



REPUBLIKA SLOVENIJA
**MINISTRSTVO ZA DELO, DRUŽINO,
SOCIALNE ZADEVE IN ENAKE MOŽNOSTI**

INŠPEKTORAT REPUBLIKE SLOVENIJE ZA DELO



POROČILO O DELU INŠPEKTORATA RS ZA DELO ZA LETO 2018

Pripravil: Inšpektorat Republike Slovenije za delo (IRSD), Štukljeva cesta 44, Ljubljana
Za IRSD: Jadranko Grlič, glavni inšpektor

Uredila: Romana Košorok

Lektorirala: Branka Knafelc

Tehnično urejanje: Marko Vaupotič, Jerica Preskar

Pri pripravi poročila so sodelovali: Jadranko Grlič, Slavko Krištofelc, Jasmina Rakita Cencelj, Peter Stefanoski, Branka Knafelc, Romana Košorok, Marko Vaupotič, mag. Boštjan Hartner, mag. Lidija Korat, Aleš Ažman, mag. Irena Kastelec, Anja Lovrenčič, mag. Sonja Konestabo, Tina Princes, Suzana Mašat, Gloria Čuže, Ana Cepič, Sendi Murgel, Tanja Cmrečnjak Pelicon, Polona Grobelnik Jurjovič, Georgina Jošanović, Marjan Rosa, Urška Zabret, Natalija Zaletel, Mojca Kovačič

Fotografije, grafi in tabele so delo Inšpektorata RS za delo (razen fotografij v poglavjih 2.3.1., 5.2., 5.3. in 7.3.4.: Mostphotos; arhiv Urada Vlade RS za komuniciranje).

V letnem poročilu uporabljeni izrazi, ki se nanašajo na osebe in so zapisani v moški spolni slovnični obliki, so uporabljeni kot nevtralni za ženski in moški spol.

KAZALO

UVOD	1
POVZETEK	3
1. PREDLOGI ZA SPREMEMBO ZAKONODAJE	6
1.1. PREDLOGI S PODROČJA DELOVNIH RAZMERIJ	6
1.2. PREDLOGI S PODROČJA VARNOSTI IN ZDRAVJA PRI DELU	9
1.3. PREDLOGI S PODROČJA SOCIALNIH ZADEV	10
2. PRISTOJNOSTI, ORGANIZIRANOST IN DEJAVNOST INŠPEKTORATA ZA DELO	13
2.1. PRISTOJNOST IN ZAKONODAJA	13
2.2. KADRI IN ORGANIZIRANOST	13
2.2.1. Kadrovska problematika	14
2.3. POGOJI IN VIRI ZA DELO INŠPEKTORATA	16
2.3.1. Proračun	16
2.3.2. Prostorska problematika	17
2.3.3. Službena vozila	18
2.3.4. Psihosocialni dejavniki, ki vplivajo na delo zaposlenih	18
2.3.5. Informatika	19
2.4. STATISTIČNI PREGLED DELA INŠPEKTORATA	20
2.5. SODELOVANJE IRSD V DOMAČEM PROSTORU	20
2.6. DELOVANJE IRSD V MEDNARODNEM PROSTORU	21
2.7. STROKOVNO USPOSABLJANJE, DODATNO IZPOPOLNJEVANJE IN IZOBRAŽEVANJE USLUŽBENCEV INŠPEKTORATA RS ZA DELO	23
3. INŠPEKCIJSKI NADZOR NA PODROČJU VARNOSTI IN ZDRAVJA PRI DELU	26
3.1. SPLOŠNO	26
3.2. INŠPEKCIJSKI NADZOR	28
3.2.1. Uvod	28
3.2.2. Redni, izredni in kontrolni nadzori z izrečenimi ukrepi	28
3.2.3. Ugotovitve inšpekcijskih nadzorov ter najpogosteje ugotovljene kršitve	32
3.2.3.1. Ugotovitve	32
3.2.4. Izjava o varnosti z oceno tveganja	34
3.2.5. Usposabljanje delavcev za varno delo	36
3.2.6. Zdravstveno varstvo delavcev	37
3.2.7. Reprezentativni vzorec	38
3.2.8. Druge pomembnejše kršitve	40
3.2.8.1. Zagotavljanje in uporaba osebne varovalne opreme	40
3.2.8.2. Uporaba in ustreznost delovne opreme	41
3.2.8.3. Delovna mesta in ustreznost delovnega okolja	42
3.2.8.4. Nevarne kemične snovi na delovnih mestih	43
3.2.8.5. Gradbeništvo in delo na višini	45
3.3. NEZGODE PRI DELU	48
3.3.1. Uvod	48
3.3.2. Smrtne nezgode pri delu	48

3.3.3.	Težje in lažje nezgode pri delu	52
3.3.4.	Nezgode pri delu v rudarstvu	57
4.	INŠPEKCIJSKI NADZOR NA PODROČJU DELOVNIH RAZMERIJ	59
4.1.	SPLOŠNO	59
4.1.1.	Statistični pregled	60
4.2.	UKREPI	62
4.3.	POSEBNOSTI INŠPEKCIJSKEGA NADZORA DELOVNIH RAZMERIJ V JAVNEM SEKTORJU	62
4.4.	POSEBNOSTI INŠPEKCIJSKEGA NADZORA DELOVNIH RAZMERIJ V ZASEBNEM SEKTORJU	62
4.5.	PLAČILO ZA DELO	64
4.6.	DELOVNI ČAS, ODMORI IN POČITKI TER EVIDENCE NA PODROČJU DELA	67
4.7.	ZAPOSLOVANJE	68
4.7.1.	Pogodba o zaposlitvi	68
4.7.2.	Opravljanje dela na drugih pravnih podlagah, različnih od pogodbe o zaposlitvi – pogodbe civilnega prava	70
4.7.3.	Prepoved diskriminacije, spolnega in drugega nadlegovanja ter trpinčenja na delovnem mestu	71
4.8.	TUJCI IN NAPOTENI DELAVCI	73
4.9.	ZAKON O UREJANJU TRGA DELA	75
4.10.	PRENEHANJE POGODBE O ZAPOSLOTVI	76
4.11.	DRUGE KRŠITVE S PODROČJA NADZORA DELOVNIH RAZMERIJ	77
4.11.1.	Letni dopust	77
4.11.2.	Varstvo nekaterih kategorij delavcev	77
5.	USMERJENI NADZORI INŠPEKTORATA RS ZA DELO V LETU 2018	78
5.1.	AKCIJA NADZORA V ZVEZI Z ZAGOTAVLJANJEM DELA DELAVCEV DRUGEMU UPORABNIKU IN DOLOČB O PRAVICAH NAPOTENIH DELAVCEV – AGENCIJE IN UPORABNIKI	79
5.2.	AKCIJA NADZORA V ZVEZI S SODELOVANJEM DELAVCEV PRI UPRAVLJANJU	81
5.3.	AKCIJA NADZORA PRI DELODAJALCIH V DEJAVNOSTI TRGOVINE	82
5.4.	AKCIJA NADZORA V ZDRAVSTVENI DEJAVNOSTI	83
5.5.	AKCIJA NADZORA V DEJAVNOSTI VZGOJE IN IZOBRAŽEVANJA	83
5.6.	AKCIJA NADZORA NAD IZVAJANJEM 131., 134. IN 135. ČLENA ZDR-1 (REGRES, IZPLAČILO PLAČE, IZDAJA PISNEGA OBRAČUNA PLAČE)	84
5.7.	AKCIJA NADZORA V ZVEZI S PISNIMI OBRAČUNI PLAČE PO 135. ČLENU ZDR-1	85
5.8.	AKCIJA NADZORA NA ZAČASNIH IN PREMIČNIH GRADBIŠČIH	86
5.9.	AKCIJA NADZORA REPREZENTATIVNI VZOREC	87
5.10.	AKCIJA NADZORA V ZVEZI Z DVIGALI, KI JIH DELODAJALCI UPORABLJAJO V DELOVNEM PROCESU	90
5.11.	AKCIJA NADZORA V ZVEZI S STROKOVNIMI DELAVCI	92
6.	PROJEKTNA ENOTA INŠPEKTORATA RS ZA DELO	93
7.	INŠPEKCIJSKO NADZORSTVO NA PODROČJU SOCIALNEGA VARSTVA	99
7.1.	SPLOŠNO	99
7.2.	STATISTIČNI PODATKI	99
7.2.1.	Inšpekcijski nadzori	99

7.2.2.	Število izrečenih naročil in ukrepov	100
7.3.	CENTRI ZA SOCIALNO DELO	100
7.3.1.	Pomoč pri urejanju razmerij med starši in otroki po razpadu družinske skupnosti.....	101
7.3.2.	Ukrepi centrov za socialno delo za varstvo otrok	102
7.3.3.	Obravnavanje nasilja v družini	102
7.3.4.	Skrbnišтво	104
7.3.5.	Rejništvo	104
7.3.6.	Uveljavljanje pravic iz javnih sredstev	105
7.3.7.	Prva socialna pomoč	105
7.4.	DEJAVNOST DOMOV ZA STAREJŠE IN DRUGIH IZVAJALCEV INSTITUCIONALNEGA VARSTVA STAREJŠIH, POMOČI NA DOMU V OBLIKI SOCIALNE OSKRBE TER SOCIALNEGA SERVISA.....	105
7.5.	DEJAVNOST POSEBNIH SOCIALNOVARSTVENIH ZAVODOV.....	109
7.6.	DEJAVNOST VARSTVENO-DELOVNIH CENTROV IN CENTROV ZA USPOSABLJANJE	109
	SEZNAM PREDPISOV	111

KAZALO SLIK

Slika 1:	Organizacijska shema Inšpektorata RS za delo (31. 12. 2018).....	14
Slika 2:	Dunajski kristali – nova lokacija Inšpektorata RS za delo v Ljubljani	18
Slika 3:	IMI - zahtevki za informacije o napoteni delavcih (vir: Evropska komisija http://ec.europa.eu/internal_market/imi-net/about/index_sl.htm).	22
Slika 4:	16. letna konferenca IRSD	24
Slika 5:	Strokovno usposabljanje uslužbencev IRSD v Laškem	25
Slika 6:	Pozdravni nagovor v. d. glavnega inšpektorja IRSD	25
Slika 7:	Uporaba delovne opreme	41
Slika 8:	Neustrezno pritrjen vtič na vratih varnostnega stikala.....	41
Slika 9:	Eksplozija plina v stroju za sušenje majic	42
Slika 10:	Neustrezno shranjevanje nevarnih snovi	43
Slika 11:	Delavci v nezavarovanem izkopu	45
Slika 12:	Porušitev brežine ob zavarovanem izkopu.....	46
Slika 13:	Neustrezno varovanje delavcev pred padci z višine	47
Slika 14:	Neustrezno varovanje delavcev pred padci z višine	47
Slika 15:	Prizorišče smrtne nezgode, pri kateri je delavec pri prekrivanju strehe stopil na salonitko in padel z višine.....	49
Slika 16:	Odprtina v strehi, skozi katero je padel delavec.....	49
Slika 17:	Gradbeništvo je dejavnost, v kateri opravlja delo veliko tujcev.	74
Slika 18:	Izvedba delavnice projektne enote v Velenju	93

KAZALO TABEL

Tabela 1: Število gospodarskih subjektov v RS in število inšpektorjev (na dan 31. 12.)	15
Tabela 2: Število nezgod na področju rudarstva glede na težo nezgode in število zaposlenih, 1998 – 2018.....	58
Tabela 3: Število ugotovljenih kršitev ter število inšpekcijskih nadzorov, 2010 – 2018.....	61
Tabela 4: Število kršitev glede plačila za delo v primerjavi z vsemi ugotovljenimi kršitvami na področju nadzora delovnih razmerij, 2011 – 2018	64
Tabela 5: Usmerjeni nadzori Inšpektorata RS za delo v letu 2018	78
Tabela 6: Povprečne ocene po nadzorovanih parametrih v odvisnosti od števila zaposlenih, 2018....	88
Tabela 7: Skupne povprečne ocene za dejavnosti, v katerih je bilo opravljenih največ nadzorov (razvrščene od najvišje do najnižje ocene), 2018	90
Tabela 8: Število pregledanih dvigal glede na leto vgraditve in vrsto dvigal, 2018.....	91
Tabela 9: Ugotovitve inšpekcijskih nadzorov v zvezi z dvigali, 2018	91

KAZALO GRAFOV

Graf 1: Število inšpekcijskih nadzorov na področju varnosti in zdravja pri delu, za obdobje 2016 – 2018	28
Graf 2: Število prijav na področju varnosti in zdravja pri delu, 2012 – 2018.....	29
Graf 3: Dejavnosti, v katerih je bilo opravljenih največ nadzorov na področju varnosti in zdravja pri delu (absolutno), 2018	30
Graf 4: Dejavnosti, v katerih je bilo opravljenih največ nadzorov na področju varnosti in zdravja pri delu (indeks = število nadzorov / 1000 zaposlenih), 2018	30
Graf 5: Število ukrepov na področju varnosti in zdravja pri delu, 2016 – 2018.....	31
Graf 6: Delež ukrepov na področju varnosti in zdravja pri delu, leto 2018	31
Graf 7: Dejavnosti, v katerih je bilo izrečenih največ ukrepov na področju varnosti in zdravja pri delu (indeks = število ukrepov / 100 nadzorov), 2018	32
Graf 8: Delež najpogosteje ugotovljenih kršitev na področju varnosti in zdravja pri delu, 2018	33
Graf 9: Dejavnosti, v katerih je bilo ugotovljenih največ kršitev na področju varnosti in zdravja pri delu (absolutno), 2018	33
Graf 10: Dejavnosti, v katerih je bilo ugotovljenih največ kršitev na področju varnosti in zdravja pri delu (indeks = število kršitev / 100 pregledov), primerjava 2016-2018.....	34
Graf 11: Delež najpogosteje ugotovljenih kršitev glede izjave o varnosti z oceno tveganja, 2018.....	35
Graf 12: Delež najpogosteje ugotovljenih kršitev glede usposabljanja delavcev za varno delo, 2018 .	36
Graf 13: Predhodni inšpekcijski nadzor pri subjektih, reprezentativni vzorec IRSD, 2018	39
Graf 14: Delež subjektov, pri katerih nadzor s področja varnosti in zdravja pri delu še nikoli ni bil opravljen, reprezentativni vzorec IRSD, 2012 – 2018.....	39
Graf 15: Število smrtnih nezgod na prijavljeno klasično gradbišče, 2011-2018	46
Graf 16: Število vseh smrtnih nezgod in delež smrtnih nezgod zaradi padca v globino na deloviščih, kjer so se izvajala kratkotrajna dela, 2012–2018	47
Graf 17: Število smrtnih nezgod pri delu, 1998 – 2018.....	48

Graf 18: Vzroki smrtnih nezgod pri delu, 2012 – 2018.....	49
Graf 19: Smrtne nezgode pri delu po dejavnostih, 2018.....	50
Graf 20: Smrtne nezgode pri delu po starosti, 2018	50
Graf 21: Smrtne nezgode pri delu po velikosti delodajalcev, 2018	51
Graf 22: Smrtne nezgode pri delu po spolu, 2018	51
Graf 23: Smrtne nezgode pri delu po državljanstvu in obliki zaposlitve, 2018.....	52
Graf 24: Prijavljene lažje in težje nezgode pri delu, 2014 – 2018	52
Graf 25: Nezgode pri delu po vzrokih, 2016 – 2018.....	53
Graf 26: Nezgode pri delu po glavni dejavnosti delodajalca, 2016 – 2018.....	54
Graf 27: Nezgode pri delu po načinu nastanka, 2016 – 2018.....	54
Graf 28: Nezgode pri delu po poškodovanem delu telesa, 2016 - 2018.....	55
Graf 29: Nezgode pri delu po mestu nastanka, 2016 – 2018	55
Graf 30: Nezgode pri delu po starosti poškodovanih delavcev, 2016 - 2018	56
Graf 31: Nezgode pri delu po spolu poškodovanih delavcev, 2016 - 2018	56
Graf 32: Nezgode pri delu po državljanstvu poškodovanih delavcev, 2018	57
Graf 33: Nezgode pri delu po vrsti zaposlitve poškodovanih delavcev, 2018.....	57
Graf 34: Število kršitev glede plačila za delo v primerjavi z vsemi ugotovljenimi kršitvami na področju delovnih razmerij, 2008 – 2018	65
Graf 35: Delež kršitev glede plačila za delo v letu 2018	66
Graf 36: Deleži kršitev glede pogodbe o zaposlitvi v letu 2018	70
Graf 37: Povprečna ocena posameznih parametrov, 2014 – 2018	87
Graf 38: Skupna povprečna ocena vseh nadzorovanih parametrov v odvisnosti od števila zaposlenih, 2014 – 2018.....	88
Graf 39: Skupna povprečna ocena glede na to, ali je bil pri subjektu predhodno že kdaj opravljen nadzor s področja varnosti in zdravja pri delu, 2018.....	89
Graf 40: Skupna povprečna ocena glede na to, kdaj je bil pri subjektu nazadnje opravljen nadzor s področja varnosti in zdravja pri delu (vključno s trendno črto), 2018	89
Graf 41: Anketiranci glede na velikost njihovega podjetja	95
Graf 42: Ste že razmišljali o problematiki staranja delovne sile v vaši družbi?.....	96
Graf 43: Ali v vaši družbi že čutite problematiko staranja delovne sile?	96
Graf 44: Ali ocena tveganja opredeljuje staranje delovne sile v vaši družbi?	96
Graf 45: Ali menite, da so potrebne spremembe kulturnih navad vseh zaposlenih v vaši družbi?.....	97
Graf 46: Udeleženci delavnic PE glede na velikost podjetja	97
Graf 47: Ali ste v preteklosti že imeli izkušnje oziroma stik z Inšpektoratom RS za delo?	98

UVOD

Poslanstvo Inšpektorata RS za delo je izvajanje učinkovitega nadzora nad spoštovanjem delovnopravne zakonodaje in zakonodaje s področja socialnega varstva ter preventivno delovanje z namenom zagotavljanja urejenosti in zadovoljstva vseh deležnikov na področjih delovnih razmerij, varnosti in zdravja pri delu ter sociale.

Še posebno je cilj Inšpektorata RS za delo poskrbeti za varno in zdravo delo delavcev tako, da se podaljša delovna in življenjska doba brez poškodb in nezgod na delu. Vodilo je, da je najboljši delavec zdrav delavec.

Inšpektorji Inšpektorata RS za delo pri svojem delu stremijo k čim bolj pogosti prisotnosti na terenu, ob tem pa se trudijo, da se inšpekcijski nadzor zaključi v čim krajšem času, brez nepotrebne podaljševanja in zavlačevanja postopkov, vendar ne na škodo zakonitosti delovanja. Pri opravljanju neposrednega inšpekcijskega nadzora oziroma izvajanju svojih pooblastil posegajo v delovanje pravnih in fizičnih oseb le v obsegu, ki je nujno potreben za zagotovitev učinkovitosti nadzora. Za sankcioniranje kršiteljev se odločajo predvsem v primerih, ko ugotovijo, da gre za ogrožanje varnosti ali da so ogrožene temeljne pravice delavcev, še posebno v primerih, ko delodajalci kljub opozorilu inšpektorja nadaljujejo s kršitvami. Pri izrekanju ukrepov upoštevajo težo kršitve, zato izrekajo za zavezanca ugodnejše ukrepe, če ocenijo, da je s tem dosežen namen kaznovanja.

Eden od ciljev, ki jih želi uresničiti Inšpektorat RS za delo je, da bi v prihodnosti lahko delovali predvsem preventivno. Ampak za doseg tega cilja mora Inšpektorat RS za delo najprej tudi z doslednim izvajanjem vloge prekrškovnega organa v primeru ugotovljenih prekrškov zoper delodajalce, ki naklepno kršijo zakonodajo, ukrepati tudi z globami v razponu in težiti k temu, da bodo takšni ukrepi predvsem opozorilo delodajalcem, da v primeru kršitev ne bodo ostali nekaznovani. Kljub temu skušajo inšpektorji z opozarjanjem in svetovanjem delovati tudi preventivno. Preventivno vlogo Inšpektorat RS za delo opravlja tudi tako, da na svojem spletišču objavljamo obvestila, s katerimi javnost seznanjamo o svojih dejavnostih, opozarjamo delavce in delodajalce na njihove obveznosti ter jih ozaveščamo o pravicah, do katerih so zakonsko upravičeni.

Dodaten prispevek preventivni vlogi inšpektorata daje projekt Odpravimo konflikte na delovnem mestu. Namen projekta je krepitev svetovalne in posredovalne vloge inšpektorata s spodbujanjem uporabe in promocije izvajanja instituta posredovanja v reševanju sporov med delavcem in delodajalcem kot sredstvom za alternativno reševanje spora ter opolnomočenje delodajalcev glede zagotavljanja dostojnega dela zaposlenih, zlasti varnega in zdravega delovnega okolja, z namenom preprečevanja delovnih sporov.

Na Inšpektoratu RS za delo se zavedamo, da kakovost, odličnost in družbena odgovornost niso samo besede, ki jih je danes moderno izgovarjati, ampak jih je treba vsak dan uresničevati. Pozornost želimo namenjati predvsem kakovosti opravljenega dela, saj smo prepričani, da lahko s kakovostjo dela vplivamo tudi na boljše spoštovanje predpisov in pravic delavcev ter s tem na zniževanje števila prijav. Zato je bilo v letu 2018 opravljenih nekaj manj nadzorov kot v prejšnjem letu, število izdanih ukrepov pa je ostalo na podobni ravni. Veliko pozornosti smo tudi v letu 2018 namenjali poenotenju dela inšpektorjev. Organizirali smo različna usposabljanja inšpektorjev, na katerih so se oblikovali enotni kriteriji za izvajanje inšpektorskega dela in ne nazadnje tudi za odločanje.

Inšpektorat RS za delo si bo prizadeval postati vzor učinkovitega in kakovostnega inšpekcijskega organa z visoko stopnjo zaupanja v delo inšpektorjev na vseh področjih delovanja (delovna razmerja, varnost in zdravje pri delu in socialne zadeve). Želimo, da nam širša javnost pritrdi, da svoje delo opravljamo odgovorno, strokovno ter s tem družbi pomagamo in koristimo. Želimo si, da bi s skrbjo za zaposlene Inšpektorat RS za delo predstavljal najbolj zaželenega delodajalca v javni upravi. Pri oblikovanju programa dela in vsebinskih prednostnih nalog pa bomo vedno prisluhnili tudi pobudam in predlogom ministrstva, sindikatov in tudi gospodarstva.

Veseli smo podpore in prizadevanj Vlade RS, da se z novimi zaposlitvami Inšpektorat RS za delo tudi kadrovsko okrepi in s tem dobi možnost učinkovitejšega opravljanja nadzorov in urejanja trga dela. Inšpektorat RS za delo pa ne more sam odpraviti vseh nepravilnosti, ki jih ugotavljamo vsak dan. Potrebno je sodelovanje vseh deležnikov, sprememba miselnosti in zavedanje, da je blaginja in nadaljnji razvoj možen le s spoštovanjem predpisov vseh deležnikov. Čaka nas še veliko dela, in to ne

samo na področju nadzora, temveč tudi na področju sodelovanja pri pripravi novih oziroma spremembi obstoječih predpisov.

Za uspešno delovanje Inšpektorata RS za delo v letu 2018 se zahvaljujem vsem sodelavcem in vsakomur posebej v želji, da bomo s skupnim prizadevanjem delali dobro in pošteno še naprej. Ob tem ne mislim samo na inšpektorje, ki neposredno izvršujejo inšpekcijska pooblastila, ampak tudi na vse druge sodelavce, brez katerih tudi inšpekcijsko delo ne bi moglo biti enako uspešno opravljeno.

*Vsem, ki berete to poročilo, sporočam, da
bomo veseli vsake vaše ideje, pripombe ali predloga,
ki bi pripomogli k nadaljevanju našega dela
v skladu z zahtevami trga dela in našimi
programskimi usmeritvami.*

Jadranko Grlič
glavni inšpektor

POVZETEK

Inšpektorat Republike Slovenije za delo (IRSD) opravlja inšpekcijski nadzor na področju delovnih razmerij, varnosti in zdravja pri delu ter na področju socialnega varstva, torej pokriva tri področja nadzora.

Inšpektorji so v letu 2018 opravili **12.928 inšpekcijskih pregledov**, od tega na področju nadzora delovnih razmerij 6.879, na področju nadzora varnosti in zdravja pri delu 5.842 ter na področju socialne inšpekcije 207 nadzorov. **Raziskali so 89 nezgod pri delu.**

Z vseh treh področij dela inšpektorata so inšpektorji v letu 2018 ugotovili **24.363 različnih kršitev** in na podlagi tega izdali **10.481 upravnih in prekrškovnih ukrepov** ter dali **35 naznanil sumov storitve kaznivega dejanja in kazenskih ovadb.** Izrekli je bilo za 3.833.344,66 EUR **glob.** Izdali so tudi **530 dovoljenj za delo otrok** in dali **18 soglasij glede izključitve posebnega varstva po 115. členu Zakona o delovnih razmerjih.**

Na dan 31. 12. 2018 je bilo v **Poslovni register Slovenije** (po podatkih Ajpesa) **vpisanih 215.354 poslovnih subjektov** oziroma delodajalcev ali subjektov nadzora. Od začetka leta 2008 se je število poslovnih subjektov povečalo za dobrih 44 tisoč. Število zaposlenih inšpektorjev kljub kadrovskim okrepitev v preteklem letu temu ne sledi. Leta 2008 je bilo na primer pri IRSD zaposlenih 87 inšpektorjev, **31. 12. 2018** pa poleg vršilca dolžnosti glavnega inšpektorja **81 inšpektorjev.**

V letu 2018 smo na IRSD prejeli 6.384 prijav, kar je nekoliko manj kot v letu 2017, ko smo prejeli 6.777 prijav, ob tem pa so prijave zadnja leta vse bolj prepletene in se nanašajo na področja, ki zahtevajo bolj poglobljene nadzore in daljše obdobje preučevanja poslovanja delodajalca.

Na področje varnosti in zdravja pri delu se je nanašalo **1.061 novih prijav**, število prijav pa se vsako leto povečuje. **Inšpektorji** za varnost in zdravje pri delu so v letu 2018 ugotovili **14.137 kršitev.** Med vsemi ugotovljenimi kršitvami ponovno izstopajo kršitve, ki se nanašajo na postopke ocenjevanja tveganj in na zagotavljanje zdravstvenega varstva delavcem. V skoraj enakih deležih pa sledijo kršitve, ki so jih inšpektorji ugotovili v zvezi z urejenostjo delovnih mest na začasnih in premičnih gradbiščih ter v zvezi z usposabljanjem delavcev za varno delo. Te kršitve so skupaj predstavljale skoraj 61 % glede na vse ugotovljene kršitve.

Skoraj 22 % vseh kršitev s področja varnosti in zdravja pri delu so predstavljale kršitve glede izjave o varnosti z oceno tveganja; največ kršitev je bilo ponovno glede vsebine tega dokumenta. Ugotovljene kršitve na področju zdravja pri delu pa so predstavljale več kot 19 % glede na vse druge. Največje število ugotovljenih kršitev na tem področju se je nanašalo na zagotavljanje preventivnih zdravstvenih pregledov delavcev, katerih delodajalci delavcem ne zagotavljajo v ustreznih rokih ali pa jim jih sploh ne zagotavljajo. Kršitve, ki so jih inšpektorji ugotovili glede usposabljanja delavcev za varno delo, so v letu 2018 predstavljale skoraj 10 % ugotovljenih kršitev. Kršitve so se najpogosteje nanašale na zagotavljanje usposabljanja. V preteklem letu so z 10 % izstopale še kršitve glede urejenosti delovnih mest na prostem. V večini primerov so inšpektorji takšne kršitve ugotavljali na začasnih in premičnih gradbiščih.

Ne glede na to da se je v letu 2018 število ugotovljenih kršitev ponovno nekoliko znižalo, ne moremo trditi, da se razmere na področju varnosti in zdravja pri delu v Republiki Sloveniji opazno izboljšujejo. Še vedno ugotavljamo, da se delodajalci kot odgovorne osebe ne zavedajo svoje odgovornosti za zagotavljanje varnosti in zdravja svojim delavcem, kar še posebno velja za delodajalce, ki zaposlujejo manjše število delavcev. Nezavedanje odgovornosti delodajalcev pa se kaže tudi v nezadostnem obravnavanju problematike s tega področja in v prevelikem zanašanju na zunanje strokovne delavce, od katerih pa marsikdo svojih nalog ne opravlja strokovno. Zato smo v letu 2018 dali poseben poudarek ozaveščanju delodajalcev, delavcev in njihovih predstavnikov ter zunanjih strokovnih služb glede njihove vloge in odgovornosti, predvsem v okviru akcij in nujenih strokovnih pomoči.

V letu 2018 smo, kakor že zadnjih 14 let, izvajali inšpekcijske nadzore tudi pri naključno izbranih delodajalcih (računalniško izbran vzorec), pri katerih so inšpektorji nadzorovali osnovne in najpomembnejše dejavniki s področja varnosti in zdravja pri delu (ocenjevanje tveganj, usposabljanje delavcev za varno delo, zagotavljanje varnega in zdravega delovnega okolja, uporaba varnih sredstev

za delo in podobno). V vzorec je bilo ponovno vključenih prek 1.000 naključno izbranih delodajalcev po vsej Sloveniji, ki so zaposlovali različno število delavcev (od mikro do velikih podjetij).

Pristojni inšpektorji so v letu 2018 **raziskali 89 nezdod pri delu**, od tega 8 smrtnih, 62 težjih, 15 lažjih, 3 kolektivne nezdode ter 1 nevarni pojav. Vzroki za prijavljene nezdode, ki so imele za posledico smrt delavca (teh je bilo 15), so bili povezani s padci z višine, prometnimi nesrečami, gibajočimi se deli delovne opreme, padci bremena, porušitvijo brežine ter premikajočim se vozilom.

Število prijavljenih nezdod pri delu se je v letu 2018 glede na preteklo leto, ko je bilo prijavljenih 9.567 nezdod (brez poti na delo in z dela), povečalo. Iz statistike v informacijski sistem vnesenih prijavljenih nezdod za leto 2018 je bilo na dan 29. 1. 2019 razvidnih 10.187 prijavljenih nezdod pri delu (brez poti na delo in z dela), od tega 15 smrtnih, 9.665 lažjih, 492 težjih in 15 kolektivnih nezdod.

S **področja delovnih razmerij** smo v letu 2018 prejeli **5.050 novih prijav**, kar je le nekoliko manj kot v preteklem koledarskem letu (5.573), inšpektorji pa so v nadzorih ugotovili **10.103 kršitve** delovnopravne zakonodaje.

Inšpektorji že od leta 2009 največji delež kršitev ugotavljajo na področju plačila za delo. V letu 2018 so ugotovili kar 5.538 kršitev instituta plačila za delo, kar predstavlja več kot 50 % vseh kršitev na področju nadzora delovnih razmerij. Med vsemi kršitvami v zvezi s plačilom za delo so najbolj izstopale kršitve glede plačilnega dneva (2.332 kršitev), pri čemer v teh primerih ne gre le za neizplačilo plače, temveč pogosto za nepravočasno izplačilo plače. Veliko je bilo ugotovljenih tudi kršitev glede regresa za letni dopust (1.926 kršitev).

Na drugo mesto po številu kršitev na področju delovnih razmerij se uvrščajo kršitve v zvezi z zaposlovanjem v širšem smislu (1.288 kršitev), tem pa sledijo kršitve glede evidenc na področju dela in socialne varnosti (935 kršitev) in kršitve glede delovnega časa ter zagotavljanja odmorov in počitkov (674 kršitev). Kršitve Zakona o evidencah na področju dela in socialne varnosti (ZEPDSV) so pogostejše ugotovljene od kršitev v zvezi z delovnim časom ter zagotavljanjem počitkov, kar pa nikakor ne odraža dejanskega stanja na področju spoštovanja določb v teh segmentih. Prepričani smo, da do prekomernega dela v praksi prihaja pogostejše, kot ga ugotovimo na inšpektoratu. Zaradi opustitve vodenja evidenc, neustreznega vodenja evidenc (tudi prirejenih evidenc), predvsem pa nekoliko pomanjkljive normativne ureditve, nepravilnosti v zvezi z delovnim časom ter zagotavljanjem počitkov težko ugotovimo. V ZEPDSV ni določena sankcija za kršitve za odgovorno osebo, sankcije, ki so predpisane za pravno osebo, pa so zelo nizke, zato nimajo odvrčilnega učinka. Delodajalci tako pogosto ne vodijo evidenc oziroma jih ne vodijo v skladu z zakonom, inšpektorji pa zato težko ugotavljajo in dokazujejo kršitve glede delovnega časa in obveznih počitkov, posledično pa delodajalce tudi težko sankcionirajo zaradi kršitev na področju delovnega časa in obveznih počitkov. Inšpektorat RS za delo zato že nekaj let predlaga spremembe ZEPDSV.

V poročevalskem obdobju smo obravnavali tudi kršitve v zvezi s sklepanjem pogodb civilnega prava v nasprotju z Zakonom o delovnih razmerjih, katerim še vedno posvečamo precejšnjo pozornost, saj tovrstne kršitve znižujejo nivo pravne varnosti delavcev.

V letu 2018 smo zaznali razširitev pojava zagotavljanja dela delavcev uporabniku v nasprotju z določbami Zakona o urejanju trga dela, kar je po naši oceni zelo zaskrbljujoče. Gre predvsem za primere delodajalcev, ki niso registrirani kot agencije in posredujejo delavce na podlagi poslovnih pogodb, pri čemer pa imajo dejanska razmerja vse znake zagotavljanja dela delavca drugemu uporabniku.

Inšpektorat RS za delo je v preteklem letu začel tudi z nadzorom spoštovanja določb Zakona o čezmejnem izvajanju storitev. Število ugotovljenih kršitev v primerjavi z drugimi segmenti nadzora na področju delovnih razmerij sicer ne izstopa, obseg dela inšpektorata v zvezi z upravnim sodelovanjem, ki ga določa omenjeni zakon, pa narašča. Tako smo v preteklem koledarskem letu prejeli veliko zahtevkov za vročanje dokumentov oziroma odločb tujih nadzornih organov.

Na področju delovnih razmerij opažamo, da se spoštovanje delovnopravne zakonodaje sicer počasi izboljšuje, a se je treba zavedati, da se to izboljšanje z vidika ugotovitev inšpektorata za delo pozna z določenim časovnim zamikom, saj se precej kršitev, obravnavanih v letu 2018, nanaša še na pretekla

obdobja. Vendar pa glede na še vedno številne prijave in ugotovitve inšpektorata s sliko stanja spoštovanja predpisov na področju delovnih razmerij še vedno nikakor ne moremo biti zadovoljni.

Socialna inšpekcija je v letu 2018 prejela **273 prijav** ter **zaključila z obravnavo 289 inšpekcijskih zadev**.

Največ inšpekcijskih zadev, kar 59 %, se je zaradi raznolikosti in občutljivosti nalog, ki jih opravljajo, ter pooblastil, ki jih imajo, pričakovano nanašalo na ravnanja centrov za socialno delo. Približno 17 % zaključenih inšpekcijskih zadev se je nanašalo na delo izvajalcev institucionalnega varstva starejših.

V zaključenih inšpekcijskih zadevah so inšpektorji izvajalcem v **107 primerih izrekli naročila in ukrepe za odpravo ugotovljenih nepravilnosti**. Delež ugotovljenih nepravilnosti, ki so pomembno vplivale na položaj uporabnikov storitev, se je zvišal z 8 % v letu 2017 na 10 % v letu 2018. Delež vseh ugotovljenih pomanjkljivosti, ki sicer niso neposredno vplivale na pravice uporabnikov, so pa zviševale verjetnost za kršitev pravic uporabnikov pri nadaljnji obravnavi, se je zvišal s 26 % v letu 2017 na 27 % v letu 2018.

IRSD je v letu 2018 na področju nadzora delovnih razmerij ter varnosti in zdravja pri delu izvedel tudi **12 usmerjenih akcij nadzora**, in sicer v dejavnostih, v katerih posamezne kršitve pogosteje ugotavljamo oziroma kjer smo preverjali izvajanje določenega instituta delovnega prava, ter v dejavnostih, za katere ocenjujemo, da predstavljajo največje tveganje z vidika pojavljanja kršitev ter zagotavljanja varnosti in zdravja pri delu. V okviru akcij je bilo **opravljenih 4.945 inšpekcijskih pregledov**. Več o tem je predstavljeno v 5. poglavju.

Poleg nadzorov in izdajanja ukrepov so uslužbenci IRSD opravljali tudi **drugo strokovno delo in** nudili strokovno pomoč delavcem in delodajalcem.

V skladu s 7. členom Zakona o inšpekciji dela je Inšpektorat RS za delo dal tudi **več predlogov za spremembo zakonodaje**, pri katerih smo izhajali iz ugotovitev s terena.

Tudi v letu 2018 smo skrbeli za **sodelovanje z institucijami z različnih delovnih področij**, tako z drugimi državnimi organi, različnimi organizacijami, kot s sindikalnimi oziroma strokovnimi združenji delavcev in delodajalcev. Sodelovanju namenjamo veliko pozornosti v smislu izmenjave informacij ter učinkovitega preventivnega in represivnega delovanja. Aktivni smo bili tudi na mednarodnem področju.

Projekt Odpravimo konflikte na delovnem mestu – ozaveščanje o možnosti posredovanja v sporu med delavcem in delodajalcem ter svetovanje delodajalcem, ki je financiran s prispevkom Evropskega socialnega sklada (80 %) in pripadajoče udeležbe Republike Slovenije (20 %), smo začeli izvajati leta 2017 in ga bomo izvajali šest let. Namen projekta je okrepitev svetovalne in posredovalne vloge inšpektorata s spodbujanjem uporabe in promocijo izvajanja instituta posredovanja v reševanju sporov med delavcem in delodajalcem kot sredstvom za alternativno reševanje spora ter opolnomočenje delodajalcev glede zagotavljanja dostojnega dela zaposlenih, zlasti varnega in zdravega delovnega okolja, z namenom preprečevanja delovnih sporov.

Kazalnike, ki se nanašajo na število delodajalcev, informiranih o vsebinah projekta, smo v letu 2018 krepko presegli, saj smo o pomenu zagotavljanja dostojnega dela (zlasti varnega in zdravega delovnega okolja) informirali **1.292 delodajalcev** (letni cilj tega kazalnika je: 1.080 delodajalcev) in o institutu posredovanja v sporu seznanili skupno **413 delodajalcev** (letni cilj tega kazalnika je: 300 delodajalcev).

Od **47 pobud za posredovanje** v sporih, ki smo jih prejeli, so bili izpolnjeni pogoji za posredovanje oziroma mediacijo in se je ta dejansko začela izvajati v **29 primerih, od tega je bil v 19 primerih** (že) dosežen sporazum med delavcem in delodajalcem.

V letu 2018 je projektna enota pripravila tudi besedilo prvega osnutka priročnika za pripravo na strokovni izpit iz varnosti in zdravja pri delu, ki ga mora pripraviti v času trajanja projekta v skladu s sprejetimi cilji.

1. PREDLOGI ZA SPREMEMBO ZAKONODAJE

V skladu s 7. členom **Zakona o inšpekciji dela** (ZID-1) so ena od obveznih sestavnih poročila o delu inšpektorata za delo predlogi, s katerimi poskuša inšpektorat predlagati čim bolj konstruktivne rešitve za vprašanja iz 5. in 6. točke prvega odstavka 7. člena ZID-1, ki se nanašajo na podatke:

- o vloženih prijavah, ugotovljenih kršitvah in vloženih ovadbah za kazniva dejanja, o izrečenih ukrepih ter o uresničevanju izrečenih ukrepov po dejavnostih,
- o nezgodah pri delu s smrtnim izidom, kolektivnih nezgodah, nezgodah pri delu, zaradi katerih je delavec nezmožen za delo več kot tri delovne dni ter o ugotovljenih poklicnih boleznih po dejavnostih.

IRSD za reševanje vprašanj iz 5. in 6. točke prvega odstavka 7. člena ZID-1 poleg poostrelega nadzora v izpostavljenih dejavnostih daje tudi posamezne predloge za spremembo zakonodaje in pri tem aktivno sodeluje z Ministrstvom za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti. Lahko poročamo, da na posameznih področjih, ki so omenjena v nadaljevanju, aktivnosti že potekajo.

1.1. PREDLOGI S PODROČJA DELOVNIH RAZMERIJ

Najprej želimo izpostaviti nekaj naših predlogov za spremembo zakonodaje, ki jih ocenjujemo kot najbolj pomembne za naše delo oziroma jih ocenjujemo kot tiste, ki jih najbolj potrebujemo za strokovno in uspešno izvajanje naših nadzorov **s področja delovnih razmerij**.

Zakon o evidencah na področju dela in socialne varnosti (ZEPDSV) je zelo pomemben predpis, predvsem z vidika izvajanja inšpekcijskega nadzora, saj med drugim predpisuje obveznost vodenja evidence o izrabi delovnega časa in predstavlja osnovo za ugotavljanje izvajanja določb o delovnem času, odmoru ter počitkih. Spoštovanje določb o delovnem času ter o zagotavljanju počitkov pa je zelo pomembno ne samo z vidika obnavljanja fizičnih moči delavca, temveč tudi z vidika njegove delovne učinkovitosti, dolgoročnega ohranjanja delovne sposobnosti ter varnosti in zdravja pri delu. Omenjeni zakon ne določa, da mora evidenca o izrabi delovnega časa zajemati tudi čas prihoda delavca na delo ter čas odhoda z dela, temveč govori le o številu ur (opravljene, neopravljene ure, opravljene ure v času nadurnega dela in podobno). Zato inšpektor ne more ugotoviti, kdaj so bile te ure opravljene, posledično pa tudi ne, ali so bili delavcem zagotovljeni zadostni počitki. Iz evidence o izrabi delovnega časa tudi ni razvidno, ali je delavec opravljal delo v enakomernem ali neenakomernem delovnem času. Menimo, da bi bilo nujno **Zakon o evidencah na področju dela in socialne varnosti** spremeniti tako, da bi določili, da **se v evidenco o izrabi delovnega časa dnevno vpisuje tudi čas prihoda in odhoda delavca na delo in z dela ter čas začetka in zaključka koriščenja odmora**, saj je drugače oteženo oziroma onemogočeno ugotavljanje zagotavljanja prisotnosti na delu, počitkov, nočnega dela, odmorov in podobno. Drugi predlogi za spremembo tega zakona pa so navedeni v nadaljevanju.

Menimo, da bi bilo nujno zagotoviti uresničitev določb **Zakona o pokojninskem in invalidskem zavarovanju** (ZPIZ-2) o poklicnem zavarovanju ter predpisati merila in kriterije za izpolnitev pogojev po prvem, drugem in tretjem odstavku 199. člena ZPIZ-2, ki se nanašajo na krog zavarovancev oziroma na delovna mesta, za katere je obvezna vključitev v poklicno zavarovanje, ter vzpostaviti komisijo po 201. a členu ZPIZ-2, ki bo ugotavljala izpolnjevanje pogojev v skladu z zakonom. Gre namreč za problematiko, ki se je pojavila v praksi, saj Inšpektorat RS za delo že prejema prijave na temo poklicnega zavarovanja, pri čemer pa sistem po ZPIZ-2 še ni vzpostavljen, medtem ko komisija po ZPIZ-1 po naših informacijah ne deluje več.

Ocenjujemo tudi, da bi bilo treba posodobiti ali pripraviti nov **Zakon o stavki**, za katerega se v praksi vsakič znova izkaže, da ne ponuja sodobnih rešitev. Treba bi bilo posodobiti izrazoslovje (zakon namreč še vedno govori o organih oziroma organizacijah družbenopolitičnih skupnosti), na novo določiti definicijo stavke, se jasno opredeliti do seznamov stavkajočih (saj so se v zvezi s tem v praksi pojavila številna vprašanja), na novo določiti sankcije (ki so določene še v dinarjih). V zvezi s sankcijami predlagamo določitev ustrezne višine glob, in sicer v razponu, ter pooblastilo inšpektoratu za izrekanje glob v razponu.

