ukvarjajo z dejavnostjo proizvodnje kovin in kovinskih izdelkov

Na področju nadzora delovnih razmerij bomo pri delodajalcih, ki se ukvarjajo s proizvodnjo kovin in kovinskih izdelkov, posebno pozornost namenili izvajanju določb delovnopravne zakonodaje, ki urejajo splošni akt oz. izjavo o varnosti (če gre za manjše delodajalce), zakonitost zaposlovanja in dela državljanov Republike Slovenije, državljanov EU in EGP ter državljanov tretjih držav (vključno z izpolnjevanjem pogojev za opravljanje dela), novo zaposlovanje, izvajanje instituta zagotavljanja dela delavcev drugemu uporabniku, prepoved sklepanja pogodb civilnega prava ob obstoju elementov delovnega razmerja, opravljanje dela vajencev, dijakov in študentov v okviru izobraževalnih programov, delovni čas, odmore in počitke, letni dopust, posebno varstvo delavcev, mlajših od 18 let, varstvo varovanih kategorij delavcev (zlasti invalidov in starejših delavcev), opravljanje začasnega in občasnega dela dijakov in študentov, vodenje evidenc na področju dela, enako obravnavanje in plačilo za delo.

Omenjena dejavnost se po ugotovljenih nepravilnostih s področja nadzora varnosti in zdravja pri delu uvršča med tiste, pri katerih se vsako leto ugotavlja največ kršitev. Tako se bo pri inšpekcijskih nadzorih v okviru akcije ugotavljalo spoštovanje predpisov predvsem v zvezi z izvajanjem preventivnih zdravstvenih pregledov, v zvezi s postopkom ocenjevanja tveganj ter z vsebino izdane dokumentacije, v zvezi z usposabljanjem delavcev za varno delo, pregledi in preizkusi delovne opreme, pregledi in meritvami električnih inštalacij in v zvezi z izvajanjem preiskav škodljivosti delovnega okolja. Posebna pozornost pa bo usmerjena v ugotavljanje nepravilnosti glede delovne opreme, ki se uporablja v proizvodnem procesu. To pa tudi zato, ker se v tej dejavnosti ugotavlja, da je prav delovna oprema, ki se uporablja pri delu, med pogostejšimi razlogi za nastanek nezgod pri delu ter nevarnih pojavov, ki do nezgode lahko privedejo.

B. USMERJENE AKCIJE S PODROČJA NADZORA DELOVNIH RAZMERIJ:

1. Akcija nadzora nad izvajanjem delovnopravne zakonodaje v zvezi z zadovoljstvom delavcev pri delu

Glede na to, da bo v letu 2008 potekala VI. konferenca Inšpektorata RS za delo z naslovom: Nadlegovanje in trpinčenje na delovnem mestu, bomo v začetku leta pri različnih delodajalcih po Sloveniji v ta namen izvedli poostren nadzor na področju izvajanja predpisov o delovnih razmerjih.

Pri izvajanju akcije bomo posebno pozornost namenili spoštovanju določb, ki urejajo prepoved vseh načinov diskriminacije, trpinčenja in viktimizacije na delovnem mestu (predvsem določbe Zakona o delovnih razmerjih in Zakona o uresničevanju načela enakega obravnavanja).

Z vidika namena akcije bomo posebno pozornost namenili še izvajanju določb zakona o delovnih razmerjih, ki urejajo sklepanje in prenehanje pogodb o zaposlitvi, spoštovanje obveznosti delodajalca do delavca v času trajanja delovnega razmerja (s posebnim poudarkom na obveznosti varovanja delavčeve osebnosti in varovanja dostojanstva delavca pri delu), sklepanje pogodb o zaposlitvi za določen čas in pogodb o zaposlitvi s krajšim delovnim časom), izvajanje institutov, ki lahko neposredno ali posredno nakazujejo na diskriminacijo na delovnem mestu (poskusno delo, plačilo za delo, delovni čas – v povezavi z evidencami na področju dela, nočno delo, zagotavljanje odmorov in počitkov, letni dopust, zagotavljanje pravice do izobraževanja delavcem, določbe o disciplinski odgovornosti, zagotavljanje posebnega varstva nekaterih kategorij delavcev, položaj delavcev, napotenih na delo v Slovenijo, in delo otrok, vajencev, dijakov in študentov). Nadalje bomo v okviru akcije preverili spoštovanje določb Zakona o starševskem varstvu in družinskih prejemkih v zvezi s starševskim dopustom in pravico do dela s krajšim delovnim časom iz naslova starševstva.

Glede na to, da v letu 2008 ne bomo izvedli posebne akcije v zvezi z zaposlovanjem invalidov, bomo v okviru te akcije preverili še spoštovanje določb Zakona o zaposlitveni rehabilitaciji in zaposlovanju invalidov glede prepovedi diskriminacije, v zvezi z zagotavljanjem ustreznega dela delavcem s statusom invalida in odpovedjo pogodbe o zaposlitvi invalidom, v zvezi z zagotavljanjem zaščitne in podporne zaposlitve delavcem in v zvezi z načinom usklajevanja plač invalidom ter spoštovanje določb Zakona o pokojninskem in invalidskem zavarovanju v povezavi z zagotavljanjem pravic iz pokojninskega in invalidskega zavarovanja delovnim invalidom.

2. Akcija nadzora nad izvajanjem delovnopravne zakonodaje v veterinarski dejavnosti

Glede na to, da v veterinarski dejavnosti usmerjene akcije že nekaj let nismo izvajali in ob dejstvu, da se je v letu 2005 spremenila tudi zakonodaja na tem področju, smo se odločili, da bomo na področju nadzora delovnih razmerij v letu 2008 opravili usmerjeno akcijo. Ob upoštevanju določb posebnega zakona bomo pri izvajanju akcije pozornost namenili določbam delovnopravne zakonodaje, ki urejajo splošni akt oz. izjavo o varnosti, zakonitost zaposlovanja (vključno z izpolnjevanjem pogojev za opravljanje dela), prepoved sklepanja pogodb civilnega prava ob obstoju elementov delovnega razmerja,

delovni čas, odmore in počitke, vodenje evidenc na področju dela, enako obravnavanje ter plačilo za delo.

3. Akcija nadzora nad izvajanjem delovnopravne zakonodaje v zobozdravstveni dejavnosti

V zobozdravstveni dejavnosti smo usmerjeno akcijo izvedli že v letu 2003, ker pa na Inšpektorat RS za delo prejmemo kar nekaj prijav, ki se nanašajo na domnevne kršitve delovnopravne zakonodaje v tej dejavnosti, smo se odločili, da bomo izvedli predmetno akcijo tudi v letu 2008, in sicer na področju nadzora delovnih razmerij. Med izvajanjem akcije bomo posebno pozornost namenili določbam delovnopravne zakonodaje (ob upoštevanju določb posebnih predpisov), ki urejajo splošni akt oz. izjavo o varnosti (če gre za manjše delodajalce), zaposlovanje in delo državljanov Republike Slovenije ter tujcev (to je državljanov držav članic EU in tretjih držav), prepoved sklepanja pogodb civilnega prava ob obstoju elementov delovnega razmerja, delovni čas, odmore in počitke, vodenje evidenc na področju dela ter enako obravnavanje.

4. Akcija nadzora nad izvajanjem delovnopravne zakonodaje v vzgojno-izobraževalnem procesu (osnovne ter srednje šole)

V okviru akcije nadzora nad izvajanjem delovnopravne zakonodaje v vzgojno-izobraževalnem procesu bodo inšpektorji za delo s področja nadzora delovnih razmerij na osnovnih ter srednjih šolah preverili, ali ti delodajalci zlasti pri zaposlovanju strokovnega kadra spoštujejo določbe delovnopravne ter področne zakonodaje (zlasti ZOFVI), ki se nanaša na zaposlovanje (s poudarkom na spoštovanju določb v zvezi z zaposlovanjem za določen čas), delovni čas, delo preko polnega delovnega časa, odmore in počitke, letni dopust, posebno varstvo nekaterih kategorij delavcev ter enako obravnavanje.

Pri delodajalcih, pri katerih bomo opravili nadzore, bomo preverili tudi, ali imajo šole za zagotavljanje šolske prehrane zaposlene svoje delavce ali pa to izvajajo zasebni delodajalci (npr. samostojni podjetniki posamezniki, posamezniki, ki samostojno opravljajo dejavnost, pravne osebe) na podlagi sklenjene koncesije. Če šole za zagotavljanje prehrane zaposlujejo svoje delavce, bomo tudi v zvezi z njihovimi delovnimi razmerji opravili inšpekcijski nadzor po predhodno navedenih institutih.

C. USMERJENE AKCIJE S PODROČJA NADZORA VARNOSTI IN ZDRAVJA PRI DELU:

1. Akcija nadzora nad izvajanjem predpisov o varnosti in zdravju pri delu v zvezi z Izjavo o varnosti z oceno tveganja

Na Inšpektoratu RS za delo ugotavljamo, da velika večina delodajalcev Izjavo o varnosti z oceno tveganj sicer ima, vendar pa ta dokument še vedno v mnogih primerih nima tiste vloge, ki bi jo v skladu s predvidevanji evropskih usmeritev in tudi namenom zakonodajalca morala imeti. Problematika je praviloma obratno sorazmerna z velikostjo delodajalca, kar pomeni, da so najbolj problematični manjši delodajalci. Ker se z enako problematiko soočajo tudi v drugih državah EU, bo v letu 2008 tudi na nivoju držav članic v okviru aktivnosti SLIC oz. njegovih delovnih teles posvečeno tej problematiki več pozornosti. Pri nas se bomo na to problematiko odzvali s posebej organizirano in usmerjeno akcijo.