V nadaljevanju dajemo še nekatere predloge za spremembo zakonodaje, in sicer menimo, da bi bilo treba:

- **Zakon o delovnih razmerjih** spremeniti tako, da:
 - se dopolnijo razlogi za izredno odpoved delavca (1. alineja prvega odstavka 111. člena) tudi z neizplačilom drugih nadomestil (na primer nadomestila v času začasne nezmožnosti delavca za delo), ne zgolj nadomestila zaradi odsotnosti delavca iz razlogov na strani delodajalca;
 - se določi minimalna višina dodatkov po 128. členu (dodatki za delo v posebnih pogojih dela), saj se ZDR-1 v tem delu sklicuje na kolektivne pogodbe na ravni dejavnosti, v praksi pa v nekaterih dejavnostih nimajo sklenjenih kolektivnih pogodb na ravni dejavnosti;
 - se zaradi določitve časa storitve prekrška v 131. členu zakona določi rok za izplačilo sorazmernega dela regresa v primeru, ko delavec vstopi v delovno razmerje po 1. 7.;

- **Zakon o evidencah na področju dela in socialne varnosti** spremeniti tako, da se:
 - kljub določbi 9. alineje prvega odstavka 2. člena omenjenega zakona, ki se nanaša na širši pojem delavca izrecno določi, da se v ta pojem štejejo tudi delavci, ki na kakršnikoli drugi pravni podlagi opravljajo delo pri delodajalcu, pod pogojem, da ga opravljajo osebno in so vključeni v delovni proces delodajalca ali pretežno uporabljajo sredstva za opravljanje dela, ki so del delovnega procesa uporabnika;
 - v 15. členu doda nov odstavek, iz katerega bi izhajalo, da mora biti prijava delavca v socialno zavarovanje ne glede na določbo prvega odstavka 15. člena vložena najkasneje z dnem nastopa dela;
 - v 18. člen poleg uvodoma omenjenega uvrstijo tudi: ure, opravljene v manj ugodnem delovnem času (na primer nedeljsko delo, delo na praznike, nočno delo in podobno), izmensko delo, deljen delovni čas, ure, opravljene v neenakomerni razporeditvi delovnega časa, če se tovrstne oblike dela pri delodajalcu dejansko uporabljajo; iz evidence bi moral biti razviden tudi seštevek ur za daljše obdobje (teden, mesec, leto oziroma posamezno referenčno obdobje);
 - določi, na kakšen način naj se vodijo evidence, da bodo verodostojne (na primer, da se predpiše obvezno elektronsko vodenje evidenc), ali da se določi, da mora delodajalec vsak mesec delavce seznaniti s podatki iz evidence o izrabi delovnega časa, ki se nanašajo nanje, saj bi tako delavci lahko sproti spremljali stanje ur, delavci pa morajo to potrditi s svojim podpisom;
 - delodajalcem določi obveznost, da morajo na sedežu oziroma na kraju opravljanja dela delavca hraniti evidence o izrabi delovnega časa; prav tako bi bilo smiselno v zakonu določiti, da mora delodajalec na sedežu oziroma na kraju opravljanja dela hraniti vso delovnopravno dokumentacijo, na podlagi katere se vpisujejo podatki v evidence;
 - določi sankcija za odgovorno osebo v primeru opustitve vodenja, hrambe ali posodabljanja evidenc iz 12. člena zakona;
 - določijo višje globe in se inšpektorjem določi pooblastilo za izrekanje glob v razponu;

- **v Zakonu o zaposlovanju, samozaposlovanju in delu tujcev (ZZSDT):**
 - določiti, da izvajanje 58. člena zakona nadzira Finančna uprava RS – v zvezi z določbami 58. člena ZZSDT, ki predvidevajo sankcijo za tujega delodajalca, ki izvaja storitve v Republiki Sloveniji z delavci, ki niso zaposleni pri njem, namreč menimo, da gre pravzaprav za zaposlovanje na črno, ki ga opredeljuje Zakon o preprečevanju dela in zaposlovanja na črno (ZPDZC-1) – ta v 2. členu opredeljuje delodajalca (med drugim) kot tuj pravni subjekt, v 5. členu pa določa, da je prepovedano zaposlovanje na črno, za kar se šteje, če delodajalec (med drugim) omogoči delo posamezniku, s katerim ni sklenil pogodbe o zaposlitvi oziroma ki ga ni prijavil v obvezna socialna zavarovanja – za nadzor navedenih določb ZPDZC-1 pa je pristojna Finančna uprava RS; poleg tega menimo, da ima lahko status napotenega delavca samo tisti delavec, ki je pri delodajalcu v delovnem razmerju na podlagi pogodbe o zaposlitvi po tujem pravu (210. člen ZDR-1), ne pa tudi delavec, ki je zaposlen na črno;
 - predlagamo, da se določi odgovornost naročnika del, da predhodno zahteva od pogodbenega partnerja – izvajalca storitev, da mu izroči prijavo začetka izvajanja storitev – 36. člen ZZSDT zavezuje tujega delodajalca, da prijavi začetek izvajanja storitev pri Zavodu RS za zaposlovanje (pred izvajanjem storitev), vendar pa je vodenje postopkov zoper tuje pravne osebe v primeru opustitve te obveznosti (sankcionirane v 58. členu ZZSDT) zelo oteženo – v inšpekcijskih nadzorih je namreč težko sodelovati s tujimi delodajalci, ki ne poznajo slovenske zakonodaje, storitve so pogosto hitro opravljene oziroma opravljene še pred zaključkom ali celo začetkom inšpekcijskega postopka, odgovorne osebe pravnih oseb običajno niso dosegljive (njihove osebne podatke je skoraj nemogoče pridobiti, prav tako je

zelo težko pridobiti podatke o tujih pravnih osebah) – zaradi vsega navedenega smo oblikovali navedeni predlog – zaradi večje učinkovitosti določbe predlagamo, da je ta obveznost naročnika del sankcionirana; predvidevamo, da bi zaradi takšne ureditve naročniki del v večji meri preprečili kršitve določb 36. člena ZZSDT;

- glede 3. člena ZPDZC-1, ki med drugim določa, da se za delo na črno šteje opravljanje dejavnosti ali dela, kadar tuji pravni subjekt opravlja dejavnost v Republiki Sloveniji brez registrirane podružnice ali brez predpisanega dovoljenja, opozarjamo, da je za nadzor citirane določbe pristojen Tržni inšpektorat RS, in sicer tako, da prepove tujemu pravnemu subjektu opravljanje dejavnosti in uvede prekrškovni postopek – ko primerjamo kazenske določbe oziroma dejanski stan prekrška po tretjem odstavku 21. člena ZPDZC in po 59. členu ZZSDT, ugotavljamo, da se določbi podvajata;
 - predlagamo, da bi določili, da delodajalec ne more poslovati v Republiki Sloveniji, če odgovorna oseba – tujec – ne prijavi začasnega prebivališča ali ne določi osebe, pooblaščenca za vročitve oziroma sprejem pisanj – pogosta težava v inšpekcijskih postopkih je namreč povezana z odgovornimi osebami tujci, ki pri nas nimajo niti začasnega prebivališča – v praksi sicer tuje odgovorne osebe pooblastijo osebo za vročitve do zaključka postopka vpisa v sodni register, nato pa pooblastilo prekličejo;
 - predlagamo razmislek tudi o tem, da bi se informativni list vročal tudi delodajalcu oziroma da bi ga bil ta dolžan predložiti pri nadzoru – enotno dovoljenje za bivanje ali za delo namreč ne izkazuje, katero delo lahko opravlja tujec, težava pa nastane, če tujca ni na kraju opravljanja dela oziroma če takrat nima informativnega lista ali mu je delovno razmerje že prenehalo in podobno;
- **Zakon o gospodarskih družbah** bi bilo treba spremeniti tako, da:
 - bi zaradi številnih težav z vročanjem dokumentov, s katerimi se inšpektorji soočajo v praksi, ob ustanovitvi določili obveznost prigrisave varnega elektronskega predala gospodarskega subjekta in odgovorne osebe pravne osebe; za prigrisave varnega elektronskega predala za že obstoječe gospodarske subjekte in že vpisane odgovorne osebe pravnih oseb bi določili prehodno obdobje;
 - se določi obveznost gospodarskemu subjektu, da v primeru izbrisa zakonitega zastopnika predlaga vpis novega, saj se soočamo s situacijami, ko zakoniti zastopnik ni vpisan v registru;
 - se sprejmejo ustrezne določbe o prenehanju gospodarskih subjektov, ki so neaktivni, saj se dogaja, da so družbe ustanovljene »na zalogo« z namenom zlorabe predpisov;
 - se pri gospodarskih subjektih, ki imajo registrirano glavno dejavnost zagotavljanja dela delavcev drugemu uporabniku, omeji registracija drugih dejavnosti;
 - se določi prekršek, če pravna oseba dejansko ne posluje na registriranem sedežu;
 - **Zakon o urejanju trga dela (ZUTD)** spremeniti tako, da:
 - se določi prekršek za primere prekoračitve zakonsko dopustne višine zaslužka upravičenca začasnega ali občasnega dela, saj bi tako navedeni institut lažje nadzirali.

Dodajamo še nekaj predlogov, ki se nanašajo na različne predpise:

- **določiti enako obdavčitev za vse oblike dela**, saj bi se tako izognili številnim kršitvam in zlorabam zakonodaje z izbiro široke palete obstoječih pravnih podlag za opravljanje dela namesto pogodbe o zaposlitvi, in sicer v primerih, ko obstajajo elementi delovnega razmerja;
- **določiti posledice v drugih predpisih** v povezavi s pravnomočno izrečenimi globami v primerih, **ko zavezanec ovira ali onemogoči vstop inšpektorja** v prostore, objekte ali k napravam, in ko zavezanec **inšpektorju ne omogoči nemotenega opravljanja inšpekcijskega nadzora** (kot to velja za nekatere druge prekrške po vzoru ureditev v ZGD-1, ZZSDT ter ZJN-3);
- v **Zakonu o čezmejnem izvajanju storitev** določiti **več obveznosti oziroma odgovornosti za naročnike del**, po vzoru prej veljavnega Zakona o zaposlovanju in delu tujcev (na primer, v primeru ugotovitve, da se storitev izvaja kljub neizpolnjenim pogojem ali v nasprotju s podatki na potrdilu A1, predvideti možnost izreka prepovedne odločbe tudi naročniku);
- **omejiti število podizvajalcev na gradbiščih**, kar bi zagotavljalo preglednost števila delavcev na gradbiščih, oziroma prenesti **več odgovornosti na glavnega izvajalca**;
- pri izbiri glavnega izvajalca **za projekte, ki se pretežno financirajo iz javnih sredstev**, med pogoji za izvedbo določiti, da mora biti **glavni izvajalec sposoben z lastnimi delavci**

- **zagotoviti izvedbo vsaj 50 odstotkov del** – s tem bi se izognili situacijam, ko na gradbišču dela le na en delavec glavnega izvajalca, vsi drugi pa so podizvajalci;
- določiti **solidarno odgovornost izvajalca in podizvajalcev za izplačilo plače** in drugih prejemkov iz delovnega razmerja;
- v **Zakonu o zdravniški službi** natančneje opredeliti **pristojnosti nadzornih organov**, predvsem v zvezi z licencami, saj inšpektorji za delo niso usposobljeni za presojo ustreznosti licenc, v praksi pa posledično prihaja do podajanja prijav med nadzornimi organ;
- v **Zakonu o splošnem upravnem postopku** določiti možnost **vročanja z javnim naznanilom** tudi v primerih, ko na registriranem naslovu gospodarskega subjekta ni znakov poslovanja (kot je v 96.a členu to urejeno za fizične osebe), saj imamo številne težave tudi z vročanjem pravnim osebam;
- v tretjem odstavku 66. člena **Zakona o prekrških (ZP-1)** določiti **pritožbeni razlog po 3. točki 154. člena** (zmotna in nepopolna ugotovitev dejanskega stanja) – IRSD se namreč zoper odločbo sodišča lahko pritoži po 1., 2. in 4. točki 154. člena ZP-1, ne more pa se pritožiti zaradi pritožbenega razloga zmotne in nepopolne ugotovitve dejanskega stanja, pri čemer pa ugotavljamo, da neredko sodišča naše prekrškovne določbe odpravijo in postopek ustavijo ravno zaradi zmotne in nepopolne ugotovitve dejanskega stanja;
- v **Zakonu o inšpekcijskem nadzoru** urediti **problematiko anonimnih prijav**, ki so pogosto pavšalne, pomanjkljive, pa tudi neresnične, zaradi česar jih je težko obravnavati; če prijavo prejmemo po redni pošti, vlagatelja, če ne navede svojega naslova, tudi ne moremo pozvati h dopolnitvi; po drugi strani pa so inšpektorji tako ali tako zavezani k varovanju vira prijave; morda bi bilo smiselno razmisliti tudi o vzpostavitvi instituta zaščite prijavitelja (po vzoru Zakona o integriteti in preprečevanju korupcije).

1.2. PREDLOGI S PODROČJA VARNOSTI IN ZDRAVJA PRI DELU

Za izboljšanje razmer **na področju varnosti in zdravja pri delu** ter za dvig kakovosti dela strokovnih delavcev, ki za delodajalce opravljajo strokovne naloge s področja varnosti in zdravja pri delu, bi bilo po našem mnenju nujno posodobiti oblike strokovnega izpopolnjevanja in usposabljanja ter jih prilagoditi trenutnim razmeram in zagotoviti ustrezno pogostost usposabljanja. Enako velja za delodajalce, ki skladno z določili Zakona o varnosti in zdravju pri delu (ZVZD-1) sami prevzamejo vodenje in zagotavljanje varnosti pri delu. Poleg tega menimo, da bi bilo nujno za vse omenjene uvesti preverjanje znanj, saj ugotavljamo, da prisotnost na organiziranih usposabljanjih ne zadošča za dvig strokovnega izvajanja nalog varnosti pri delu.

V zvezi z usposobljenostjo strokovnih delavcev in glede na to da se že spreminja Pravilnik o stalnem strokovnem izpopolnjevanju in usposabljanju na področju varnosti in zdravja pri delu, **predlagamo predvsem naslednje spremembe:**

- **Pravilnik o pogojih, ki jih mora izpolnjevati strokovni delavec za varnost pri delu:**
 - nujno je treba konkretnije opredeliti zahteve v zvezi z usposabljanjem strokovnih delavcev;
 - pogoje, ki jih morajo izpolnjevati strokovni delavci, je treba uskladiti z rešitvami v Pravilniku o stalnem strokovnem izpopolnjevanju in usposabljanju na področju varnosti in zdravja pri delu;
- **Pravilnik o prijavah na področju varnosti in zdravja pri delu:**

Čim prej je treba omogočiti elektronske prijave nezgod pri delu Inšpektoratu RS za delo ter v celoti uveljaviti pravilnik (uporaba že usklajenega obrazca za prijavo nezgode pri delu inšpektoratu).
- **Pravilnik o opravljanju strokovnega izpita iz varnosti in zdravja pri delu** v povezavi s **Pravilnikom o pogojih, ki jih mora izpolnjevati strokovni delavec za varnost pri delu:**
 - treba je opredeliti zahteve v zvezi s ponovnim preizkusom znanja v primerih, ko kandidati niso bili uspešni in podaljšati roke za ponovni pristop k izpitu;
 - nujno je treba spremeniti vsebino izdanih potrdil o opravljenem strokovnem izpitu (splošni del strokovnega izpita, strokovni izpit), da bo iz potrdila razvidna pridobljena izobrazba strokovnega delavca, kar je bistvenega pomena za določitev, pri katerih delodajalcih glede na tveganje in število zaposlenih lahko opravlja strokovne naloge;

- **Pravilnik o programu in načinu usposabljanja koordinatorjev za varnost in zdravje pri delu na začasni in premični gradbiščih:**
 - vsebino pravilnika bo treba uskladiti z določili predlaganih sprememb Uredbe o zagotavljanju varnosti in zdravja pri delu na začasni in premični gradbiščih, ko bodo te sprejete, in sicer bo treba:
 - spremeniti programe obdobjnih usposabljanj koordinatorjev – zdaj niso dovolj kakovostni in raznoliki, zato za usposabljanje ni pravega zanimanja;
 - posodobiti in razširiti s pravilnikom predpisan program obdobjnega usposabljanja, tako da bo zanimiv za koordinatorje;
 - opredeliti konkretne rešitve, ki se nanašajo na programe in izvajalce usposabljanj, saj inšpektorji in strokovni delavci ugotavljajo, da je znanje koordinatorjev pomanjkljivo;
 - posodobiti vsebino obdobjnega preizkusa znanja, opredeljeno v pravilniku, saj se nanaša samo na poznavanje veljavne zakonodaje, s poudarkom na novostih, kar pa ni več aktualno in smiselno za učinkovito delo koordinatorjev.

Pri inšpekcijskih nadzorih pristojni inšpektorji naletijo na težave pri razlagi in izvajanju posameznih določil zakonodaje s področja varnosti in zdravja pri delu. Zato **predlagamo še nekaj drugih sprememb predpisov**, h katerim bi bilo treba pristopiti v prihodnjih letih:

- **Pravilnik o varnosti in zdravju pri uporabi delovne opreme:**
Pravilnik je treba dopolniti in spremeniti glede novih tehnologij in delovne opreme.
- **Pravilnik o zahtevah za zagotavljanje varnosti in zdravja delavcev na delovnih mestih:**
Pravilnik je treba dopolniti in spremeniti glede delovnih prostorov in pogojev dela, ki jih pogojujejo nove tehnologije (na primer osvetljenost delovnih mest, temperature na delovnih mestih in podobno).
- **Pravilnik o osebni varovalni opremi, ki jo delavci uporabljajo pri delu:**
Za učinkovitejše varovanje delavcev je treba vsebino pravilnika s stališča obremenitve delavca dopolniti s konkretno časovno opredelitvijo uporabe osebne varovalne opreme za zaščito dihal. Če to ni opredeljeno, je delavec dolžan neprestano uporabljati osebno varovalno opremo za zaščito dihal tudi v obdobju 8 ur, kar pa nikakor ni sprejemljivo. Takšna rešitev izhaja tudi iz ureditev v drugih državah EU.

Poleg že navedenega menimo, da bi bilo treba tudi:

- uskladiti **Pravilnik o preventivnih zdravstvenih pregledih delavcev** z določbami ZVZD-1, ki opredeljujejo opravljanje zdravstvenih pregledov delavcev, ki ustrezajo tveganjem za varnost in zdravje pri delu; trenutno se zdravstveni pregledi še vedno izvajajo enako kot pred spremembo zakona in še vedno ne vključujejo samo dejanskih tveganj na delovnih mestih;
- **Pravilnik o varstvu pri delu v gozdarstvu** prenoviti in dopolniti s strojno sečnjo, ki je pravilnik zdaj ne obravnava;
- posodobiti **Pravilnik o zagotavljanju varnosti in zdravja pri ročnem premeščanju bremen**, zlasti glede še dovoljenih najtežjih bremen, ki jih smejo delavci premeščati naenkrat in v osmih urah;
- urediti področje **usposabljanja za nudenje prve pomoči**, saj zdajšnja ureditev (izvajanje je omogočeno le Rdečemu križu Slovenije) zaradi premajhnega števila oseb, ki usposabljujejo, povzroča precej težav inšpektorjem pri izvajanju inšpekcijskih postopkov;
- **črtati ali spremeniti zahtevo iz tretjega odstavka 61. člena ZVZD-1**, po kateri mora delodajalec v primeru prenehanja predati dokumentacijo, opredeljeno v prvem odstavku 61. člena ZVZD-1, Inšpektoratu RS za delo, saj je nesmiselna in za inšpektorat neizvedljiva, ker za to nimamo ne potrebnih kadrov ne prostorov.

1.3. PREDLOGI S PODROČJA SOCIALNIH ZADEV

- **Zakon o socialnem varstvu:**
 - Z uveljavitvijo Družinskega zakonika so bile centrom za socialno delo med drugim dodeljene nove naloge, povezane z odločanjem sodišč. Predvsem kot predlagatelji postopkov za izrekanje ukrepov sodišč v nepravdnih postopkih so centri za socialno delo zavezani

oblikovati predlog, ki mora vsebovati tudi opis razmerja oziroma stanja, o katerem naj sodišče odloči, dejstva, ki so pomembna za odločitev, in dokaze za te navedbe. Centri za socialno delo morajo za izvajanje teh in nekaterih drugih nalog po Družinskem zakoniku ter drugih predpisih, kjer ne gre za upravne zadeve (na primer za pripravo poročil ter mnenj za sodišča in podobno), imeti pravno podlago za pridobivanje poročil, mnenj ali podatkov s strani drugih organov, organizacij ali oseb. Menimo, da splošna določila o obveznosti sodelovanja med centri za socialno delo in drugimi organizacijami (16. člen Družinskega zakonika) ne zadoščajo, prav tako ocenjujemo, da sklicevanje na subsidiarno uporabo Zakona o upravnem postopku ni primerno. Zato predlagamo, da se v Zakon o socialnem varstvu, podobno kot imata na primer urejeno Zavod za zdravstveno zavarovanje Slovenije, Zavod za pokojninsko in invalidsko zavarovanje Slovenije, doda določilo, ki bo vse organe, organizacije in osebe zavezovalo, da na poziv centra za socialno delo posredujejo zahtevana poročila, mnenja ali podatke, potrebna za uresničevanje nalog centrov za socialno delo.

- Predlagamo, da supervizija postane obveznost strokovnih delavcev na centrih za socialno delo. Trenutna ureditev namreč supervizijo predvideva kot obvezno samo pri izvajanju socialnovarstvenih storitev, vendar inšpekcija ugotavlja, da so odnosne, psihične in čustvene obremenitve v precej večji meri prisotne ob izvajanju večine nalog, ki jih centri za socialno delo izvajajo po zakonu (na primer oblikovanje mnenja v razveznem postopku) ali ob izvajanju javnih pooblastil (na primer odvzem otroka).
- **Zakon o uveljavljanju pravic iz javnih sredstev in Zakon o socialno varstvenih prejemkih:**
 - Ocenjujemo, da so določbe navedenih zakonov, ki se nanašajo na način in pogoje za uveljavljanje pravic iz javnih sredstev, nedorečene oziroma dvomne. Vlagatelji večinoma ne zmorejo v celoti sami pravilno izpolniti vlog, strokovni delavci centrov za socialno delo pa jim zaradi preobremenjenosti ne morejo pomagati. Zato predlagamo, da se sistem uveljavljanja pravic čim bolj poenostavi. Prav tako potrebujejo strokovni delavci za odločanje v konkretnih zadevah jasne in nedvoumne zakonske določbe, ki dopuščajo čim manj različnih interpretacij tudi zato, da jih znajo enostavno razložiti vlagateljem. S tem se bo preprečilo vlaganje večjega števila pritožb.
 - Pri ugotavljanju upravičenosti do varstvenega dodatka se med drugim preverja tudi, ali si vlagatelj lahko zagotovi preživetje s pomočjo tistih, ki so ga dolžni preživljati, na primer polnoletni otroci. Veljavna zakonodaja ne določa meril o primerni oziroma ustrezni višini zneska za preživljanje, ki ga mora zavezanec za preživljanje zagotoviti upravičencu. Tako zadostuje, da upravičenec in zavezanec skleneta dogovor o preživljanju v obliki notarskega zapisa, tudi v višini samo nekaj evrov mesečno, center za socialno delo pa mora pri odločanju o pravici do varstvenega dodatka tak dogovor upoštevati. Predlagamo, da se centrom za socialno delo v zadevah odločanja o varstvenem dodatku podeli pristojnost ugotavljanja primerne višine preživitve, ki bi bila upoštevana pri odmeri višine varstvenega dodatka, in se hkrati določijo merila za ugotavljanje primerne višine preživitve.
- **Področje uveljavljanja pravice do institucionalnega varstva:**

V letu 2018 se je še bolj kot v preteklih letih izpostavilo pomanjkanje prostorskih in kadrovskih zmogljivosti pri izvajalcih institucionalnega varstva. Ocenjujemo, da brez zagotovitve dodatnih zmogljivosti ne bo več mogoče zagotavljati pravice do institucionalnega varstva različnim skupinam prebivalstva (predvsem tistim, ki so nameščeni na varovane oddelke na podlagi odločitev sodišč), ne da bi kršili posameznikovo dostojanstvo. Preobremenjenost neposrednih izvajalcev socialne oskrbe in prezasedenost nastanitvenih zmogljivosti ni več občasna, pač pa je postala vsakdanje stanje. Menimo, da je navedeno eden od razlogov, zaradi katerih je nujno sprejeti že večkrat obravnavani zakon, ki bo urejal raznoliko področje dolgotrajne oskrbe.
- **Pravilnik o metodologiji za oblikovanje cen socialnovarstvenih storitev:**
 - Predlagamo, da se pri izračunu cene institucionalnega varstva izrecno navede način oblikovanja cene v oskrbovanih stanovanjih ter hkrati zagotovi poenotenje podrobnejših standardov storitve institucionalnega varstva, ki se izvaja v oskrbovanih stanovanjih in meril za določanje stopnje zahtevnosti oskrbe.
 - Predlagamo, da se pri izračunu cene institucionalnega varstva upošteva dejanska zmožnost uporabe (in s tem obračunavanja v ceni) balkona, kopalnice in toaletnih prostorov pri tistih uporabnikih, ki koristijo vrsto oskrbe IIIa (namenjena uporabnikom z najzahtevnejšimi starostnimi težavami, ki v celoti potrebujejo neposredno osebno pomoč) in IIIb (za

uporabnike z najzahtevnejšimi težavami, ki v celoti potrebujejo neposredno osebno pomoč, stalni nadzor ter pogosto uporabo tehničnih in zaščitnih sredstev), in ki so zaradi zdravstvenega stanja negovani in oskrbovani na postelji ter iz zdravstvenih razlogov ne koristijo toaletnih prostorov, kopalnice in balkona. Takšno zaračunavanje storitve ima osnovo v 33. členu Pravilnika o metodologiji za oblikovanje cen socialnovarstvenih storitev. Predlagamo, da bi predpisane zahteve v zvezi z bivalnimi pogoji in bivalnimi standardi za izvajanje storitve institucionalnega varstva starejših ter na te zahteve vezana določila o zaračunavanju cene storitve spremenili tako, da bodo upoštewane tudi dejanske zmožnosti upravičencev do uporabe balkona, kopalnice in toaletnih prostorov.

- **Uredba o merilih za določanje oprostitev pri plačilih socialno varstvenih storitev:**

Predlagamo, da se nedvoumno opredeli, kdo in v kolikšnem deležu je plačnik dela cene za bivalni nadstandard in za dodatne storitve domskega varstva v primerih, ko storitev (do)plačujejo drugi zavezanci.

2. PRISTOJNOSTI, ORGANIZIRANOST IN DEJAVNOST INŠPEKTORATA ZA DELO

2.1. PRISTOJNOST IN ZAKONODAJA

Inšpektorat Republike Slovenije za delo je organ v sestavi Ministrstva za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti. Splošna načela inšpekcijskega nadzora, organizacijo inšpekcij, položaj, pravice in dolžnosti inšpektorjev, njihova pooblastila, postopek inšpekcijskega nadzora, inšpekcijske ukrepe in druga vprašanja, povezana z inšpekcijskim nadzorom, urejata **Zakon o inšpekciji dela** (ZID-1) in **Zakon o inšpekcijskem nadzoru** (ZIN).

V skladu z 2. členom ZID-1 opravlja Inšpektorat RS za delo naloge inšpekcijskega nadzora nad izvajanjem zakonov, drugih predpisov, kolektivnih pogodb in splošnih aktov s področij varnosti in zdravja pri delu, delovnih razmerij, minimalne plače, trga dela in zaposlovanja, dela in zaposlovanja tujcev, sodelovanja delavcev pri upravljanju in stavn, če ni z zakonom drugače določeno. Inšpektorat opravlja tudi inšpekcijski nadzor nad izvajanjem drugih zakonov in predpisov, če ti tako določajo. Seznam predpisov je na koncu poročila. Inšpekcijski nadzor na področju socialnega varstva zagotavlja nadzor nad opravljanjem socialnovarstvenih storitev in spoštovanjem predpisov, s katerimi so izvajalcem socialnovarstvene dejavnosti podeljena javna pooblastila.

Inšpektorat opravlja tudi inšpekcijski nadzor nad zakonitostjo dela izvajalcev postopkov za ugotavljanje in potrjevanje poklicnih kvalifikacij ter zakonitostjo in strokovnostjo dela komisij za preverjanje in potrjevanje poklicnih kvalifikacij.

Inšpektorat Republike Slovenije za delo je na podlagi **Zakona o prekrških** (ZP-1) tudi prekrškovni organ.

Področje dela organa določajo še nekateri mednarodni pravni viri, med katerimi izpostavljamo predvsem:

- Konvencijo št. 81 o inšpekciji dela v industriji in trgovini,
- Konvencijo št. 129 o inšpekciji dela v kmetijstvu,
- Konvencijo št. 155 o varstvu pri delu, zdravstvenem varstvu in delovnem okolju,
- Konvencijo št. 161 o službah medicine dela,
- Evropsko socialno listino (spremenjeno) – 3. člen in
- Direktivo št. 89/391/EGS - „Okvirna direktiva“ o varnosti in zdravju pri delu.

V skladu s 4. členom ZID-1 nudi IRSD delodajalcem in delavcem strokovno pomoč glede uresničevanja zakonov, drugih predpisov, kolektivnih pogodb in splošnih aktov iz svoje pristojnosti.

Poročilo Inšpektorata RS za delo je pripravljeno na podlagi 7. člena ZID-1. Inšpektorat bo poročilo o svojem delu za preteklo koledarsko leto predložil resornemu ministrstvu, ki ga bo posredovalo v nadaljnjo obravnavo Vladi Republike Slovenije, Državnemu zboru Republike Slovenije in generalnemu direktorju Mednarodnega urada za delo. Vlada Republike Slovenije poročilo predloži tudi Ekonomsko-socialnemu svetu. Stališče do letnega poročila o delu inšpektorata na podlagi 6. člena ZID-1 sprejme tudi Svet inšpekcije dela.

V letu 2018 je Svet inšpekcije dela (vzpostavljen v letu 2017) prvič obravnaval Poročilo Inšpektorata RS za delo za preteklo leto ter v skladu z zakonom podal svoje mnenje. Svet inšpekcije dela smo seznanili tudi z načrti za izboljšanje učinkovitosti Inšpektorata RS za delo (kot na primer zamenjava območja inšpektorjev, strokovno poglobljeni pristop pri obravnavi akcij v specifičnih dejavnostih in podobno).

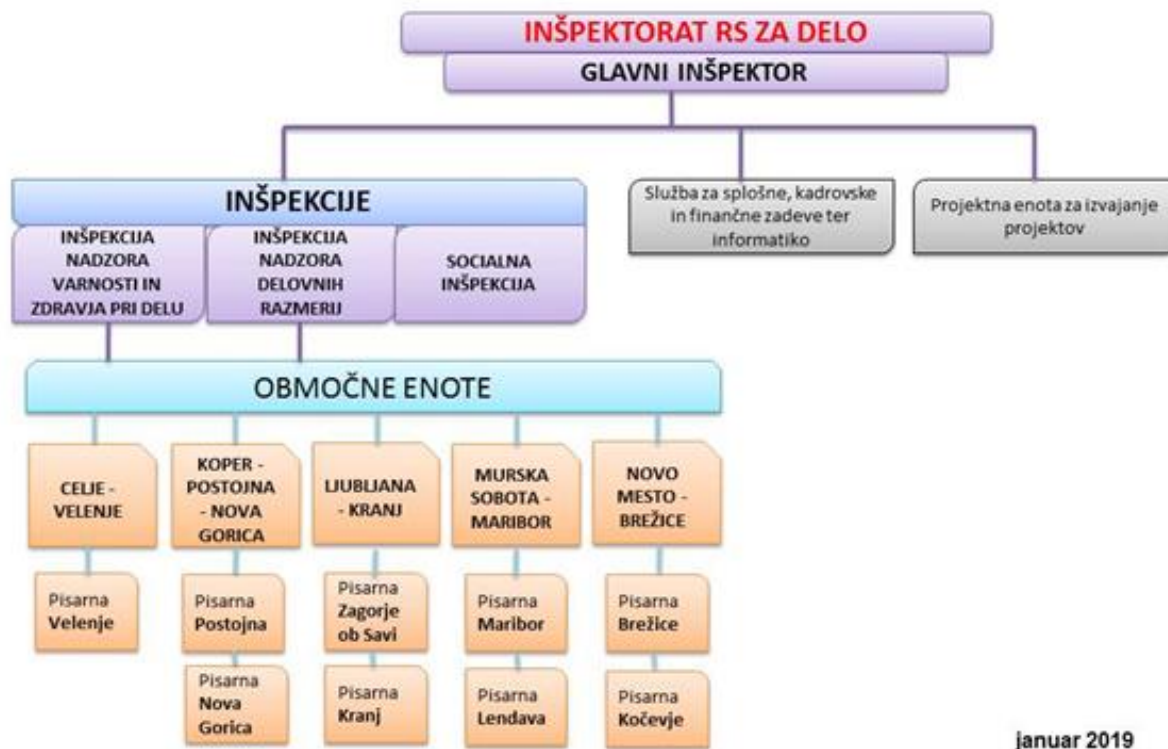
2.2. KADRI IN ORGANIZIRANOST

V okviru Inšpektorata RS za delo delujejo glede na področje nadzora tri inšpekcije, in sicer:

1. inšpekcija nadzora varnosti in zdravja pri delu,
2. inšpekcija nadzora delovnih razmerij in

3. socialna inšpekcija.

Z Aktom o notranji organizaciji in sistemizaciji delovnih mest v Inšpektoratu RS za delo je določena organizacija in način dela na sedežu organa, ki je od 7. 12. 2018 na Štukljevi cesti 44 v Ljubljani, v 5 območnih enotah in 9 inšpekcijskih pisarnah.



januar 2019

Slika 1: Organizacijska shema Inšpektorata RS za delo (31. 12. 2018)

Vlada RS in Ministrstvo za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti sta za leto 2018 po več letih naših prizadevanj ter opozoril, predlogov in sklepov različnih drugih državnih organov ter različnih organizacij odobrila Inšpektoratu RS za delo dodatnih pet zaposlitev in tako s kadrovskim načrtom določila, da ima lahko v letu 2018 zaposlenih 111 uslužbencev (v letu 2017: 106). Zaradi nekaj upokojitev, ki jih ni bilo mogoče takoj nadomestiti, je imel inšpektorat na dan 31. 12. 2018 zaposlenih **110 uslužbencev**, od tega je bilo 95 uradniških delovnih mest in 15 strokovno-tehničnih delovnih mest. Na IRSD poleg teh opravlja delo tudi 6 uslužbencev, katerih zaposlitve so v 80 odstotkih sofinancirane iz sredstev EU – projekt Odpravimo konflikte na delovnem mestu.

Od navedenega števila zaposlenih je bilo poleg vršilca dolžnosti glavnega inšpektorja na dan 31. 12. 2018 zaposlenih **81 inšpektorjev** (v letu 2017: 77, v letu 2014 na primer 81). V inšpekciji nadzora delovnih razmerij je delo opravljal 48 inšpektorice in inšpektorjev (v letu 2017: 41), v inšpekciji nadzora varnosti in zdravja pri delu 28 inšpektorice in inšpektorjev (v letu 2017: 31), v socialni inšpekciji pa 5 inšpektorice in inšpektorjev (v letu 2017: 5). **Povprečna starost zaposlenih** je bila **50,52 let** (v letu 2017: 50,82, v letu 2014: 49,59 let).

2.2.1. Kadrovska problematika

V letu 2018 sta Vlada RS in resorno Ministrstvo za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti za navedeno leto povečala Inšpektoratu RS za delo kadrovski načrt za 5 zaposlitev. IRSD je na tej podlagi v obdobju od konca julija 2018 do sredine septembra 2018 za vseh pet dodatnih delovnih mest uspel zaposliti pet novih inšpektorjev, ki opravljajo svoje delo na področju nadzora delovnih razmerij. Po več letih stagniranja oziroma celo zniževanja dovoljenega števila zaposlitev lahko tako z novimi močmi nekoliko bolj pozitivno načrtujemo svoje nadaljnje delo. Pri tem pa je pomembno, da bo zvišanje kadrovskega načrta trajnejše narave in ne zgolj nekajletno, saj lahko le tako načrtujemo inšpekcijsko delo, ki ne bo zgolj gašenje požarov, ampak bomo lahko v večji meri tudi na področju

delovnih razmerjih načrtovali delo preventivno in z namenom celovitejšega pregleda zakonitosti poslovanja delodajalcev.

Kadrovska okrepitev IRSD na račun inšpektorjev pa se v letu 2018 še ni v večji meri poznala pri številu opravljenih nadzorov, ugotovljenih kršitev in izdanih ukrepov, saj so morale nove sodelavke najprej opraviti strokovni izpit za inšpektorja in pridobiti ustrezne izkušnje in znanja za opravljanje nadzorov in izdajanje ukrepov. Strokovni izpiti so bili šele proti koncu leta 2018. Poleg tega se pozna visoka povprečna starost inšpektorjev, in sicer v upokojevanju inšpektorjev, ki smo mu in mu bomo tudi v prihodnjih letih priče v povečanem obsegu. Nadomeščanje uslužbencev pa traja več mesecev – že zaradi samih postopkov zaposlovanja na podlagi javnih natečajev, poleg tega v obdobju gospodarske rasti plačna politika javnega sektorja ni najbolj konkurenčna, zato interesa za zaposlitev ni veliko, poleg tega novi sodelavci praviloma še ne morejo takoj povsem nadomestiti najbolj izkušenih inšpektorjev.

V letu 2018 smo se soočali tudi z dlje časa trajajočimi bolniškimi in drugimi odsotnostmi nekaterih izkušenih sodelavcev, katerih obseg dela običajno predstavlja občuten prispevek k celotnemu delu inšpektorata. Analiza odsotnosti zaradi bolezni za leto 2018 kaže, da je bilo zaradi bolezni v IRSD izgubljenih 4,0 % koledarskih dni (v letu 2017: 4,3 %, slovensko povprečje znaša približno 4,5 %), vendar pa so bili tisti, ki so bili v letu 2018 odsotni zaradi bolezni, v povprečju odsotni 24 dni.

Kljub novim zaposlitvam je bilo tako povprečno število zaposlenih inšpektorjev v letu 2018 enako lanskemu številu, in sicer 78, na zadnji dan leta 2018 pa je bilo vendarle zaposlenih 81 inšpektorjev (ob glavnem inšpektorju). Nadaljnja skrb za ustrezno kadrovsko zasedenost IRSD je pomembna tudi zato, ker je za oblikovanje dobrega inšpektorja potrebno daljše obdobje, lahko govorimo tudi o nekaj letih.

Poleg tega kljub kadrovske okrepitvi in različnim organizacijskim ukrepom **preobremenjenost inšpektorjev** za delo in tudi drugih zaposlenih ostaja resna težava. Število poslovnih subjektov še vedno narašča, na dan 31. 12. 2018 je bilo v Poslovnem registru Slovenije registriranih **215.354 poslovnih subjektov** (v letu 2017: 210.884), kar pomeni, da se je njihovo število od konca leta 2008, ko je bilo zaposlenih tudi kar 87 inšpektorjev, zvišalo za več kot 40 tisoč. Inšpektorji (predvsem s področja nadzora delovnih razmerij in socialne inšpekcije) tako še vedno ne morejo sproti obravnavati vseh prejetih **prijav**, ki se zadnja leta gibljejo **okrog števila 6500** (v letu 2018: 6384 prijav), pri čemer jih **približno 80 odstotkov odpade na inšpekcijo nadzora delovnih razmerij**, njihova vsebina pa je vse bolj kompleksna.

Tabela 1: Število gospodarskih subjektov v RS in število inšpektorjev (na dan 31. 12.)

Leto	Število poslovnih subjektov	Število vseh inšpektorjev	Število inšpektorjev za delovna razmerja	Število inšpektorjev za varnost in zdravje pri delu	Število inšpektorjev za socialne zadeve
2008	171.126	87	43	41	3
2009	177.281	86	47	36	3
2010	180.501	84	40	40	4
2011	185.585	88	44	40	4
2012	187.426	81	44	33	4
2013	193.412	81	46	30	4
2014	198.521	81	45	32	4
2015	202.057	77	41	32	4
2016	206.101	78	42	31	5
2017	210.884	77	41	31	5
2018	215.354	81	48	28	5

V številnih primerih delodajalci na različne načine ovirajo delo inšpektorjev, na primer ne omogočijo inšpektorju nemotenega opravljanja inšpekcijskega nadzora, ne posredujejo zahtevane dokumentacije ali pojasnil, ne spoštujejo z odločbo odrejenih ukrepov inšpektorja.

Tudi obseg administrativnih opravil se žal ne zmanjšuje, saj se število različnih organov in institucij, ki pričakujejo poročanja IRSD o našem delu, ne zmanjšuje, prej nasprotno, vse več poročanja izhaja tudi

iz vključenosti Republike Slovenije v EU, nekatere dodatne obremenitve na tem področju pa prinašajo tudi potrebe po izmenjavi podatkov z drugimi nadzornimi organi Republike Slovenije, pri katerih pa informacijski sistemi praviloma niso najbolj usklajeni.

Tudi pritiski na delo inšpektorjev, predvsem prijaviteljev in različnih njihovih zastopnikov, ne pojenjajo. Ob vse bolj prepletenih in zapletenih prijavah inšpektorji še težje zadostijo njihovim pričakovanjem, kar povečuje njihovo nestrpnost in pogosto tudi agresivnost, še posebej po telefonu in v elektronski pošti, pri tem si skušajo pomagati tudi z mediji. Novinarska vprašanja tako pogosto dobimo praktično hkrati s prijavi, zaradi česar se povečujejo pričakovanja, da bo vsaka prijava obravnavana takoj in prednostno, ne glede na njeno dejansko vsebino in zapletenost, in brez upoštevanja vseh drugih prijav ter v zakonu določenih prednostnih razlogov. Mediji pogosto sami na podlagi večinoma zgolj enostranskih informacij sprejemajo in tudi objavljajo svoje zaključke in sodbe o predstavljenih vsebinah, kar povzroča dodaten pritisk na inšpektorje.

Inšpektorat beleži tudi vse več zahtev za dostop do informacij javnega značaja, predvsem prijaviteljev, ki pričakujejo, da bodo tudi na ta način nekako uspešneje dosegli razrešitev svojih težav v delovnem okolju oziroma v povezavi s prijavo.

Na podlagi Zakona o spremembah in dopolnitvah Zakona o izvrševanju proračunov Republike Slovenije za leti 2018 in 2019 (ZIPRS1819-A) se IRSD v letu 2019 obetajo dodatne zaposlitve. Pri tem izpostavljamo, da bi morali poleg nadzora na področju delovnih razmerij okrepiti tudi število inšpektorjev za nadzor varnosti in zdravja pri delu, saj se je njihovo število v zadnjih letih na račun delovnih inšpektorjev močno znižalo, ker je število prijav, ki jih prejmemo, bistveno višje na področju delovnih razmerij, ti primeri so na kratek rok tudi bistveno bolj pereči (neizplačila plač, regresa, prekomerno število opravljenih delovnih ur,...) in odmevni. To je sicer slovenska posebnost, saj je v drugih evropskih državah inšpektorat za delo usmerjen predvsem v zagotavljanje varnosti in zdravja pri delu, poleg tega ima zanemarjanje skrbi za varno in zdravo delo dolgoročnejša posledice (dolgotrajne bolniške odsotnosti, invalidske upokojitve,...). IRSD bo imel v prihodnjih nekaj letih na področju dela inšpekcije nadzora varnosti in zdravja pri delu dodatne obveznosti tudi zaradi vključenosti v EU (predsedovanje svetu EU) in SLIC (zasedanja glavnih inšpektorjev za delo pri Evropski komisiji).

Razmisliti bomo morali tudi o okrepitvi socialne inšpekcije, v kateri so zdaj zaposleni le 4 inšpektorice in direktor, ki poleg vodenja inšpekcije opravlja tudi nadzore in zagotavlja vso drugo strokovno podporo na različnih nivojih.