2. Akcija nadzora nad izvajanjem predpisov o varnosti in zdravju pri delu v zvezi s prijavljanjem poškodb pri delu, nevarnih pojavov in poklicnih bolezni

Obveznost delodajalca v zvezi s prijavljanjem nezgod pri delu Inšpektoratu RS za delo je ena od pomembnih nalog delodajalca, na osnovi katere inšpektorat tudi planira svoje prihodnje aktivnosti. Ugotavljamo, da delodajalci vedno bolj spoštujejo zakonsko zahtevo po prijavljanju poškodb pri delu, vendar te obveznosti še vedno ne opravljajo dosledno. Zato bomo tudi v letu 2008 nadaljevali z izvajanjem poostrelega nadzora glede prijavljanja nezgod pri delu, kar bo še posebej veljalo za tiste, za katere bomo ocenili, da bi lahko pomenile hujšo prizadetost delavca. Akcija naj bi potekala skozi vse leto in z intenzivnostjo, ki bo odvisna od obsega ugotovljenih kršitev.

3. Akcija nadzora nad izvajanjem predpisov o varnosti in zdravju pri delu pri delodajalcih, izbranih na osnovi metodologije naključnih števil - reprezentativni vzorec

Inšpektorat RS za delo ugotavlja, da pri velikem številu pravnih subjektov v Republiki Sloveniji ni bil še nikoli opravljen inšpekcijski nadzor s področja pristojnosti inšpekcije nadzora varnosti in zdravja pri delu. V ta namen smo pričeli izvajati inšpekcijske nadzore na podlagi naključnega vzorca, v katerega je vsako leto vključenih preko 1.000 delodajalcev. Pri nadzoru ugotavljamo predvsem spoštovanje določil zakonodaje glede dejavnikov, ki odločilno vplivajo na varno in zdravo delo. Rezultati predstavljajo enega od pomembnih pokazateljev stanja na področju zagotavljanja varnosti in zdravja pri delu, iz katerega je razvidno, v kolikšni meri in kako kvalitetno delodajalci izpolnjujejo predpisane zahteve in ukrepe s tega področja. Inšpekcijski nadzori pri naključno izbranih delodajalcih so nam prav tako v veliko pomoč pri ugotavljanju splošnih varnostnih razmer pri delodajalcih. Tovrstni nadzori se bodo tako izvajali tudi v letu 2008.

4. Akcija nadzora organizacij s pridobljenim dovoljenjem za delo

Če opravljajo posamezne strokovne naloge s področja varnosti in zdravja pri delu zunanje organizacije, morajo pridobiti dovoljenje Ministrstva za delo, družino in socialne zadeve. Ker inšpektorji pri svojih nadzorih ugotavljajo, da organizacije oz. subjekti s pridobljenim dovoljenjem v vseh primerih za delodajalce ne opravljajo nalog na način in skladno s pogoji, pod katerimi so dovoljenje za delo dejansko pridobili, včasih celo nestrokovno, je že v letu 2007 pri teh subjektih potekalo inšpekcijsko nadzorstvo. Posebej so bili izpostavljeni tisti, za katere je bilo pri delodajalcih ugotovljeno, da opravljajo delo nestrokovno oz. so bile na Inšpektorat RS za delo podane pripombe na njihovo delo.

Ker je strokovno delo teh subjektov za področje varnosti in zdravja pri delodajalcih zelo pomembno, bomo tak nadzor nadaljevali tudi v letu 2008, in sicer skozi celo leto. Sledili bomo ugotovitvam posameznih inšpekcijskih nadzorov pri delodajalcih ter v primerih ugotovljenih nepravilnosti, ki bodo posledica neustreznega dela zunanjih subjektov z dovoljenjem za delo, opravili inšpekcijski nadzor tudi pri teh subjektih. Ugotavljali bomo zlasti, ali ti subjekti še izpolnjujejo pogoje, na podlagi katerih so pridobili dovoljenje za delo, zlasti glede kadrovskih pogojev in tehnične opreme, ter ali izvajajo svoje storitve skladno z zahtevanimi metodami in postopki ter skladno s stroko varnosti in zdravja pri delu.

5. Akcija nadzora nad izvajanjem predpisov o zagotavljanju varnosti in zdravja pri delu v zvezi z odstranjevanjem azbesta

Akcija v zvezi z zagotavljanjem varnosti in zdravja pri odstranjevanju azbesta je v sklopu evropske akcije odstranjevanja azbesta potekala že v letu 2006 in 2007. Vključevala je tudi preventivni namen seznanitve delodajalcev in delavcev s praktičnimi smernicami o varovanju delavcev pred tveganji zaradi izpostavljenosti azbestu pri delu, ki jih je pripravila delovna skupina SLIC-a v Luksemburgu. Ocenjujemo, da je potrebno s tovrstnim nadzorom nadaljevati tudi v letu 2008, saj menimo, da je problematika azbesta še kako aktualna ter da morajo biti ustrezno nadzorovani in obveščeni o nevarnostih vsi delodajalci, ki izvajajo odstranjevanje azbesta. Enako pa velja tudi za delavce, ki pri svojem delu lahko prihajajo v stik z azbestom.

6. Akcija nadzora nad izvajanjem predpisov o zagotavljanju varnosti in zdravja pri delu delavcem, izpostavljenim stirenu

Akcija se je začela izvajati že v letu 2007, vendar se bo zaradi obsežnosti nadaljevala tudi v letu 2008. Namen akcije je ugotoviti izpostavljenost delavcev stirenu pri njegovi uporabi v različnih dejavnostih in zagotavljanje varnostnih ukrepov. V akciji se bo preverjalo, ali delodajalci izpostavljenost stirenu obravnavajo kot posebno nevarnost oz. škodljivost, ali so na podlagi opravljene ocene tveganja določili potrebne varnostne ukrepe, ali so v oceni tveganja opredelili delovna mesta, kjer se bo izvajal biološki monitoring na stiren, v kakšni periodiki in po kakšnem postopku se bo le-ta izvajal in, ali se je biološki monitoring že kdaj izvajal.

Preverjalo se bo tudi, ali so delavci seznanjeni z nevarnimi lastnostmi stirena, ali so koncentracije na posameznih delovnih mestih v predpisani meji, ki znaša 86 mg/m³ oz.

20 ppm, kakšno osebno varovalno opremo delavci uporabljajo pri delu in kako pogosto jo uporabljajo, saj je potrebno upoštevati, da se učinek na centralni živčni sistem začne pojavljati v območju od 210 - 840 mg/m³ (50-200 ppm). Pri koncentracijah, ki presegajo 840 mg/m³ (200 ppm), pa je bilo najdeno izrazito poslabšanje reakcijskega časa in telesnega ravnotežja.

7. Akcija nadzora nad izvajanjem predpisov o varnosti in zdravju pri delu v zvezi z zagotavljanjem varnosti pred nevarnostjo električnega toka

Akcija je bila načrtovana ob koncu leta 2007, vendar ni bila izvedena zaradi izvedbe nekaterih drugih sicer nenačrtovanih akcij, ki jih je bilo potrebno izvesti v istem obdobju. Iz tega razloga bo izvedba te akcije prestavljena v leto 2008. Pozornost pri izvedbi akcije bo tako namenjena doslednemu spoštovanju zakonskih zahtev glede nevarnosti, ki jo predstavlja električni tok. Poudarek bo predvsem na zagotavljanju varnostnih zahtev in ukrepov pri delih na napravah in opremi nizke in visoke napetosti. Pomembno je, da so te nevarnosti ustrezno obravnavane, še posebno s stališča preventive, kar pomeni, da morajo delodajalci v ta namen izvajati primerne organizacijske ukrepe ter stalno pripravljati in izdajati z zakonom opredeljeno dokumentacijo. Dosledno spoštovanje zakonskih zahtev v zvezi s tem, tako s strani delodajalcev kot s strani delavcev, je vsekakor pogoj, ki zmanjšuje nevarnosti električnega toka na najmanjšo možno raven.

8. Akcija nadzora nad izvajanjem predpisov o varnosti in zdravju pri delu v zvezi z izpolnjevanjem ergonomskih zahtev

Tudi izvedba te akcije je bila načrtovana v letu 2007 in je bila izvedena le delno, in sicer na področju ročnega premeščanja bremen. Tako se bo akcija nadaljevala še v letu 2008, ko bo tudi v celoti zaključena. Vsekakor bo posebna pozornost namenjena položajem telesa in prisilnim držam zaposlenih med izvajanjem delovnih operacij, ki se izvajajo stalno v daljših časovnih obdobjih. To bomo preverjali predvsem v dejavnostih in pri delodajalcih, ki se ukvarjajo z računalništvom.

D. DRUGE AKCIJE

V okviru dela Komisije za odkrivanje in preprečevanje dela in zaposlovanja na črno bo Inšpektorat RS za delo sodeloval v skupnih akcijah poostrelega nadzora. Aktivnosti in subjekti nadzora bodo na podlagi dogovora članov komisije določeni sproti.

Ravno tako se bodo tudi v letu 2008 izvajale različne skupne akcije z drugimi inšpekcijskimi organi, ki niso neposredno vključene v projekt odkrivanja in preprečevanja dela in zaposlovanja na črno, obstaja pa interes za izvedbo istočasnega skupnega nadzora.

9.4. USMERITVE ZA DELO INŠPEKTORJEV ZA SOCIALNE ZADEVE

Posebej navajamo usmeritve inšpektorjev za socialne zadeve v letu 2008.