Zavzemamo se tudi za kadrovske okrepitve s strokovnimi pomočniki, ki jih je uvedel ZID-1v letu 2014. V skladu z zakonom naj bi strokovni pomočnik opravljal posamezna procesna dejanja v inšpekcijskem postopku pred izdajo odločbe, v skladu z usmeritvami in pod nadzorom inšpektorja, ki vodi postopek. Institut za zdaj ni zaživel, saj na ta račun inšpektorat ni dobil dodatnih zaposlitev, kar pomeni, da bi zdaj vsaka zaposlitev strokovnega pomočnika šla na račun zaposlitve inšpektorja. Zaposlovanje strokovnih pomočnikov se nam zdi pomembno, ker bi ti inšpektorjem pomagali pri številnih administrativnih nalogah, kar bi nedvomno pripomoglo k njihovi večji učinkovitosti na področju izvajanja nadzorov. Ko bi strokovni pomočniki imeli pet let delovnih izkušenj, pa bi jih lahko zaposlili kot inšpektorje, ki bi že imeli izkušnje in bi lahko takoj samostojno opravljali delo, kar bi bila za organ velika prednost.

Pri zviševanju števila inšpektorjev pa je treba upoštevati tudi, da višje število inšpektorjev pomeni tudi potrebo po višjem številu podpornega kadra (upravljanje z dokumentarnim gradivom, informatika, kadri, finance, ...).

2.3. POGOJI IN VIRI ZA DELO INŠPEKTORATA

2.3.1. Proračun

V letu 2018 je Inšpektorat RS za delo realiziral 4.130.126 EUR integralnih in namenskih sredstev. Za plače in druge izdatke zaposlenim ter prispevke delodajalca za socialno varnost je bilo porabljenih 3.742.927 EUR, od tega za plače in dodatke 2.872.803 EUR. Za materialne stroške je bilo porabljenih 286.376 EUR, za investicije pa 57.658 EUR.

Materialni stroški so zajemali plačilo stroškov, kot so servis in vzdrževanje službenih vozil, gorivo za službena vozila, pisarniški material, zavarovanje in registracija službenih vozil, vzdrževanje informacijskega sistema inšpektorata, stroški odvetnikov v prekrškovnih zadevah in drugi tekoči stroški organa, ki so nujno potrebni za nemoteno delovanje inšpektorata na vseh lokacijah. S postavke materialni stroški smo delno krili tudi stroške zdravstvenih pregledov uslužbencev, nakup obvezne varstvene opreme ter stroške strokovnega usposabljanja in izpopolnjevanja zaposlenih.

Investicijska sredstva, sredstva, namenjena strokovnemu usposabljanju in izpopolnjevanju, ter sredstva za nakup varstvene opreme so bila smotno porabljena glede na prednostne potrebe organa oziroma zaposlenih pri opravljanju delovnih nalog. Investicijska sredstva so bila v največji meri porabljena za nakup službenih vozil inšpektorata.

Proračunska sredstva Inšpektorata RS za delo so bila porabljena v skladu z načelom ekonomičnosti in gospodarnosti.

Inšpektorat RS za delo opravlja tudi lastno dejavnost, in sicer preizkuse znanja strokovne usposobljenosti koordinatorjev za varnost in zdravje pri delu na začasnih in premičnih gradbiščih. S tem je inšpektorat ustvaril 23.744 EUR namenskih sredstev, 4.718,10 EUR smo prenesli v proračunsko leto 2019. Na doseganje načrtovanih sredstev iz lastne dejavnosti Inšpektorat RS za delo nima neposrednega vpliva, saj se kandidati prijavijo sami oziroma jih prijavljajo izvajalci prvih usposabljanj. Načrtovane vrednosti in s tem tudi prihodki iz naslova lastne dejavnosti so bili doseženi glede na število prijavljenih kandidatov na preizkuse.



Iz naslova nedavčnih prihodkov (globe, sodne takse, stroški postopka, upravne takse in drugo) je Inšpektorat RS za delo v letu 2018 obračunal 4.175.499,72 EUR terjatev (v letu 2017: 3.286.057 EUR). Na dan 31. 12. 2018 je bilo na tej podlagi na prehodne račune IRSD plačanih 1.373.181,14 EUR, terjatve v višini 1.818.720,14 EUR pa smo prenesli na Finančno upravo RS, ki opravlja izterjavo. Na dan 31. 12. 2018 je imel IRSD za 983.598,44 EUR odprtih terjatev, ki so bile posledica nedokončanih sodnih in stečajnih postopkov, postopkov, ki so še v teku, ter postopkov, ki do takrat še niso bili oddani v izterjavo Finančni upravi RS.

2.3.2. Prostorska problematika

Inšpektorat RS za delo je uporabnik poslovnih prostorov na 14 lokacijah po državi (okvirno razvidno tudi iz Slike 1). Nekateri prostori so v lasti Republike Slovenije, za druge ima Republika Slovenija sklenjene najemne pogodbe. Republika Slovenija, v njenem imenu pa Ministrstvo za javno upravo, je tudi plačnik teh najemnin, Inšpektorat RS za delo je od leta 2017 le uporabnik prostorov.

V letu 2018 smo v območnih enotah Novo mesto - Brežice in Celje - Velenje zaradi dodatnih zaposlitev pridobili v Novem mestu in v Celju na uporabo dodatni pisarni, v Lendavi so nam ob obnovi celotne stavbe upravne enote, v kateri je tudi pisarna inšpektorata, dodelili nov obnovljen prostor. V zaključku leta 2018 sta se sedež Inšpektorata RS za delo ter sedež območne enote Ljubljana – Kranj na podlagi sklepa Vlade RS in pod vodstvom Ministrstva za javno upravo kot upravljavca nepremičnega premoženja države preselila na novo lokacijo – Štukljeva cesta 44, Ljubljana – in sicer skupaj z resornim ministrstvom. Ker so se zaključna dela v novih prostorih opravljala še tik pred selitvijo, delo v prostorih še ni v celoti zaključeno.



Slika 2: Dunajski kristali – nova lokacija Inšpektorata RS za delo v Ljubljani

Inšpektorat pri izbiri novih in urejanju obstoječih prostorov vedno opozarja na zahteve za zagotavljanje varnosti in zdravja delavcev, ki jih mora delodajalec upoštevati pri načrtovanju, opremljanju in vzdrževanju delovnih mest. Gre na primer za osnovno površino delovnega prostora, višino prostorov, volumen, prosti zračni volumen na delavca pri delu, zahteve glede zračenja, naravne svetlobe, poti za gibanje, sanitarnih prostorov in podobno. Opozorjamo pa tudi, da začasne selitve pomenijo dvojne stroške, so moteče tako za stranke kot tudi za zaposlene in seveda povzročijo tudi izpad dela. Zato morajo biti odločitve, ki se pri tem sprejemajo, dobro premišljene in – če je to le mogoče – dolgoročne.

Na podlagi Zakona o spremembah in dopolnitvah Zakona o izvrševanju proračunov Republike Slovenije za leti 2018 in 2019 (ZIPRS1819-A) so v letu 2019 v IRSD predvidene nove zaposlitve, kar bo najverjetneje ponovno odprlo prostorsko problematiko na vseh lokacijah inšpektorata, odvisno od potreb zaposlovanja na posamezni lokaciji. Poleg tega so na nekaterih lokacijah zgradbe še vedno potrebne obnove (električna napeljava ipd.) oziroma večjih vzdrževalnih del, ponekod je še vedno otežen dostop invalidom. Zagotavljanje ustreznih prostorskih pogojev za delo bo tako očitno tudi v letu 2019 še aktualno. Zaradi številnih lokacij po vsej Sloveniji je za Inšpektorat RS za delo vprašanje prostorskih pogojev zelo pomembno, zato upamo na čim bolj uspešno sodelovanje z Ministrstvom za javno upravo kot pooblaščenim upravljavcem nepremičnega premoženja države.

Ob tem še opozarjamo, da se kljub centralizaciji upravljanja z nepremičnim premoženjem države, obseg nalog IRSD na tem področju za zdaj ni bistveno zmanjšal, saj imamo kot uporabniki nepremičnin še vedno sami skrb, da so storitve, kot so čiščenje in varovanje, ustrezno izvajane, pri tem pa žal z izvajalci, na izbiro katerih nimamo vpliva, prihaja do posameznih težav.

2.3.3. Službena vozila

Konec leta 2018 je imel Inšpektorat RS za delo 42 službenih vozil. Službena vozila so osnovno sredstvo za opravljanje inšpekcijskih nadzorov, ki so glavna dejavnost inšpektorata, zato je redno posodabljanje voznega parka zelo pomembno. Hkrati pa je to za inšpektorat velik strošek, zato je odvisno predvsem od zagotovljenih finančnih sredstev. V letu 2018 smo 70 % finančnih sredstev investirali v obnavljanje voznega parka inšpektorata. Kupili smo eno (1) novo službeno vozilo in dve (2) rabljeni vozili. Zaradi dotrajanosti ter posledično visokih stroškov vzdrževanje in servisiranja bi morali tudi v letu 2018 odpisati nekaj vozil, vendar tega nismo mogli izvesti, ker bi to pomenilo nezadostno število službenih vozil za opravljanje inšpekcijskih nadzorov, sredstev za nakup večjega števila novih vozil pa v proračunu nismo imeli.

Inšpektorat ima tudi 7 službenih koles, saj to predvsem v večjih mestih omogoča inšpektorjem racionalnejše opravljanje delovnih nalog.

2.3.4. Psihosocialni dejavniki, ki vplivajo na delo zaposlenih

Zaposleni v Inšpektoratu RS za delo se še vedno soočajo z raznovrstnimi oblikami pritiskov. Tako inšpektorji kot drugi zaposleni so preobremenjeni in ne zmorejo sproti reševati vseh dodeljenih zadev. Zaposleni so deležni tudi veliko žalitev in nedostojnega vedenja tako prijaviteljev kot delodajalcev,

večjo agresivnost strank je zaznati tudi po telefonu ter v elektronski pošti, v zadnjem obdobju lahko temu seznamu dodamo tudi družbena omrežja (predvsem facebook), prek katerih prav tako skušajo predvsem prijavitelji vplivati na delo inšpektorjev in inšpektorata.

Kot ugotavljamo že leta, se inšpektorji redno soočajo s prevelikimi pričakovanji prijaviteljev, ki od inšpektorjev pričakujejo ukrepanje, za katerega niso pristojni (na primer izterjavo neizplačanih plač ali regresa od delodajalca, pridobivanje dokumentacije, ki bi jo lahko uporabili v sodnem postopku proti delodajalcu, in podobno), ukrepanje praktično še isti dan, ko so inšpektorat seznanili z nepravilnostmi, kar pa ob okvirno 6.500 prijavah kršitev letno žal ni mogoče. Ob vse bolj prepletenih in zapletenih prijavah inšpektorji še težje zadostijo njihovim pričakovanjem, kar povečuje njihovo nestrpnost in pogosto tudi agresivnost. Vse pogostejši so primeri vsakodnevnih klicev in dopisov enih in istih prijaviteljev, ki zahtevajo pojasnila, utemeljitve in skušajo na podlagi vedno novih pravnih institutov (z vpogledi v spis, na podlagi Zakona o dostopu do informacij javnega značaja, Zakona o varstvu osebnih podatkov, na podlagi Zakona o odvetništvu in podobno) pridobiti različne informacije in dokumentacijo, ki jih ne uspejo pridobiti pri delodajalcih. Pomagati si skušajo tudi z mediji, ki pogosto sami na podlagi večinoma zgolj enostranskih informacij sprejemajo in tudi objavljajo svoje zaključke in sodbe o predstavljenih vsebinah. Vse to so dodatne obremenitve in pritiski na že sicer preobremenjene inšpektorje, katerih temeljna naloga v skladu z zakonom je sicer nadzor nad izvajanjem oziroma spoštovanjem zakonov in drugih predpisov.

2.3.5. Informatika

V letu 2018 smo nadaljevali z nadgradnjo informacijskega sistema zaradi sprememb zakonodaje – Zakona o pokojninskem in invalidskem zavarovanju, na podlagi katerega smo morali vzpostaviti tudi nove izmenjave podatkov s Finančno upravo Republike Slovenije (FURS) in Zavodom za pokojninsko in invalidsko zavarovanje Slovenije (ZPIZ), Zakona o javnem naročanju (ZJN-3), novih določb glede varstva osebnih podatkov in drugih področnih zakonov – ter na podlagi zahtev uporabnikov.

Poleg že vzpostavljenih izmenjav podatkov z različnimi državnimi organi smo na podlagi sedmega odstavka 134. a člena Zakona o pokojninskem in invalidskem zavarovanju (ZPIZ-2), ki se je začel uporabljati s 1. 1. 2018, vzpostavili tudi izmenjavo s FURS, s katero se medsebojno obveščamo o začetih postopkih o prekrških iz šestega odstavka 134. a člena ZPIZ-2 in 27. točke prvega odstavka 217. člena Zakona o delovnih razmerjih (ZDR-1). Na podlagi četrtega odstavka 134. a člena ZPIZ-2 pa od 1. 1. 2018 ZPIZ posreduje inšpektoratu obvestila o delodajalcih, ki niso predložili obračuna davčnega odtegljaja.

V letu 2018 smo nadaljevali z izdelavo spletnih servisov za izmenjavo podatkov z Zavodom RS za zaposlovanje – na podlagi Zakona o urejanju trga dela, na podlagi Zakona o zaposlovanju, samozaposlovanju in delu tujcev (ZZSDT) ter na podlagi Zakona o čezmejnem izvajanju storitev (ZČmIS) – in s FURS, dopolniti je bilo treba izmenjavo podatkov na podlagi sprememb ZJN-3. Začeli smo s pripravo povezave informacijskega sistema IRSD z informacijskim sistemom Notarske zbornice Slovenije za pridobivanje podatkov po Zakonu o gospodarskih družbah (ZGD-1).

Tudi v letu 2018 smo vsem uporabnikom posodabljali operacijski sistem, računalniško opremo, prek MJU smo dobili prenosne tiskalnike, ki jih bodo lahko uporabljali inšpektorji pri delu na terenu.

Na področju centralizacije informatike imamo v letu 2018 različne izkušnje – od hitrega dostopa do informacijsko-komunikacijske (IK) opreme, ki smo jo naročili (na primer računalniki, prenosni tiskalniki), do slabe odzivnosti oziroma učinkovitosti pri pridobivanju nekatere opreme in pri reševanju prijavljenih napak glede IK opreme (okvare tiskalnikov, nedelovanje interneta in posledično IP telefonije,...). Prenos delovnega mesta informatika k MJU v letu 2017, kar pomeni, da je pri IRSD ob 110 uslužbenecih zaposlen samo en uslužbenec, ki opravlja tudi naloge s področja informatike, pa se še vedno kaže kot pomemben primanjkljaj pri našem delu. Menimo, da bi bilo treba to v prihodnje spremeniti.

Vsekakor pa IRSD od MJU kot nosilca centralizacije na področju informatike pričakuje tudi večje poenotenje pri opremi, evidencah in dostopu do zbirk podatkov, ki jih inšpektorji potrebujejo za učinkovitejše opravljanje inšpekcijskega nadzora.

2.4. STATISTIČNI PREGLED DELA INŠPEKTORATA

Inšpektorji so v letu 2018 opravili **12.928 inšpekcijskih pregledov**, od tega na področju nadzora delovnih razmerij 6.879 inšpekcijskih pregledov, na področju varnosti in zdravja pri delu 5.842 pregledov, raziskali pa so tudi **89 nezgod pri delu** (2017: 66, 2016: 46), inšpektorji za socialne zadeve pa so opravili 207 nadzorov.

Z vseh treh področij dela inšpektorata smo v letu 2018 ugotovili **24.363 različnih kršitev** in na podlagi tega izdali **10.481 upravnih in prekrškovnih ukrepov** ter dali **35 naznanil sumov storitve kaznivega dejanja oziroma kazenskih ovadb.** Izrečenih je bilo za **3.833.344,66 EUR glob** (v 2017: 3.017.168,92 EUR). Izdali smo tudi **530 dovoljenj za delo otrok** in **18 soglasij glede izključitve posebnega varstva po 115. členu Zakona o delovnih razmerjih.**

V skladu z Zakonom o prekrških so inšpektorji izdali **6.111 ukrepov** (2017: 5.609), poleg tega so izrekli **4.370 upravnih – inšpekcijskih ukrepov.** **V skladu z Zakonom o splošnem upravnem postopku** so sicer inšpektorji v letu 2018 **vodili 20.304 upravne zadeve** in jih rešili 11.736 (v letu 2017: 10.802), 8.568 (v letu 2017: 12.071) zadev ostaja v reševanju.

Zunaj upravnega postopka smo obravnavali **6.231 novih zadev** (v letu 2017: 6.294). Med njimi so bile tudi strokovne pomoči inšpektorata v smislu 4. člena Zakona o inšpekciji dela ter druge skupne zadeve s področja poslovanja inšpektorata.

Opravljalni smo tudi druge naloge s področja splošnih, kadrovskih in finančnih zadev, upravljanja s človeškimi viri, integritete, vodenja analitično-statističnih evidenc in različnih obdelav.

2.5. SODELOVANJE IRSD V DOMAČEM PROSTORU

Inšpektorji pri svojem delu sodelujejo z drugimi nadzornimi organi, najpogosteje s **Finančno upravo RS**, predvsem na področju zaposlovanja oziroma dela tujcev, pri nadzoru gradbišč, gostinskih lokalov in pri ugotavljanju zaposlovanja na črno. Pogosto sodelujemo tudi s **Policijo**, ravno tako predvsem na področju zaposlovanja in dela tujcev ter pri raziskavi nezgod pri delu. Poleg tega smo sodelovali s Tržnim inšpektoratom RS, večinoma pri nadzorih v dejavnostih gostinstva in trgovine ter na področju preprečevanja nezakonitega posredovanja dela delavcev drugemu uporabniku, z Zdravstvenim inšpektoratom RS, Inšpektoratom RS za infrastrukturo – Inšpekcijo za cestni promet ter Inšpekcijo za energetiko in rudarstvo, Inšpektoratom RS za okolje in prostor, Inšpektoratom RS za kmetijstvo, gozdarstvo, lovstvo in ribištvo – Gozdarsko inšpekcijo, Uradom RS za kemikalije – Inšpekcijo za kemikalije in Upravo RS za varno hrano, veterinarstvo in varstvo rastlin.

Statistično nismo posebej spremljali podatka o vseh aktivnostih, ki smo jih izvedli skupaj z drugimi nadzornimi organi, lahko pa poročamo, da smo pri akciji nadzora nad izvajanjem delovnopravne zakonodaje v zdravstveni dejavnosti sodelovali z Inšpektoratom za javni sektor, pri akciji nadzora nad izvajanjem delovnopravne zakonodaje v dejavnosti šolstva pa s Komisijo za preprečevanje korupcije. Poleg tega se je inšpektorica s področja nadzora delovnih razmerij pridružila skupnemu nadzoru Policije, Finančne uprave RS in Tržnega inšpektorata RS nad zaposlitvami oziroma delom delavk v nočnem lokalni. Akcijo nadzora varnosti in zdravja pri delu na začasnih in premičnih gradbiščih pa smo delno izvedli v sodelovanju z Gradbeno inšpekcijo.

Inšpektorji s področja delovnih razmerij so se skupaj s Finančno upravo RS, Policijo in Zvezo svobodnih sindikatov Slovenije pridružili skupni evropski akciji – joint action days (JAD), ki je bila namenjena preprečevanju izkoriščanja delavcev; inšpektorji so nadzore opravili v dejavnosti avtoprevoznitva.

Inšpektorji za delo so sodelovali tudi v nekaterih skupnih akcijah oziroma nadzorih, ki so bili organizirani v okviru regijskih koordinacij.

Pri svojem delu nameravamo še naprej ostati zvesti sodelovanju z drugimi nadzornimi organi na vseh tistih področjih, kjer bomo ugotovili, da to prinaša spodbudne rezultate.

Z namenom bolj učinkovitega odkrivanja in preprečevanja kršitev kot tudi ukrepanja smo pri svojem delu intenzivno sodelovali tudi z **Ministrstvom za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti** in s **socialnimi partnerji, tako s sindikati kot delodajalci**. Sodelovali smo še z nekaterimi drugimi državnimi organi, predvsem z Varuhom človekovih pravic. Poleg tega smo sodelovali z Zavodom RS za zaposlovanje, Zavodom za zdravstveno zavarovanje Slovenije, Zavodom za pokojninsko in invalidsko zavarovanje Slovenije in drugimi organizacijami, tudi nevladnimi. Vključeni smo bili v nekaj medresorskih delovnih skupin, kot so medresorska delovna skupina za boj proti trgovini z ljudmi, medresorska delovna skupina za spremljanje implementacije Zakona o čezmejnem izvajanju storitev in medresorska delovna skupina za koordinacijo nalog nadzora s področja prevoznov v cestnem prometu in za koordinacijo in načrtovanje nalog nadzora s področja predpisov o delovnem času in obveznih počitkih mobilnih delavcev ter o zapisovalni opremi v cestnem prometu.

Socialna inšpekcija je sodelovala tudi s Socialno zbornico, Skupnostjo centrov za socialno delo, Skupnostjo socialnih zavodov, Fakulteto za socialno delo, aktivni posameznih strok na področju socialnega varstva in z drugimi.

Tudi v letu 2018 smo bili aktivni pri predlogih za spremembo predpisov. Na področju delovnih razmerij smo predlagali spremembe Zakona o zaposlovanju, samozaposlovanju in delu tujcev, vključili smo se tudi v pripravo novega Pravilnika o sestavi komisij za preverjanje in potrjevanje nacionalnih poklicnih kvalifikacij ter o načinu in postopku za pridobitev in izgubo licence.

Na področju varnosti in zdravja pri delu smo z Ministrstvom za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti aktivno sodelovali pri pripravi sprememb Pravilnika o izdaji dovoljenja za delo otrok, mlajših od 15 let in Pravilnika o varovanju delavcev pred tveganji zaradi izpostavljenosti kemičnim snovem pri delu. Obe spremembi sta bili že objavljeni v Uradnem listu RS. Prav tako je inšpektorat sodeloval pri pripravi Resolucije o nacionalnem programu varnosti in zdravja pri delu 2018 – 2027 ter pri akcijskem načrtu prvega triletnega obdobja nacionalnega programa. Inšpektorat je aktivno sodeloval tudi pri pripravi sprememb Uredbe o zagotavljanju varnosti in zdravja pri delu na začasnih in premičnih gradbiščih, Pravilnika o stalnem strokovnem izpopolnjevanju in usposabljanju na področju varnosti in zdravja pri delu ter Pravilnika o varstvu pri delu pred nevarnostjo električnega toka, ki naj bi bili sprejeti v letu 2019.

Socialna inšpekcija je sodelovala v delovni skupini za implementacijo Družinskega zakonika.

Aktivno smo sodelovali v več drugih delovnih skupinah, posodabljali informacijski sistem, tudi za izvajanje določb Zakona o čezmejnem izvajanju storitev in svojo spletno stran, opravljali strokovne izpite za koordinatorje, sodelovali v Komisiji za ugotovitev podlag za odpoved pogodbe o zaposlitvi zaradi ugotovljene invalidnosti, v komisijah za podelitev dovoljenj za opravljanje strokovnih nalog varnosti in zdravja pri delu, v Komisiji za preverjanje strokovne usposobljenosti za delo z eksplozivi in pirotehničnimi izdelki ter v Komisiji Vlade RS za odkrivanje in preprečevanje dela in zaposlovanja na črno.

Poleg omenjenega smo s Finančno upravo RS, Zavodom RS za zaposlovanje in Zavodom za zdravstveno zavarovanje Slovenije v skladu z zakoni podpisali in že tudi začeli izvajati sporazume oziroma protokole za izmenjavo podatkov, na podlagi katerih lahko učinkoviteje opravljamo svoje nadzore.

2.6. DELOVANJE IRSD V MEDNARODNEM PROSTORU

Pri delovanju v mednarodnem prostoru izpostavljamo, da je Inšpektorat RS za delo vključen v **Odbor glavnih inšpektorjev za delo** pri Evropski komisiji (SLIC – Senior Labour Inspectors Committee), poleg tega pa občasno sodeluje še z Mednarodno organizacijo dela in nekaterimi drugimi mednarodnimi inštitucijami. Naše aktivnosti so povezane tudi z obveznostmi Republike Slovenije pri izvrševanju sprejetih mednarodnih obveznosti, ki izhajajo iz Konvencije MOD št. 81 o inšpekciji dela v industriji in trgovini, nekaterih drugih konvencij, iz spremenjene 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 2018 sta bila dva sestanka SLIC, v Bolgariji in Avstriji, ki se ju je udeležil tudi predstavnik inšpektorata. Prav tako smo se udeležili rednih sestankov delovnih skupin v okviru SLIC (WG Enforcement in WG Machex). Sodelovali smo tudi v projektu evropske izmenjave inšpektorjev s področja varnosti in zdravja pri delu. Tako je bil v začetku oktobra na enotedenskem delovnem obisku na našem inšpektoratu inšpektor za delo iz Češke Republike.

Komisija Evropske unije je skupaj s SLIC za leti 2018 in 2019 načrtovala in izvedla kampanjo ozaveščanja glede zagotavljanja varnosti in zdravja pri delu agencijskih in napotnih delavcev. Inšpekcijski organi posameznih evropskih držav, med drugim tudi Inšpektorat RS za delo, smo v okviru kampanje, ki jo je vodila Francija, v letu 2018 opravljali poostrene nadzore izvajanja določb zakonodaje, ki določa obveznost zagotavljanja varnosti in zdravja delavcev, ki jih delodajalci, ki zagotavljajo delo delavcev uporabniku, posredujejo drugim delodajalcem. IRSD je pri tem nadzoroval tako agencije (delodajalce, ki zagotavljajo delo delavcev uporabniku) kot uporabnike in tudi delavce, ki opravljajo delo v Republiki Sloveniji. V izvajanje akcije so se vključili tudi inšpektorji s področja nadzora delovnih razmerij.

Inšpektorji s področja nadzora delovnih razmerij so se, kot že omenjeno, skupaj s Finančno upravo RS, Policijo in Zvezo svobodnih sindikatov Slovenije pridružili skupni evropski akciji, namenjeni preprečevanju izkoriščanja delavcev (trgovina z ljudmi), v okviru katere so opravljali inšpekcijske nadzore v dejavnosti avtoprevoznštva. Več o obeh akcijah najdete v poglavju o usmerjenih nadzorih.

Z državami članicami EU smo tudi v letu 2018 sodelovali prek Evropskega centra za komunikacijo in informiranje na področju varnosti in zdravja pri delu, **CIRCA-KSS**. V obravnavanem obdobju je bilo za izmenjavo informacij v sistemu objavljenih 30 vprašanj, od katerih smo enega pripravili na Inšpektoratu RS za delo. Odgovorili smo na 21 vprašanj.

Inšpektorat RS za delo je vključen tudi v **sistem IMI**. Pri sistemu IMI gre za varno spletno aplikacijo, ki nacionalnim, regionalnim in lokalnim organom Evropske Unije omogoča hitro in preprosto medsebojno



Slika 3: IMI - zahtevki za informacije o napotnih delavcih (vir: Evropska komisija http://ec.europa.eu/internal_market/imi-net/about/index_sl.htm).

sporazumevanje. Inšpektorat v okviru upravnega sodelovanja na podlagi prošenj pristojnih organov drugih držav članic EU zagotavlja izvedbo preverjanj, pregledov in preiskav, kar vključuje tudi pridobivanje informacij od delodajalcev, ki napotujejo delavce v druge države članice EU, ki jih pristojni organi v državi napotitve potrebujejo za izvajanje učinkovitega nadzora. Še naprej si bomo prizadevali za pravočasno in kakovostno izmenjavo informacij, upravno sodelovanje pa lahko vključuje tudi pošiljanje in vročanje dokumentov. Sodelovanje poteka na podlagi Direktive 96/71/ES Evropskega parlamenta in Sveta z dne 16. december 1996 o napotitvi delavcev na delo v okviru opravljanja storitev, ki jo je spremenila Direktiva 2014/67/EU Evropskega parlamenta in Sveta z dne 15. maj 2014 o izvrševanju Direktive 96/71/ES o napotitvi delavcev na delo v okviru opravljanja storitev in spremembi Uredbe (EU) št. 1024/2012 o upravnem sodelovanju prek informacijskega sistema za notranji trg (uredba IMI). Na podlagi slednje se sistem IMI uporablja tudi za sodelovanje pri izvrševanju sankcij, pri čemer v skladu z Zakonom o čezmejnem izvajanju storitev, ki vsebinsko povzema direktivi, inšpektorat poleg upravnega sodelovanja zdaj tudi vroča odločbe, ki nalagajo sankcije delodajalcem, če pristojni organ države napotitve, ki je izdal odločbo, te ni mogel vročiti v skladu s predpisi države napotitve.

V letu 2018 smo na Inšpektoratu RS za delo po naših podatkih preko sistema IMI obravnavali **603 nove zahtevke**, od katerih je Inšpektorat RS za delo poslal **11 zahtevkov** za informacije. V **592 zadevah** so se na nas obrnili organi iz držav članic EU, in sicer so v 25 zadevah zaprosili za podatke ter dali 567 zahtevkov za vročanje dokumentov (za vročanje odločb 211 zahtevkov, za vročanje drugih dokumentov pa 356).

Mednarodna srečanja in delovni sestanki, ki so se jih udeležili predstavniki inšpektorata v letu 2018:

- Konferenca delovne skupine Machex v okviru SLIC-a (21. in 22. marec 2018, Luksemburg) – temeljni cilj delovne skupine je spodbujati skladnost pri uporabi strojne direktive po celotnem Evropskem gospodarskem prostoru – za ta namen si inšpektorati za delo izmenjujejo informacije in ideje o varnosti na delovnem mestu, še posebno glede dejavnosti z visokim tveganjem in nevarno opremo, njeno prepletanje z izkušnjami pri nadzoru trga, pristopi odkrivanja in druge pobude, ki se nanašajo na uporabo direktive v praksi,
- sestanek delovne skupine SLIC WG Enforcement, ki spremlja delo vseh delovnih skupin SLIC-a in skrbi za izmenjavo informacij o delu inšpektorjev v posameznih državah članicah (22. februar 2018, Luksemburg) – udeleženci sestanka so se osredotočili na tri projekte, ki so jih pripravile delovne podskupine, sestavljene iz članov skupine, in sicer:
 1. priprava priročnika za inšpektorat za delo, ki vsebuje dobro prakso pri načrtovanju posegov, zlasti kar zadeva učinkovito inšpekcijsko dejavnost,
 2. priprava priročnika o standardih usposabljanja inšpektorjev za delo,
 3. priprava zbirnega poročila o oceni nacionalnih inšpekcijskih pregledov dela, opravljenih v zadnjih letih;
- redni srečanja Odbora glavnih inšpektorjev za delo pri Evropski komisiji: na obeh srečanjih je bil prvi dan namenjen izbrani tematiki, drugi dan pa poročanju delovnih skupin SLIC-a o svojem delu (22. in 23. maj 2018, Bolgarija; 8. in 9. oktober 2018, Avstrija):
- majski tematski dan je bil namenjen učinkovitemu načrtovanju in izbiranju delodajalcev v smislu učinkovitega izvajanja nadzorov na terenu,
- oktobrski tematski dan je bil namenjen obravnavanju problematike izpostavljenosti delavcev rakotvornim snovem pri delu,
- delavnice predstavnikov oziroma nacionalnih koordinatorjev za KSS in CIRCABC (Knowledge Sharing Site), ki so vključeni v izmenjavo podatkov v okviru SLIC-a (19. in 20. september 2018, Luksemburg) – udeleženci so se seznanili s KSS statistiko za leti 2017 in 2018 (do septembra), z nadgradnjo programa ter predstavitev KSS in njihovega sodelovanja z drugimi skupinami znotraj SLIC,
- sestanek delovne skupine SLIC WG Enforcement, katerega namen je bil predstavitev delovnih podskupin ter predstavitev informacij s sestanka v Sofiji (19. september 2018, Luksemburg),
- obisk finskega Ministrstva za socialne zadeve in zdravje, oddelka za delo in enake možnosti, na katerem so predstavniki inšpektorata predstavili organizacijo finske inšpekcije ter ureditev varnosti in zdravja pri delu na Finskem (13. junij 2018),
- mednarodna delavnica s področja klinične forenzične medicine, ki je potekala pod okriljem Formaoliv (18. in 19. maj 2018, Francija), delavnica pa je bila namenjena obravnavi nasilja v družini – predstavljene so bile različne prakse evropskih držav pri pristopu k žrtvam nasilja v družini in pri njihovi celoviti oskrbi,
- mednarodno usposabljanje predstavnikov policije, inšpektorjev in predstavnikov drugih državnih organov EU v okviru projekta I-LEAD (14. in 15. maj 2018, Španija), katerega namen je bil izboljšanje sodelovanja in izmenjava izkušenj na področju trgovine z ljudmi med različnimi pristojnimi organi.

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

Inšpektorat RS za delo strokovnemu usposabljanju in dodatnemu izpopolnjevanju namenja posebno pozornost. Inšpektorji praktično nimajo več preprostih nadzorov, predpisi so vse bolj prepleteni in medsebojno vplivajoči, inšpektorji za učinkovit nadzor poleg dobrega poznavanja predpisov potrebujejo tudi konkretne izkušnje s posameznih področij. Vse bolj zahtevna in spreminjajoča se so tudi druga področja dela inšpektorata, zato sistematični pristop na področju strokovnega usposabljanja, dodatnega izpopolnjevanja in izobraževanja pomembno vpliva na zagotavljanje ustrezne ravni znanja ter veščin javnih uslužbencev in prispeva k optimalnejšemu doseganju skupnih ciljev. Delavnice in druga strokovna usposabljanja s posameznih področij, v okviru katerih inšpektorji opravljajo nadzor, letni posvet zaposlenih in druge oblike pridobivanja znanj pripomorejo k bolj kakovostnemu in bolj strokovnemu delu javnih uslužbencev. Pomembna pa je tudi izmenjava mnenj in strokovnih stališč, ki prispeva k poenotenju politike izvajanja inšpekcijskega nadzora in drugih nalog javnih uslužbencev.

Večje število javnih uslužbencev se je tako v letu 2018 udeležilo osvežitvenih seminarjev o Zakonu o inšpekcijskem nadzoru in Zakonu o prekrških oziroma o aktualnih vprašanih izvajanja inšpekcijskega nadzora, ki jih je organizirala Upravna akademija. Posamezni javni uslužbenci so se izobraževali na temo varstva osebnih podatkov, udeležili smo se tudi strokovnega posveta ob svetovnem dnevu pravice vedeti.

Usposabljali smo se tudi glede novosti na področju javnega naročanja, o mediaciji in o vodenju v javni upravi, o svetovanju in pomoči žrtvam nasilja na delovnem mestu, o sistemu plač v javnem sektorju, udeležili smo se seminarja o notranji organizaciji in sistemizaciji, o novostih upravnega poslovanja, o projektnem managementu, konference Informatika v javni upravi in pisanja za splet.

Javne uslužbenke, ki delajo z dokumentarnim gradivom, so se udeležile usposabljanja in strokovnega izpita za delo z dokumentarnim gradivom.

Več inšpektorjev s področja varnosti in zdravja pri delu se je udeležilo različnih posvetov, konferenc, seminarjev in delavnic s področja varnosti in zdravja pri delu (posvet sekcije za gradbeništvo in koordinatorjev VZD, posvet za kemijsko varnost, seminar za koordinatorjev VZD na gradbiščih in za strokovne delavce VZD, mednarodna konferenca o varnosti in zdravju pri delu v spreminjajočem se svetu dela, projekta o bazah po EU, simpozija varno in zdravo delo, čezmejne delavnice za razvoj sodelovalnih zmogljivosti v poklicnem in strokovnem izobraževanju).

Javni uslužbenci s področja delovnih razmerij so se udeležili različnih usposabljanj in strokovnih dni s področja delovnih razmerij (aktualna vprašanja delovnega prava, dnevi prekrškovnega in delovnega prava, posvet o napotitvi delavcev in napotenih delavcih, seminar Mobilnostni sveženj EU), javni uslužbenci s področja socialnih zadev pa različnih posvetov in delavnic ter seminarjev v povezavi z duševnim zdravjem ter svetovanjem in pomoči žrtvam nasilja na delovnem mestu.

Nekateri javni uslužbenci IRSD so na nekaterih že navedenih posvetih, delavnicah in konferencah tudi aktivno sodelovali.

V okviru promocije zdravja se je 50 javnih uslužbencev udeležilo tečaja varne vožnje, s katerim odpravljamo tveganje na podlagi izjave o varnosti IRSD.

Več uslužbencev se je udeležilo priprav na strokovni izpit za inšpektorja, vsi so tudi opravili strokovni izpit za inšpektorja; več uslužbencev se je udeležilo tudi usposabljanja za imenovanje v naziv; vse v izvedbi Upravne akademije.



Slika 4: 16. letna konferenca IRSD

Inšpektorat RS za delo pa že tradicionalno kot lastna strokovna srečanja, s katerimi strokovno javnost opozarjamo na aktualne tematike s področja dela inšpektorata, organizira letne konference in na ta način pristojne spodbuja k ustrežnejšim rešitvam različnih vprašanj. Prepričani smo, da konference ponujajo možnosti za ustvarjalno druženje ter koristno izmenjavo strokovnih mnenj in izkušenj. V letu 2018 smo tako organizirali že 16. letno konferenco, ki je bila tokrat namenjena področju socialnih zadev oziroma položaju otroka v dejavnostih in postopkih državnih organov, izvajalcev javnih služb in nosilcev javnih pooblastil. Na konferenci smo tako spregovorili o tem, da Otroci vedo, pa ne povedo, o zagovorništvu otrok, o lahkotnosti odločanja v korist otrok in

o pridobivanju mnenja otrok v upravnih postopkih na centru za socialno delo in v postopkih pred sodiščem. Ena od tem na konferenci je bila namenjena tudi prvi obletnici delovanja projekta Odpravimo konflikte na delovnem mestu, ki ga izvaja projektna enota za izvajanje projekta v okviru IRSD.

Na strokovnem usposabljanju uslužbencev IRSD, ki je bilo oktobra v Laškem, smo se vsi uslužbenci seznanili z varstvom osebnih podatkov v skladu s Splošno uredbo EU o varstvu podatkov in Zakonom o varstvu osebnih podatkov, z določili uredbe o upravnem poslovanju in osvežili znanje o Zakonu o prekrških, s poudarkom na aktualnih vprašanjih, ki se inšpektorjem pojavljajo pri delu.



Slika 6: Pozdravni nagovor v. d. glavnega inšpektorja IRSD



Slika 5: Strokovno usposabljanje uslužbencev IRSD v Laškem

Vsi zaposleni so se v letu 2018 usposabljali in izpopolnjevali 640 dni, kar znaša povprečno 5,82 dni na uslužbenca. Skozi vse leto smo se trudili izkoristiti različne možnosti, ko smo se usposabljanj lahko udeležili brezplačno oziroma z nižjimi kotizacijami.

Inšpektorat vsebinska poročila in gradiva z usposabljanj objavlja na intranetu in s tem omogoča dodatno širjenje in prenašanje znanja.

Uslužbenci inšpektorata so se poleg tega usposabljali in izpopolnjevali tudi v manj formalnih oblikah usposabljanja in izpopolnjevanja, na primer s sistematičnim spremljanjem in svetovanjem, konzultacijami, mentorstvom, navodili, samoizobraževanjem prek študijske literature ter z uporabo različnih informacijskih baz in portalov.

Javna uslužbenka, s katero je inšpektorat v letu 2017 sklenil pogodbo o izobraževanju za pridobitev dodatne izobrazbe v skladu z interesom delodajalca in v skladu z vlogo javne uslužbenke, je v letu 2018 nadaljevala izobraževanje in uspešno opravljala svoje obveznosti.

Tudi v letu 2018 smo aktivno sodelovali s posameznimi izobraževalnimi organizacijami, sindikalnimi oziroma strokovnimi združenji delavcev in delodajalcev ter jim tako poskušali približati delo inšpektorata in osvetliti posamezna strokovna vprašanja na različnih specializiranih področjih. Tudi na ta način prispevamo k vzpostavitvi vsestranskega, pravočasnega in celostnega sistema prepoznavanja in odzivanja na negotovosti oziroma odklonska ravnanja.

Učinkovit sistem usposabljanja in izpolnjevanja je ključnega pomena tudi pri zagotavljanju načela celovite kakovosti v delu organa, zato bomo še naprej pozorno analizirali potrebe po usposabljanju in izpopolnjevanju uslužbencev in z letnim načrtom tudi v bodoče sledili tistim vsebinam, ki jih za svoje delo najbolj potrebujemo.

3. INŠPEKCIJSKI NADZOR NA PODROČJU VARNOSTI IN ZDRAVJA PRI DELU

3.1. SPLOŠNO

Inšpektorji na področju varnosti in zdravja pri delu so v letu 2018, enako kot v preteklih letih, opravljali redne, izredne in kontrolne nadzore. Največ opravljenih nadzorov je bilo izrednih, inšpektorji pa so pri tem izhajali iz predhodno sprejetih usmeritev inšpektorata, prejetih prijav ali zaznane aktualne problematike. Inšpektorji so nadzore opravljali v vseh dejavnostih in pri vseh delodajalcih, ne glede na število zaposlenih delavcev. Največ jih je bilo opravljenih v dejavnostih, kjer je registriranih večje število pravnih subjektov, v dejavnostih, v katerih je zaposlenih več delavcev, in v dejavnostih, v katerih delovni procesi pomenijo večja tveganja za nezgode pri delu in okvare zdravja.

V letu 2018 je IRSD prejel **1.061 prijav** s področja varnosti in zdravja pri delu in inšpektorji so vse tudi obravnavali ali odstopili drugim pristojnim organom. V primerjavi s predhodnim letom se je število prijav povečalo za 14 %.

Inšpektorji s področja varnosti in zdravja pri delu so v letu 2018 opravil **5.842 inšpekcijskih pregledov**, največ v podjetjih z manjšim številom zaposlenih delavcev. Največ pregledov je bilo opravljenih v sklopu predhodno pripravljenih in načrtovanih akcij, usmerjenih nadzorov ter kampanj (43,6 %), sledili pa so drugi, ožje usmerjeni izredni pregledi (35,9 %), obsežnejši redni pregledi (5,1 %) in kontrolni pregledi (15,4 %).

Inšpektorji so pri tem ugotovili **14.137 kršitev**. Med vsemi ugotovljenimi kršitvami ponovno izstopajo kršitve, ki se nanašajo na postopke ocenjevanja tveganj in na zagotavljanje zdravstvenega varstva delavcem. V skoraj enakih deležih pa sledijo kršitve, ki so jih inšpektorji ugotovili v zvezi z urejenostjo delovnih mest na začasnih in premičnih gradbiščih ter v zvezi z usposabljanjem delavcev za varno delo. Te kršitve skupaj so predstavljale skoraj 61 % vseh ugotovljenih kršitev.

Kršitve glede izjave o varnosti z oceno tveganja so v letu 2018 predstavljale skoraj 22 % vseh kršitev s področja varnosti in zdravja pri delu, ponovno največ glede vsebine tega dokumenta. Kršitve s področju zdravja pri delu pa so v letu 2018 predstavljale več kot 19 % izmed vseh kršitev. Največ kršitev na tem področju se je nanašalo na zagotavljanje preventivnih zdravstvenih pregledov delavcev, ki jih delodajalci delavcem ne zagotavljajo v predvidenih rokih ali pa jim jih sploh ne zagotavljajo. Opozarjamo tudi na neizvajanje nalog izvajalcev medicine dela skladno z določili Zakona o varnosti in zdravju pri delu (ZVZD-1). Inšpektorji so ugotavljali tudi kršitve glede zagotavljanja prve pomoči, promocije zdravja, obvladovanja psihosocialnih tveganj, kajenja ter vplivov alkohola in zdravil na delovnem mestu.

Opozarjamo tudi na kršitve, ki so jih inšpektorji ugotovili glede usposabljanja delavcev za varno delo. Te so v letu 2018 predstavljale skoraj 10 % ugotovljenih kršitev, najpogosteje pa so se nanašale na zagotavljanje usposabljanj.

V preteklem letu so izstopale še kršitve glede urejenosti delovnih mest na prostem (10 % kršitev), pri čemer so inšpektorji takšne kršitve ugotavljali večinoma na začasnih in premičnih gradbiščih. Največ nepravilnosti so ugotovili v zvezi z delom na višini (odri, varnostne ograje, dela na strehah), zagotavljanjem uporabe ter neuporabo osebne varovalne opreme, pisnim sporazumom na skupnih deloviščih ter električnimi napeljavami na gradbiščih.