V skladu z Zakonom o socialnem varstvu izvaja socialna inšpekcija nadzor nad delom javnih socialno varstvenih zavodov, koncesionarjev in drugih pravnih ali fizičnih oseb, ki izvajajo socialno varstvene storitve na podlagi dovoljenja za delo.

Socialna inšpekcija izvaja tudi nadzor nad delom drugih izvajalcev, ki izvajajo dopolnilne, razvojne in preventivne programe na področju socialnega varstva ter varstva otrok in družine po posebni pogodbi o sofinanciranju, za njihov nadzor pa se smiselno uporabljajo določila o izrednem inšpekcijskem nadzoru.

Po zakonu se bodo **izredni** inšpekcijski nadzori izvajali na zahtevo ali pobudo upravičenih predlagateljev ter po oceni direktorja socialne inšpekcije.

Redni inšpekcijski nadzor mora biti pri vsakem izvajalcu socialno varstvene dejavnosti opravljen najmanj enkrat v obdobju treh let (drugi odstavek 105. člena zakona). V letu 2007 se zaključuje prvo triletno obdobje, v katerem bodo v rednih inšpekcijskih nadzorih preverjeni vsi izvajalci.

V letu 2008 bodo zato redni inšpekcijski nadzori opravljeni pri vseh tistih izvajalcih, pri katerih v zadnjih dveh letih nismo izvedli rednega nadzora.

Pri izvedbi rednih inšpekcijskih nadzorov bodo v skladu z določili prvega odstavka 10. člena Pravilnika o izvajanju inšpekcijskega nadzora na področju socialnega varstva v letnem programu rednih nadzorov za leto 2008 poleg izvajalcev, pri katerih bo izveden nadzor, določena tudi strokovna področja, ki se bodo pri teh izvajalcih še posebej podrobno proučila. Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve bo v skladu z drugim odstavkom 10. člena pravilnika zaproseno, da poda morebitne predloge k pripravi letnega programa rednih nadzorov.

Pri pripravi programa bodo za posamezne izvajalce upoštevane spodaj opredeljene usmeritve.

1. Na centrih za socialno delo bo še posebej preverjeno:

a. izvajanje nalog s področja rejništva

Naloge centrov za socialno delo s področja rejništva so opredeljene zlasti v Zakonu o zakonski zvezi in družinskih razmerjih ter v Zakonu o izvajanju rejniške dejavnosti. Inšpektorji bodo pri preverjanju izvajanja teh nalog še posebej pozorno proučili postopke namestitve otroka v rejniško družino (odločitev, opredelitev razlogov za namestitve), delovanje individualne projektne skupine za rejenca, usmerjena ravnanja za odpravo vzrokov, zaradi katerih je bil otrok oddan v rejništvo, ter ravnanja, ki so povezana s prenehanjem rejništva;

b. izvajanje nalog na področju obravnave ogroženih otrok

V skladu s pooblastili iz Zakona o zakonski zvezi in družinskih razmerjih je Center za socialno delo dolžan izvesti potrebne ukrepe, ki jih zahtevata vzgoja in varstvo otroka ali varstvo njegovih premoženjskih ter drugih pravic in koristi. Inšpektorji bodo preverjali zlasti ustreznost odziva centrov za socialno delo na informacije, ki kažejo na morebitno ogroženost otrok. Pri tem bodo pozorni predvsem na odzivni čas centra, ravnanja centrov, usmerjena v oceno zmožnosti otrokovega (praviloma družinskega) sistema, da sodeluje v socialno varstvenih storitvah, namenjenih spremembi ogrožujočega (praviloma družinskega) sistema, in pravilnosti ter ustreznosti začetka in vodenja upravnega postopka po uradni dolžnosti, če bodo informacije o ogroženosti otroka oz. ocena ogrožujočega sistema kazale na potrebo po odločanju v upravnem postopku;

c. izvajanje nalog svetovalnega razgovora ob razvezi zakonske zveze ter nalog pri nudenju pomoči ob sklenitvi sporazuma glede varstva in vzgoje otrok, preživljanja otrok in stikov z otrokom

V skladu s pooblastili iz Zakona o zakonski zvezi in družinskih razmerjih ter Zakona o pravnem postopku nudi center pomoč pri dogovarjanju o urejanju življenja ob razpadu zakonske oz. zunajzakonske skupnosti ter nudi pomoč pri sporazumevanju o varstvu in vzgoji otrok, preživljanju otrok in stikov z otrokom. Inšpektorji bodo preverjali zlasti način vključevanja otrok v postopke (ustrezen način pridobivanja in upoštevanja njihovih izjav) ter izdelavo poročil in mnenj za sodišče;

d. izvajanje nalog ob izreku vzgojnega ukrepa za mladoletnike

Naloge centrov za socialno delo so v primerih izreka vzgojnih ukrepov mladoletnikov po Kazenskem zakoniku določene v Zakonu o izvrševanju kazenskih sankcij. Inšpektorji bodo preverjali zlasti izvajanje nalog, ki so povezane s pripravo mladoletnika in družine na vzgojni ukrep, na načrtovanje, spremljanje in ocenjevanje izvrševanja vzgojnega ukrepa ter na načrtovanje in izvedbo zaključka vzgojnega ukrepa.

2. Pri domovih za starejše ter koncesionarjih za izvajanje socialno varstvene storitve Institucionalnega varstva starejših bodo inšpektorji še posebej preverjali:

- dostop upravičencev in uporabnikov do informacij in pravil za določanje cen storitve, za razvrščanje v kategorije oskrbe, za premestitve, za posebne vrste prehrane in za plačila dodatkov,

- medstrokovno timsko obravnavo uporabnikov storitve,
 - notranje sisteme obravnavanja pripomb, ugovorov in pritožb uporabnikov storitve,
 - izvajanje naloge priprave okolja, družin in posameznikov na starost in dostopnost strokovnih delavcev za uporabnike storitve in njihove svojce,
 - možnosti za uresničevanje načel in pravic stanovalcev do individualizirane obravnave, do socialnih stikov in zasebnosti,
 - oddelke povečanega nadzorstva.
3. Pri **posebnih socialnovarstvenih zavodih ter koncesionarjih** za izvajanje socialnovarstvene storitve **Institucionalnega varstva odraslih duševno in telesno prizadetih oseb** bodo inšpektorji še posebej preverjali:
- postopke in strokovna ravnanja izvajalca pri sprejemu, premestitvi ali odpustu stanovalcev,
 - prilagoditev programa izvajanja storitve posameznim skupinam stanovalcev in potrebam posameznika,
 - pogoje in način zagotavljanja multidisciplinarnega pristopa in celovitosti obravnave pri nudenju storitve,
 - uporabo predpisanih metod dela in strokovnih načel, s katerimi izvajalec spodbuja aktivnost in avtonomijo stanovalcev ter skrbi za zagotavljanje dostojanstva posameznika in
 - zagotavljanje supervizije za strokovne delavce, ki izvajajo storitve.
4. Pri **varstveno delovnih centrih**, koncesionarjih in izvajalcih z dovoljenjem za delo za izvajanje socialnovarstvene storitve **Vodenja, varstva in zaposlitve pod posebnimi pogoji za duševno in telesno prizadete odrasle osebe** bodo inšpektorji še posebej proučili:
- postopke in strokovna ravnanja izvajalca pri sprejemu, premestitvi ali odpustu uporabnikov,
 - uporabo predpisanih metod dela in strokovnih načel, s katerimi izvajalec spodbuja aktivnost in avtonomijo uporabnikov ter skrbi za zagotavljanje načela individualizacije in možnosti izbire (tudi individualizirani načrt izvajanja storitve),
 - pogoje in način zagotavljanja multidisciplinarnega pristopa in celovitosti obravnave pri nudenju storitve,
 - zagotavljanje varstva in zdravja pri delu uporabnikov storitve in
 - zagotavljanje supervizije za strokovne delavce, ki izvajajo storitve.
- Pri izvajanju socialno varstvene storitve Vodenja, varstva in zaposlitve pod posebnimi pogoji za duševno in telesno prizadete odrasle osebe bomo še posebej proučili ista področja kot pri varstveno delovnih centrih.
5. Pri socialno varstvenih zavodih za usposabljanje bomo pri izvajanju socialno varstvene storitve **Institucionalnega varstva otrok in mladoletnikov z zmerno, težjo ali težko motnjo v duševnem razvoju** še posebej proučili:
- postopke in strokovna ravnanja izvajalca pri zagotavljanju pravic upravičencev, zlasti pravice do zasebnosti, dostojanstva, privolitve, pravice spregovoriti in biti slišan ter pravice do varstva osebnih podatkov,
 - pogoje in način zagotavljanja multidisciplinarnega pristopa in celovitosti obravnave pri nudenju storitve,
 - postopke in programe priprave in podpore za življenje po zaključku usposabljanja in
 - zagotavljanje supervizije za strokovne delavce, ki izvajajo storitve.
6. Pri izvajalcih socialno varstvene storitve **Pomoči družini na domu – socialne oskrbe** (javni zavodi (centri za socialno delo, domovi za starejše) in izvajalci z dovoljenjem za delo) bodo inšpektorji posebej proučili:
- pravne podlage izvajanja storitve in izračun višine prispevkov uporabnikov storitve,

- izvajanje storitve v okviru predpisanega standarda in normativa storitve,
 - postopek ugotavljanja upravičenosti do storitve in pogojev za izvajanje storitve,
 - vodenje predpisane dokumentacije in evidenc o opravljanju storitve,
 - pogodbe, dogovore in poročila o superviziji neposrednih izvajalcev storitve.
7. Pri izvajalcih socialnovarstvene storitve **Socialnega servisa** (domovi za starejše in izvajalci z dovoljenjem za delo) bodo inšpektorji posebej proučili:
- pravne podlage za izvajanje storitve,
 - cenik storitve in izračun cene za leto 2008,
 - evidence opravljanja storitve za posamezne uporabnike,
 - dogovor oziroma pogodbo o izvajanju storitve.