Tudi v letu 2018 smo ugotavljali, da delodajalci delavcem pogosto ne zagotavljajo varne delovne opreme (9 % vseh ugotovljenih kršitev), najbolj pogosto delovna oprema ni bila pregledana. Poleg tega je bila delovna oprema, ki so jo uporabljali delavci, pogosto neustrezno vzdrževana, zaščitni in varovalni elementi pa odstranjeni ali pa je bila preprečena njihova uporaba.

Inšpektorji so ugotavljali tudi kršitve glede zagotavljanja in uporabe osebne varovalne opreme. Te kršitve so predstavljale skoraj 7 % izmed vseh ugotovljenih nepravilnosti. Zelo pogosto jo delodajalci sicer zagotovijo delavcem, ne zagotavljajo pa potem njene uporabe. V preteklem letu so inšpektorji ugotovili kar 238 kršitev, ko delavci niso uporabljali osebne varovalne opreme, čeprav so jim jo delodajalci zagotovili.

V letu 2018 smo, kakor že zadnjih 14 let, izvajali inšpekcijske nadzore tudi pri naključno izbranih delodajalcih (računalniško izbran vzorec), pri katerih so inšpektorji nadzorovali osnovne in najpomembnejše dejavnike s področja varnosti in zdravja pri delu (ocenjevanje tveganj, usposabljanje delavcev za varno delo, zagotavljanje varnega in zdravega delovnega okolja, uporaba varnih sredstev za delo in podobno). V vzorec je bilo ponovno vključenih **prek 1.000 naključno izbranih delodajalcev** po vsej Sloveniji, ki so zaposlovali različno število delavcev (od mikro do velikih podjetij).

Na podlagi ugotovljenih kršitev so inšpektorji s področja varnosti in zdravja pri delu v preteklem letu izdali **4.144 upravnih in prekrškovnih ukrepov**, najštevilčnejše so bile upravne odločbe, s katerimi so delodajalcem odredili odpravo ugotovljenih nepravilnosti, ter upravne prepovedne odločbe – skupaj jih je bilo skoraj 61 %. S prepovednimi odločbami so inšpektorji delodajalcem prepovedali opravljanje delovnega procesa ali uporabo delovne opreme zaradi neustreznega delovnega okolja in nevarnega delovnega procesa oziroma zaradi neposrednega ogrožanja življenja delavcev, in sicer v 271 primerih. V prekrškovnih postopkih so inšpektorji izdali **539 odločb o prekršku, 433 plačilnih nalogov** in en predlog za uvedbo postopka o prekršku. Inšpektorji so v letu 2018 izrekli tudi **222 opozoril po Zakonu o inšpekcijskem nadzoru (ZIN)** ter **439 opozoril po Zakonu o prekrških (ZP-1)**. Poleg tega so inšpektorji dali **eno kazensko ovadbo** in v **3 primerih naznanili sum storitve kaznivega dejanja**. Izdali so bilo tudi **530 odločb glede dela otrok**, mlajših od 15 let.

Pristojni inšpektorji so v letu 2018 **raziskali 89 nezdod pri delu**, od tega 8 smrtnih, 62 težjih, 15 lažjih, 3 kolektivne nezdode ter 1 nevarni pojav. Vzroki za prijavljene nezdode, ki so imele za posledico smrt delavca (teh je bilo 15), so bili povezani s padci z višine, prometnimi nesrečami, gibajočimi se deli delovne opreme, padci bremena, porušitvijo brežine ter premikajočim se vozilom.

Število prijavljenih nezdod pri delu se je v letu 2018 glede na preteklo leto, ko je bilo prijavljenih 9.567 nezdod (brez poti na delo in z dela), povečalo. Iz statistike v informacijski sistem vnesenih prijavljenih nezdod za leto 2018 je bilo na dan 29. 1. 2019 razvidnih **10.187 prijavljenih nezdod pri delu** (brez poti na delo in z dela), od tega 15 smrtnih, 9.665 lažjih, 492 težjih in 15 kolektivnih nezdod.

Kakor v vseh preteklih letih, so inšpektorji posebno pozornost namenjali tudi preventivni vlogi, ki se odraža predvsem v obliki nudenja **strokovne pomoči**, najpogosteje delavcem. To velja tako za pisne vloge, ki jih je bilo v letu 2018 s področja varnosti in zdravja pri delu **273**, kot za svetovanja pri opravljanju inšpekcijskih nadzorov. Število pisnih strokovnih pomoči se je glede na predhodno leto povečalo za 8 %.

Tudi v preteklem letu so delodajalci obveščali inšpektorat o nameravanem **organiziranju dela na domu**, kamor štejemo delo, ki ga delavec opravlja na svojem domu ali v prostorih po svoji izbiri, ki so zunaj prostorov delodajalca. Prejeli smo **1386 takšnih obvestil** (2017: 699 obvestil in 2016: 318 obvestil). Število obvestil o delu na domu iz leta v leto narašča, iz njih pa izhaja, da delavci na domu v veliki meri opravljajo pisarniška dela z uporabo računalnikov in moderne informacijske tehnologije.

Ne glede na to da se je v letu 2018 število ugotovljenih kršitev ponovno zmanjšalo, ne moremo trditi, da se razmere na področju varnosti in zdravja pri delu v Republiki Sloveniji opazno izboljšujejo. Še vedno ugotavljamo, da se delodajalci kot odgovorne osebe ne zavedajo svoje odgovornosti za zagotavljanje varnosti in zdravja svojim delavcem, kar še zlasti velja za delodajalce, ki zaposlujejo manjše število delavcev. Nezavedanje odgovornosti delodajalcev pa se kaže tudi v nezadostnem obravnavanju problematike s tega področja in v prevelikem zanašanju na zunanje strokovne delavce, od katerih pa marsikdo svojih nalog ne opravlja strokovno. Zato smo v letu 2018 poseben poudarek namenili ozaveščanju delodajalcev, delavcev in njihovih predstavnikov ter zunanjih strokovnih služb glede njihove vloge in odgovornosti, predvsem v okviru akcij in nujenih strokovnih pomoči.

Problematiko v zvezi z izvajanjem inšpekcijskih nadzorov predstavlja ugotovitev o številu delodajalcev s sedežem v Republiki Sloveniji, pri katerih v času njihovega delovanja še ni bil opravljen inšpekcijski nadzor s področja varnosti in zdravja pri delu. V letu 2018 je bilo takšnih delodajalcev kar 69 % in delež se v zadnjih letih ne zmanjšuje. Vsekakor bi se ta delež lahko zmanjšal z večjim številom inšpektorjev za varnost in zdravje pri delu, na inšpektoratu pa bomo za doseg tega cilja izvajali tudi več usmerjenih nadzorov po tako imenovanem **reprezentativnem vzorcu**, v okviru katerega na osnovi vzorca več kot tisočih delodajalcev določimo tiste, za katere iz evidenc inšpektorata izhaja, da v preteklosti še niso imeli inšpekcijskega nadzora oziroma da je od takrat preteklo že več let, in pri njih izvedemo nadzor.

Prijave nezgod pri delu s smrtnim izidom in nezgod pri delu, zaradi katerih je delavec nezmožen za delo več kot tri delovne dni, prijave o kolektivnih nezgodah, nevarnih pojavih in ugotovljenih poklicnih boleznih so eden izmed virov podatkov, na podlagi katerih Inšpektorat RS za delo vrednoti in načrtuje svoje aktivnosti. Vse prijave nezgod, ki smo jih na inšpektorat prejeli v letu 2018, je bilo treba, kot že v preteklih letih, ročno vnesti v računalniško bazo, kljub večletnemu trudu, da bi zagotovili izvajanje Pravilnika o prijavah na področju varnosti in zdravja pri delu in s tem elektronsko prijavljanje nezgod pri delu, kar bi močno razbremenilo tako zaposlene na inšpektoratu kot tudi delodajalce. V drugi polovici leta 2018 je na tem področju sicer vendarle prišlo do pozitivnih sprememb, saj smo imeli kar nekaj skupnih sestankov vseh organov, ki so udeleženi v postopkih obravnavanja nezgod in poškodb pri delu, in je postopek elektronskega prijavljanja nezgod že usklajen, tako da ga je treba le še praktično izpeljati, kar naj bi se zgodilo v prvi polovici tega leta.

3.2. INŠPEKCIJSKI NADZOR

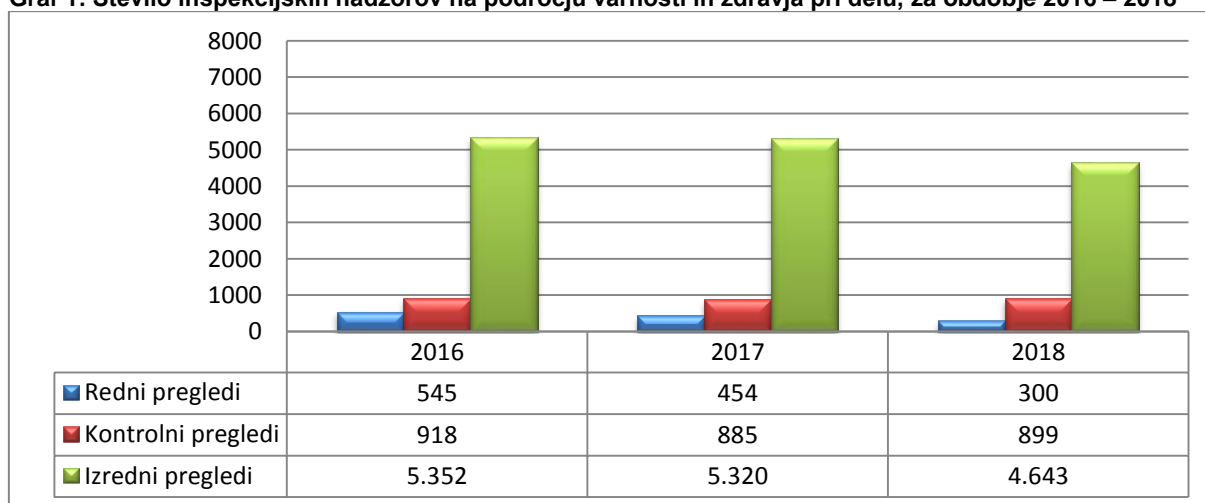
3.2.1. Uvod

Inšpektorji na področju varnosti in zdravja pri delu so v letu 2018, enako kot v preteklih letih, opravljali redne, izredne ter kontrolne nadzore. Največ je bilo izrednih nadzorov. Ti so obsegali le nadzor posameznih določil zakonodaje in so izhajali iz predhodno sprejetih usmeritev inšpektorata, prejetih prijav ali zaznane aktualne problematike. Rednih nadzorov, pri katerih se nadzira izvajanje večjega števila določil veljavne zakonodaje, je vsako leto manj in to velja tudi za leto 2018, medtem ko število kontrolnih nadzorov vsa leta ostaja na približno isti ravni. Inšpektorji so nadzore opravljali v vseh dejavnostih in pri vseh delodajalcih, ne glede na število zaposlenih delavcev. Največ jih je bilo opravljenih v dejavnostih, kjer je registriranih večje število pravnih subjektov, v dejavnostih, v katerih je zaposlenih več delavcev, in v dejavnostih, v katerih delovni procesi pomenijo večja tveganja za nezgode pri delu in okvare zdravja.

3.2.2. Redni, izredni in kontrolni nadzori z izrečenimi ukrepi

V letu 2018 so inšpektorji s področja varnosti in zdravja pri delu opravili skupaj **5.842 inšpekcijskih nadzorov**. **Izredni inšpekcijski nadzori** so po številu močno izstopali, in sicer z **79,5 %** (2017: 79,9 % in 2016: 78,5 %) in so bili večinoma opravljeni v povezavi s predhodno načrtovanimi in usmerjenimi akcijami in kampanjami. Delež teh je med vsemi izrednimi nadzori znašal 54,8 % (2017: 62,1 % in 2016: 65,8 %). Drugi izredni inšpekcijski nadzori so bili opravljeni na podlagi prejetih prijav ter na podlagi posamičnih odločitev inšpektorjev. Delež **rednih inšpekcijskih nadzorov** je v preteklem letu znašal **5,1 %** in **kontrolnih 15,4 %**.

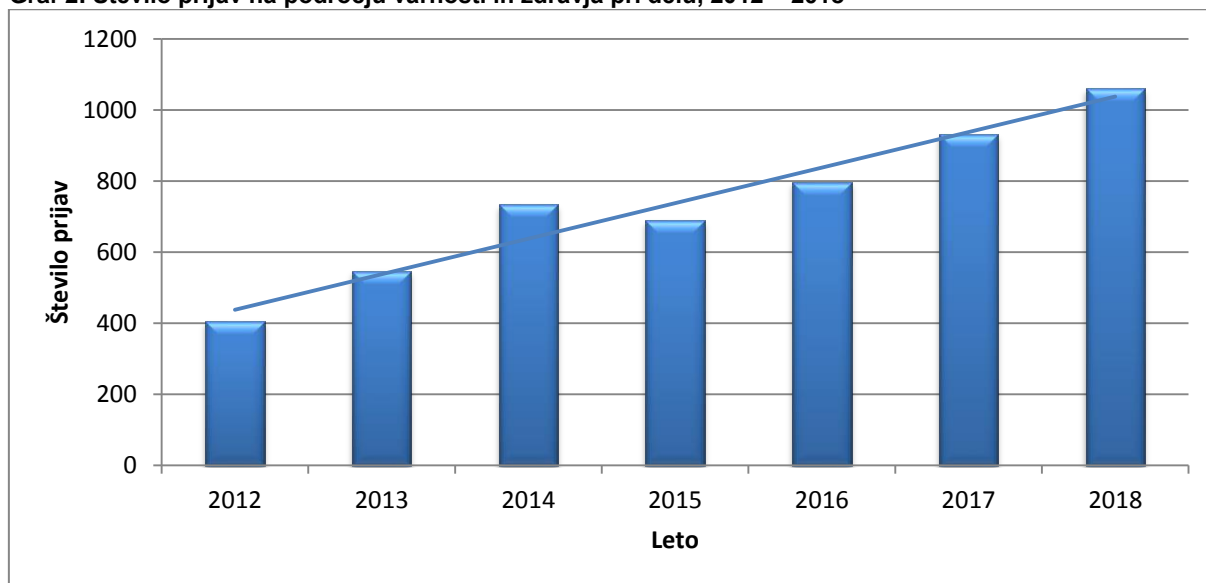
Graf 1: Število inšpekcijskih nadzorov na področju varnosti in zdravja pri delu, za obdobje 2016 – 2018



Med izrednimi inšpekcijskimi nadzori predstavljajo pomemben delež tudi nadzori, opravljeni na podlagi prijav. V letu 2018 smo prejeli **1.061 prijav** s področja varnosti in zdravja pri delu. V primerjavi s predhodnim letom se je število prijav povečalo za 14 %. Največ prijav so dali delavci, ki so se

pritoževali glede neustreznih delovnih pogojev, med katerimi so izstopali delo v poletni vročini, zimskem mrazu in prepihu na delovnem mestu. Prav tako moramo izpostaviti prijave, ki so se nanašale na neizvajanje usposabljanja delavcev za varno delo ter na nezagotavljanje zdravstvenih pregledov delavcev. Prijave so dajali tudi občani, v večini primerov so opozarjali na neustrezne bivalne pogoje, kot so prekoračen hrup, neznosen smrad in prisotnost nevarnih snovi v zraku. Vse te prijave so izhajale iz domnevno neustreznega delovanja industrijskih obratov in posledično škodljivih vplivov na bivalno okolje. Prijave, ki se niso nanašale na pristojnosti IRSD, smo posredovali drugim organom, skladno z njihovo pristojnostjo. Število prijav s področja varnosti in zdravja pri delu se vsako leto zvišuje, kar je razvidno tudi iz spodnjega grafa.

Graf 2: Število prijav na področju varnosti in zdravja pri delu, 2012 – 2018

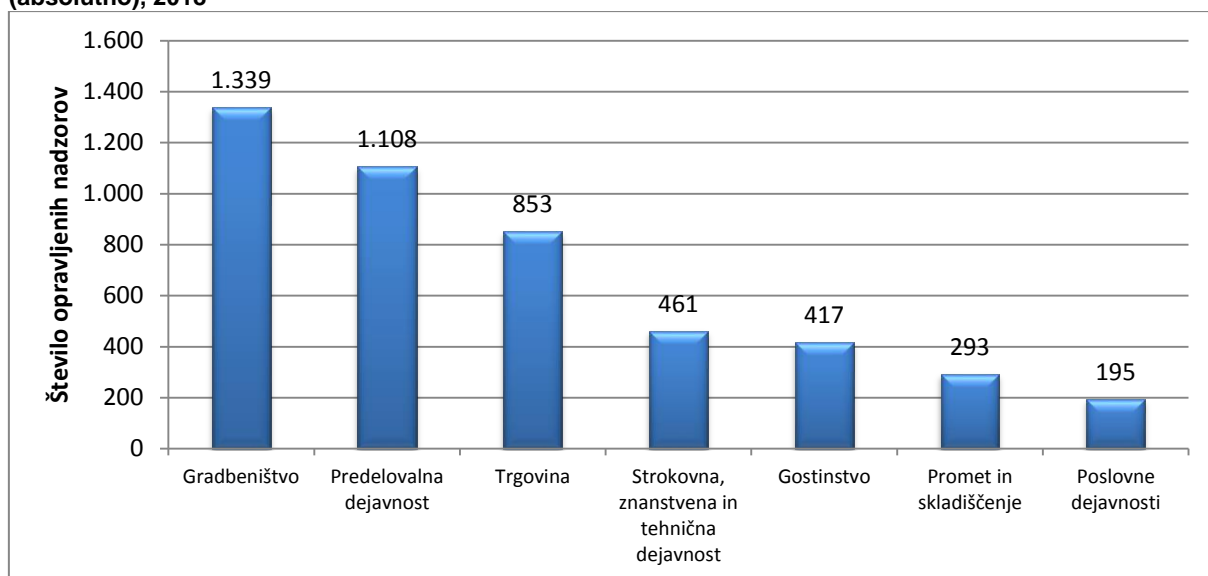


Po podatkih Statističnega urada Republike Slovenije (SURS) je bilo **konec leta 2018** (november) v Sloveniji **887.953 delovno aktivnih oseb**. Največ delavcev je opravljalo delo v predelovalni dejavnosti (SKD dejavnost C), in sicer 23,2 %. Predelovalni dejavnosti so po številu zaposlenih sledile dejavnost trgovine z vzdrževanjem in popravilom motornih vozil (SKD dejavnost G) z 12,8 %, dejavnost izobraževanja (SKD dejavnost P) z 8,2 %, dejavnost zdravstva in socialnega varstva (SKD dejavnost Q) s 7,2 % in dejavnost gradbeništva (SKD dejavnost F) s 6,9 % delovno aktivnih oseb.

Največ inšpekcijskih nadzorov je bilo v letu 2018 opravljenih pri delodajalcih, ki so imeli kot glavno dejavnost prijavljeno dejavnost **gradbeništva** (SKD dejavnost F), in sicer 22,9 % (2017: 23,2 % in 2016: 25,0 %). V okviru te dejavnosti je bilo največ nadzorov opravljenih pri delodajalcih, ki se ukvarjajo s specialnimi gradbenimi deli (53,9 % nadzorov), sledijo delodajalci, ki delujejo na področju gradnje stavb (34,8 % nadzorov) in delodajalci na področju gradnje inženirskih objektov (11,3 % nadzorov). V dejavnosti gradbeništva inšpektorji opravijo vsako leto največje število nadzorov, čeprav dejavnost ne izstopa po številu zaposlenih delavcev. Vsekakor pa gradbeništvo predstavlja dejavnost, v kateri se najpogosteje pojavljajo nevarnosti, ki zelo ogrožajo varnost in zdravje delavcev.

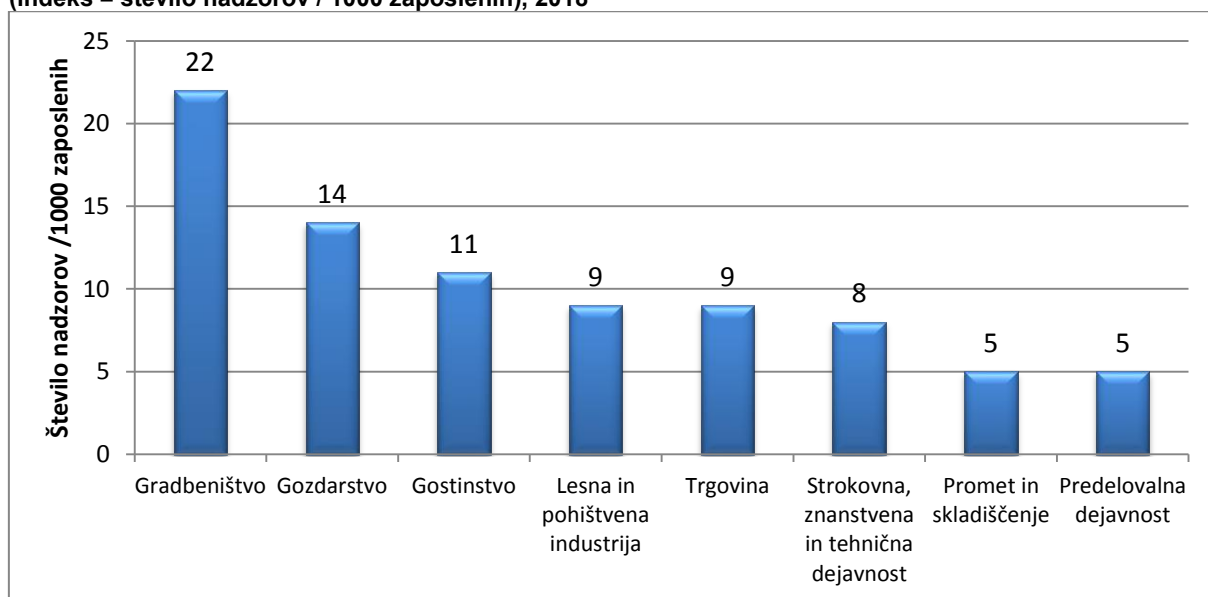
Prav tako so bili v letu 2018 pogosto nadzirani delodajalci v predelovalni dejavnosti, in sicer je bilo pri njih opravljenih 19,0 % vseh nadzorov (2017: 16,1 % in 2016: 18,3 %). V tej dejavnosti sta po številu nadzorov izstopali proizvodnja kovin in kovinskih izdelkov s 25,7 % ter dejavnost lesne in pohištvene industrije z 12,6 %. Večje število nadzorov je bilo opravljenih tudi v dejavnosti trgovine – 14,6 % vseh nadzorov (2017: 14,7 % in 2016: 12,0 %), v strokovni, znanstveni in tehnični dejavnosti – 7,9 % vseh nadzorov (2017: 9,1 % in 2016: 6,8 %), v gostinstvu – 7,1 % vseh nadzorov (2017: 6,7 % in 2016: 11,0 %) ter v dejavnosti prometa in skladiščenja – 5,0 % vseh nadzorov (2017: 5,9 % in 2016: 4,5 %).

Graf 3: Dejavnosti, v katerih je bilo opravljenih največ nadzorov na področju varnosti in zdravja pri delu (absolutno), 2018



Iz grafa 4 je razvidna primerjava števila opravljenih inšpekcijskih nadzorov v različnih dejavnostih z upoštevanjem števila zaposlenih v posamezni dejavnosti.

Graf 4: Dejavnosti, v katerih je bilo opravljenih največ nadzorov na področju varnosti in zdravja pri delu (indeks = število nadzorov / 1000 zaposlenih), 2018

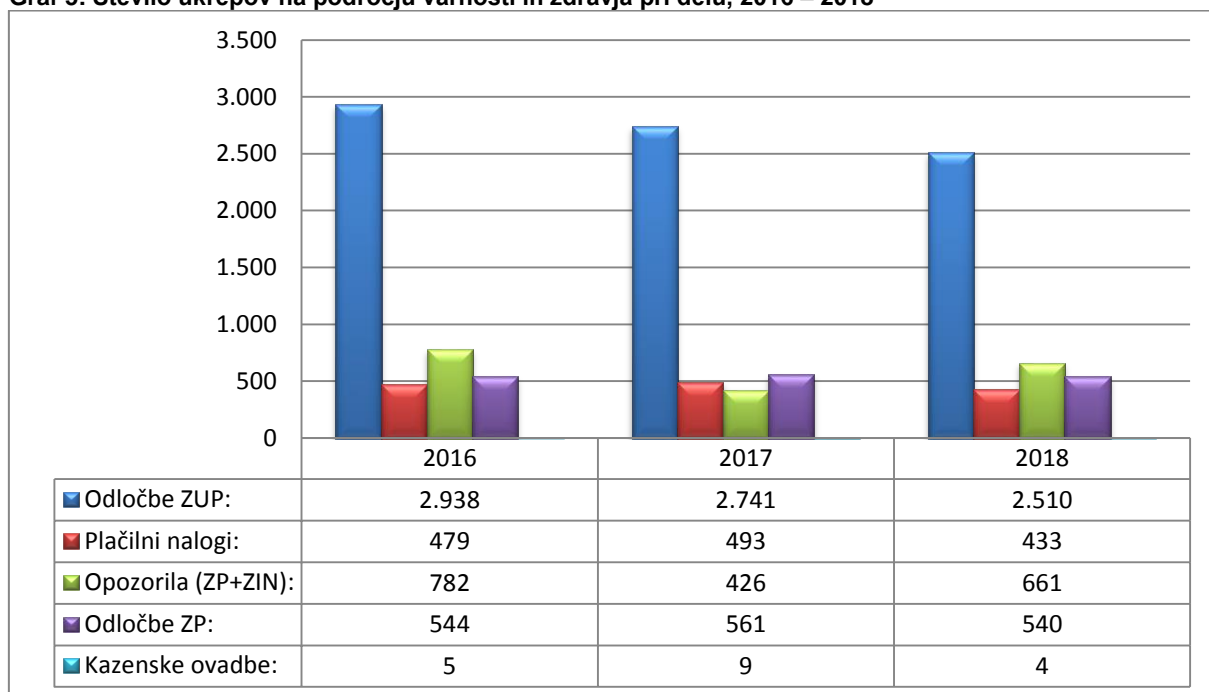


Agencija RS za javnopravne evidence in storitve (AJPES) navaja, da je bilo **konec leta 2018 v RS registriranih 215.354 poslovnih subjektov**. Ker je bilo na inšpektoratu ob zaključku leta 2018 na področju varnosti in zdravja pri delu zaposlenih 28 inšpektorjev, odpade na **posameznega inšpektorja nadzor 7.691 poslovnih subjektov** (2017: 6.803, 2016: 6.441 in 2015: 6.314) oziroma **31.712 delavcev** (2017: 27.619, 2016: 25.765 in 2015: 25.114) – glede na podatke SURS o številu delovno aktivnih oseb.

Na podlagi ugotovljenih kršitev so inšpektorji s področja varnosti in zdravja pri delu v preteklem letu izdali **4.144 upravnih in prekrškovnih ukrepov**. Najštevilčnejše so bile upravne ureditvene odločbe, s katerimi so delodajalcem odredili odpravo ugotovljenih nepravilnosti, ter upravne prepovedne odločbe – skupaj jih je bilo **2.510 (60,5 %)**. S prepovednimi odločbami so inšpektorji delodajalcem prepovedali opravljanje delovnega procesa ali prepovedali uporabo delovne opreme zaradi neustreznega delovnega okolja in nevarnega delovnega procesa oziroma zaradi neposrednega

ogrožanja življenja delavcev, in sicer v **271 primerih**. Od teh se je **120 odločb** (2017: 32 in 2016: 59) nanašalo na **prepoved opravljanja dela zaradi neposrednega ogrožanja življenja delavcev**.

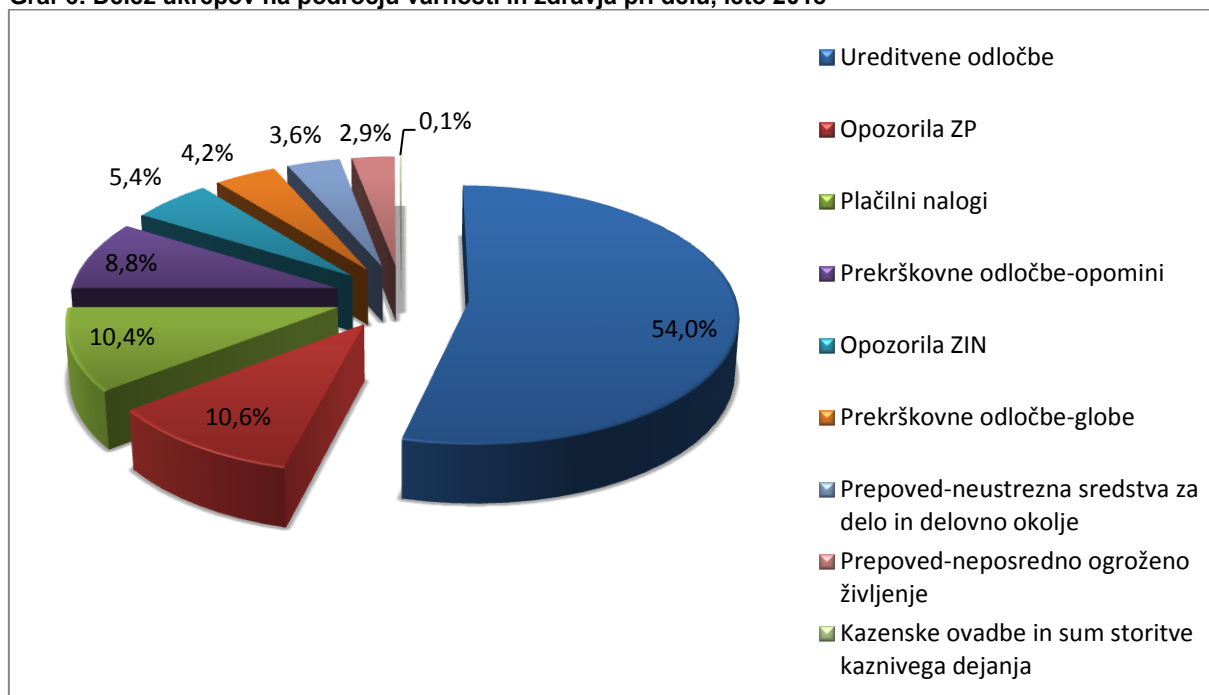
Graf 5: Število ukrepov na področju varnosti in zdravja pri delu, 2016 – 2018



V prekrškovnih postopkih so inšpektorji izdali **skupaj 1.634 ukrepov**, in sicer **539 odločb o prekršku** (176 z izrečeno globo in 363 z izrečenim opominom), **433 plačilnih nalogov** in en predlog za uvedbo postopka o prekršku. Inšpektorji so v letu 2018 izrekli tudi **222 opozoril po ZIN** ter **439 opozoril po ZP-1**.

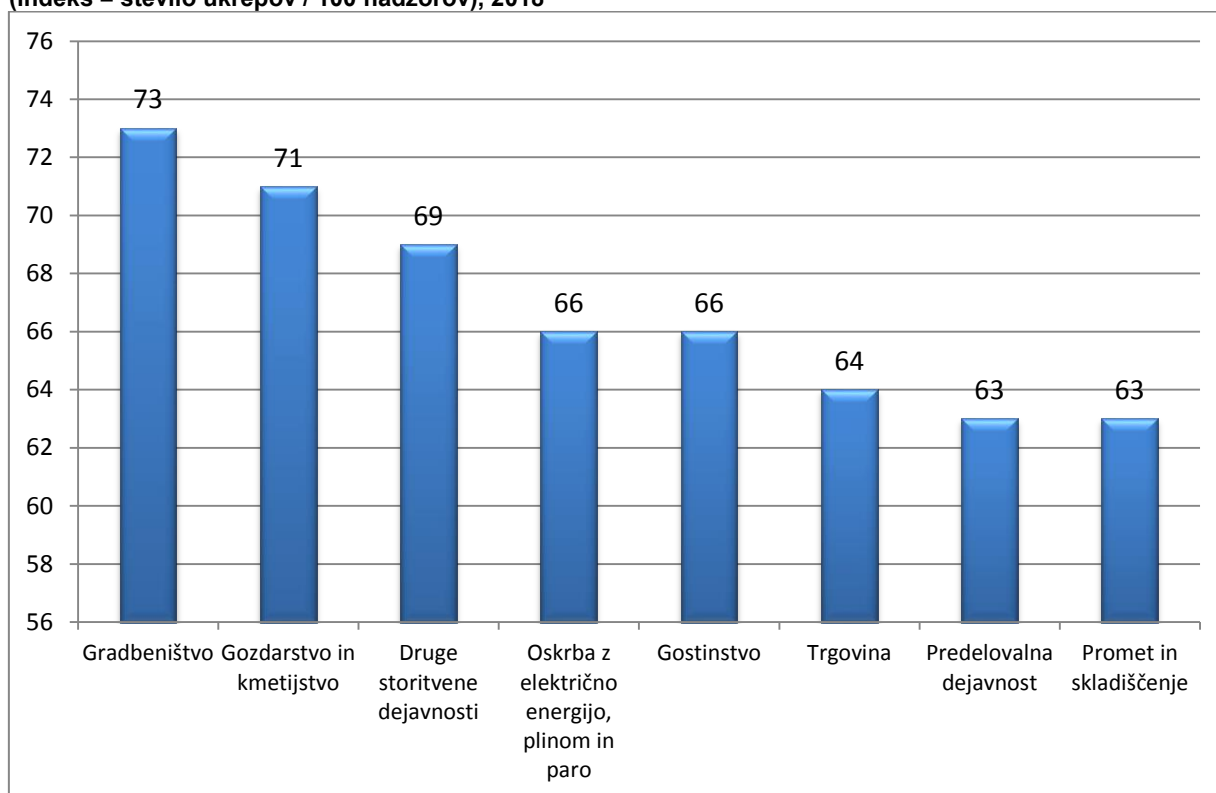
Poleg tega so inšpektorji dali **eno kazensko ovadbo** in v **3 primerih naznanili sum storitve kaznivega dejanja**. Izdali so tudi **530 odločb**, ki so se nanašale na delo otrok, mlajših od 15 let.

Graf 6: Delež ukrepov na področju varnosti in zdravja pri delu, leto 2018



Največ ukrepov je bilo izrečenih delodajalcem v dejavnosti **gradbeništva – 23,5 %** (2017: 27,5 % in 2016: 27,2 %) in delodajalcem v predelovalni dejavnosti – 14,5 % (2017: 14,5 % in 2016: 17,9 %). V okviru predelovalne dejavnosti izstopajo delodajalci v dejavnosti proizvodnje kovin in kovinskih izdelkov z 28,3 %, delodajalci v lesni in pohištveni industriji z 11,7 % ter delodajalci v proizvodnji živil in pijač z 10,8 %. Delodajalcem v predelovalni dejavnosti sledijo delodajalci v dejavnosti trgovine s 13,1 % (2017: 10,5 % in 2016: 10,0 %) in v dejavnosti gostinstva s 6,7 % izrečenih ukrepov (2017: 6,1 % in 2016: 10,5 %).

Graf 7: Dejavnosti, v katerih je bilo izrečenih največ ukrepov na področju varnosti in zdravja pri delu (indeks = število ukrepov / 100 nadzorov), 2018

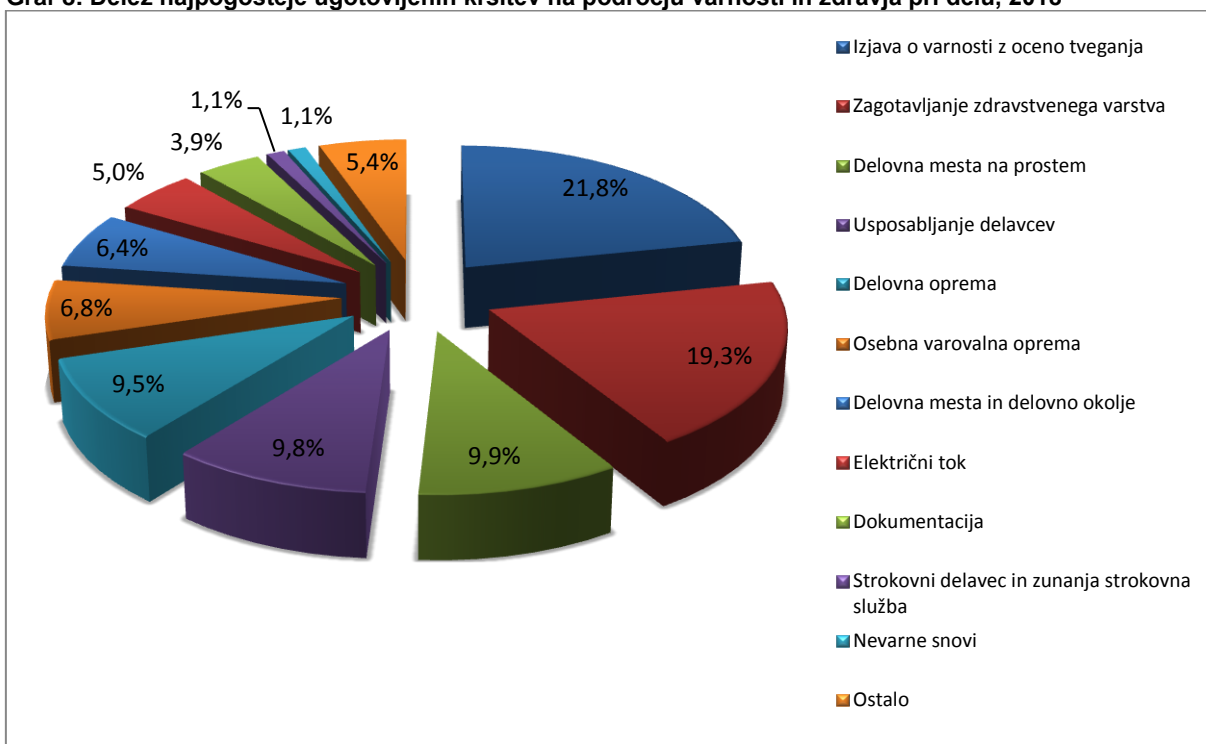


3.2.3. Ugotovitve inšpekcijskih nadzorov ter najpogosteje ugotovljene kršitve

3.2.3.1. Ugotovitve

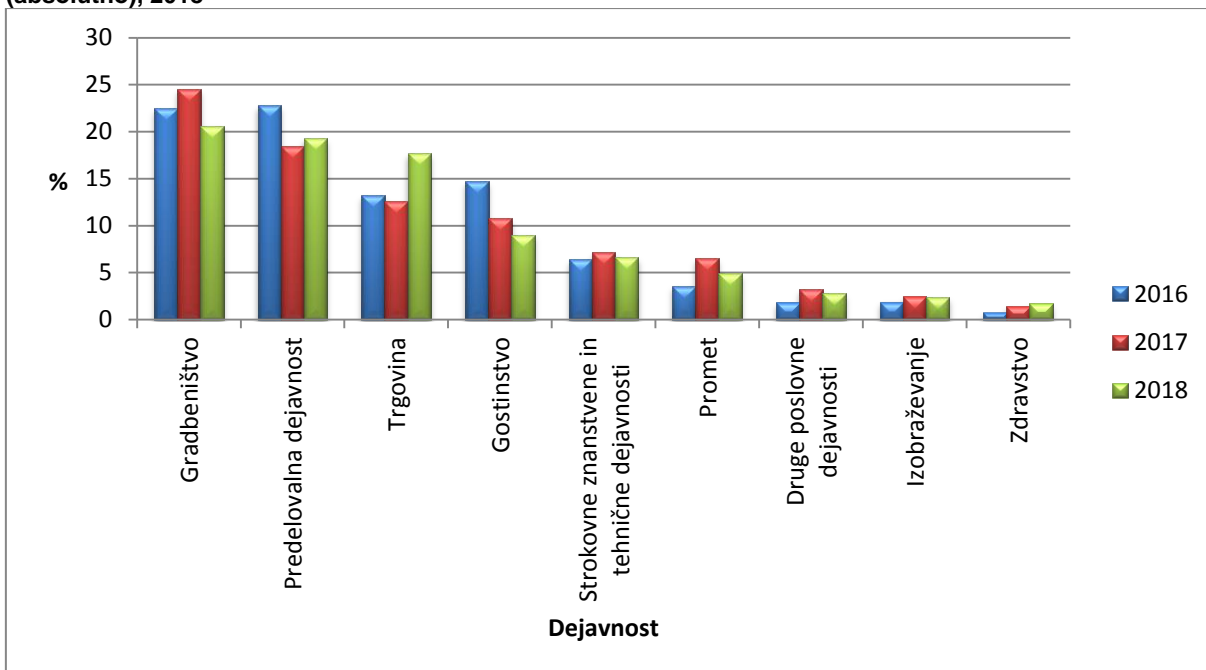
V letu 2018 so inšpektorji na področju varnosti in zdravja ugotovili **14.137 kršitev**. Največ kršitev je bilo, kot v večini zadnjih let, ugotovljenih v zvezi z ocenjevanjem tveganj in izdelavo izjave o varnosti z oceno tveganja (3.086 kršitev), sledijo jim kršitve glede zagotavljanja zdravstvenega varstva delavcev (2.726 kršitev), glede urejenosti delovnih mest na prostem, kamor sodijo večinoma gradbišča (1.404 kršitev) ter glede usposabljanja delavcev za varno opravljanje dela (1.383 kršitev). Delež teh in tudi drugih kršitev s področja varnosti in zdravja pri delu je razviden iz spodnjega grafa.

Graf 8: Delež najpogostejše ugotovljenih kršitev na področju varnosti in zdravja pri delu, 2018



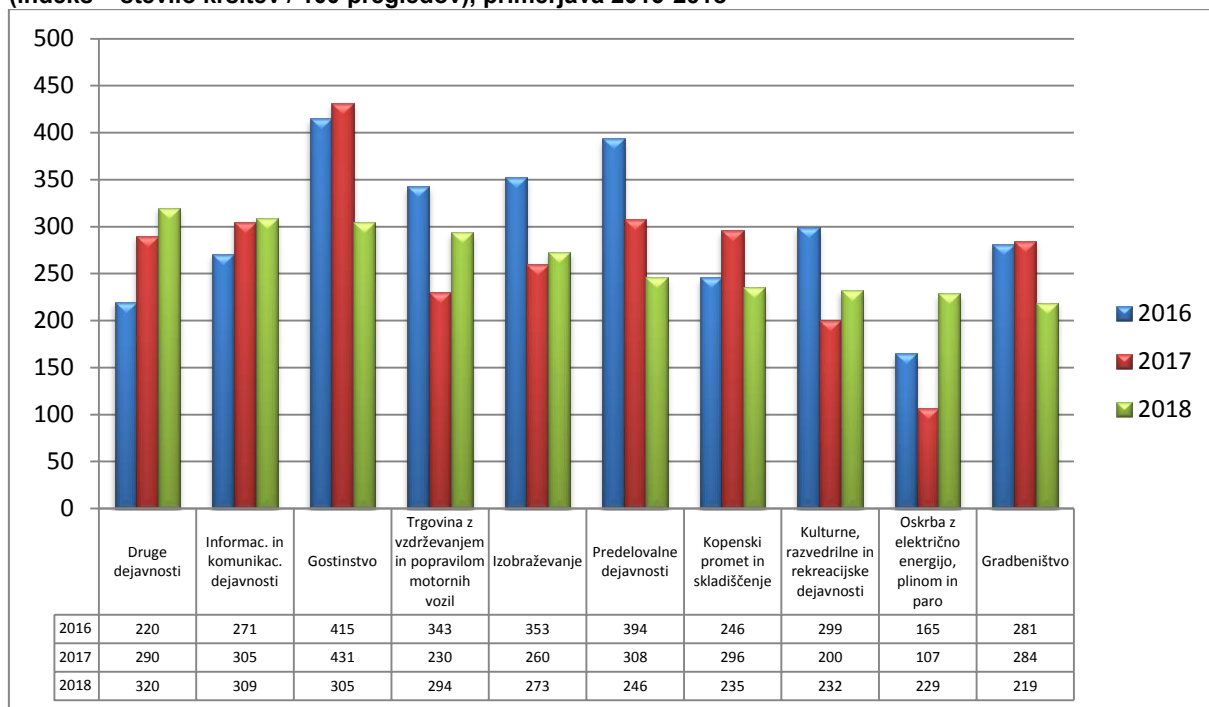
Največ kršitev je bilo ugotovljenih v dejavnosti gradbeništva, predelovalni dejavnosti, dejavnosti trgovine, gostinstva, strokovnih, znanstvenih in tehničnih dejavnostih ter v dejavnosti prometa in skladiščenja. V dejavnosti gradbeništva je bilo ugotovljenih 20,6 % nepravilnosti (2017: 24,5 % in 2016: 22,5 %), sledi predelovalna dejavnost z 19,3 % (2017: 18,4 % in 2016: 22,8 %), dejavnost trgovine s 17,7 % (2017: 12,6 % in 2016: 13,2 %) in dejavnost gostinstva z 9,0 % kršitev (2017: 10,8 % in 2016: 14,7 %). Število kršitev v posameznih dejavnostih v primerjavi s preteklima letoma je razvidno iz grafa 9.