9.5. INFORMATIKA

Inšpektorat RS za delo bo v letu 2008 začel tudi postopek za posodobitev oz. nadgradnjo obstoječe aplikacije za spremljanje pregledov, kršitev in ukrepov, ki jih opravljajo inšpektorji.

Z vodenjem dveh obsežnih računalniških aplikacij, v kateri se vnašajo podatki o delu vsakega pooblaščenega delavca inšpektorata, o nadzorih, ukrepih, ugotovljenih kršitvah in podobno bomo nadaljevali. Posebna evidenca je vzpostavljena tudi za vodenje podatkov v prekrškovnem postopku. V sodelovanju z drugimi državnimi organi (Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve, Ministrstvo za javno upravo itd.) in po posebnih programih bomo pripravljali finančne in druge proračunske dokumente, programe nabav in investicij, načrte informatizacije z javnimi naročili in druge dokumente. V okviru danih možnosti bomo posodabljali strojno in programsko opremo, čeprav za sprotno in ažurno obdelavo podatkov, normalno zamenjavo strojne opreme in posodabljanje programske opreme razpoložljiva proračunska sredstva inšpektorata ne zadoščajo. Inšpektorat RS za delo bo v letu 2008 začel tudi postopek za posodobitev oz. nadgradnjo obstoječe aplikacije za spremljanje pregledov, kršitev in ukrepov, ki jih opravljajo inšpektorji.

9.6. IZOBRAŽEVANJE, STROKOVNO IZPOPOLNJEVANJE IN DODATNO USPOSABLJANJE USLUŽBENCEV INŠPEKTORATA RS ZA DELO

V Inšpektoratu RS za delo je pomembna vloga namenjena tudi usposabljanju in izpopolnjevanju inšpektorjev in drugih uslužbencev organa. Vsebine so predvsem namenjene novostim in zagotavljanju enotne politike nadzora organa.

Glede na določbe Zakona o inšpekciji dela in Zakona o inšpekcijskem nadzoru, da ima inšpektor pravico in dolžnost izpopolnjevati svoje strokovno znanje in se usposablјati za opravljanje svojih nalog, bomo na Inšpektoratu RS za delo organizirali izpopolnjevanja oziroma usposabljanja predvsem na tistih področjih inšpekcijskega nadzora, ki so v zadnjem času doživela največ sprememb. Organizirane bodo različne delavnice v zvezi s pooblastili inšpektorjev za delo in interna usposabljanja v zvezi z zagotavljanjem enotne politike nadzora organa.

Usposabljanja se bodo izvajala preko vsega leta, moderatorji bodo pretežno uslužbenci inšpektorata, po potrebi pa tudi zunanji strokovnjaki ustreznih področij. V okviru možnosti bodo uslužbenci inšpektorata deležni tudi usposabljanja v smeri poglobljanja že obstoječih znanj in njihovega dopolnjevanja z novimi spoznanji stroke. Z letnim načrtom izobraževanja, usposabljanja in izpopolnjevanja uslužbencev Inšpektorata RS za delo bodo določene podrobnejše vsebine, vrste in namen izobraževanj.

9.7. CILJI IN PRIPOROČILA ZA NADALJNJE DELO

Inšpektorat RS za delo si bo s svojo represivno in preventivno vlogo prizadeval, da bi se sprejeta zakonodaja spoštovala v čim večji meri. Inšpektorji Inšpektorata RS za delo bodo opravljali inšpekcijsko nadzorstvo nad izvajanjem zakonov in drugih predpisov iz svoje pristojnosti v inšpekcijskem postopku ter kot uradne osebe vodili in odločali v prekrškovnem postopku, opravljali pa bodo tudi druge strokovne naloge.

Sprejete Programske usmeritve Inšpektorata RS za delo so tudi podlaga za izvajanje usmerjenih akcij oziroma poostrelega nadzora v letu 2008. Posamezne aktivnosti še posebej izpostavljam.

Inšpektorat RS za delo si s svojo represivno in preventivno vlogo prizadeva, da bi se sprejeta zakonodaja spoštovala v čim večji meri. V nadaljevanju še posebej izpostavljam posamezne aktivnosti na področju dela v letu 2008:

- **Inšpektorat RS za delo si bo prizadeval v čim večji meri zagotoviti uveljavitev namenov in ciljev predpisanega internega dokumenta oz. izjave o varnosti z oceno tveganj.**

Na srečanju SLIC-a ob koncu oktobra 2007 v Lizboni je bila vodilna tema »uveljavitev ocenjevanja tveganj pri delodajalcih«. Tako pri nas kot tudi v drugih državah članicah EU delodajalci (predvsem manjši) še vedno ne dojemajo pomena tega procesa za zagotavljanje varnosti in zdravja pri delu. Tej problematiki bo zato v državah članicah EU tudi v letu 2008 namenjena posebna pozornost. Kot že poudarjeno, bomo izvedli usmerjeni inšpekcijski nadzor na tem področju ter nekatere druge aktivnosti.

- **Inšpektorat RS za delo si bo prizadeval ugotoviti realno stanje glede poklicnih bolezni ter okrepiti aktivnosti glede ugotavljanja in preprečevanja poklicnih bolezni.**

Glede poklicnih bolezni že več let zapovrstjo opažamo, da je njihova obravnava na državni ravni zelo pomanjkljiva. To se zlasti kaže tako, da je na ravni države registriranih le nekaj deset primerov poklicnih bolezni letno, od tega pa delodajalci prijavijo na Inšpektorat RS za delo samo eno ali dve. Na to problematiko smo obširno opozorili že v Poročilu o delu za leto 2006, vendar do sedaj ni zaznati opaznejših sprememb. V letu 2008 bomo namenili tej problematiki še več pozornosti. Navezali bomo ustrezne stike s pristojnimi državnimi in drugimi institucijami ter stroko medicine dela, na podlagi pridobljenih informacij pa poostri nadzor na problematičnih področjih oz. pri problematičnih delodajalcih. V ta namen bomo razširili sodelovanje z Inštitutom za varovanje zdravja in Kliničnim inštitutom za medicino dela, prometa in športa.

- **Potrebno bo zagotoviti čim uspešnejše izvajanje zakonodaje na področju kemijske varnosti, kar pomeni sodelovanje pri realizaciji nacionalnega programa kemijske varnosti ter sodelovanje v projektu REACH – registracija, evalvacija, avtorizacija in omejevanje kemikalij.**

Ker se področje kemijske varnosti v veliki meri nanaša prav na področje dela, in to tako v smislu proizvodnje nevarnih in škodljivih snovi kot tudi njihove uporabe, skladiščenja in transporta, je vloga inšpekcije za delo pri tem zelo pomembna. S to problematiko je v državah članicah EU in pri nas povezanih še nekaj drugih subjektov oz. institucij, vendar pa vloge vseh teh institucij pri obravnavi te problematike še niso ustrezno dorečene. Zato bo ena od aktivnosti delovnih skupin SLIC-a in našega inšpektorata čim natančnejša opredelitev vloge inšpekcije za delo na tem dokaj problematičnem in zahtevnem področju ter izvedba aktivnosti, kot so: usposabljanje inšpektorjev, zagotavljanje osebne varovalne opreme, vodenje evidenc (rakotvorne snovi, azbest), sodelovanje v odboru za kemijsko varnost, sodelovanje v delovnih skupinah SLIC-a, zagotavljanje ustreznih informacij glede projekta REACH, priprava postopkov in smernic.

- **Obravnavanje nezgod pri delu**

Med načrtovane aktivnosti smo vključili tudi **natančno opredelitev postopkov obravnav nezgod pri delu**, predvsem je potrebno **doseči usklajenost s pričakovanji tožilstva** (kazenski vidik) ter pričakovanji in **zahtevami zavarovalnic, odvetnikov, prizadetih, sorodnikov idr.** (odškodninski vidik) ter opredeliti stališče do sredstev javnega obveščanja.

- Cilja glede **zmanjšanja števila nezgod** pri delu ne postavljamo številčno ali v odstotkih, ampak z besedo »čim večje«, saj je večina aktivnosti inšpekcije nadzora varnosti in zdravja pri delu namenjena prav temu cilju.
- **Inšpektorat RS za delo bo še naprej ohranil sodelovanje z drugimi resornimi organi** na področju zaposlovanja in dela tujcev, ki je namenjeno preprečevanju zlorab v zvezi s pridobivanjem delovnih dovoljenj, kar je še posebej pomembno po vstopu Republike Slovenije v šengensko območje.

Iz programa je razvidno, da bodo imeli inšpektorji za delo in inšpektorji za socialne zadeve v letu 2008 poleg opravljanja rednega inšpekcijskega nadzorstva ter izvajanja pooblastil v prekrškovnem postopku tudi številne druge strokovne naloge. Obseg opravljenega dela na posameznega inšpektorja oziroma uslužbenca želimo v prihodnjem letu obdržati, večji del pozornosti pa nameniti tudi kakovosti opravljenega dela. Zavedamo se namreč, da politika kakovosti predstavlja pomemben element poslovanja, ki jo je potrebno opredeliti v temeljnih usmeritvah in v ciljih ter vrednotah, ki veljajo v posamezni organizaciji. V prihodnjem letu bomo kakovost svojega dela spremljali tudi preko uvedenih posameznih kazalnikov za merjenje uspešnosti, učinkovitosti in kakovosti dela.