Graf 9: Dejavnosti, v katerih je bilo ugotovljenih največ kršitev na področju varnosti in zdravja pri delu (absolutno), 2018



Pri analizi števila kršitev glede na 100 opravljenih nadzorov lahko ugotovimo, da je bilo v letu 2018 največ kršitev na področju varnosti in zdravja pri delu ugotovljenih v drugih dejavnostih (SKD dejavnost S), sledijo pa informacijsko-komunikacijske dejavnosti, dejavnost gostinstva, dejavnost trgovine z vzdrževanjem in popravili motornih vozil ter dejavnost izobraževanja. Ugotovitve za ostale dejavnosti in primerjave z letom 2017 so razvidne iz spodnjega grafa.

Graf 10: Dejavnosti, v katerih je bilo ugotovljenih največ kršitev na področju varnosti in zdravja pri delu (indeks = število kršitev / 100 pregledov), primerjava 2016-2018



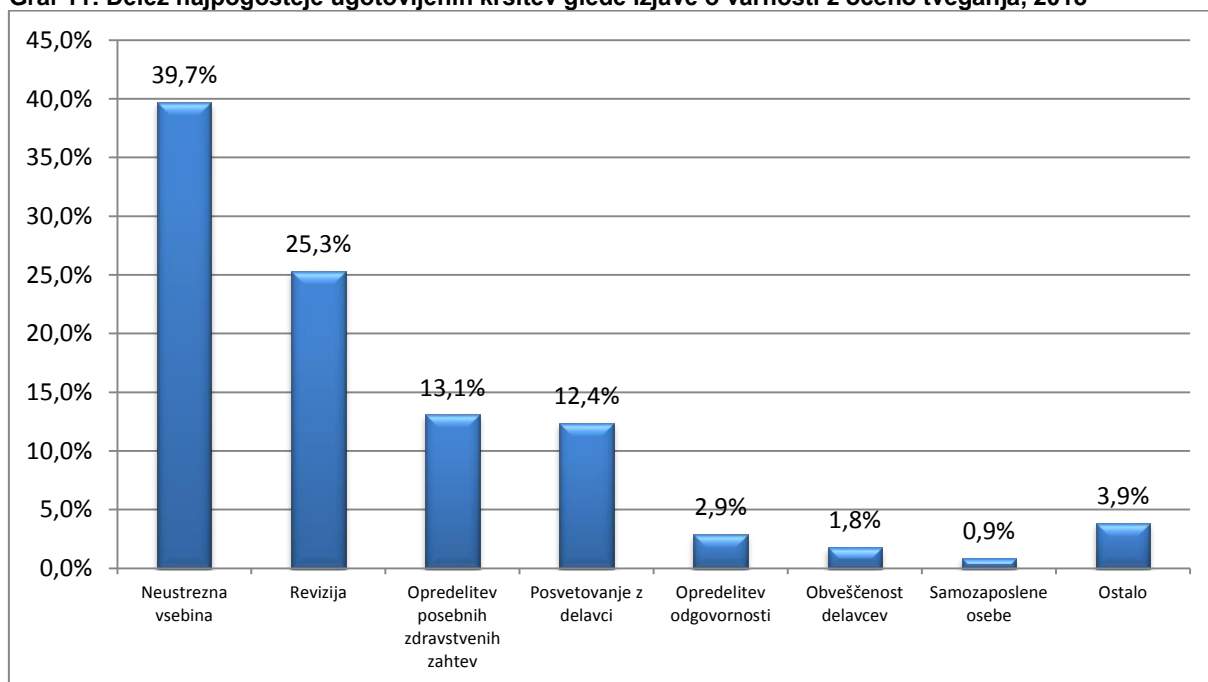
3.2.4. Izjava o varnosti z oceno tveganja

Delodajalec je dolžan zagotavljati varnost in zdravje delavcev pri delu in v ta namen izvajati ukrepe. Eden temeljnih ukrepov je ocenjevanje tveganj, ki izhajajo iz nevarnosti delovnega procesa delodajalca. Ocenjevanje tveganj se izvaja pisno in skladno z določili ZVZD-1 obsega zlasti prepoznavanje nevarnosti, ocenitev tveganj, presojo sprejemljivosti ocenjenih tveganj ter sprejetje ukrepov za zmanjšanje nesprejemljivih tveganj. Delodajalec je dolžan dopolniti oziroma popraviti oceno tveganja zlasti takrat, ko pride do takšnih sprememb v njegovem delovnem procesu, ki lahko vplivajo na raven varnosti in zdravja delavcev. Prav tako mora delodajalec opredeliti obveznosti in odgovornosti odgovornih oseb na področju varnosti in zdravja pri delu ter ukrepe, ki se nanašajo na zagotavljanje varnosti delavcev. Pomembno je tudi, da delodajalec v sodelovanju z izvajalcem medicine dela opredeli posebne zdravstvene zahteve. Delodajalec mora v postopek ocenjevanja tveganj vključiti tudi delavce oziroma njihove predstavnike. Delavci morajo biti seznanjeni z vsebino sprejetega dokumenta. Tudi samozaposlene osebe morajo ocenjevati tveganja in če v njihovem delovnem procesu obstajajo nevarnosti za nezgode, poklicne bolezni in bolezni, povezane z delom, tudi izdelati pisno izjavo o varnosti z oceno tveganja.

V zvezi z izjavo o varnosti z oceno tveganja je bilo v letu 2018 ugotovljenih **3.086 kršitev** (2017: 3.458 kršitev in 2016: 4.199 kršitev). Največ kršitev, in sicer 1.224 (2017: 1.628 in 2016: 1.887) je bilo ugotovljenih glede neustrezne vsebine izjave o varnosti z oceno tveganja ter glede prepoznavanja tveganj, postopkov ocenjevanja tveganj in opredelitve potrebnih ukrepov. Inšpektorji so pogosto tudi ugotavljali, da delodajalci glede na spremenjene delovne pogoje niso izvedli potrebnih dopolnitev oziroma revizij izjav o varnosti z oceno tveganj, in to v 779 primerih (2017: 770 in 2016: 1.188). Kršitve v zvezi z opredelitvijo odgovornih oseb so bile ugotovljene v 88 primerih (2017: 154 in 2016: 170), kršitve glede sodelovanja delavcev pri postopkih ocenjevanja tveganj pa v 384 primerih (2017: 423 in 2016: 555).

Posebnih zdravstvenih zahtev, ki bi jih morali izpolnjevati delavci pri izvajanju svojega dela, nadzorovani delodajalci niso opredelili v 405 primerih (2017: 355 primerov in 2016: 279 primerov), v 56 primerih (2017: 76 in 2016: 86) pa delavci niso bili seznanjeni z vsebino sprejete izjave o varnosti z oceno tveganja. Kršitve so bile ugotovljene tudi pri samozaposlenih osebah. V 29 primerih (2017: 52 in 2016: 34) samozaposlene osebe niso ocenjevale tveganj in pisno izdelale izjave o varnosti z oceno tveganja, čeprav so v njihovem delovnem procesu obstajale nevarnosti za nezgode, poklicne bolezni in bolezni, povezane z delom. Inšpektorji so ugotovili tudi 121 kršitev, ki so se nanašale na ocenjevanje tveganj, opredeljenih v drugih pravilnikih s področja varnosti in zdravja pri delu.

Graf 11: Delež najpogosteje ugotovljenih kršitev glede izjave o varnosti z oceno tveganja, 2018



Iz ugotovitev inšpekcijskih nadzorov v zvezi z ocenjevanjem tveganj izhaja, da je bilo v letu 2018 ugotovljenih manj kršitev kot v preteklih letih. V primerjavi s predhodnim letom se je nekoliko zvišalo število kršitev glede potrebnih izvedb revizij izjav o varnosti z oceno tveganja ter bolj opazno tudi število kršitev glede opredelitve posebnih zdravstvenih zahtev.

Ugotavljamo, da se večinoma delodajalci sicer zavedajo, da je ocena tveganja tisti dokument, ki ga morajo izdelati in sprejeti, premalo pa je delodajalcev, za katere je pomembna tudi vsebina tega dokumenta. To nakazuje na to, da se delodajalci ne zavedajo svoje odgovornosti glede zagotavljanja varnosti in zdravja pri njih zaposlenih delavcev in da želijo svojo odgovornost pogosto prenesti najprej na svoj vodstveni kader ali strokovnega delavca s področja varnosti in zdravja pri delu, v skrajnih primerih pa celo na delavce.

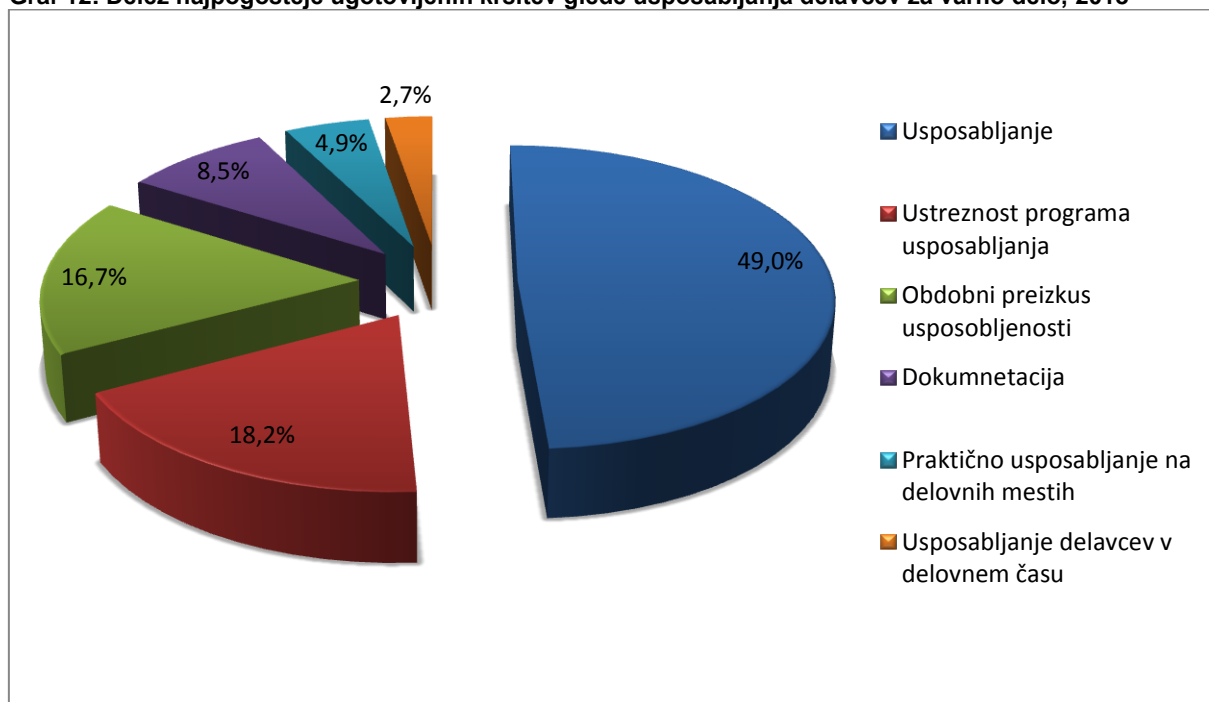
Veliko ocen tveganj ne odraža dejanskega stanja pri delodajalcih, saj pogosto nimajo ocenjenih tveganj, ki pri njih predstavljajo nevarnost za poškodbe, okvare zdravja ali nastanek poklicnih bolezni. Ocenjevanje tveganj v zvezi s toplotnimi in svetlobnimi razmerami ter hrupom delodajalcem običajno ne predstavlja večjih težav in so tudi najpogosteje prisotna v ocenah tveganj. Zelo površno pa ocenjujejo ali pa sploh ne ocenjujejo tveganj, ki pri delodajalcih dejansko vplivajo na zdravje zaposlenih, na primer tveganja v zvezi z uporabo nevarnih in kemičnih snovi, tveganja glede ročnega premeščanja bremen, glede ergonomske ureditve delovnih mest, elektromagnetnih sevanj, vibracij in podobno. Te ugotovitve nakazujejo, da strokovni delavci, ki opravljajo strokovne naloge varnosti in zdravja pri delu, med katere sodi tudi ocenjevanje tveganj, niso dovolj strokovni za obravnavo zahtevnejših področij varnosti in zdravja pri delu. Takšna ugotovitev velja tudi za delodajalce, saj njihove odgovorne osebe nikakor ne podvomijo v strokovnost njihovih strokovnih oseb. Še vedno ugotavljamo, da so ocene tveganja, ki jih za delodajalce pripravijo pri njih zaposleni strokovni delavci, precej bolj strokovne in bolj realno odražajo razmere pri delodajalcih kot tiste, ki jih pripravijo zunanje strokovne službe. Ocene tveganja, ki jih izdelajo zunanji strokovni delavci se med seboj pri različnih delodajalcih kljub različnim tveganjem skoraj ne razlikujejo.

3.2.5. Usposabljanje delavcev za varno delo

Usposabljanje delavcev za varno opravljanje dela je ena od predpisanih obveznosti, s katerimi delodajalec zagotavlja delavcem varnost in zdravje pri delu in s katero se znižuje nivo tveganja za nezgode pri delu na najnižjo možno raven. Vsak delavec mora biti pri delodajalcu, pri katerem opravlja delo, teoretično in praktično usposobljen za varno delo, in sicer ob sklenitvi delovnega razmerja, ob uvajanju novih tehnologij in sredstev za delo in ob premestitvah na druga delovna mesta. Usposabljanje mora potekati po programu, ki ga mora delodajalec predhodno sprejeti, vsebina pa mora biti prilagojena posebnostim delovnih mest oziroma se mora nanašati na tveganja, ki izhajajo iz delavčevega delovnega mesta in delodajalčevega delovnega okolja. Delodajalec je dolžan delavcem, ki delajo na delovnih mestih, za katera iz ocen tveganj izhajajo večje nevarnosti za nezgode in poklicne bolezni, ter za delavce, ki delajo na delovnih mestih, na katerih so nezgode pri delu in poklicne bolezni pogostejše, zagotavljati tudi periodične preizkuse usposobljenosti v obdobjih, ki niso daljša od dveh let. Usposabljanje delavcev se mora izvajati v delovnem času in delavcem ne sme povzročati finančnih obveznosti. Prav tako je delodajalec dolžan stalno hraniti vso dokumentacijo, ki se nanaša na opravljeno usposabljanje za varno delo in preizkuse usposobljenosti.

V letu 2018 so inšpektorji glede usposabljanja delavcev za varno opravljanje dela ugotovili **1.383 kršitev** (2017: 2.182 kršitev in 2016: 2.502 kršitvi). Največ nepravilnosti je bilo ponovno ugotovljenih glede zagotavljanja usposabljanj delavcev za varno delo ob sklenitvi delovnega razmerja, ob premestitvah delavcev na drugo delo ter pri spremembah v delovnem procesu, in sicer 678 (2017: 747 kršitev in 2016: 917 kršitev). Med kršitvami pomembnejše izstopajo tudi tiste, ki se nanašajo na obdobje preizkuse usposobljenosti delavcev za varno delo, in sicer je bilo v letu 2018 takšnih kršitev 231 (2017: 509 in 2016: 578). Glede ustreznosti programov usposabljanj, po katerih se delavci usposabljujejo za varno delo, je bilo ugotovljenih 251 kršitev (2017: 394 in 2016: 427). Ustrezne dokumentacije o usposabljanju delavcev ni imelo 117 delodajalcev (2017: 155 in 2016: 187). Delodajalci niso preverjali praktične usposobljenosti na delovnih mestih, kot to določa zakonodaja, v 68 primerih (2017: 212 primerov in 2016: 237 primerov). Najmanj kršitev, in sicer 38 (2017: 165 in 2016: 155) je bilo ugotovljenih v primerih, ko so delodajalci usposabljali delavcev zunaj njihovega delovnega časa.

Graf 12: Delež najpogosteje ugotovljenih kršitev glede usposabljanja delavcev za varno delo, 2018



Za leto 2018 opažamo, da je bilo glede usposabljanja delavcev za varno izvajanje dela ugotovljenih manj kršitev kot leto prej, vseeno pa menimo, da delavci še vedno niso ustrezno usposobljeni za varno opravljanje dela, čeprav imajo delodajalci dokazila, da so delavcem zagotavljali usposabljanja. V teh primerih lahko govorimo zgolj o formalnih dokazilih, s katerimi delodajalci inšpektorjem

izkazujejo, da so izpolnili zakonsko obveznost, ni pa jim pomembna vsebina in kakovost usposabljanj. Ugotavljamo, da delodajalci ne usposobijo delavcev za varno izvajanje dela ob sklenitvi delovnega razmerja, temveč pogosto z daljšo zakasnitvijo ali pa na to celo pozabijo. Prav tako usposabljanja delavcev za varno izvajanje dela pogosto ne izvajajo v primerih, ko delavce premestijo na druga delovna mesta oziroma ob uvajanju novih tehnologij in sredstev za delo. Ugotavljamo tudi, da delodajalci ne vidijo razloga, da bi usposabljali delavce, ki jih zaposlijo, če so podobna dela opravljali že pri prejšnjih delodajalcih, na primer gradbeni delavci, trgovci in drugi. Programi usposabljanja, zlasti teoretičnega, so še vedno preveč splošni in niso prilagojeni posebnostim delovnih mest, na katerih delavci opravljajo delo. Zunanje strokovne organizacije pogosto pripravljajo programe usposabljanj, ki so za vse delodajalce v različnih dejavnostih in z različnimi tveganji skoraj enaki. Delodajalci na takšne vsebine skoraj nimajo pripomb. Tudi glede praktičnih usposabljanj ugotavljamo, da so izvedena pomanjkljivo ali pa sploh ne, pogosto pa se dogaja, da delavce praktično usposabljuje v celoti kar neposredni vodje. Takšno usposabljanje skoraj nikdar ni izvedeno strokovno in je tudi neskladno z veljavno zakonodajo. Vedno pogosteje na inšpektorat dobivamo tudi informacije, po katerih strokovni delavci sami sploh ne izvedejo obdobjnega preizkusa usposobljenosti delavcev, temveč delodajalcu in delavcem pošljejo vprašalnike z rešitvami, na podlagi vrnjenih izpolnjenih vprašalnikov pa izdajo potrdila. Vse zgoraj omenjeno se pogosto pojavlja v primerih, ko delodajalci izvajanje usposabljanja delavcev za varno delo zaupajo zunanjim strokovnim službam. Glede elektronskega usposabljanja delavcev pa lahko ugotovimo, da se po začetnem navdušenju delodajalcev v prejšnjih letih takšna vrsta usposabljanja ni pretirano uveljavila.

3.2.6. Zdravstveno varstvo delavcev

Poleg zagotavljanja varnosti pri delu predstavlja pomembno dolžnost delodajalcev tudi zagotavljanje zdravstvenega varstva delavcev. V ta namen so dolžni zaupati izvajanje zdravstvenih ukrepov izvajalcu medicine dela. Naloge, katerim bi morali izvajalci medicine dela nameniti posebno pozornost, so zapisane v ZVZD-1. Na inšpektoratu še vedno ugotavljamo, da od vseh nalog izvajalci medicine dela v sodelovanju z delodajalci najpogosteje zagotavljajo zdravstvene preglede delavcev. Pogrešamo pa njihovo aktivnejšo vlogo predvsem pri izdelavi strokovnih podlag ocenjevanja tveganj in s tem povezanih ogledih delovnih mest.

Na inšpektoratu se pogosto srečujemo tudi s problematiko usposabljanja delavcev za dajanje prve pomoči. Težave se pojavljajo v zvezi z edinim pooblaščenim izvajalcem usposabljanja, to je Rdečim križem Slovenije. Zakonodaja določa, da izvajalec medicine dela, kateremu je delodajalec zaupal opravljanje nalog zdravstvenega varstva, sodeluje pri pripravi načrta in pri usposabljanju delavcev za nudenje prve pomoči. V praksi se ta zahteva ne izvaja, predvsem zato, ker izvajalci usposabljanj ne začnejo postopka sodelovanja z izvajalcem medicine dela.

Ne moremo mimo ugotovitve, da obsegi opravljenih zdravstvenih pregledov pogosto ne ustrezajo tveganjem za varnost in zdravje pri delu na delovnih mestih ali v delovnih okoljih. Zelo redko se izvajajo zdravstveni pregledi glede posebnih zdravstvenih zahtev, tudi zato, ker so v izjavi o varnosti z oceno tveganja zelo redko določene. Izvajalci medicine dela za izvajanje obdobjnih zdravstvenih pregledov predlagajo zelo različne periodične roke za enaka ali zelo podobna tveganja, kar s strani izvajalcev medicine dela ni ustrezno strokovno pojasnjeno.

Pristojni inšpektorji ugotavljajo, da delodajalci periodičnih zdravstvenih pregledov ne izvajajo v rokih, ki so opredeljeni v internih aktih, ampak jih pogosto prekoračujejo celo za več mesecev. Tudi predhodnih zdravstvenih pregledov, s katerimi se skladno s predpisi o varnosti in zdravju pri delu ugotavlja zdravstvena zmožnost delavcev za opravljanje dela, ne izvajajo skladno z veljavno zakonodajo. Te preglede pogosto izvajajo, čeprav niso zahtevani, prav tako pa se dogaja, da jih ne izvajajo kljub prisotnim tveganjem na delovnih mestih. Še vedno ugotavljamo, da delodajalci določenim kategorijam delavcev ne zagotavljajo zdravstvenih pregledov, ki ustrezajo tveganjem za varnost in zdravje pri delu in izhajajo iz delovnega okolja. To velja zlasti za dijake in študente, ki opravljajo delo na podlagi napotnic, v določeni meri pa tudi za delavce, zaposlene za krajši čas od polnega, ter delavce, ki jim jih posredujejo delodajalci, ki zagotavljajo delo delavcev drugemu uporabniku, ter vajence.

Obvladovanje psihosocialnih dejavnikov tveganja in izvajanje promocije zdravja delavcev predstavljata delodajalcem izziv, ki ga je opredelila veljavna zakonodaja s področja varnosti in zdravja pri delu. Delodajalec je dolžan sprejeti ukrepe za preprečevanje, odpravljanje in obvladovanje nasilja, trpinčenja, nadlegovanja in drugih oblik psihosocialnega tveganja na delovnih mestih, ki lahko ogrozijo

zdravje delavcev. Še vedno ugotavljamo, da glede navedenega delodajalci premalo sodelujejo z izvajalcem medicine dela. Navedeno velja tudi za promocijo zdravja na delovnih mestih. Pri nadzorih inšpektorji pogosto ugotavljajo, da je promocija zdravja prilagojena le določenim strukturam delavcev, običajno tistim, ki so športno aktivni tudi v prostem času. V letu 2018 je bilo pri 123 delodajalcih (2017: 214 in 2016: 286) ugotovljeno, da niso sprejeli ukrepov glede psihosocialnih dejavnikov tveganja na delovnih mestih. Pri 137 nadzorovanih delodajalcih (2017: 222 in 2016: 371) v obravnavanem obdobju pa so inšpektorji ugotovili, da niso načrtovali in izvajali promocije zdravja na delovnih mestih.

Inšpektorat že dolga leta opozarja na problematiko glede prijavljanja poklicnih bolezni, saj v Sloveniji še vedno nimamo ustrezne sistemske rešitve za ugotavljanje, potrjevanje in prijavljanje poklicnih bolezni. V letu 2018 se je pripravljala Pravilnik o poklicnih boleznih, ki naj bi reševal omenjeno problematiko, in upamo, da bodo za vse deležnike ustrezne rešitve čim prej stopile v veljavo. Delodajalci so dolžni inšpektoratu prijavljati ugotovljene poklicne bolezni, vendar v letu 2018 nismo prejeli nobene prijave, kar velja tudi za leti 2016 in 2017. Leta 2015 je bila na inšpektorat prijavljena 1 poklicna bolezen.

V letu 2018 so inšpektorji pri nadzorih na področju zagotavljanja zdravstvenega varstva ugotovili **2.726 kršitev** (2017: 3.130 in 2016: 3.946 kršitev). Največji delež kršitev predstavlja neizvajanje zdravstvenih pregledov, tako predhodnih kakor obdobjnih, in sicer je bila kršitev ugotovljena v 1.128 primerih (2017: 1.273 in 2016: 1.493). Ustreznega sodelovanja z izvajalcem medicine dela in izvajanja zahtevanih nalog skladno z določili ZVZD-1 v letu 2018 delodajalci niso imeli urejenega v 695 primerih (2017: 751 in 2016: 837). Tudi neustrezno zagotavljanje prve pomoči je bila pogosto ugotovljena kršitev v preteklem letu, in sicer je bilo ugotovljenih 215 primerov kršitev (2017: 245 in 2016: 428). Glede hrambe dokumentacije, ki se nanaša na zdravstvene preglede delavcev, je bilo pri nadzorih ugotovljenih 142 kršitev (2017: 116 in 2016: 156).

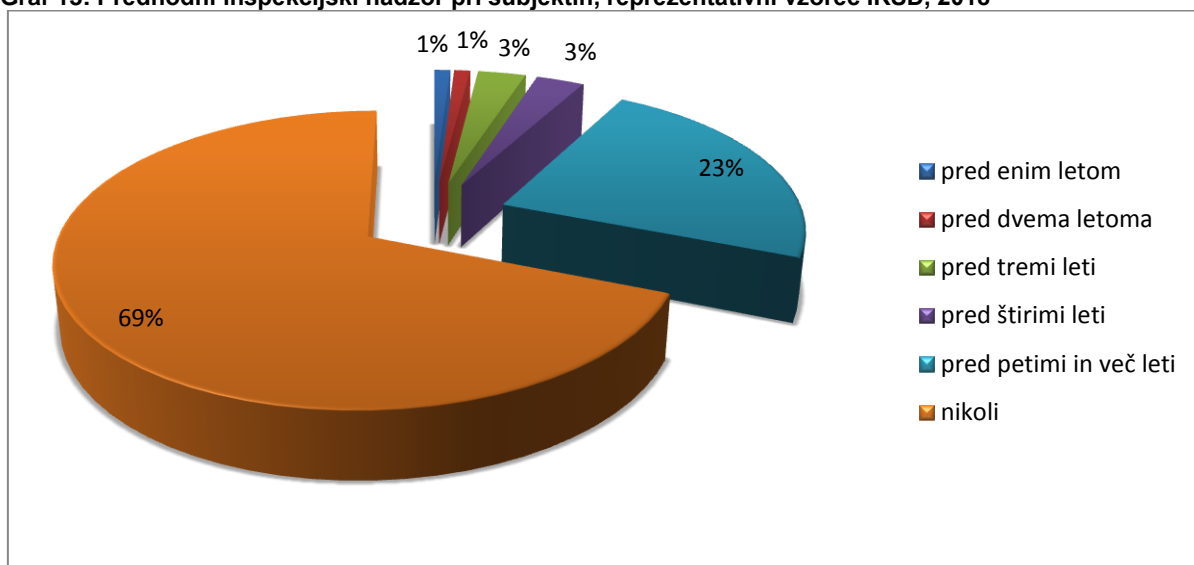
Uživanje alkohola in kajenje predstavljata pomembna dejavnika tveganja, ki vplivata tako na varnost kot na zdravje delavcev. Kajenje v zaprtih delovnih prostorih je prepovedano, ravno tako je prepovedano ponujanje in pitje alkoholnih pijač na delovnih mestih, delavci pa med opravljanjem dela ne smejo biti pod vplivom alkohola. Glede prepovedi dela pod vplivom alkohola so inšpektorji v letu 2018 ugotovili 125 kršitev (2017: 270 in 2016: 355 kršitev), od katerih se jih je 117 nanašalo na sprejetje internega akta, v 7 primerih so ugotovili, da so delavci opravljali delo pod vplivom alkohola in v 1 primeru pod vplivom zdravil, ki lahko vplivajo na psihofizične sposobnosti delavca. Glede prepovedi kajenja v zaprtih delovnih prostorih so inšpektorji ugotovili 40 kršitev (2017: 39 in 2016: 20 kršitev).

3.2.7. Reprezentativni vzorec

V letu 2018 so inšpektorji ponovno, že 15. leto zapored, opravljali usmerjene nadzore nad izvajanjem predpisov o varnosti in zdravju pri delu na osnovi tako imenovanega reprezentativnega vzorca poslovnih subjektov. Delodajalci, pri katerih so bili opravljeni inšpekcijski nadzori v zvezi z osnovnimi zahtevami s področja varnosti in zdravja pri delu, so bili izbrani s pomočjo računalniškega programa z uporabo metodologije naključnih števil. Namen takšnih nadzorov je tudi zniževanje števila tistih delodajalcev, pri katerih predhodno še nikoli ni bil opravljen inšpekcijski pregled s področja varnosti in zdravja pri delu. Vzorec tisočih delodajalcev je bil izbran iz poslovnega registra, ki ga vodi AJ PES, in sicer glede na število zaposlenih pri delodajalcih in glede na osnovno dejavnost, ki jo opravljajo delodajalci na celotnem območju RS.

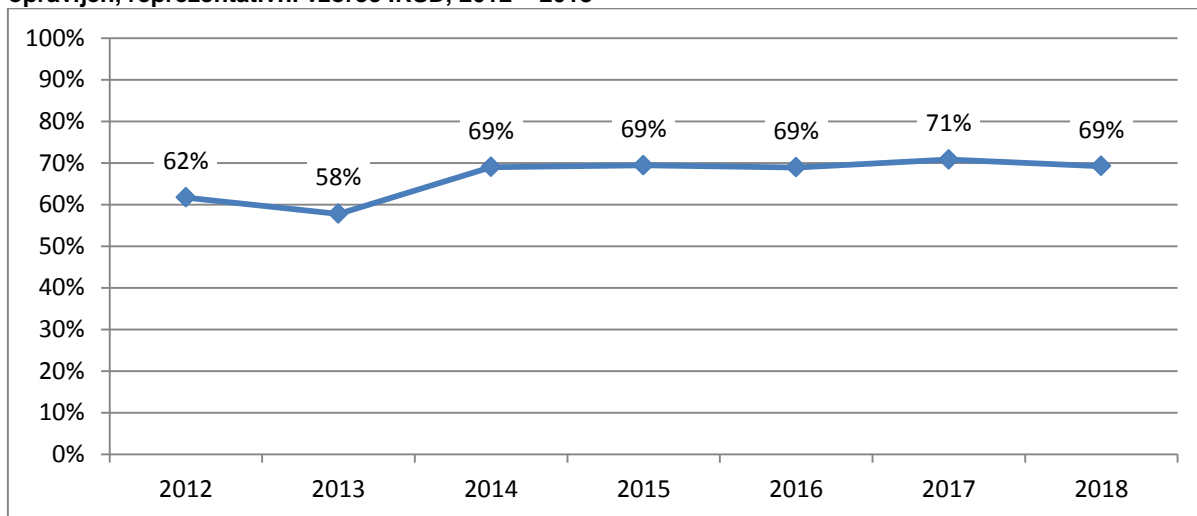
V letu 2018 se je delež subjektov, pri katerih smo inšpekcijski nadzor s področja varnosti in zdravja pri delu opravili prvič, odkar subjekt izvaja dejavnost, v primerjavi z letoma 2016 in 2017 rahlo znižal in predstavlja 69 % glede na število vseh opravljenih nadzorov v okviru akcije reprezentativni vzorec. Zelo visok delež (23 %) predstavljajo tudi subjekti, pri katerih je bil inšpekcijski nadzor nazadnje opravljen pred petimi ali več leti (2017: 20 %, 2016: 22 % in 2015: 20 %).

Graf 13: Predhodni inšpekcijski nadzor pri subjektih, reprezentativni vzorec IRSD, 2018



Naslednji graf prikazuje, kako se je v letih od 2012 do 2018 gibalo število pravnih subjektov, ki do inšpekcijskega nadzora v sklopu »reprezentativnega vzorca« še niso bili nadzirani na področju varnosti in zdravja pri delu.

Graf 14: Delež subjektov, pri katerih nadzor s področja varnosti in zdravja pri delu še nikoli ni bil opravljen, reprezentativni vzorec IRSD, 2012 – 2018



Skupna povprečna ocena se je v letu 2018 v primerjavi z letom 2017 znižala s 3,32 na 3,20. V letu 2018 so se sicer znižale povprečne ocene pri vseh ocenjevanih parametrih, z izjemo ocene, ki se nanaša na usposabljanje delavcev za varno opravljanje dela. K znižanju skupne povprečne ocene v primerjavi z letom prej sta največ prispevali oceni, ki se nanašata na preiskave škodljivosti delovnega okolja in na obveščanje inšpekcije (prijave nezgod pri delu, ...).

Močan vpliv na izvajanje ukrepov v zvezi z varnostjo in zdravjem pri delu ima seveda tudi dejstvo, ali je bil inšpekcijski nadzor s področja varnosti in zdravja pri delu pri subjektu že kdaj opravljen. To se je ponovno izkazalo tudi v letu 2018, ko je bila povprečna ocena vseh ocenjevanih parametrov pri subjektih, pri katerih je bil nadzor s področja varnosti in zdravja opravljen že vsaj enkrat, za 6 % višja kot pri subjektih, pri katerih nadzor ni bil opravljen še nikoli. Prav tako je povprečna ocena vseh ocenjevanih parametrov odvisna tudi od tega, kdaj je bil inšpekcijski nadzor s področja varnosti in zdravja pri delu pri subjektu nazadnje opravljen. V letu 2018 so pogosteje nadzorovani subjekti v povprečju ponovno prejeli višje ocene. V letu 2018 je bilo samo 48 takih subjektov, ki so pri ocenjevanih parametrih dobili samo najvišje ocene (oceno 4) oziroma pri katerih ni bilo ugotovljenih

pomanjkljivosti. Delež teh subjektov glede na skupno število pregledanih subjektov je bil 7 % in je v primerjavi z letom 2017, ko je ta delež znašal 15 odstotkov, bistveno nižji.

Več podatkov glede akcije reprezentativni vzorec je v poglavju, ki se nanaša na izvedene usmerjene nadzore v letu 2018.

3.2.8. Druge pomembnejše kršitve

3.2.8.1. Zagotavljanje in uporaba osebne varovalne opreme

Eden izmed ukrepov delodajalca, ki je potreben za varovanje delavcev pred enim ali pred več istočasno nastopajočimi tveganji, je zagotovitev osebne varovalne opreme in njene uporabe, kadar sredstva za delo in delovno okolje kljub varnostnim ukrepom ne zagotavljajo varnosti in zdravja pri delu. Delodajalci morajo pri načrtovanju zagotavljanja osebne varovalne opreme upoštevati temeljna načela varnosti in zdravja pri delu, med katerimi moramo opozoriti na dajanje prednosti kolektivnim varnostnim ukrepom pred individualnimi. Zagotovitev osebne varovalne opreme kot individualni ukrep predstavlja zadnjega izmed možnih ukrepov, ki naj bi ga uporabil delodajalec za obvladovanje nastopajočega tveganja. Inšpektorji pa ugotavljajo, da je to prvi in pogosto tudi edini ukrep delodajalca.

Osebna varovalna oprema je vsaka oprema, ki jo delavec nosi, drži ali kako drugače uporablja pri delu in ga varuje pred enim ali več istočasno nastopajočimi tveganji in mora biti opredeljena v internih aktih delodajalca. Običajno delodajalci osebno varovalno opremo opredelijo v oceni tveganja. To morajo storiti na način, ki nedvoumno in konkretno opredeljuje varnostne zahteve, s katerimi se delavca ščiti pred tveganji. Tako mora biti navedba osebne varovalne opreme zapisana predvsem s konkretnimi opisi, navedbo standardov, konkretnimi opredelitvami nivojev varovanja, mesti uporabe ter časovno opredelitvijo zamenjave izrabljene ali neučinkovite osebne varovalne opreme.

Osebna varovalna oprema mora biti namenjena varovanju pred pričakovanimi tveganji, izpolnjevati mora zahteve, pod katerimi jo je sploh mogoče dati v promet in uporabo. Označena mora biti z oznako CE, uporabnik oziroma delodajalec pa je dolžan pridobiti izjavo o skladnosti, navodila za uporabo in po potrebi tehnično dokumentacijo. Delodajalec mora stalno zagotavljati brezhibnost osebne varovalne opreme in jo ustrezno vzdrževati ter shranjevati skladno z navodili proizvajalca, saj le na ta način lahko vzdržuje in zagotavlja njeno učinkovitost.

V letu 2018 so inšpektorji na področju zagotavljanja ustrezne in namenske osebne varovalne opreme delavcem ter njene uporabe ugotovili **957 nepravilnosti** (2017: 1.395 in 2016: 1.592). Največ nepravilnosti se je nanašalo na splošne obveznosti delodajalca v zvezi z ustreznostjo osebne varovalne opreme, ki so jo delavci dobili v uporabo (namenskost, skladnost s predpisi, obveščanje delavcev in podobno), in sicer so ugotovili 251 nepravilnosti (2017: 425 in 2016: 573). Med temi nepravilnostmi najbolj izstopajo obveznosti delodajalca glede opredelitve zahtev za namensko uporabo osebne varovalne opreme. Poleg tega delodajalci v 223 primerih delavcem niso zagotavljali osebne varovalne opreme ali njene uporabe (2017: 298 primerov in 2016: 309 primerov). V 338 primerih (2017: 481 in 2016: 248) so inšpektorji ugotovili, da delavci niso uporabljali osebne varovalne opreme, čeprav jim jo je delodajalec zagotavljal in jim je bila na voljo. Na gradbiščih je bilo to ugotovljeno v 100 primerih (2017: 162, 2016: 129 primerov). Glede izpolnjevanja pogojev, pod katerimi se lahko osebna varovalna oprema daje v promet in uporabo, je bilo skupaj ugotovljenih 23 nepravilnosti (2017: 39, 2016: 54). V 20 primerih so bile ugotovljene kršitve glede ES izjave o skladnosti, v 2 primerih osebna varovalna oprema ni izpolnjevala osnovnih varnostnih zahtev, v 1 primeru pa so bile ugotovljene nepravilnosti glede CE označevanja osebne varovalne opreme. V 3 primerih se osebna varovalna oprema ni uporabljala namensko. Ustrezne dokumentacije, ki se nanaša na preglede in preskuse osebne varovalne opreme, ni imelo 117 delodajalcev (2017: 146, 2016: 215 delodajalcev).

Za leto 2018 lahko zaključimo, da je bilo glede uporabe osebne varovalne opreme ugotovljenih manj kršitev kot v letu 2017, vendar oprema še vedno v mnogo primerih ni namenska in ne varuje delavcev pred dejanskimi tveganji, ki nastopajo v delovnih procesih, ali pa ni pregledana in preizkušena. Velikokrat je to tudi posledica neprimerne opredelitve lastnosti osebne varovalne opreme v internih aktih delodajalca. Delodajalci se še vedno premalo zavedajo, da ni dovolj, da osebno varovalno opremo le priskrbijo, temveč so z vso odgovornostjo dolžni tudi zagotavljati, da jo delavci uporabljajo.

3.2.8.2. Uporaba in ustreznost delovne opreme



Slika 7: Uporaba delovne opreme

Zakonodaja na področju varnosti in zdravja pri delu določa, da mora delodajalec zagotavljati delavcem brezhibna sredstva za delo, vključno z delovno opremo, ki ob pravilni uporabi ne sme povzročati nevarnosti in škodljivosti. Tako je delodajalec dolžan zagotoviti, da je delovna oprema stalno vzdrževana in pregledana ter varna za uporabo. Delovno opremo, katere uporaba je lahko nevarna ali škodljiva za delavce, mora delodajalec pregledovati in preizkušati v rokih, ki jih določi proizvajalec, oziroma v rokih, ki niso daljši od treh let. Prav tako mora delodajalec zagotoviti pregled in preizkus delovne opreme po namestitvi in pred prvim zagonom ali po premestitvi na drugo delovno mesto.

Inšpektorji so glede ustreznosti delovne opreme pri delodajalcih v letu 2018 ugotovili **1.342 kršitev** (2017: 1.464 in 2016: 1.909). Kršitve, ki so se nanašale na preglede in preizkuse delovne opreme, so ugotovili v 640 primerih (2017: 452 in 2016: 612). Delodajalci delavcem pogosto niso zagotovili varno delujoče delovne opreme. V letu 2018 je bilo ugotovljenih 311 takih primerov (2017: 284 in 2016: 327). V inšpekcijskih nadzorih je bilo ugotovljenih tudi 422 nepravilnosti (2017: 608 in 2016: 835), ki so se nanašale na izpolnjevanje zahtev Pravilnika o varnosti in zdravju pri uporabi delovne opreme. Delodajalci tudi nimajo ustrezno urejene dokumentacije glede pregledov in preizkusov delovne opreme, kar so inšpektorji ugotovili v 44 primerih (2017: 89 in 2016: 107), v 18 primerih pa so ugotovili, da so delavci nepravilno uporabljali delovno opremo. Opozarjamo tudi na kršitve, ki so jih inšpektorji ugotovili glede varnosti dvigal, ki jih delodajalci uporabljajo v svojih delovnih procesih. Takšnih kršitev je bilo v preteklem letu 68. Inšpektorji so ugotovili tudi 1 nepravilnost, ki se je nanašala na zahteve Pravilnika o varnosti strojev glede izpolnjevanja bistvenih zdravstvenih in varnostnih zahtev.

Inšpektorji pri svojih nadzorih najpogosteje ugotavljajo, da delodajalci delovne opreme ne pregledujejo v rokih in na način, kot to določa veljavna zakonodaja. Preglede in preizkuse delovne opreme sicer dokaj redno izvajajo pred prvo uporabo in namestitvijo v delovni prostor, za periodične preglede in preizkuse pa tega ne moremo trditi. Inšpektorji pogosto tudi ugotavljajo, da delodajalci uredijo delovno



Slika 8: Neustrezno pritrjen vtič na vratih varnostnega stikala

opremo tako, da na dan pregleda in preizkusa ustreza predpisom, potem pa delovne opreme ne vzdržujejo več. Dogaja se celo, da **z delovne opreme načrtovano odstranjujejo varnostne naprave in varovala**, s čimer želijo zvišati zmogljivost delovne opreme oziroma skrajšati čas za odpravo nepričakovanih zastojev pri delovanju delovne opreme. Vse to povečuje nevarnosti in tveganja, ki so jim izpostavljeni delavci med delom na takšni delovni opremi. Prav tako delodajalci pogosto ne odpravijo pomanjkljivosti, ki jih ugotovijo pri pregledu in preizkusu delovne opreme in na katere jih opozorijo pregledovalci. Delodajalci mnogokrat uporabljajo delovno opremo, za katero od proizvajalca ali dobavitelja niso pridobili potrebne dokumentacije, kot je izjava o skladnosti, navodila proizvajalca in tehnična dokumentacija. Največ kršitev inšpektorji ugotavljajo glede izpolnjevanja

minimalnih varnostnih zahtev, ki izhajajo iz Pravilnika o varnosti in zdravju pri uporabi delovne opreme. Pogosto ugotavljajo tudi nepravilnosti glede seznanjanja delavcev z nevarnostmi, ki se lahko pojavijo pri uporabi nevarne delovne opreme. V ta namen bi morali delodajalci zagotoviti, da so v neposredni bližini delovne opreme ali na njej trajno nameščena opozorila in navodila v delavcu razumljivem jeziku. Tudi krmilna stikala in tipke niso ustrezno in nedvoumno označeni, kar zelo pogosto ugotavljamo pri starejši delovni opremi in strojih.

3.2.8.3. Delovna mesta in ustreznost delovnega okolja

Skladno s predpisi s področja varnosti in zdravja pri delu je dolžnost delodajalca tudi, da s preiskavami škodljivosti v delovnem okolju preverja in nato s potrebnimi ukrepi zagotavlja delavcem ustrezno delovno okolje. Tako je treba preverjati škodljivosti, ki izhajajo iz delovnega procesa na posameznih delovnih mestih in iz delovnega okolja. V praksi se še vedno najpogosteje opravljajo preiskave škodljivosti glede ustreznosti svetlobnih in toplotnih razmer, čeprav inšpektorji ugotavljajo, da so takšne meritve v opredeljenih periodičnih obdobjih zelo pogosto nepotrebne, saj toplotne in svetlobne razmere običajno ne pomenijo izrazitih tveganj za varnost in zdravje delavcev pri delu ter se v določenem obdobju ne spreminjajo pomembneje. Ob tem pa izpostavljamo ugotovitve inšpektorjev, da delodajalci zelo pogosto izvajajo meritve toplotnih razmer v pomladanskih in jesenskih obdobjih, ko zunanje razmere ne predstavljajo izrazito neugodnih pogojev in so popolnoma drugačne kakor v zimskih in poletnih mesecih, ko so delavci na delovnih mestih večkrat izpostavljeni vročini in tudi mrazu. Preiskav škodljivosti, ki se nanašajo na druge fizikalne dejavnike tveganja, kot so elektromagnetna in optična sevanja, vibracije in podobno pa delodajalci mnogokrat sploh ne izvajajo. Opozarjamo tudi na prepah, ki so mu delavci pogosto izpostavljeni, še posebno v vročih poletnih mesecih, ko se množično uporabljajo prezračevalne in klimatske naprave. Neustrezno projektirani prezračevalni in klimatski sistemi povzročajo prepah, ki negativno vpliva na zdravje in razpoloženje delavcev.

Inšpektorji so v letu 2018 glede ustreznosti delovnih prostorov, urejenosti delovnih mest v delovnih prostorih in ustreznosti delovnega okolja ugotovili 909 nepravilnosti (2017: 1.247 in 2016: 1.501). Največ nepravilnosti je bilo ugotovljenih glede neustreznih delovnih mest ter prostorov, in sicer 491, od tega največ v zvezi z urejenostjo transportnih in gibalnih poti za delavce (121 kršitev), glede neustreznih garderob in sanitarnih prostorov (42 kršitev), neustrezno vzdrževanih delovnih mest (27 kršitev), neustreznih svetlobnih razmer (43 kršitev), neustreznih temperatur v delovnih prostorih (25 kršitev) in neustreznega prezračevanja (28 kršitev). V letu 2018 so inšpektorji pri 398 delodajalcih ugotovili, da niso opravili preiskav škodljivosti delovnega okolja, poleg tega delodajalci v 83 primerih niso imeli ustrezne dokumentacije o tem. V zvezi z urejenostjo računalniških delovnih mest so inšpektorji ugotovili 5 nepravilnosti, 27 nepravilnosti se je nanašalo na varnostne in opozorilne znake na delovnih mestih, 22 nepravilnosti pa na ročno premeščanje bremen.

Neurejeno stanje električnih napeljav so inšpektorji ugotovili v 240 primerih, temu številu pa je treba dodati še 471 kršitev zaradi neopravljenih meritev. Nepravilnosti so ugotovili tudi glede drugih dejavnikov tveganj, ki vplivajo na zdravo delovno okolje. Tako so inšpektorji ugotovili 23 kršitev glede škodljivega hrupa v delovnem okolju. V 10 primerih delodajalci niso presodili razmer glede hrupa, ki bi mu lahko bili delavci izpostavljeni, ali presoje utemeljili in po potrebi zagotovili meritev ravni hrupa, v 5 primerih tudi niso zagotovili ocenjevanja vplivov hrupa na zdravje delavcev. V 1 primeru ni bilo zagotovljenih ustreznih ukrepov za zmanjšanje vpliva hrupa na delavce, v 4 primerih pa niso označili delovnih mest z opozorilnimi znaki. Delodajalec v 1 primeru ni zagotovil ustrezne osebne varovalne opreme za varovanje sluha in v 1 primeru ni zagotovil njene uporabe. Inšpektorji so ugotovili tudi eno kršitev glede škodljivosti umetnih optičnih sevanj.



Slika 9: Eksplozija plina v stroju za sušenje majic

tveganj, ki izhajajo iz eksplozivnih atmosfer, v 6 primerih pa niso izdelali elaborata eksplozijske ogroženosti.

Inšpektorji so pri svojih pregledih izvajali nadzor tudi na delovnih mestih, kjer so delavci lahko izpostavljeni potencialno eksplozivnim atmosferam. V letu 2018 so inšpektorji na podlagi nadzora določil Pravilnika o protieksplozijski zaščiti, v katerem so opredeljene zahteve za potencialno eksplozivne atmosfere, ugotovili 19 kršitev, od tega v 5 primerih delodajalci niso celovito ocenili

3.2.8.4. Nevarne kemične snovi na delovnih mestih

V gospodarstvu praktično ni dejavnosti, v kateri delavci ne bi bili izpostavljeni nevarnim snovem. To predstavlja tveganje za zdravje delavcev. Glede ugotavljanja ustreznosti delovnega okolja na delovnih mestih, na katerih so prisotne kemične snovi, ugotavljamo, da delodajalci in njihovi strokovni delavci oceno tveganja naredijo preveč splošno, ne prepoznajo vseh snovi, ki so prisotne na delovnem mestu, in ne predvidijo potrebnih ukrepov.

V letu 2018 so inšpektorji ugotavljali, da so nekateri delodajalci po ponovni oceni tveganja glede prisotnosti kemičnih snovi na delovnem mestu sploh prvič izmerili koncentracije teh snovi v delovnem okolju in v nekaj primerih se je izkazalo, da so bili delavci izpostavljeni koncentracijam snovi, ki so presegale mejno vrednost za poklicno izpostavljenost. Ukrepi za zaščito teh delavcev so bili do izvedbe meritev pomanjkljivi in nezadostni, tako da delavci svojega dela s kemičnimi snovmi niso izvajali v varnem delovnem okolju.

V preteklem letu je bilo na področju postopkov vzorčenja kemičnih snovi ugotovljenih manj nepravilnosti kot v predhodnih letih, saj so vzorčenje opravile strokovne službe, ki so se že seznanile z zahtevo po uporabi akreditiranih metod za analizo vzorcev kemičnih snovi na delovnih mestih. V večini primerov so te strokovne službe vzorčevalnike ali pa nosilce/absorbente prejele kar od akreditiranih laboratorijev, ki so potem opravili analize.

V mesecu maju 2018 je izšla dopolnitev standarda SIST EN 689, ki je sicer že vključen v slovenski pravni red s Pravilnikom o dovoljenih za opravljanje strokovnih nalog na področju varnosti pri delu, ki zavezuje izvajalce meritev nevarnih kemičnih snovi na delovnih mestih k njegovi obvezni uporabi. Njegova uporaba je postala obvezna za vse delodajalce tudi s spremembo Pravilnika o varovanju delavcev pred tveganji zaradi izpostavljenosti kemičnim snovem pri delu. Navedeni evropski standard določa navodila za opravljanje reprezentativnih meritev izpostavljenosti kemičnim snovem zaradi vdihavanja z namenom dokazovanja skladnosti z mejnimi vrednostmi za poklicno izpostavljenost. Natančneje določa tudi čas vzorčenja in časovni raspored izvajanja meritev. Delodajalci se za izkazovanje varnega delovnega okolja glede prisotnosti kemičnih snovi pri delu opirajo le na poročilo o meritvah kemičnih snovi, ki ga opravijo vsaka tri leta in to jim zadostuje, kljub temu, da standard SIST EN 689 zahteva drugačno pogostost.

Sprememba Pravilnika o varovanju delavcev pred tveganji zaradi izpostavljenosti kemičnim snovem pri delu je na novo opredelila mejne vrednosti za prah glede na prašno frakcijo, in sicer določa mejno vrednost za inhalabilno kakor tudi alveolarno frakcijo. S tem je bila dopolnjena ureditev na področju izvajanja meritev nevarnih kemičnih snovi v zraku na delovnem mestu. Prav tako novi pravilnik določa, da se biološki monitoring izvaja po zahtevah za kakovost in kompetentnost medicinskih laboratorijev, s čimer se prispeva k ustreznosti in sledljivosti izvajanja biološkega monitoringa. Vse te spremembe bodo pozitivno vplivale na varnost in zdravje delavcev, ki so pri svojem delu izpostavljeni nevarnim snovem.



Slika 10: Neustrezno shranjevanje nevarnih snovi

Delovni čas pa delajo v skladišču, kjer kemična snov ni prisotna), ter koncentracije, katerim so izpostavljeni pri mešanju in pri delu na stroju. Vsi ti podatki so ključnega pomena, da delodajalci ugotovijo, ali so delavci v osmih urah prekomerno izpostavljeni kemični snovi pri delu.

Delodajalci pogosto kratkotrajni izpostavljenosti delavcev kemičnim snovem na delovnih mestih ne namenjajo zadostne pozornosti, čeprav je za zagotavljanje zdravja delavcev izredno pomembna. Delodajalci bi morali ocenjevati tveganja zaradi kratkotrajnih izpostavljenosti delavcev in v ocenah tveganja navesti tudi podatek o številu izpostavljenosti delavca nevarnim snovem v osmih urah, kakšne so koncentracije, trajanje izpostavljenosti in kakšna je pogostost teh izpostavljenosti. Pri ocenah izpostavljenosti delavcev kemičnim snovem pri delu je torej treba poznati

podatke o aktivnostih, ki jih delavci opravljajo (na primer 13 minut opravljajo delo pri mešanju kemičnih snovi, potem 5 ur delo opravljajo na stroju, preostali

Delodajalci bi morali, kar se v praksi le redko dogaja, določiti sprejemljivost tveganj glede izpostavljenosti kemičnim snovem pri delu z upoštevanjem izmerjenih koncentracij, načina dela in vpliva kemične snovi na zdravje (vrednost biološkega monitoringa). Izdelati bi morali načrt meritev, ki bi zajemal čas merjenja, opredelil lokacijo meritev, rezultate bi moral sistemsko urediti, beležiti časovno izpostavljenost delavca in spremljati biološki monitoring izpostavljenih delavcev. Moramo se zavedati, da se lahko vpliv kemičnih snovi na zdravje delavca zelo različno (individualno) odraža.

Vsebina poročila o opravljenih meritvah koncentracij kemičnih snovi v delovnem okolju trenutno ni opredeljena in je prepuščena izvajalcu vzorčenja. Ugotavljamo, da so nekatera poročila že izdelana zelo strokovno, nekatera pa ne vsebujejo vseh podatkov, ki jih bodo potrebovali delodajalci, ko bodo analizirali podatke. Če so v poročilih navedene le vrednosti, brez podatkov o načinu vzorčenja in analiziranja, uporabljenih aparataturah in agensih, napakah in podobno, vrednosti ni mogoče primerjati in uporabiti za analizo ugotovitev pri zdravstvenem nadzoru.

Delodajalci večinoma že vedo, da morajo imeti skladno z zahtevami zakonodaje s področja varnosti in zdravja pri delu varnostne liste za nevarne snovi, ki jih uporabljajo delavci pri delu. Ob tem pa ugotavljamo, da je tesna povezava med ustreznostjo ocene tveganja, ki se nanaša na nevarne snovi, in ustreznostjo varnostnega lista ter obratno. Če delodajalci oziroma njihovi strokovni delavci nimajo ustreznih varnostnih listov, ne morejo izdelati ustreznih ocen tveganja. Varnostni listi, ki so jih dobili v vpogled inšpektorji, so deloma še pomanjkljivi v točki 8.1, ker v njej ni opredeljen biološki monitoring, in v točki 8.2.1, v kateri ni navedena osebna varovalna oprema z lastnostmi, ki jih mora imeti za učinkovito varovanje delavca pred poškodbami in poklicnimi boleznimi. Scenarija izpostavljenosti, ki mora biti priložen varnostnemu listu nevarne snovi in v katerem so zelo pomembne informacije o tem, kako se snov proizvaja ali uporablja v svojem življenjskem ciklu in kako proizvajalec ali uvoznik nadzira ali priporoča, da izvaja nadaljnji uporabnik, vključno z delovnimi pogoji in ukrepi za obvladovanje tveganja, v praksi skoraj ne vidimo. Scenarij lahko zajema posamezni proces ali pa opisuje več procesov oziroma aktivnosti (na primer barvanje s čopičem, barvanje z brizganjem). Ukrepi za obvladovanje tveganja se za isto snov spremenijo v odvisnosti od načina uporabe oziroma delovnih pogojev. Scenarij izpostavljenosti bi moral biti izdelan za vsako uporabo nevarne snovi.

Prijav zaradi neustreznega delovnega okolja pri delu s kemičnimi snovmi je vedno več. Praktično pri vseh prijavih ugotavljamo, da so delodajalci sicer prepoznali nevarnosti zaradi vpliva kemičnih snovi na zdravje delavcev, vendar so bile ocene tveganj izdelane presplošno in zelo pomanjkljivo, delodajalci pa tudi niso bili sprejeli konkretnih ukrepov za varno delo.

Delodajalci bi morali določiti stopnjo sprejemljivega tveganja tudi glede prisotnosti kemičnih snovi na delovnem mestu – v povezavi z rezultati biološkega monitoringa, vendar tega v ocenah tveganja ne storijo. Če se zanašajo le na predpisane mejne vrednosti (MV), določene v zakonodaji, se kaj hitro lahko zgodi, da bodo biološke mejne vrednosti (BAT) pri delavcih prekoračene.

Nekateri izvajalci medicine dela podatkov o biološkem monitoringu, še posebej ko so ti prekoračeni, ne obravnavajo z ustrežno skrbnostjo, saj pravijo, da delavci še ne kažejo znakov bolezni. Pogosto se zanašajo tudi na to, da ima en delavec sicer povišano biološko mejno vrednost, vendar pa sodelavec dosega nižjo. Takšno stanje pojasnjujejo z obrazložitvijo, da razlog povišane vrednosti pri enem delavcu ne more biti izpostavljenost pri delu, saj oba opravljata enako delo, pač pa naj bi bili to vplivi iz drugega okolja, vendar ne navedejo, katerega. Biološka mejna vrednost pomeni opozorilno raven nevarne kemične snovi in njenih metabolitov v tkivih, telesnih tekočinah ali izdihanem zraku, ne glede na to, ali je nevarna kemična snov vnesena v organizem z vdihavanjem, zaužitjem ali skozi kožo. Je torej mejna vrednost nevarnih kemičnih snovi oziroma njenih metabolitov oziroma bioloških učinkov, nastalih zaradi delovanja snovi v organizmu. Biološka mejna vrednost predstavlja vsebnost nevarne kemične snovi ali njenega metabolita v biološkem materialu in omogoča oceno notranje doze izpostavljenosti in tveganja pri posamezniku ali skupini, upošteva individualne razlike v privzemu, razdelitvi, izločanju, upošteva fizične obremenitve pri delu, upošteva individualno obnašanje posameznega delavca pri delu. Vse navedeno je razlog, da imajo delavci, izpostavljeni kemičnim snovem, različno vrednost biološkega monitoringa, vendar nihče ne sme imeti prekoračene. Biološki monitoring ima prednost pri oceni učinkov na zdravje. Zgodnji biološki učinki ali prizadetost funkcij in klinična simptomatika so povezani z biološkimi mejnimi vrednostmi le občasno in zdravniki medicine dela to dejstvo pogosto zanemarjajo in navajajo, da še nihče od zaposlenih ni zbolel. Biološki monitoring in biološka mejna vrednost se uporabljata kot dopolnilo analize delovnega okolja. Zdravnik medicine dela mora vpliv kemične snovi na zdravje delavcev spremljati skozi obdobje preglede ter upoštevati zelo pomembno dejstvo, da imajo kemične snovi tako imenovano latentno dobo (kot na

primer azbest), da se okvare zdravja lahko pojavijo tudi šele po večletni izpostavljenosti, tudi šele po nekaj desetletjih. Predpisane biološke mejne vrednosti temeljijo na raziskavah, študijah in dognanjih glede vpliva kemične snovi na zdravje delavca, zato jih je treba brezpogojno upoštevati in spoštovati.

Delodajalec je odgovoren za zagotavljanje varnega in zdravega delovnega okolja, kar mora izkazati z različnimi podatki, preračuni, poročili in dokazili. Podatki o zdravstvenem stanju delavcev so eden izmed najpomembnejših dokazil o tem, da delodajalec zagotavlja takšne ukrepe (varno delovno okolje), da delavci zaradi opravljanja dela ne bodo zboleli in dobili okvar zdravja. Zato je izmenjava podatkov med medicino dela in delodajalcem ključnega pomena. Ko se delavec upokoji, se njegovo zdravstveno stanje ne povezuje več z delom, ki ga je opravljal, saj osebni zdravnik teh podatkov ne pozna, delavec pa zdravniku tudi ne zna natančno povedati, katerim škodljivostim in kemičnim snovem je bil izpostavljen. Podatki o zdravstvenem stanju upokojenih delavcev bi se morali spremljati in navezovati na obdobje, ko je bila oseba delovno aktivna, ter se sistematično analizirati.

Inšpektorji so v letu 2018 ugotovili **148 kršitev** (2017: 303 kršitve) glede nevarnih kemičnih snovi na delovnih mestih. Največ nepravilnosti se je nanašalo na zagotavljanje ustreznih varnostnih listov, in sicer 38 kršitev (2017: 73 kršitev). Sledijo kršitve zaradi neustrezne dokumentacije glede nevarnih snovmi, in sicer 37 kršitev (2017: 77 kršitev). V 32 primerih (2017: 103) je bilo ugotovljeno kršenje določil Pravilnika o varovanju delavcev pred tveganji zaradi izpostavljenosti kemičnim snovem pri delu. Posamezne nepravilnosti so inšpektorji ugotovili tudi glede določil Pravilnika o varovanju delavcev pred tveganji zaradi izpostavljenosti azbestu pri delu, Pravilnika o varnostnih znakih, zakonodaje REACH, Pravilnika o zahtevah za zagotavljanje varnosti in zdravja delavcev na delovnih mestih in Pravilnika o varnosti in zdravju pri uporabi delovne opreme.

3.2.8.5. Gradbeništvo in delo na višini

Po podatkih Urada RS za makroekonomske analize in razvoj (UMAR) se je aktivnost v gradbeništvo v zadnjih mesecih leta 2018 hitro povečevala in se je tako nadaljevala dveletna krepitev gradbene aktivnosti. Rast gradbene aktivnosti je povezana z izboljšanjem razmer v gradbeništvo ter obsežnejšimi investicijami države, občin in infrastrukturnih podjetij.



Slika 11: Delavci v nezavarovanem izkopu

V skladu z zahtevami Uredbe o zagotavljanju varnosti in zdravja pri delu na začasnih in premičnih gradbiščih (Uredba) so naročniki inšpektoratu v letu 2018 prijavili začetek gradenj na 2.522 gradbiščih, kar je skoraj enako kot leto prej (2017: na 2.514 gradbiščih, 2016: na 2.512 gradbiščih in 2015: na 2.345 gradbiščih). Prijavljena gradbišča so bila v letu 2018 povprečno aktivna 6 mesecev, v letih 2017 in 2016 pa 5 mesecev. Srednje velika in majhna gradbena podjetja, ki so po propadu velikih podjetij prevzela gradbeni trg, imajo večinoma po enega strokovnega delavca, ki ima v podjetju običajno še druge funkcije, tako da ne uspe izvajati rednih pregledov po gradbiščih, stotine majhnih delodajalcev pa strokovnih delavcev najpogosteje sploh nima. Mnogo izkušenih gradbenih delavcev je v času krize odšlo na delo v Nemčijo in Avstrijo, k nam pa so prišli in še prihajajo nekvalificirani delavci iz balkanskih držav. Tem delavcem, ki nimajo potrebnih znanj in izkušenj, tako s področja gradbeništva kot tudi varnosti in zdravja pri delu, predstavlja delo na slovenskih gradbiščih odskočno desko za iskanje dela v drugih državah EU.

Inšpektorji so na področju gradbeništva enako kot v prejšnjih letih izvajali stalni devetmesečni nadzor gradbišč in tako pregledali 314 gradbišč (2017: 373 in 2016: 451) ter 51 delovišč, kjer so se izvajala kratkotrajna vzdrževalna dela na višini (2017: 76 in 2016: 77 delovišč). V preteklem letu se je na slovenskih gradbiščih zgodila ena smrtna nezgoda (2017: 3), in sicer zaradi padca z višine, ko je delavec padel z roba armiranobetonske plošče. V

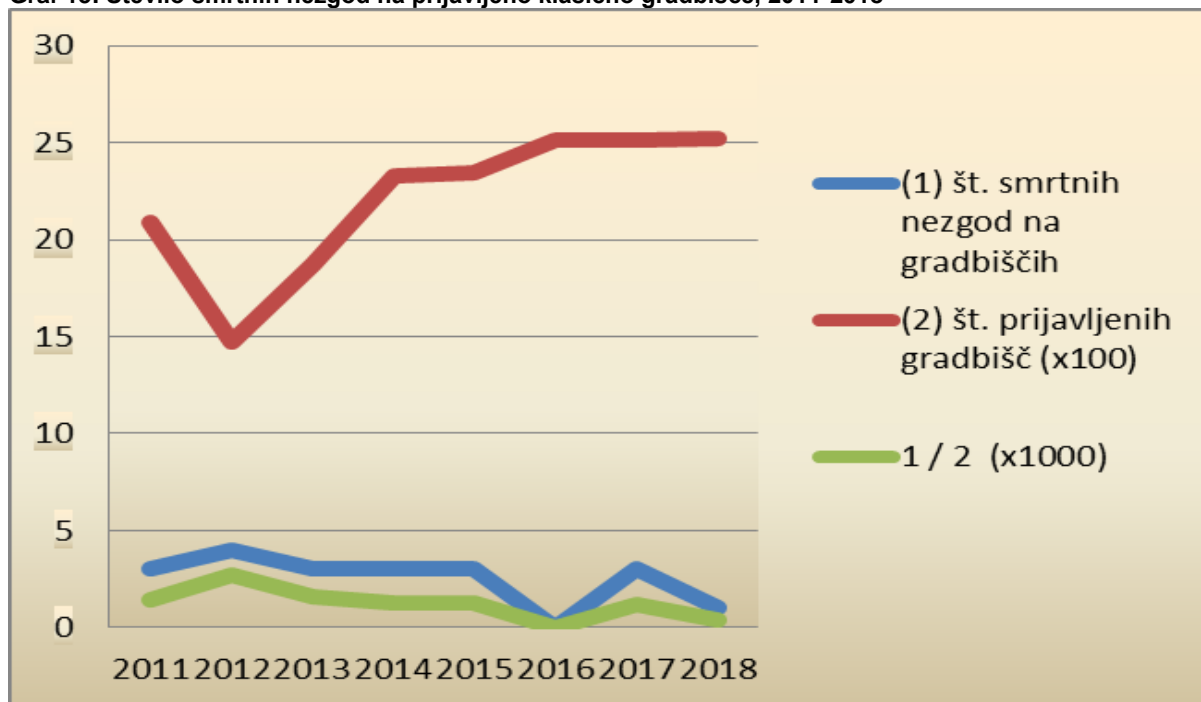
zadnjih letih se je na slovenskih gradbiščih znižal delež nezgod s smrtnim izidom zaradi padca v globino ali z višine, in sicer je bil ta delež leta 2007 skoraj 63 %, leta 2008 50 % in leta 2009 skoraj 37 %, od leta 2010 do 2018 pa so bili zabeleženi štiri primeri. Na deloviščih, na katerih se izvajajo kratkotrajna dela in katerih ni treba prijaviti na inšpektorat, je bil padec delavcev z višine od leta 2010 večinoma glavni vzrok za smrtne nezgode pri delu. Na teh deloviščih so se v letu 2018 zgodile štiri smrtne nezgode zaradi padca z višine (2017: 2 smrtne nezgode, 2016: 1 smrtne nezgoda). Na gradbiščih in deloviščih, kjer so se izvajala kratkotrajna dela, se je v letu 2018 zgodilo tudi 54 težjih nezgod, kar je kar 80 % več kot leto prej (leta 2017: 30 težjih nezgod in 2016: 32 težjih nezgod).



Slika 12: Porušitev brežine ob zavarovanem izkopu

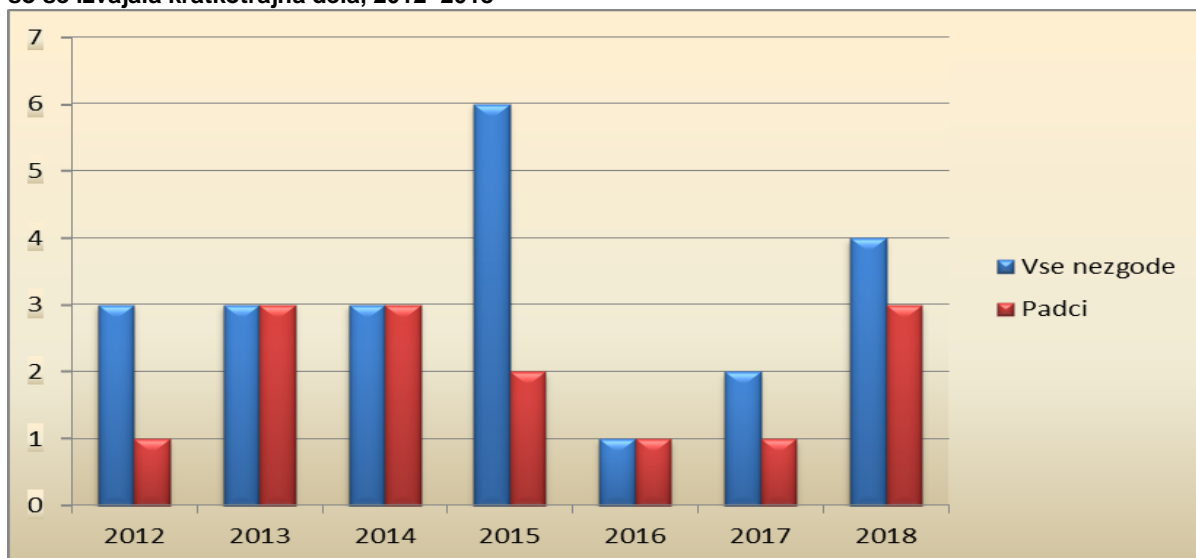
Graf št. 15 prikazuje gibanje števila smrtnih nezgod na slovenskih klasičnih gradbiščih, kar ponazarja količnik »št. smrtnih nezgod na prijavljeno gradbišče – 1/2«. Zaradi možnosti prikaza v istem grafu je vrednost dejanskega količnika »1/2« pomnožena z vrednostjo 1000, število dejansko prijavljenih gradbišč pa z vrednostjo 100.

Graf 15: Število smrtnih nezgod na prijavljeno klasično gradbišče, 2011-2018



Po petih letih zmernih razmer na področju varnosti in zdravja pri delu na slovenskih gradbiščih so se razmere v letu 2018 poslabšale, kar se je odražalo zlasti v občutnem povečanju števila težjih nezgod na gradbiščih. Na manjših deloviščih, kjer izvajajo dela manjši delodajalci – obrtniki, ki opravljajo večinoma kratkotrajna dela, se stanje na področju varnosti in zdravja pri delu ne spreminja in po ugotovitvah inšpektorjev ostaja slabo, število smrtnih nezgod pa se povečuje.

Graf 16: Število vseh smrtnih nezgod in delež smrtnih nezgod zaradi padca v globino na deloviščih, kjer so se izvajala kratkotrajna dela, 2012–2018



Uredba natančno določa, kdaj in v katerih primerih je treba izvajati ukrepe varovanja delavcev pred padci z višine, prav tako določa tudi načine varovanja. Delu na višini se v praksi nikakor ni mogoče izogniti, delodajalec pa mora v ta namen določiti in izvajati ustrezne varnostne ukrepe in pri tem upoštevati temeljna načela varnosti in zdravja pri delu. Če delodajalec omenjenih predpisov pri delu na višini ne upošteva, tvega padce svojih delavcev z višine ali v globino, ki pa se mnogokrat končajo tragično – s smrtjo delavca. Posledice neizvajanja teh ukrepov se kažejo v številu nezgod pri delu, ki jih delodajalci prijavljajo IRSD. Najpogostejši vzroki za padce z višine ali v globino so nezavedanje nevarnosti, neustrezno usposabljanje za varno delo, neustrezni zdravstveni pregledi za delo na višini, neizdajanje navodil za varno delo in neuporaba osebne varovalne opreme (varnostni pas).



Slika 14: Neustrezno varovanje delavcev pred padci z višine



Slika 13: Neustrezno varovanje delavcev pred padci z višine

V letu 2018 je bilo od vseh prijavljenih nezgod na IRSD 3,5 % takšnih, katerih vzrok je bil padec z višine (2017: 3,4 %). Pri tem se je 90 % delavcev lažje telesno poškodovalo (2017: 89 %), 9 % pa težje (2017: 11 %). Padec z višine je v letu 2018 predstavljal 7,5 % vseh težjih nezgod (2017: 8,6 %).

3.3. NEZGODE PRI DELU

3.3.1. Uvod

Nezgodo pri delu predstavlja vsak nepredviden dogodek na delovnem mestu ali v delovnem okolju delodajalca, ki se zgodi v času opravljanja dela ali izhaja iz dela ter pri tem povzroči poškodbo delavca. Pojem poškodbe pri delu je opredeljen v Zakonu o pokojninskem in invalidskem zavarovanju, in sicer je najpogosteje posledica neposrednega in kratkotrajnega mehničnega, fizikalnega ali kemičnega učinka ter posledica hitre spremembe položaja telesa, nenadne obremenitve telesa ali drugih sprememb fiziološkega stanja organizma, če je takšna poškodba v vzročni zvezi z opravljanjem dela ali dejavnosti, na podlagi katere je poškodovanec zavarovan. Delodajalci so skladno z določili ZVZD-1 dolžni IRSD takoj prijaviti vse nezgode pri delu, v katerih so se delavci smrtno poškodovali ali so bili zaradi poškodb nezmožni za delo več kot tri delovne dni ter tudi vsako kolektivno nezgodo.

Inšpektorat poleg nezgod beleži in spremlja tudi prijavljene nevarne pojave na delovnih mestih, ki imajo za posledico večjo materialno škodo ali neposredno ogrožajo življenje in zdravje delavcev pri delu. V letu 2018 so delodajalci prijavili 20 nevarnih pojavov (2017: 42 in 2016: 23).

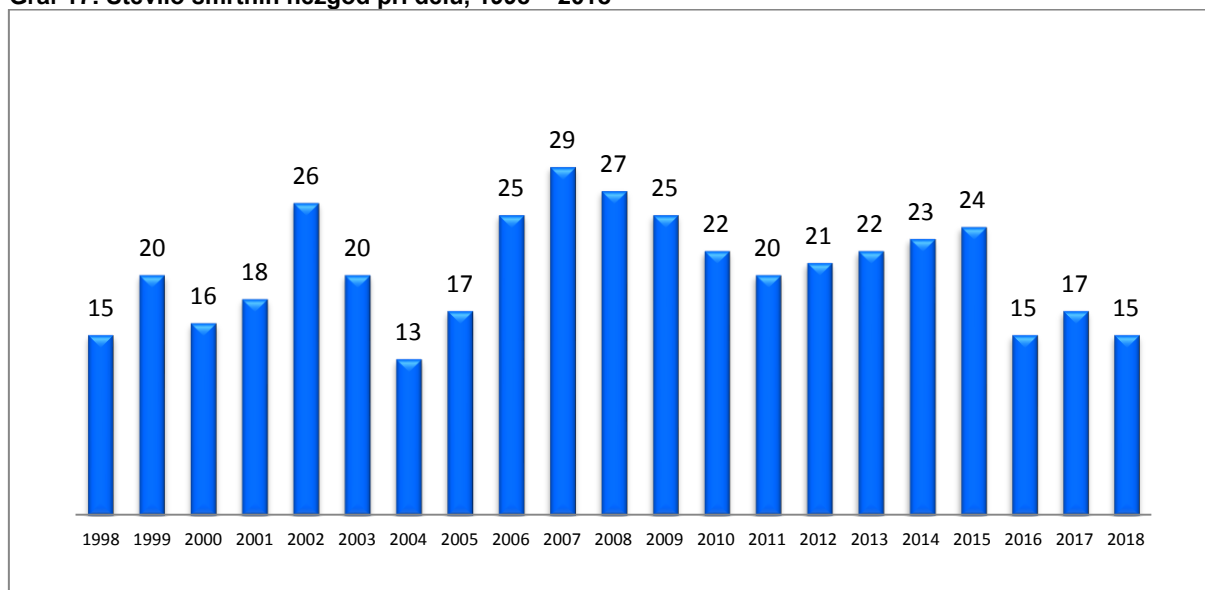
Pomemben pogoj za to, da pristojni inšpektor obravnavo nezgodo pri delu, je ugotovitev, ali je do nezgode prišlo v času opravljanja delovnega procesa pri delodajalcu in na lokaciji, kjer je za varnost in zdravje delavcev odgovoren delodajalec, ter ali je bil v nezgodi poškodovan delavec. Tudi teža nastale poškodbe je dejavnik, ki močno vpliva na to, ali inšpektorat nezgodo obravnava ali ne. Pristojni inšpektorji so v letu 2018 zaključili z raziskavami 88 nezgod pri delu, od tega je bilo 62 težjih, 8 smrtnih, 15 lažjih in 3 kolektivne nezgode pri delu. Prav tako so raziskali 1 nevarni pojav.

Poleg delodajalcev sta nas o nezgodah inšpektorat obveščala tudi Operativno-komunikacijski center (OKC) Policije in Center za obveščanje RS (CORS). Tako sta nas v letu 2018 OKC Policije in CORS obvestila o 344 nezgodah pri delu (2017: 371 in 2016: 294 obvestil), v katerih so bili delavci smrtno, težje ali lažje poškodovani. Posamične prejete prijave so se nanašale tudi na poškodbe pri delu, v katerih so bili poškodovani občani. IRSD za raziskavo teh nezgod nima pristojnosti.

3.3.2. Smrtne nezgode pri delu

V letu 2018 je bilo na IRSD prijavljenih 15 nezgod pri delu, v katerih so delavci izgubili življenje in so se zgodile na delovnem mestu ali v delovnem okolju, med opravljanjem rednega dela ali na službeni poti. Dve od teh nezgod sta se zgodili v tujini. Inšpektorat je bil seznanjen tudi s petimi smrtnimi primeri, ki jih ne vključujemo v statistiko smrtnih nezgod, saj je bil v dveh primerih vzrok za smrt zdravstveno stanje delavcev, v treh primerih pa so se smrtno poškodovali občani. Gibanje števila prijavljenih smrtnih nezgod pri delu od leta 1998 do 2018 je razvidno iz grafa 17.

Graf 17: Število smrtnih nezgod pri delu, 1998 – 2018



Inšpektorji so v letu 2018 od 15 smrtnih nezgod obravnavali 12 nezgod, niso pa obravnavali 2 smrtnih nezgod, ki sta bili posledica prometnih nezgod poklicnih voznikov tovornih vozil v tujini, in 1 prometne nezgode na slovenskih cestah, saj prometne nesreče praviloma preiskuje Policija.



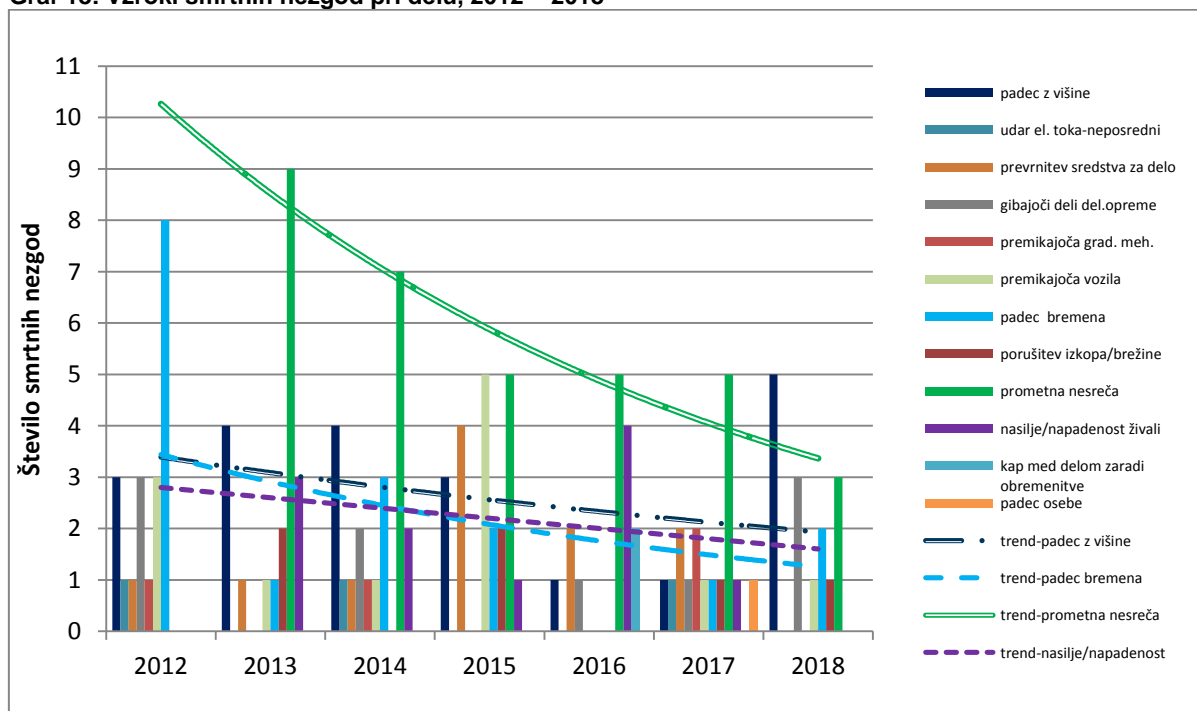
Slika 16: Odprtina v strehi, skozi katero je padel delavec



Slika 15: Prizorišče smrtne nezgode, pri kateri je delavec pri prekrivanju strehe stopil na salonitko in padel z višine

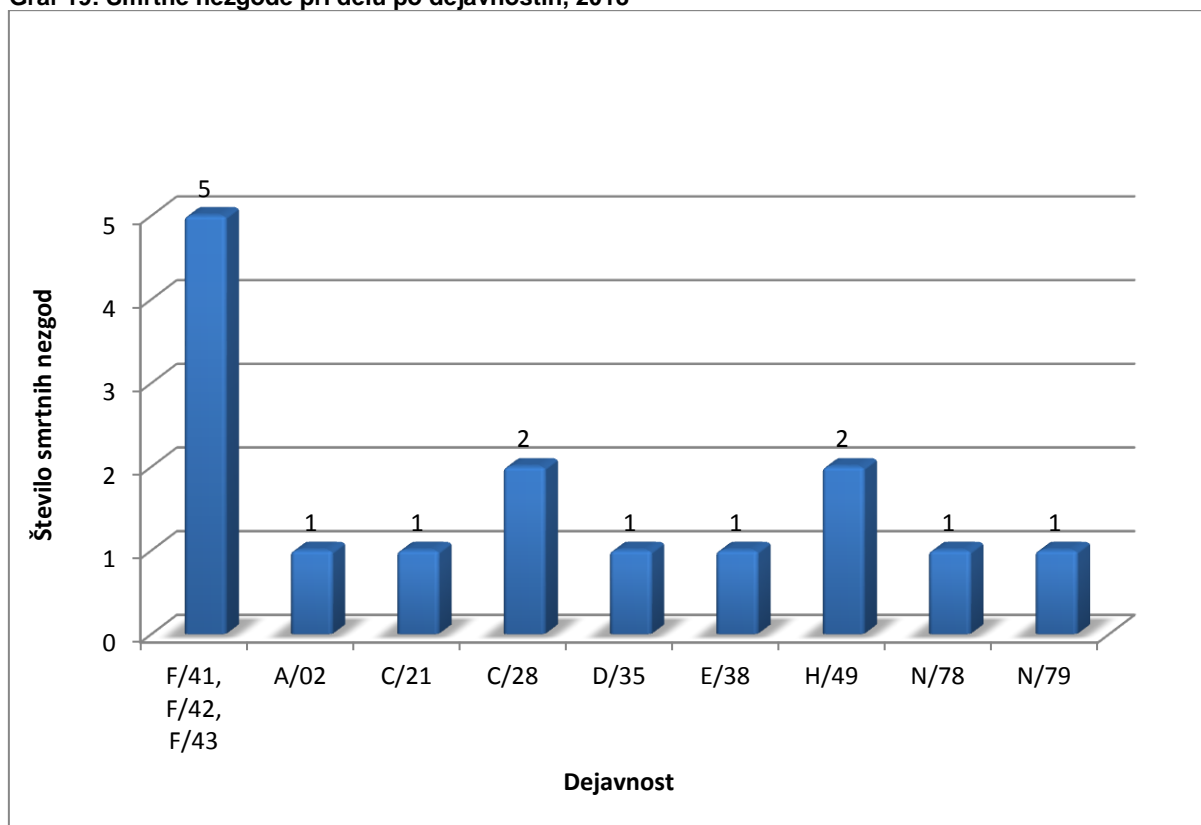
V letu 2018 je bil najpogostejši vzrok smrtne nezgode padec z višine, in sicer kar v 5 primerih. V enem primeru je delavec padel v globino pri izvajanju vzdrževalnih del, en delavec je padel v globino iz roba armiranobetonske plošče, en delavec je padel s strehe na tla, dva delavca pa sta padla skozi streho na tla zaradi zloma pohodnih površin, po katerih sta hodila. V 3 primerih je bila vzrok smrtnih nezgod prometna nesreča, prav tako v 3 primerih so bili vzrok smrtnih nezgod gibajoči se deli delovne opreme. Padec bremena na delavca je bil vzrok za 2 smrtni nezgodi, v 1 primeru je bil vzrok za smrt delavca zasutje z zemljo, 1 delavca pa je med opravljanjem dela povozil vlak. Vzroke smrtnih nezgod v obdobju 2012 – 2018 prikazuje graf 18.

Graf 18: Vzroki smrtnih nezgod pri delu, 2012 – 2018



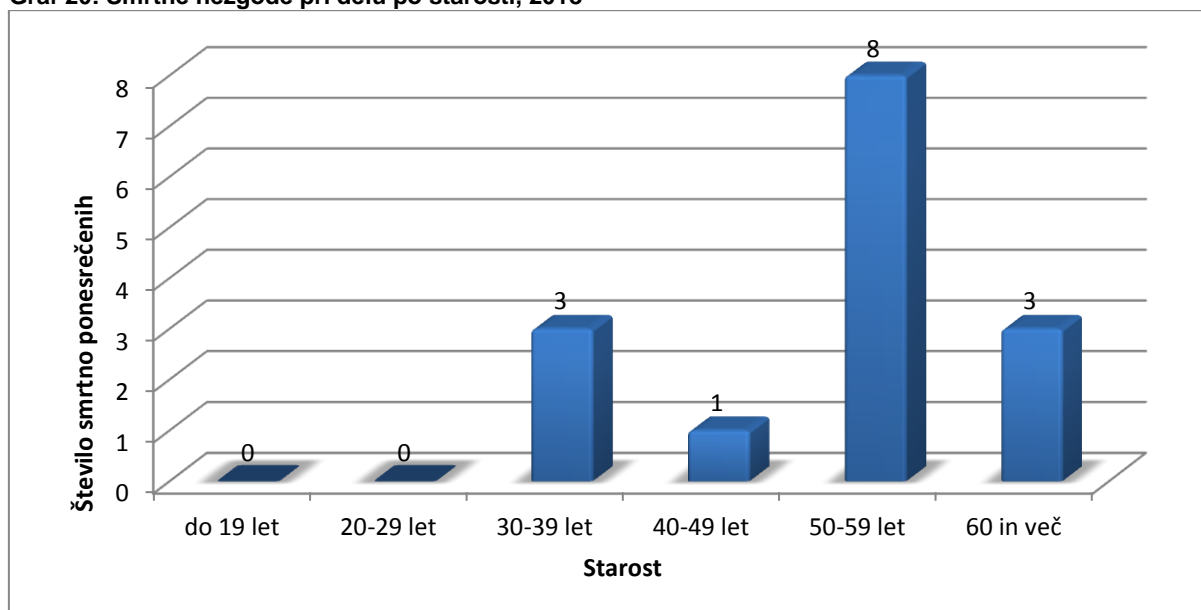
Največ smrtnih nezgod se je v letu 2018 zgodilo v dejavnosti gradbeništva (SKD dejavnost F1, F2 in F3), v kateri je bilo smrtno poškodovanih 5 delavcev. Sledita ji dejavnosti proizvodnje drugih strojev in naprav (SKD dejavnost C28) in dejavnost kopenskega prometa (SKD dejavnost H49), v katerih sta se zgodili po 2 smrtni nezgodi.

Graf 19: Smrtne nezgode pri delu po dejavnostih, 2018



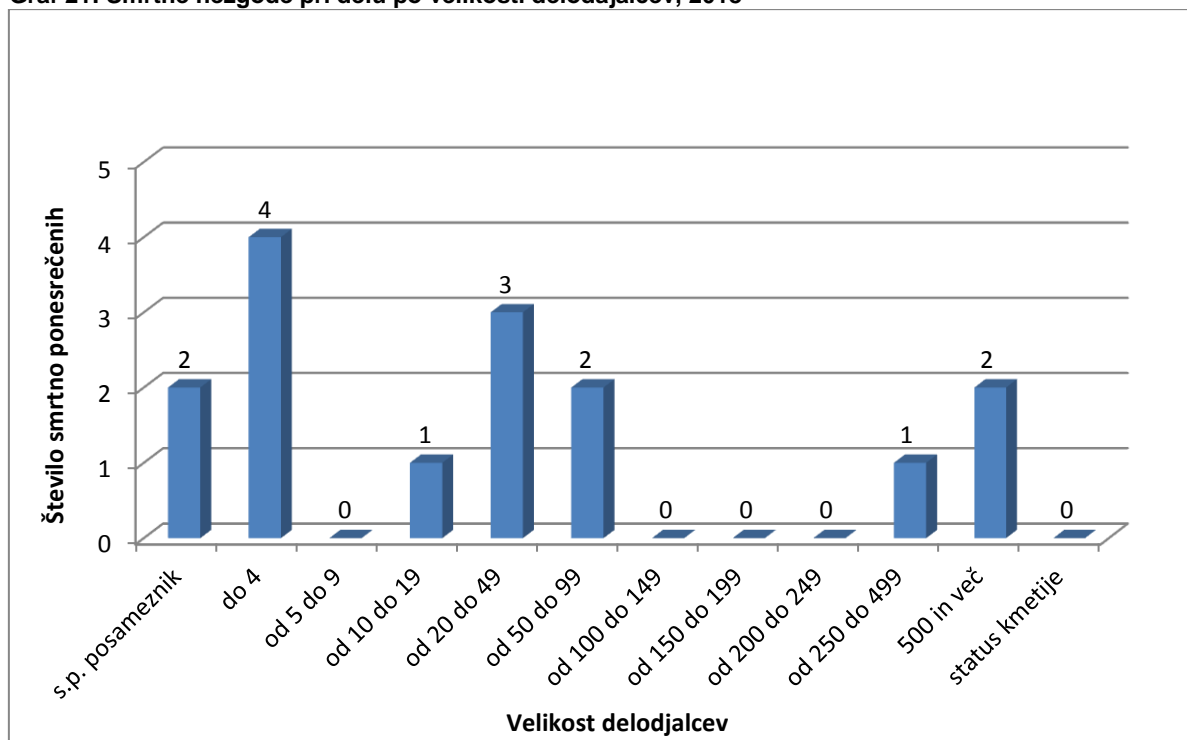
V letu 2018 je bilo največ smrtno ponesrečenih starih med 50 in 59 let. Tako je bilo v tej starostni skupini zabeleženih 8 smrtnih nezgod. Po 3 smrtne nezgode so bile zabeležene v starostni skupini od 30 do 39 let ter 60 let in več. Zabeležili smo tudi 1 smrtno nezgodo v starostni skupini od 40 do 49 let. Najmlajši smrtno poškodovani delavec v letu 2018 je bil star 30 let, najstarejši pa 73 let. Na lokaciji, kjer ima delodajalec prijavljeno svojo dejavnost, sta bili zabeleženi 2 smrtni nezgodi, 13 smrtnih nezgod pa je bilo zabeleženih zunaj lokacije delodajalca. Od slednjih se je 1 zgodila na klasičnem gradbišču, 4 pa pri vzdrževalnih delih.

Graf 20: Smrtne nezgode pri delu po starosti, 2018



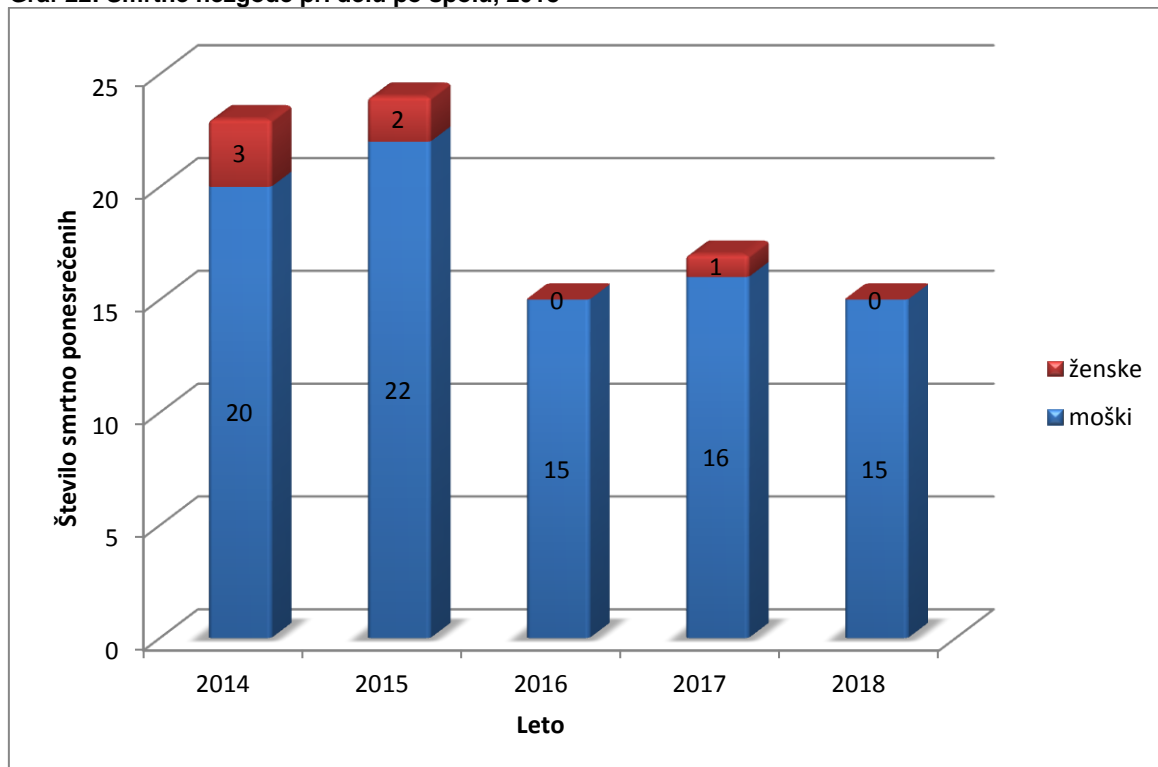
Največ prijavljenih smrtnih nezgod v letu 2018 se je zgodilo pri delodajalcih, ki zaposlujejo do 4 zaposlene. Velikost delodajalcev glede na število zaposlenih, pri katerih so se zgodile smrtne nezgode pri delu, je predstavljena v nadaljevanju.

Graf 21: Smrtne nezgode pri delu po velikosti delodajalcev, 2018



V letu 2018 ni bila v nobeni smrtni nezgodi ponesrečena ženska, vseh 15 smrtno ponesrečenih je bilo moškega spola.

Graf 22: Smrtne nezgode pri delu po spolu, 2018



Delo v Republiki Sloveniji poleg delavcev s slovenskim državljanstvom opravljajo tudi tujci, ki prihajajo tako iz držav EU kakor tudi iz držav, ki niso članice EU, zlasti iz držav nekdanje Jugoslavije. V letu 2018 se je v Sloveniji smrtno poškodovalo 11 državljanov Republike Slovenije, 2 sta bila državljana Bosne in Hercegovine, 1 državljan Srbije in 1 državljan Severne Makedonije.

Glede na zaposlitveni status smrtno poškodovanih ugotavljamo, da je bilo 9 smrtno poškodovanih delavcev zaposlenih za nedoločen čas, 4 za določen čas, pri 1 je obstajal sum zaposlovanja na črno, 1 smrtno ponesrečeni pa je imel pogodbo o začasnem oziroma občasnem delu upokojenca.

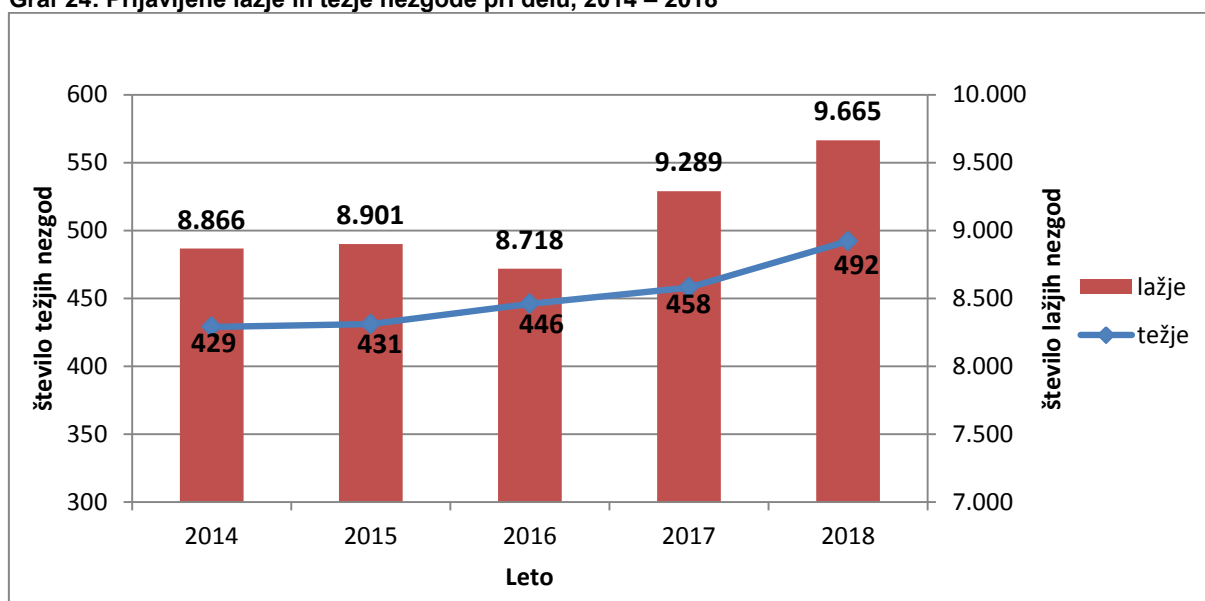
Graf 23: Smrtno nezgode pri delu po državljanstvu in obliki zaposlitve, 2018



3.3.3. Težje in lažje nezgode pri delu

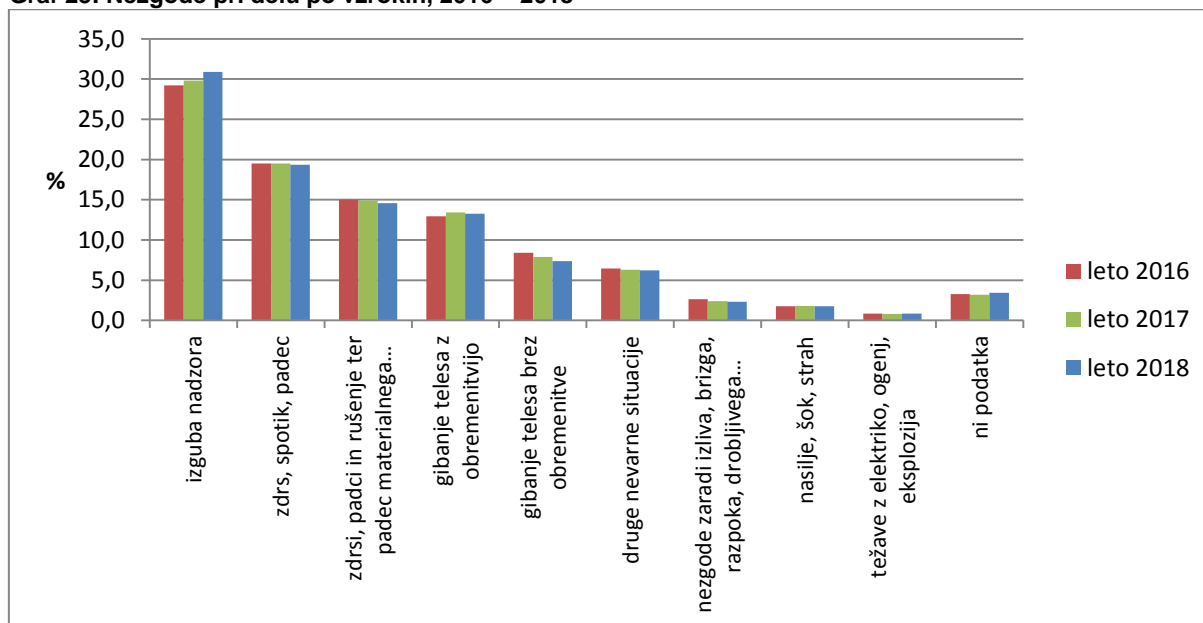
Število prijavljenih nezgod pri delu se je v letu 2018 glede na preteklo leto ponovno zvišalo, in sicer za dobre 4 %. Ta trend se pojavlja že nekaj zadnjih let. Iz statistike prijavljenih nezgod za leto 2018, vnesenih v informacijski sistem, je bilo na dan 29. 1. 2019 razvidnih **10.187 prijavljenih nezgod pri delu** (brez poti na delo in z dela), od tega 15 smrtnih, 9.665 lažjih, 492 težjih in 15 kolektivnih nezgod. Prijavljenih je bilo tudi 93 nezgod, ki so se zgodile na poti na delo in z dela, katerih pa delodajalcem sicer ni treba prijavljati. Iz spodnjega grafa je razvidno število prijavljenih lažjih in težjih nezgod na Inšpektorat RS za delo v obdobju 2014 – 2018.

Graf 24: Prijavljene lažje in težje nezgode pri delu, 2014 – 2018



Ugotavljamo, da se vsako leto ponavljajo vzroki za nastanek nezgod pri delu. Tako je bil v letu 2018 poglavitni vzrok za nezgode, v katerih so bili delavci težje, lažje ali smrtno poškodovani, izguba nadzora nad delovno opremo (stroji, ročno orodje, transportna sredstva,...), in to kar v 30,9 %, kar je glede na leto 2017 za 1,1 % več. Še vedno ugotavljamo, da zaposleni podcenjujejo nevarnosti, ki jih povzročata delovna oprema. Kot naslednji vzrok za nezgodo pri delu pa so zabeleženi zdrsi, spotiki in padci delavcev (na nižji nivo, na istem nivoju in neopredeljeni padci), in to v 19,3 %. V 14,6 % je bil vzrok za nezgodo pri delu materialni povzročitelj oziroma padeč bremena na delavca, gibanje telesa z obremenitvijo pa je bil vzrok za nezgodo pri delu v 13,3 % vseh prijavljenih nezgod. Vzroki za nastanek nezgod v obdobju 2016 – 2018 so podrobneje razvidni iz naslednjega grafa.

Graf 25: Nezgode pri delu po vzrokih, 2016 – 2018

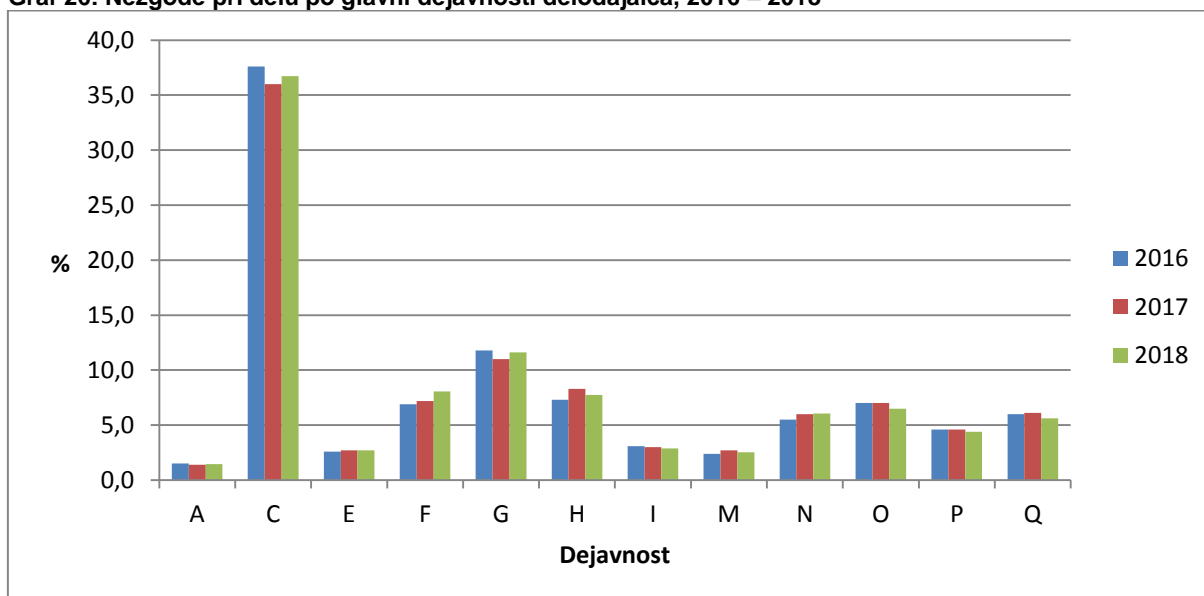


Pri analizi nezgod glede na posamezne gospodarske dejavnosti lahko najprej izpostavimo predelovalno dejavnost (SKD dejavnost C), saj iz statističnih podatkov izhaja, da se je v tej dejavnosti v letu 2018 zgodilo kar 36,7 % vseh prijavljenih nezgod (2017: 36,0 % in 2016: 37,6 %).

Znotraj predelovalne dejavnosti po številu nezgod izstopata dejavnost proizvodnje kovin in kovinskih izdelkov (SKD dejavnosti C24 in C25), v kateri je bilo zabeleženih 29,3 % prijavljenih nezgod pri delu, ter dejavnost proizvodnje električnih naprav, drugih strojev in naprav, v kateri je bilo zabeleženih 22,8 % prijavljenih nezgod glede na vso predelovalno dejavnost. V predelovalni dejavnosti izpostavljamo še proizvodnjo živil in pijač (SKD dejavnost C10 in C11) z 9,5 % prijavljenih nezgod pri delu, proizvodnjo motornih vozil, prikolic in polprikolic ter drugih vozil in plovil (SKD dejavnosti C29 in C30), v kateri smo zabeležili 7,5 % prijavljenih nezgod, predelavo in obdelavo lesa ter proizvodnjo pohištva (SKD dejavnosti C16 in C31), v katerih je bilo zabeleženih 7,3 % prijavljenih nezgod, ter proizvodnjo izdelkov iz gume in plastičnih mas (SKD dejavnost C22), v kateri smo zabeležili 7,1 % prijavljenih nezgod v celotni predelovalni dejavnosti.

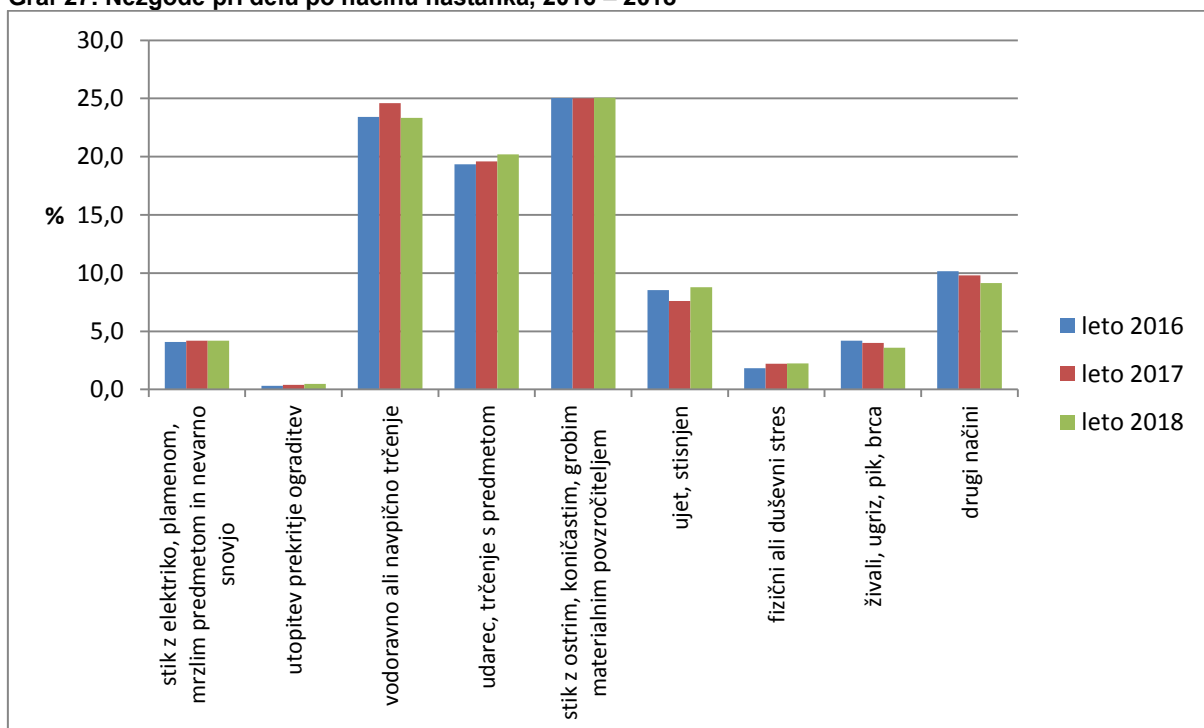
Naslednja dejavnost, v katero se uvrščajo delodajalci, ki so prijavili največ nezgod pri delu, je dejavnost trgovine, vzdrževanja in popravil motornih vozil (SKD dejavnost G), v kateri smo zabeležili 11,6 % prijavljenih nezgod. Sledijo dejavnost gradbeništva (SKD dejavnost F) z 8,0 % ter dejavnost prometa in skladiščenja (SKD dejavnost H) s 7,8 % prijavljenih nezgod. Podrobnejši podatki so razvidni iz spodnje tabele.

Graf 26: Nezgode pri delu po glavni dejavnosti delodajalca, 2016 – 2018



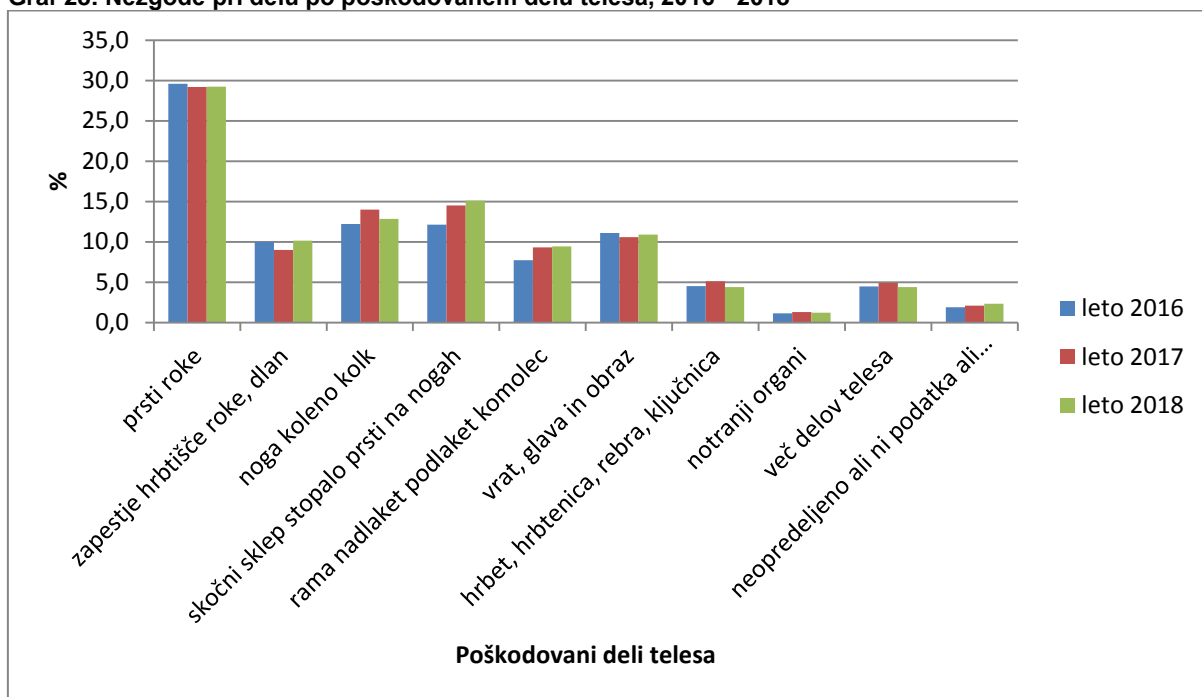
Prav tako kot pri vzrokih za nastanek nezgod pri delu tudi glede načinov nastanka ugotavljamo, da se v zadnjih letih ponavljajo. V letu 2018 so izstopale nezgode pri delu, v katerih so se delavci poškodovali zaradi stika z ostrim, koničastim in grobim materialom (25,0 %), zaradi vodoravnega ali navpičnega trčenja (23,3 %) ter zaradi udarca oziroma trčenja delavca s predmetom (20,2 %). Poškodbe, v katerih so bili delavci oziroma njihovi deli telesa ujeti ali stisnjeni, pa predstavljajo 8,8 % vseh prijavljenih nezgod.

Graf 27: Nezgode pri delu po načinu nastanka, 2016 – 2018



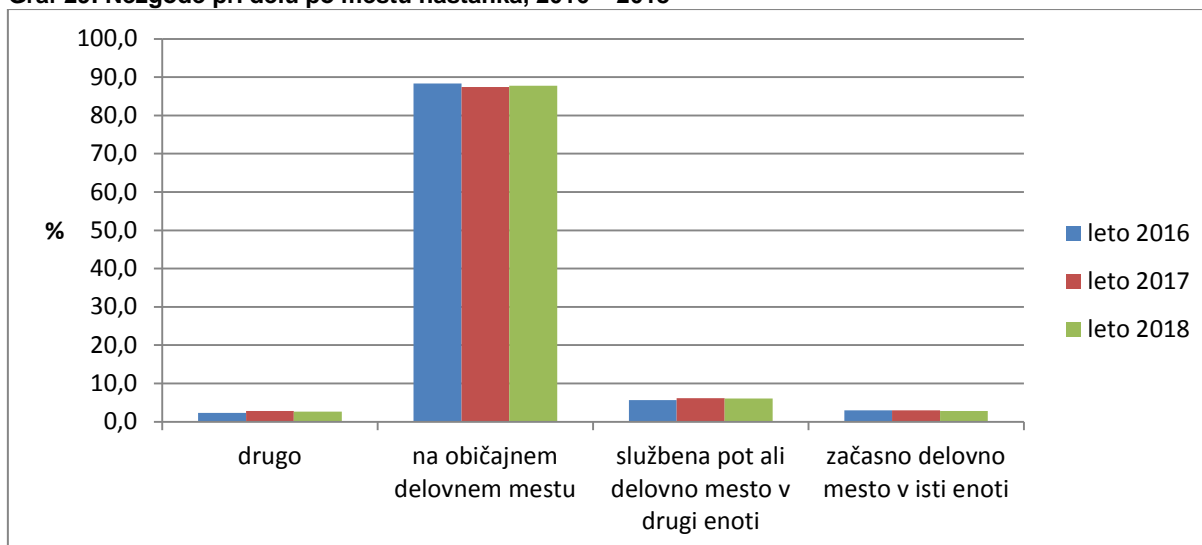
V letu 2018 so si delavci največkrat poškodovali prste rok, in to kar v 29,2 %, sledijo poškodbe skočnega sklepa, stopala in prstov na nogah s 15,1 %, poškodbe nog, kolen in kolkov z 12,9 %, v 10,9 % so bile zabeležene poškodbe vratu, glave in obraza. Druge poškodbe so bile porazdeljene na druge dele telesa ali pa je bilo v poškodbe vključenih več delov telesa.

Graf 28: Nezgode pri delu po poškodovanem delu telesa, 2016 - 2018



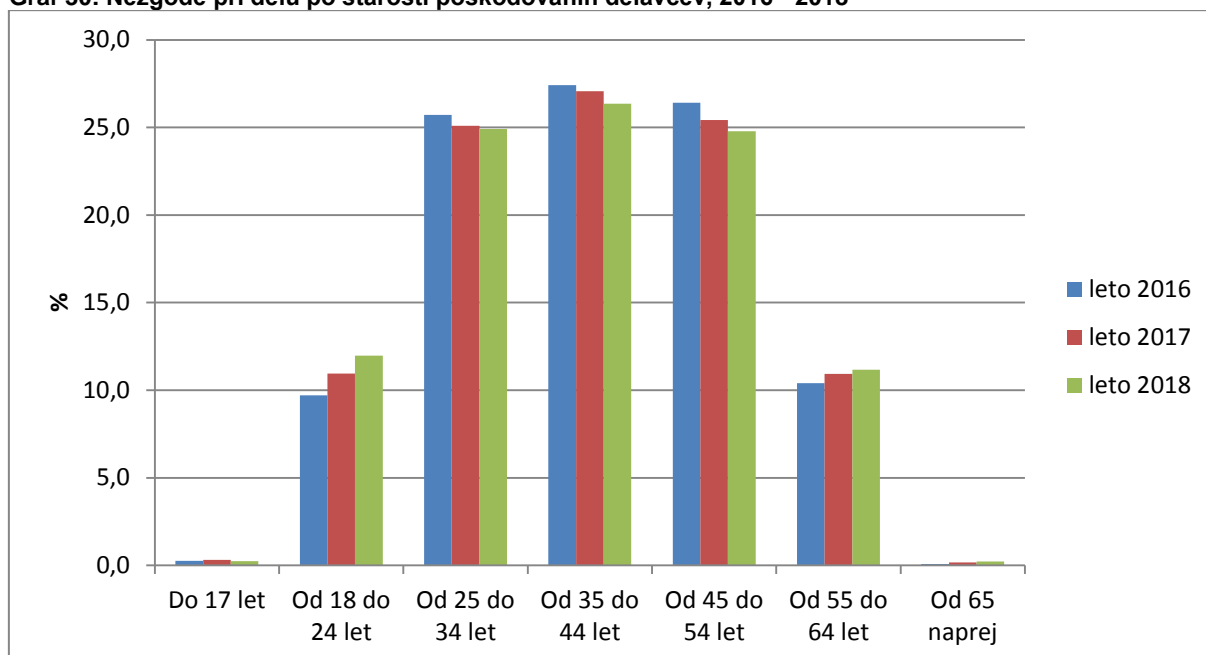
Po mestu nastanka nezgode se je največ nezgod zgodilo na običajnem delovnem mestu, in to kar v 87,8 %. Podrobnejši podatki o mestu nastanka nezgode so razvidni iz spodnjega grafa.

Graf 29: Nezgode pri delu po mestu nastanka, 2016 – 2018



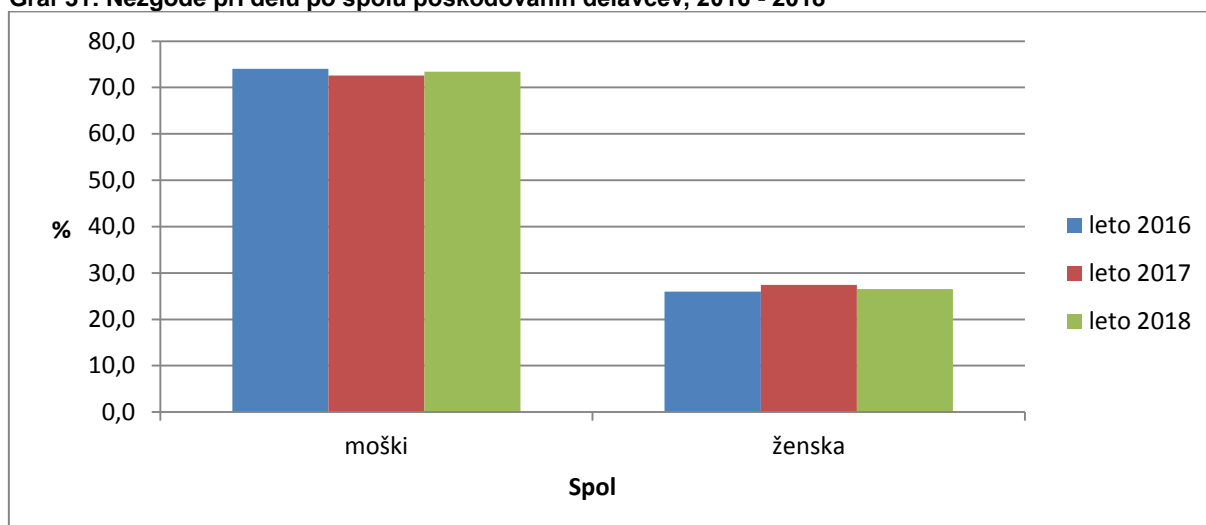
Ko analiziramo podatke po starosti poškodovanih delavcev ugotovimo, da je bilo v letu 2018 največ poškodovanih delavcev starih med 35 in 44 let, kar pomeni, da na to kategorijo delavcev odpade 26,4 % vseh nezgod. V starostni skupini od 45 do 54 je bilo zabeleženih 24,8 % prijavljenih nezgod, v starostni skupini od 25 do 34 let pa 24,9 % vseh prijavljenih nezgod. Najmlajši poškodovani (skupaj 7), katerih nezgode so bile prijavljene na IRSD, so bili stari 15 let in so imeli status vajenca oziroma študenta. Ti delavci so se poškodovali pri opravljanju del na strojih in pri uporabi ročnega orodja ter drugih sredstev za delo. Najstarejši poškodovani delavec je bil star 77 let in je pri raztovarjanju tovornega vozila dobil udarec v glavo.

Graf 30: Nezgode pri delu po starosti poškodovanih delavcev, 2016 - 2018



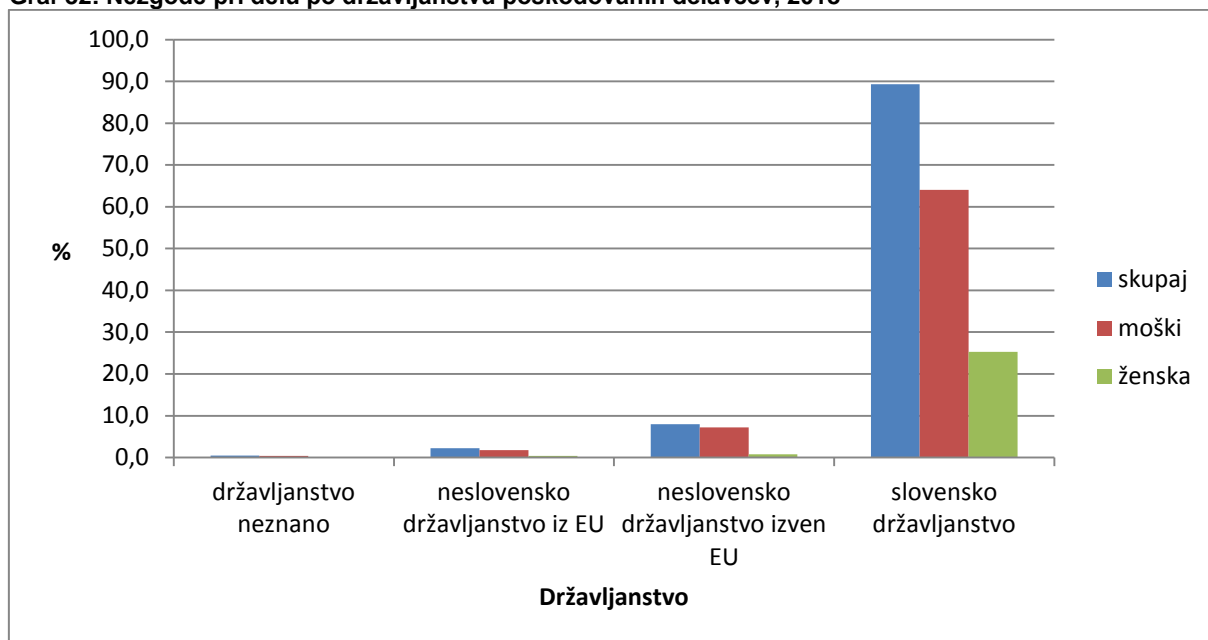
V letu 2018 je bilo izmed vseh prijavljenih nezgod pri delu 26,6 % takšnih, v katerih so bile poškodovane ženske (2017: 27,4 % in 2016: 26,0 %), v drugih 72,6 % prijavljenih nezgod pri delu pa so bili poškodovani moški.

Graf 31: Nezgode pri delu po spolu poškodovanih delavcev, 2016 - 2018

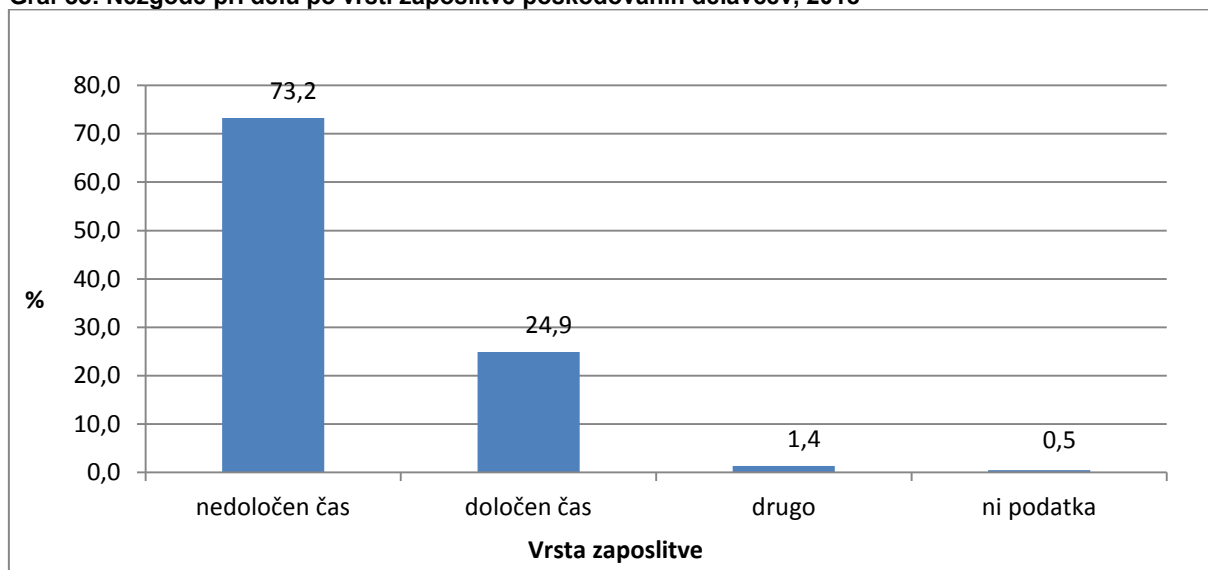


Pri analizi podatkov z vidika državljanstva poškodovanih delavcev ugotavljamo, da je bilo 89,3 % poškodovanih delavcev slovenskih državljanov, 8,0 % poškodovanih delavcev je bilo tujcev, ki niso bili državljani držav EU, predvsem delavcev iz nekdanje Jugoslavije, 2,2 % pa tujcev iz držav EU. Iz nekaterih prijavljenih nezgod ni bilo razvidno državljanstvo poškodovanih delavcev.

Graf 32: Nezgode pri delu po državljanstvu poškodovanih delavcev, 2018



Graf 33: Nezgode pri delu po vrsti zaposlitve poškodovanih delavcev, 2018



3.3.4. Nezgode pri delu v rudarstvu

Rudarski inšpektorji imajo pooblastila delovnih inšpektorjev, kot to določata 72. člen ZVZD-1 in 125. člen Zakona o rudarstvu (ZRud-1). Inšpekcijski nadzor izvajajo na podlagi ZVZD-1 pri rudarskih in podzemnih gradbenih delih, ki se izvajajo z rudarskimi metodami dela.

Dejavnost slovenskega rudarstva oziroma dejavnost izvajanja rudarskih del je v letu 2018 predstavljalo pridobivanje lignita v Premogovniku Velenje, v omejenem obsegu so se pridobivali ogljikovodiki na naftnih poljih v Lendavi, soliden delež predstavlja podzemno pridobivanje blokov naravnega kamna v Sežani in v Hotavljah. V piranskih solinah se pridobiva mineralna surovina – morska sol. Največji delež pridobljene mineralne surovine predstavlja tehnični kamen za potrebe gradbeništva. Število nezgod pri delu je v letu 2018 predstavljalo okoli 18-odstotni delež vseh nezgod glede na leto 1995, kar pomeni 82-odstotno znižanje v tem obdobju. V letu 2018 se je število nezgod v

primerjavi z letom 2017 zvišalo za 14 %. Število zaposlenih v rudarstvu se je v letu 2018 v primerjavi z letom 2017 znižalo za 2 % (za 70 zaposlenih).

Rudarska inšpekcija za obdobje med letoma 1995 in 2015 ugotavlja, da je v letu 1995 znašal delež težjih nezgod glede na število zaposlenih 0,14 %, v letu 2015 se je ta delež zvišal in znašal 0,24 %, v letu 2016 se je znižal na 0,10 %, v letu 2017 pa se je ponovno zvišal na vrednost iz leta 2015, torej na 0,24 %. V letu 2018 se je delež še zvišal, in sicer na 0,41 %.

V primerjavi z letom 2017 se je zvišalo število težjih nezgod, in sicer z 8 v letu 2017 na 13 v letu 2018. V letu 2018 ni bilo nezgode s smrtnim izidom.

Tabela 2: Število nezgod na področju rudarstva glede na težo nezgode in število zaposlenih, 1998 – 2018

Leto	Število	Lažje nezgode	Težje nezgode	Smrtne nezgode	Število zaposlenih
1998	628	624	4	0	7.365
1999	525	516	8	1	6.815
2000	454	445	8	1	5.801
2001	411	402	4	5	5.613
2002	300	294	4	2	5.248
2003	363	352	8	3	5.167
2004	301	292	7	2	4.679
2005	258	256	1	1	4.255
2006	278	265	12	1	4.696
2007	215	203	11	1	4.448
2008	212	203	7	2	4.968
2009	163	154	9	0	3.227
2010	165	158	7	0	2.943
2011	134	122	12	0	2.956
2012	129	122	7	0	2.492
2013	123	117	6	0	2.832
2014	138	134	3	1	3.537
2015	151	143	8	0	3.349
2016	145	142	3	0	3.045
2017	142	134	8	0	3.244
2018	162	149	13	0	3.174

4. INŠPEKCIJSKI NADZOR NA PODROČJU DELOVNIH RAZMERIJ

4.1. SPLOŠNO

Na področju nadzora delovnih razmerij opazamo, da se spoštovanje delovnopravne zakonodaje sicer počasi izboljšuje, a se je treba zavedati, da se to izboljšanje z vidika ugotovitev inšpektorata za delo pozna z določenim časovnim zamikom, saj se precej kršitev, obravnavanih v letu 2018, nanaša še na pretekla obdobja. Glede na številne prijave in ugotovitve inšpektorata pa s sliko stanja spoštovanja predpisov na področju delovnih razmerij še vedno nikakor ne moremo biti zadovoljni.

Največji delež ugotovljenih kršitev se še vedno nanaša na plačilo za delo (poleg neizplačila plač se v to uvršča tudi prepozno izplačilo plač, neizplačilo regresa, dodatkov, kršitve v zvezi z minimalno plačo in tako dalje). Ob tem moramo opozoriti, da smo v preteklem koledarskem letu nadzoru tega instituta namenili tudi veliko pozornosti, tako v okviru obravnave prijav kot z usmerjenimi nadzori, pospešeno pa smo obravnavali tudi številne predloge o prekršku glede neizplačila plač, ki smo jih prejeli s Finančne uprave RS. Še vedno smo zabeležili precej primerov opustitve izdaje pisnega obračuna o plači do plačilnega dne, kar je pomembna pravica delavca, saj je pisni obračun verodostojna listina, na podlagi katere lahko delavec predlaga sodno izvršbo (predstavlja izvršilni naslov). Številne kršitve so se nanašale tudi na izplačilo regresa za letni dopust. Zaradi izražene problematike z usmerjenimi nadzori na tem področju nadaljujemo tudi v letu 2019.

V medijih kot tudi v strokovnih krogih pogosto slišimo izraz »prekarne« oblike dela, pri čemer trenutno slovenska zakonodaja tega izraza ne pozna, čeprav bi bila po našem mnenju zakonska definicija prekarnosti več kot dobrodošla. Seznanjeni smo, da je Ministrstvo za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti že pristopilo k aktivnostim v tej smeri. Do takrat IRSD o kršitvah na tem področju poroča glede na zakonske opredelitve institutov.

V poročevalskem obdobju smo tako obravnavali tudi kršitve v zvezi s sklepanjem pogodb civilnega prava v nasprotju z **Zakonom o delovnih razmerjih** (ZDR-1), katerim še vedno posvečamo precejšnjo pozornost, saj tovrstne kršitve znižujejo nivo pravne varnosti delavcev. Obravnava teh primerov je zelo zahtevna, saj se dokazni standardi približujejo odločanju v sodnih postopkih. Inšpektorat RS za delo mora namreč v primerih, ko se kršitve nanašajo na večje število delavcev, za vsakega delavca posebej ugotavljati in dokazovati elemente delovnega razmerja. Vsekakor nam je pri obravnavi kršitev, povezanih s 13. členom ZDR-1, v veliko pomoč sodna praksa, pri čemer je, poleg številnih dobrodošlih stališč, poudarjena tudi presoja po dejanskih in ne pravnih razmerjih. Za inšpektorat bi bilo v primerih, ko se kršitve nanašajo na več delavcev, mnogo lažje in predvsem hitreje, če bi elemente delovnega razmerja ugotavljali na primer za enega delavca, nato pa jih ob enakem oziroma podobnem dejanskem stanju povezali še z drugimi delavci.



V letu 2018 smo zaznali razširitev pojava zagotavljanja dela delavcev uporabniku v nasprotju z določbami **Zakona o urejanju trga dela** (ZUTD), kar je po naši oceni zelo zaskrbljujoče. Gre predvsem za primere delodajalcev, ki niso registrirani kot agencije in posredujejo delavce na podlagi poslovnih pogodb, pri čemer pa imajo njihova dejanska razmerja vse znake zagotavljanja dela delavca drugemu uporabniku. V preteklem letu smo tako v sodelovanju z Zavodom RS za zaposlovanje prednostno obravnavali nekatere najbolj pereče primere na tem področju. Pri tem pa mora ravno tako poudariti, da je obravnava tovrstnih primerov zahtevna in zelo kompleksna, neredko s čezmejnimi elementom. Opraviti je treba mnogo procesnih dejanj na različnih lokacijah in številne poizvedbe. Na tovrstne nadzore se je treba dobro pripraviti in predhodno pridobiti čim več informacij, saj je obravnava učinkovita le, če nadzor pričnemo opravljati na kraju, kjer delavci opravljajo delo. Le tako lahko pridobimo in zavarujemo čim več dokazov, ki so nujno potrebni za uspešno nadaljevanje postopka.

Inšpektorat RS za delo je v preteklem letu začel tudi z nadzorom spoštovanja določb **Zakona o čezmejnem izvajanju storitev** (ZČMIS). Število ugotovljenih kršitev v primerjavi z drugimi tematikami

nadzora na področju delovnih razmerij sicer ne izstopa, obseg dela inšpektorata na področju upravnega sodelovanja, ki ga določa omenjeni zakon, pa narašča. Tako smo v preteklem koledarskem letu prejeli veliko zahtevkov za vročanje dokumentov oziroma odločb tujih nadzornih organov. Ob tem ponovno poudarjamo, da se še vedno soočamo s problematiko vročanja pravnim osebam, ki dejansko ne poslušajo na registriranih sedežih in nimajo urejenih hišnih predalčnikov. Srečujemo se tudi s primeri, ko odgovorne osebe pravnih oseb, državljani Republike Slovenije, nimajo prijavljenega niti stalnega niti začasnega prebivališča v Centralnem registru prebivalstva. V številnih primerih prihaja do sprememb odgovornih oseb pravnih oseb, in sicer tako, da se za zakonite zastopnike postavljajo državljani tretjih držav, kar otežuje vodenje inšpekcijskih postopkov oziroma onemogoča izrek ukrepov za kršitve, ugotovljene v postopku, in izterjavo glob. V zvezi z navedenim menimo, da bi bilo nujno določiti pravne podlage za vročanje tako pravnim kot odgovornim osebam v varen elektronski predal kot tudi določiti podatka o varnem elektronskem predalu za vročanje pravnim in odgovornim osebam kot obvezna podatka v poslovnem registru.



Tudi v letu 2018 smo ugotavljali številne kršitve **Zakona o evidencah na področju dela in socialne varnosti** (ZEPDSV), ki so pogosteje ugotovljene od kršitev v zvezi z delovnim časom ter zagotavljanjem počitkov, kar pa nikakor ne odraža dejanskega stanja na področju spoštovanja določb v teh segmentih. Prepričani smo, da do prekomernega dela v praksi prihaja pogosteje, kot ga ugotovi inšpektorat. Zaradi opustitve vodenja evidenc, neustreznega vodenja evidenc (tudi prirejenih evidenc), predvsem pa nekoliko pomanjkljive normativne ureditve, kar podrobneje pojasnjujemo v poglavju Predlogi za spremembo zakonodaje, nepravilnosti v zvezi z delovnim časom ter zagotavljanjem počitkov težko ugotovimo. Ravno tako ni določena sankcija za kršitve za odgovorno osebo, pri čemer pa so sankcije, ki so predpisane za pravno osebo, zelo nizke, zato nimajo odvratilnega učinka. Delodajalci se tako raje odločijo, da evidenc ne vodijo oziroma jih ne vodijo v skladu z zakonom, kot da bi prejeli globo zaradi kršitev na področju delovnega časa in obveznih počitkov. Inšpektorat RS za delo že nekaj let predlaga spremembo ZEPDSV.

Še vedno je opaznih tudi precej razlik glede spoštovanja posameznih institutov delovnopravne zakonodaje v zasebnem in javnem sektorju, saj se razlikujejo glede na vrsto ugotovljenih kršitev. Prijave v javnem sektorju pogosteje dajejo prijavitelji, ki razkrijejo svoje podatke. Prijave mnogokrat vsebujejo tudi navedbe o trpinčenju na delovnem mestu. Zato pri teh prijavah preverjamo tudi uresničevanje zakonskih določb o varstvu dostojanstva delavca pri delu.

4.1.1. Statistični pregled

Na področju nadzora delovnih razmerij smo v letu 2018 opravili skupno **6.879 inšpekcijskih pregledov**, kar je nekoliko manj kot v letu 2017. Nekoliko nižjemu številu inšpekcijskih nadzorov na tem področju v določeni meri botrujejo vsebinsko vse bolj zahtevni inšpekcijski nadzori, saj opažamo, kot že predhodno pojasnjeno, da se z enostavnejšimi nadzori na področju delovnih razmerij srečujemo vse redkeje. V vsakem nadzoru, ki izhaja iz prijave ali usmerjene akcije, se nadzorujejo specifične zahteve, ki od inšpektorja poleg poglobljenega znanja zahtevajo tudi konkretne izkušnje s posameznega področja. Daljši potreben čas za izvedbo nadzora ter kadrovska podhranjenost vodita do tega, da odprtih zadev pogosto ni mogoče obravnavati v razumnih rokih. Poleg tega se nekateri zavezanci izogibajo inšpekcijskemu nadzoru, v postopkih se že skoraj redno pojavljajo tudi odvetniki. V letu 2018 smo se soočali tudi z dlje časa trajajočimi odsotnostmi nekaterih izkušenih sodelavcev, katerih obseg dela običajno predstavlja občuten prispevek k celotnemu delu inšpektorata na področju delovnih razmerij. Smo se pa v letu 2018 zelo razveselili kadrovske okrepitve – na področju nadzora delovnih razmerij smo lahko zaposlili 5 dodatnih inšpektorjev. Ob tem dodajamo, da so novi zaposleni lahko strokovne izpite za inšpektorje, ki so pogoj za samostojno opravljanje dela, opravili šele proti koncu leta 2018 (v oktobru in decembru), tako da se bodo rezultati njihovega dela poznali šele v tem letu.

V letu 2018 smo s področja delovnih razmerij prejeli **5.050 novih prijav**, kar je le nekoliko manj kot v preteklem koledarskem letu (5.573). Zato še vedno največji delež inšpekcijskih nadzorov predstavljajo izredni nadzori, pri katerih inšpektorji praviloma preverijo navedbe iz prijave. Največ prijav še vedno vlagajo delavci, pretežno po elektronski pošti. Še vedno se soočamo s problematiko anonimnih prijav z nerazumljivo ali nepopolno vsebino, zaradi česar jih ni mogoče obravnavati. Med pobudniki se pogosto pojavljajo tudi Finančna uprava RS, Policija, Komisija za preprečevanje korupcije, sindikati, Inšpektorat RS za šolstvo in šport, Tržni inšpektorat RS, Zavod RS za zaposlovanje, Varuh človekovih pravic, Ministrstvo za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti, Inšpektorat za javni sektor in tako dalje. Inšpekcijske nadzore smo v določenem obsegu, glede na svoje zmožnosti, opravljali tudi v okviru usmerjenih akcij ter koordiniranih akcij, ki jih izvajamo skupaj z drugimi nadzornimi organi. Opravljeni nadzori v sodelovanju z drugimi nadzornimi organi so se izkazali za bolj učinkovite predvsem pri tistih subjektih, ki kršijo predpise, ki se nanašajo na pristojnosti več organov.

Na podlagi opravljenih nadzorov smo v letu 2018 ugotovili **10.103 kršitve** delovnopravne zakonodaje. Spodnja tabela prikazuje podatke o številu ugotovljenih kršitev glede na število opravljenih nadzorov v obdobju od leta 2010 do 2018.

Tabela 3: Število ugotovljenih kršitev ter število inšpekcijskih nadzorov, 2010 – 2018

Leto	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Število kršitev	6.456	5.986	8.323	9.762	10.802	10.358	11.788	11.363	10.103
Število nadzorov	9.908	9.626	9.027	10.958	9.759	8.539	7.754	7.649	6.879

Glede števila ugotovljenih kršitev v primerjavi s številom nadzorov lahko rečemo, da s stanjem spoštovanja delovnopravne zakonodaje nikakor ne moremo biti zadovoljni, saj je število ugotovljenih kršitev v razmerju do števila opravljenih nadzorov od leta 2010 do 2018 naraslo.

Največ kršitev smo ugotovili v dejavnosti gradbeništva (1.608), dejavnosti trgovine (1.119) ter v gostinskih nastanitvenih dejavnostih s strežbo jedi in pijač (1.035). Pogosto ugotovljeno število kršitev je tudi pokazatelj, da smo v teh dejavnostih precej prisotni.

Kot že omenjeno, smo v letu 2018 najpogosteje ugotavljali kršitve na področju plačila za delo in drugih prejemkov iz delovnega razmerja (5.538). Po številu kršitev na drugem mestu najdemo kršitve v zvezi z zaposlovanjem v širšem smislu (1.288), na tretje mesto pa se uvrščajo nepravilnosti v zvezi z evidencami na področju dela in socialne varnosti (935). V letu 2018 smo ugotovili tudi 674 kršitev v zvezi z delovnim časom ter zagotavljanjem odmorov in počitkov.

Pri svojem delu se pogosto soočamo s prevelikimi pričakovanji prijaviteljev glede razreševanja njihovih težav, ki so posledica ravnanja delodajalcev. Navedeno se odraža predvsem na področju neizplačila denarnih prejemkov iz naslova delovnega razmerja, saj inšpektor nima pravne podlage, da bi delodajalcu naložil izplačilo zapadlih terjatev iz delovnega razmerja. Občasno smo tudi predmet nezadovoljstva delodajalcev, včasih že ob uvedbi postopka, neredko pa prav tako ob izreku ukrepov.

Inšpektorat RS za delo že nekaj let opozarja, da pristojnosti nadzornih organov niso jasno določene. Naše delovno področje se pogosto prepleta s področji dela drugih organov, še posebej v javnem sektorju (Inšpektorat za javno upravo, Zdravstveni inšpektorat RS, Inšpektorat RS za šolstvo in šport in tako dalje), zaradi česar prihaja do opravljanja parcialnega nadzora in delnega odstopanja zadev drugim organom ter ne nazadnje do »podajanja« zadev in izrekanja nepristojnosti organov. Z namenom odprave težav v praksi bi bilo torej treba jasneje določiti pristojnosti nadzornih organov.

V poročevalskem obdobju smo posvetili veliko pozornosti tudi naši preventivni vlogi, ki se odraža predvsem v obliki nudenja strokovne pomoči, najpogosteje delavcem. Prejeli smo **1.423 pisnih zaprosil za strokovno pomoč**, kar je nekaj več kot v letu 2017 (1.234). Strokovno pomoč nudimo tako v pisni obliki kot tudi ustno prek telefona in na uradnih urah, odvisno od tega, na kakšen način se prosilci obrnejo na Inšpektorat RS za delo.

Ravno tako smo precej pozornosti namenili poenotenju dela inšpektorjev, v obliki različnih usposabljanj, priprave strokovnih gradiv s specifičnih področij (na primer v zdravstveni dejavnosti in

podobno), na našo pobudo smo se sestali z Vrhovnim državnim tožilstvom, s katerim smo se med drugim pogovarjali o poenotenju dela inšpektorjev pri prijavi suma storitve kaznivih dejanj.

4.2. UKREPI

Na podlagi ugotovljenih nepravilnosti smo v letu 2018 na področju nadzora delovnih razmerij izdali **6.216 upravnih in prekrškovnih ukrepov**. V **1.257 primerih** smo odpravo nepravilnosti delodajalcem naložili z **ureditveno odločbo**. V **90 primerih** smo ukrepali z izdajo **odločbe o prepovedi opravljanja delovnega procesa oziroma uporabe sredstev za delo do odprave nepravilnosti**. Inšpektorji so v postopku o prekršku ukrepali tudi z **969 plačilnimi nalogi**, **2.992 odločbami o prekršku**, **723 opozorili** in enim predlogom za uvedbo postopka o prekršku drugim organom. V **184 primerih** smo v skladu z načelom sorazmernosti ukrepali z **opozorili po Zakonu o inšpekcijskem nadzoru (ZIN)**.

Kaznivo dejanje smo prijavi v **31 primerih**. Inšpektorat RS za delo je v poročevalskem obdobju v **18 primerih odločal o soglasju k odpovedi pogodbe o zaposlitvi** delavkam oziroma delavcem, ki so varovani zaradi nosečnosti in starševstva.

4.3. POSEBNOSTI INŠPEKCIJSKEGA NADZORA DELOVNIH RAZMERIJ V JAVNEM SEKTORJU

Tudi v letu 2018 se stanje na področju spoštovanja delovnopravne zakonodaje v javnem sektorju v primerjavi z letom 2017 ni bistveno spremenilo. Na splošno je ugotovljenih kršitev delovnopravne zakonodaje v javnem sektorju sicer bistveno manj kot v zasebnem. Iz javnega sektorja prihaja največ prijav glede domnevnega trpinčenja na delovnem mestu, vendar se večinoma izkažejo za neutemeljene, prijav glede izbire kandidatov za prosta delovna mesta ter v zvezi z neizpolnjevanjem pogojev za zasedbo delovnega mesta v povezavi z diskriminacijo pri zaposlovanju. V večjih sistemih, za katere velja specialna zakonodaja, opažamo porast prijav glede delovnega časa zaradi pomanjkanja kadra, kar pa zahteva sistemsko rešitev. Za prijave v javnem sektorju je značilno tudi, da gre po večini za individualne primere, v katerih delavci ob prijavi IRSD navadno uveljavljajo tudi sodno varstvo, saj se praviloma pogosteje zavedajo svojih pravic in zaščit v primerjavi z delavci v zasebnem sektorju. Prav tako poudarjamo, da primere kršitev pravic v javnem sektorju obravnavamo tudi na pobudo drugih organov, na primer Varuha človekovih pravic, Inšpektorata RS za šolstvo in šport, Inšpektorata za javni sektor in Komisije za preprečevanje korupcije.

Število opravljenih inšpekcijskih nadzorov v javnem sektorju se je v letu 2018 v primerjavi z letom 2017 za malenkost povečalo, kar je v določeni meri tudi posledica usmerjenih nadzorov. Največ inšpekcijskih pregledov je bilo opravljenih v dejavnosti zdravstva in socialnega varstva (204) ter izobraževanja (197), sledita dejavnost kulture in dejavnost javne uprave. Statistično največ kršitev v povezavi z opravljenimi pregledi smo v preteklem letu ugotovili v dejavnosti izobraževanja (104), sledi dejavnost zdravstva in socialnega varstva (102). Inšpektorji so tako v celotnem letu 2018 v javnem sektorju opravili **573 nadzorov** (leto prej 554 nadzorov) in ugotovili **325 kršitev** (leto prej 259 kršitev), izrekli pa **318 ukrepov** (leto prej 289 ukrepov). Kot najpogostejše kršitve delovnopravne zakonodaje izpostavljam nespoštovanje določb, ki se nanašajo na ukrepe za varovanje dostojanstva delavca pri delu, na objavo prostega delovnega mesta, na izpolnjevanje pogojev za opravljanje dela in na delovni čas. V dejavnosti izobraževanja smo zaznali 16 kršitev v zvezi s plačilnim dnevom ter 42 kršitev v zvezi z izplačilom regresa za letni dopust.

4.4. POSEBNOSTI INŠPEKCIJSKEGA NADZORA DELOVNIH RAZMERIJ V ZASEBNEM SEKTORJU

Inšpektorji za delo so na področju zasebnega sektorja prejeli in tudi obravnavali več naznanjenih nepravilnosti oziroma kršitev delovnopravne zakonodaje v primerjavi z javnim sektorjem. Nepravilnosti običajno naznanjajo prizadeti delavci, bodisi z neposredno prijavo na naslovih območnih enot ali pisarn, bodisi pisno oziroma prek elektronske prijave, večkrat tudi anonimno. Pogosto iz prijav izhaja interes delavcev, da bi s pomočjo inšpektorja prišli do plačila denarnih terjatev iz delovnega razmerja in seveda izražajo nezadovoljstvo, ko jim pojasnimo naše omejene pristojnosti.

Nepravilnosti naznanjajo tudi sindikati. Na področju zaposlovanja in dela tujcev nam je dal več pobud za nadzor tudi Zavod RS za zaposlovanje, s katerim smo v letu 2018 okrepili sodelovanje tudi v smislu izmenjave podatkov oziroma ugotovitev. S predlogi za inšpekcijski nadzor oziroma z zaprosili za posredovanje podatkov o morebitnih ugotovljenih kršitvah tako pravnih kot fizičnih oseb pa se na nas obračajo tudi nekateri drugi organi, kot so Finančna uprava RS, Policija, Varuh človekovih pravic, Komisija za preprečevanje korupcije, sodišča, ministrstva in drugi.

V letu 2018 smo precej pozornosti namenjali spoštovanju obveznosti delodajalcev v povezavi z institutom plačila za delo. Tako kot pretekla leta se tudi v letu 2018 največji delež ugotovljenih kršitev v zasebnem sektorju nanaša na plačilo za delo. V tem delu se kažejo pozitivni učinki **spremembe in dopolnitve določil Zakona o pokojninskem in invalidskem zavarovanju (ZPIZ-2E)** iz leta 2017, s katerimi je na tem področju pristojnosti pridobila tudi Finančna uprava RS. Pri usmerjenih nadzorih izplačila regresa za letni dopust pa smo žal ugotavljali, da je še vedno veliko delodajalcev, ki regresa za letni dopust ne izplačujejo v skladu z določili ZDR-1 in zavezujočih kolektivnih pogodb.

Še vedno ugotavljamo problematiko kršitev delovnopravne zakonodaje pri delodajalcih, ki so registrirani v Republiki Sloveniji, svojo dejavnost pa opravljajo izključno v državah EU. Nadzor teh delodajalcev je otežen, saj praviloma na registriranih sedežih ni nihče navzoč. Nadzoru in ukrepom se izogibajo s spreminjanjem sedežev ter z imenovanjem navideznih zastopnikov družb, tudi po pisnem pozivu za posredovanje dokumentacije te ne predložijo inšpektorju, nemalokrat pa pisne zahteve zavezancu zaradi neurejenega poštnega predalčnika sploh ni mogoče vročiti. Oteženo je tudi vodenje postopkov zoper odgovorne osebe, ki so tuji državljani. Ugotavljali smo tudi primere dvojnih pogodb o zaposlitvi, dvojnih plačilnih list in izplačilo plače po slovenski zakonodaji.



Po številu ugotovljenih kršitev izstopajo še kršitve v zvezi s pogodbo o zaposlitvi v širšem smislu ter glede izvajanja ZEPDSV, kar je tesno povezano z izvajanjem nadzora glede delovnega časa ter zagotavljanjem odmorov in počitkov. Ob tem opozarjamo na opustitev vodenja evidenc kot tudi na prirejanje evidenc o izrabi delovnega časa za potrebe inšpekcijskega nadzora. Ker ni predpisana obveznost delodajalca, da vpisuje čas prihoda na delo in čas odhoda z dela, je ugotavljanje kršitev oteženo.

Prav tako smo ugotovili primere kršitev določb ZUTD, ki urejajo opravljanje dejavnosti zagotavljanja dela delavcev uporabniku in določajo, da lahko delodajalec opravlja to dejavnost po pridobitvi ustreznega dovoljenja oziroma po vpisu v ustrezni register ali evidenco. Zagotavljanje dela delavcev uporabniku je sicer v skladu z zakonom vsako zagotavljanje dela delavcev, ki ga pravna ali fizična oseba, s katero ima delavec sklenjeno pogodbo o zaposlitvi, nudi uporabniku, pri katerem delavec opravlja delo pod nadzorom in v skladu navodili uporabnika ali pretežno uporablja sredstva za opravljanje dela, ki so del delovnega procesa uporabnika. Pri tem lahko gre tako za posamične primere nezakonitega zagotavljanja dela delavcev uporabniku kot tudi za poslovne sisteme, kjer poslovni subjekti sodelujejo na tak način. Kot posledica povečane potrebe po zaposlovanju delovne sile so se pojavili novodobni tako imenovani posredovalci delovne sile, ki zaposlujejo pretežno delavce tujce. Za te delavce pridobijo dovoljenje za zaposlitev, nato pa jih dobesedno ponujajo drugim delodajalcem. Seveda ti posredovalci niso registrirani za opravljanje dejavnosti zagotavljanja dela delavcev drugemu uporabniku, ravno tako niso vpisani v evidenco posredovalcev pri Ministrstvu za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti. Posredovanje poskušajo prikriti, tako da delavce razpršijo po celotni Sloveniji različnim uporabnikom, sklepajo najemne pogodbe za najem prostorov in delovne opreme, sklepajo navidezne pogodbe o poslovnem sodelovanju, računi za opravljeno delo posredovanih delavcev se glasijo na plačilo navidezno opravljenih storitev ali celo plačilo blaga, dejansko pa gre za plačilo opravljenega dela posredovanih delavcev.

Inšpekcijski nadzori so pri ugotavljanju novih pojavnih oblik zaposlovanja pogosto bolj zapleteni in dolgotrajni. Ocenjujemo, da je nadzor na tem področju pomemben tudi z vidika bodočih trendov na trgu delovne sile. Ravno tako je vse bolj pomembna komunikacijska povezanost in izmenjava podatkov nadzornih organov ter seveda časovna odzivnost.

Tudi v letu 2018 beležimo zlorabe na področju sklepanja pogodb civilnega prava v nasprotju z ZDR-1. Delodajalci z delavcem oziroma samostojnim podjetnikom, študentom ali upokojujencem sklenejo pogodbo civilnega prava (podjemno pogodbo, pogodbo o naročilu avtorskega dela in podobno), četudi pri njihovem delu obstajajo elementi delovnega razmerja. Opažamo širjenje pojave zaposlovanja delavcev v tako imenovanih prekarnih oblikah, če zajamemo vse oblike, tako zaposlovanje na podlagi pogodb civilnega prava v primeru obstoja elementov delovnega razmerja, kot tudi zaposlovanje za določen čas, zaposlovanje s krajšim delovnim časom, agencijsko delo in podobno.

Dokaj številne so bile tudi kršitve glede varovanja dostojanstva delavcev pri delu. Predvsem gre za primere, ko delodajalec nima sprejetih ukrepov v zvezi s preprečevanjem trpinčenja na delovnem mestu, ter za primere, ko delodajalec s sprejetimi ukrepi ni seznanil delavcev.

Podobno kot v preteklih poročevalskih obdobjih, so inšpektorji ugotovili največ kršitev pri delodajalcih, katerih glavna dejavnost so gradbeništvo, trgovina in gostinstvo.

4.5. PLAČILO ZA DELO

Že vrsto let so kršitve glede plačila za delo najpogosteje ugotovljene kršitve na področju nadzora delovnih razmerij. Tako je bilo tudi v letu 2018, ko so inšpektorji ugotovili **5.538 kršitev** instituta plačila za delo, kar je sicer za 526 kršitev manj kot v letu 2017, predstavlja pa **več kot 50 odstotkov vseh ugotovljenih kršitev na področju nadzora delovnih razmerij**. Trend ugotovljenih kršitev v zvezi s plačilom za delo tako kaže, da se boljše gospodarske razmere in pozitivna gibanja na trgu dela počasi odražajo tudi na tem področju.

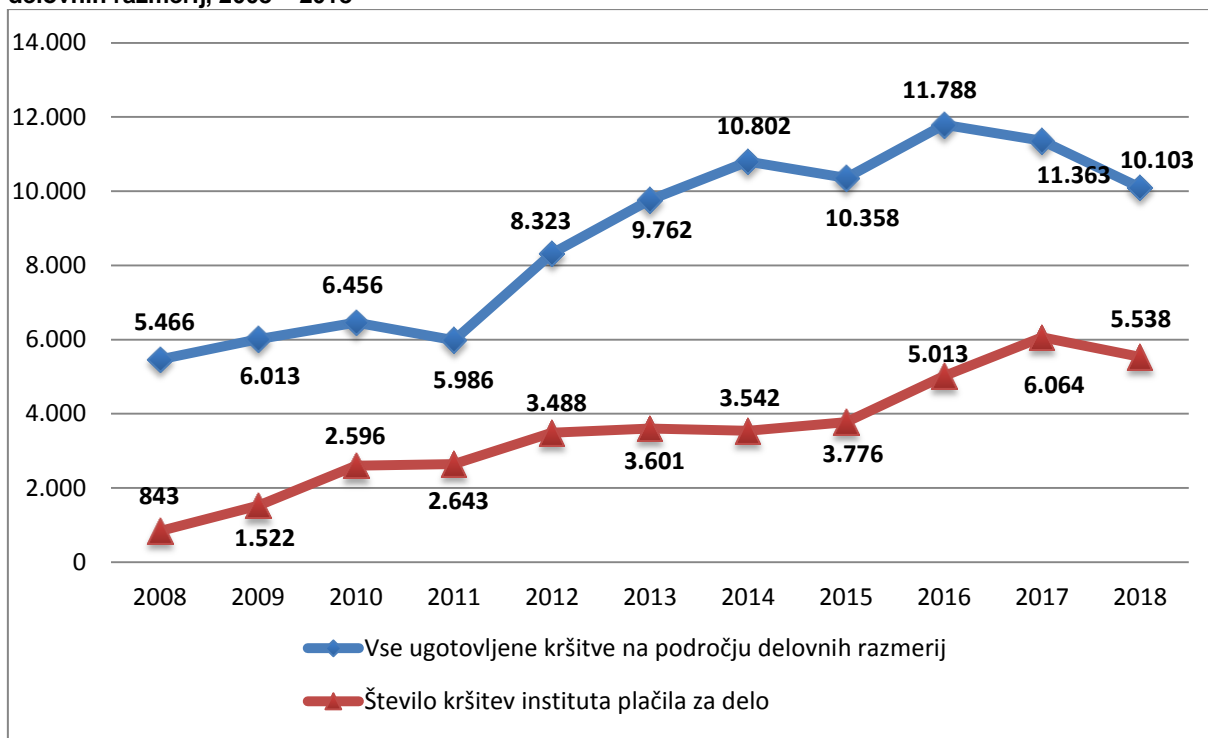
Tabela 4: Število kršitev glede plačila za delo v primerjavi z vsemi ugotovljenimi kršitvami na področju nadzora delovnih razmerij, 2011 – 2018

Leto	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Vse ugotovljene kršitve na področju delovnih razmerij	5.986	8.323	9.762	10.802	10.358	11.788	11.363	10.103
Število kršitev instituta plačila za delo	2.643	3.488	3.601	3.542	3.776	5.013	6.064	5.538

Med vsemi kršitvami v zvezi s plačilom za delo so v letu 2018 najbolj izstopale kršitve v zvezi s plačilnim dnem, pri čemer v teh primerih ne gre le za neizplačilo plače, temveč pogosto za nepravočasno izplačilo plače. Teh so inšpektorji ugotovili kar **2.332**. Inšpektorji pri tem ugotavljajo, da je izplačilo plače po z zakonom določenem datumu pri nekaterih delodajalcih postalo kar stalnica. Pri tem poudarjamo, da se je število prijav, ki so se nanašale na večje število delavcev in na neizplačilo plač za daljše časovno obdobje občutno znižalo, prevladovale so individualne kršitve.

V zvezi z regresom za letni dopust so inšpektorji ugotovili **1.926 kršitev**. Tudi glede regresa inšpektorji poročajo, da se kršitve nanašajo na neizplačilo oziroma zamik izplačila, pojavljajo pa se tudi primeri, ko delodajalci delavcem regres za letni dopust izplačajo v nedenarni obliki.

Graf 34: Število kršitev glede plačila za delo v primerjavi z vsemi ugotovljenimi kršitvami na področju delovnih razmerij, 2008 – 2018



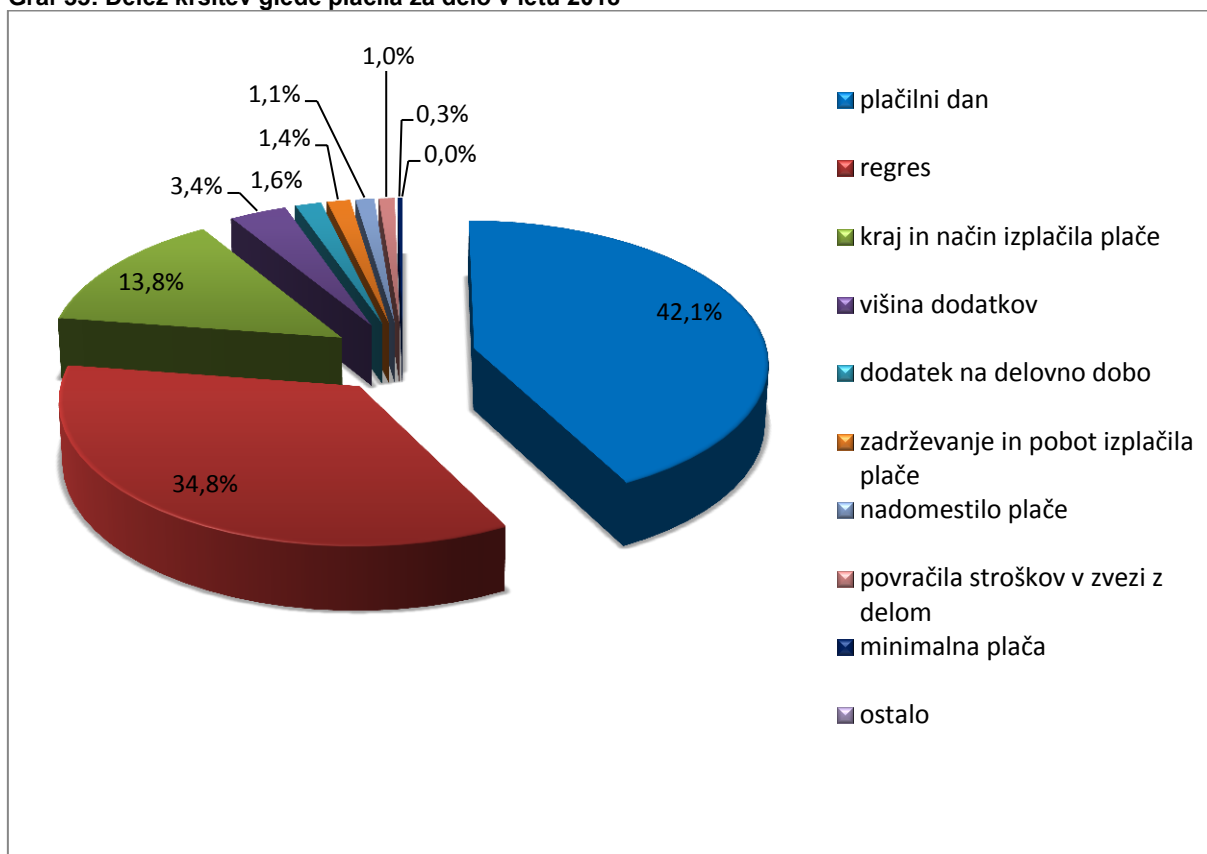
Inšpektorji so ugotovili tudi **762 kršitev** določb v zvezi s krajem in načinom izplačila plače, od tega v zvezi s pisnim obračunom plače, ki ga je delodajalec dolžan dati delavcu do konca plačilnega dne, kar **439 kršitev**. Inšpektorji ugotavljajo, da delodajalci delavcem pogosto ne izdajajo pisnih obračunov plače, pogosta so tudi izplačila v gotovini, brez plačilnih list.

Inšpektorat za delo je v marcu izvedel usmerjeno akcijo v zvezi s pisnim obračunom plače (135. člen ZDR-1), v mesecu juliju, avgustu, novembru in decembru pa v zvezi z izplačilom regresa (131. člen ZDR-1), plačilnim dnem (134. člen ZDR-1) ter krajem in načinom izplačila plače (135. člen ZDR-1), ki je bila zelo učinkovita. Namen akcije je bil ugotoviti, ali ob spodbudnih gospodarskih rezultatih delodajalci pravočasno izpolnjujejo svoje obveznosti, ki istočasno predstavljajo temeljne pravice delavcev. Ugotovitve tega niso potrdile.

Glede višine dodatkov za delo v posebnih pogojih dela so inšpektorji v letu 2018 ugotovili **191 kršitev**, glede dodatka za delovno dobo **87 kršitev**, glede povračila stroškov v zvezi z delom **53 kršitev**, glede zadrževanja in pobota izplačila plače **77 kršitev** in glede nadomestila plače **63 kršitev**.

Druge kršitve ZDR-1 glede plačila za delo so bile ugotovljene v manjšem številu. Tako so inšpektorji zabeležili **7 kršitev** v zvezi z začasno nezmožnostjo zagotavljanja dela iz poslovnega razloga, **12 kršitev** v zvezi z odpravnino ob upokojitvi, **10 kršitev** v zvezi z vrsto plačil in **2 kršitvi** v zvezi z osnovno plačo, delovno uspešnostjo in dodatki.

Graf 35: Delež kršitev glede plačila za delo v letu 2018



Na področju plačila za delo so inšpektorji v letu 2018 ugotovili tudi **16 kršitev** Zakona o minimalni plači. Minimalna plača za delo s polnim delovnim časom, opravljeno od 1. januarja 2018 dalje, je znašala **842,79 EUR**, vanjo pa se od 1. januarja 2016 ne všttevajo dodatek za nočno delo, dodatek za delo v nedeljo ter dodatek za delo na praznike in dela proste dneve po zakonu. Z zadnjo spremembo Zakona o minimalni plači, ki je začela veljati 25. 12. 2018 (Uradni list RS, št. 83/2018), bo s 1. januarjem 2020 iz definicije minimalne plače izvzeti vsi dodatki, določeni z zakoni in drugimi predpisi ter s kolektivnimi pogodbami, del plače za delovno uspešnost in plačilo za poslovno uspešnost, dogovorjeno s kolektivno pogodbo ali pogodbo o zaposlitvi. Novela Zakona o minimalni plači prinaša tudi spremembe na področju izračuna minimalne plače, in sicer se bo za izračun minimalne plače od 1. januarja 2021 uporabljala formula, pri čemer bo moral najnižji prejemek za polni delovni čas za 20 odstotkov presegati izračunane minimalne življenjske stroške, določena pa je tudi zgornja meja minimalne plače, in sicer ta ne bo smela biti višja od 140 odstotkov minimalnih življenjskih stroškov.

V letu 2018 je Inšpektorat RS za delo še vedno obravnaval predloge Finančne uprave RS za uvedbo postopka o prekršku zaradi neizplačila plač in prispevkov, ki so se v večini primerov nanašali na enoosebne družbe oziroma družbe z manjšim številom zaposlenih delavcev, ki so pogosto družinski člani. S 1. januarjem 2018 so se začele uporabljati določbe 134.a člena Zakona o pokojninskem in invalidskem zavarovanju (ZPIZ-2), ki daje Finančni upravi RS pristojnost, da v okviru davčnega nadzora uvede postopek o prekršku zoper tiste delodajalce, ki niso izplačali plače in predložili obračuna davčnega odtegljaja.

Inšpektorji so opozorili tudi na nepravilnosti pri plačevanju delavcev, napotениh na delo v tujino. Med drugim ugotavljajo, da nekateri delodajalci ne zagotavljajo plačila za delo skladno z zakonodajo države, v katero so napoteni delavci, čeprav bi bilo to za delavca ugodneje, temveč jim izplačujejo zgolj minimalno plačo po predpisih Republike Slovenije, del plačila pa jim plačajo v obliki drugih prejemkov (na primer kot dnevnice).

4.6. DELOVNI ČAS, ODMORI IN POČITKI TER EVIDENCE NA PODROČJU DELA

V letu 2018 so inšpektorji ugotovili **674 kršitev** s področja delovnega časa ter odmorov in počitkov, kar je nekoliko manj kot v letu 2017, ko je bilo ugotovljenih 733 kršitev. Kršitve, ki so se nanašale zgolj na delovni čas, so ugotovili v **452 primerih**.

Največ ugotovljenih kršitev glede delovnega časa, to je **289**, predstavljajo kršitve v zvezi z razporejanjem delovnega časa. Delodajalci v ugotovljenih primerih niso upoštevali določil ZDR-1, da se razporeditev in pogoji za začasno razporeditev delovnega časa določijo s pogodbo o zaposlitvi in v skladu z zakonom in kolektivno pogodbo ter da morajo pred začetkom koledarskega oziroma poslovnega leta določiti letni raspored delovnega časa in o tem pisno obvestiti delavce in sindikate na pri delodajalcu običajen način. Pogoste so tudi kršitve določb šestega odstavka 148. člena ZDR-1, ki določa, da pri neenakomerni razporeditvi ter začasni prerazporeditvi polnega delovnega časa delovni čas ne sme trajati več kot 56 ur na teden.

Med številčnejše sodijo tudi kršitve določb, ki urejajo nadurno delo in prepoved opravljanja dela preko polnega delovnega časa, skupno je bilo teh kršitev kar **145**.

Na področju zagotavljanja odmorov in počitkov je bilo v letu 2018 največ kršitev ugotovljenih v zvezi z zagotavljanjem počitka med zaporednima delovnima dnevoma, in sicer **94**, medtem ko je bilo kršitev v zvezi s tedenskim počitkom **108**. Najmanj kršitev, in sicer **20**, je bilo ugotovljenih v zvezi z zagotavljanjem ustreznega odmora delavcem med delovnim časom. V primerjavi s preteklim letom (11 kršitev) je tovrstnih kršitev več, pri čemer ugotavljamo, da majhni delodajalci, ki imajo enega ali dva zaposlena delavca, težje zagotavljajo delavcem odmor med delovnim časom oziroma imajo težave z organizacijo delovnega časa oziroma delovnega procesa. Delodajalci se počasi odločajo za zaposlovanje novih delavcev, nemalokrat tudi navajajo, da imajo težave najti ustrezne delavce.

Največ kršitev glede delovnega časa ter zagotavljanja odmorov in počitkov delavcem je bilo enako kot leto prej ugotovljenih v dejavnosti gostinstva in turizma, in sicer 110. Temu sledita dejavnost trgovine, v kateri so inšpektorji ugotovili 90 kršitev, in dejavnost gradbeništva z 68 kršitvami.

Ugotavljanje kršitev v zvezi z delovnim časom ter zagotavljanjem odmorov in počitkov je povezano s kršitvami ZEPDSV, ki med drugim določa vodenje evidenc delovnega časa. Inšpektorji so v letu 2018 ugotovili **935 kršitev** omenjenega zakona, kar je manj kot preteklo leto (1.152 kršitev). Največ kršitev so ugotovili glede evidenc o izrabi delovnega časa (18. člen) ter njihovega vodenja (19. člen), in sicer skupaj **476**, ter glede splošne obveznosti vodenja evidenc po 12. členu ZEPDSV, **315 kršitev**.

Kršitve ZEPDSV so najštevilčnejše v dejavnosti gradbeništva, in sicer beležimo 195 primerov kršitev, ter v dejavnosti gostinstva in turizma (131) in dejavnosti trgovine (140).

Ugotovitve inšpektorjev glede spoštovanja določb o delovnem času ter vodenja evidenc so enake kot v preteklih letih. Nujne so spremembe določb ZEPDSV, ki predstavljajo osnovo za preverjanje spoštovanja zakonodaje v zvezi z delovnim časom. Inšpektorji težko ugotovijo, ali delodajalec spoštuje določbe zakonodaje v zvezi z delovnim časom, če zakon predvideva le obveznost delodajalca, da vodi evidenco o številu ur opravljenega dela, ne pa tudi časa prihoda in odhoda na delo. Zaradi slednjega ni mogoče ugotoviti, v katerem delu dneva je delavec opravljal delo, ter posledično, ali je delodajalec delavcu zagotovil tudi vse pravice. Inšpektorji tudi v tem letu opažajo, da je vse več delavcev zaposlenih za krajši delovni čas, s tem da dejansko delajo po osem ali več ur na dan. Prav tako pogosto ugotavljajo, da so kršitve delovnega časa posledica pomanjkanja delavcev, odsotnosti z dela iz zdravstvenih razlogov in podobno. V dejavnosti trgovine (predvsem v večjih živilskih trgovinah) inšpektorji opažajo trend, da delodajalci od delavcev zahtevajo, da beležijo prihod na delo šele ob dejanskem začetku dela oziroma odhod z dela zabeležijo takoj, ko zaključi z učinkovitim delom. Čas priprave na delo (na primer preoblačenje) v teh primerih ni zabeležen kot delovni čas.

4.7. ZAPOSLOVANJE

4.7.1. Pogodba o zaposlitvi

Na področju zaposlovanja v najširšem smislu smo v letu 2018 ugotovili **1.288 kršitev**, kar v primerjavi z vsemi ugotovljenimi kršitvami predstavlja približno 13 %. Na splošno v primerjavi z letom 2017 (ugotovljenih 1.732 kršitev) poročamo o manj ugotovljenih kršitvah s tega področja. Glede na porast zaposljivosti v državi – iz podatkov lahko ugotovimo bistveno zmanjšanje brezposelnosti oziroma povečanje zaposlovanja, lahko zaključimo, da je prišlo do izboljšanja stanja na področju zaposlovanja v najširšem smislu.

Inšpektorji za delo so v letu 2018 znotraj instituta pogodbe o zaposlitvi ugotavljali kršitve 47. člena ZDR-1, ki se nanašajo na ukrepe za varovanje dostojanstva delavca pri delu. Ugotovili so **309 kršitev**. Inšpektorji še vedno ugotavljajo, da manjši delodajalci pogosteje nimajo sprejetih tovrstnih ukrepov. Če pa jih sicer pravno-formalno imajo (tudi v okviru izjave o varnosti z oceno tveganja), jih v praksi ne uporabljajo, delavci pa pogosto niso seznanjeni z njimi oziroma jih sploh ne poznajo. Večina delodajalcev tudi ne preverja zadovoljstva v organizaciji in ne deluje preventivno. Spoštovanje te določbe inšpektorji pogosto preverjajo pri opravljanju nalog inšpekcijskega nadzora na področju delovnih razmerij, tudi z vidika ozaveščenosti delavcev in delodajalcev, kajti spodbudno delovno okolje daje dobre rezultate na različnih področjih poslovanja.

Inšpektorji so ugotovili **17 primerov** kršitve prepovedi diskriminacije (kršitev 6. člena ZDR-1). Večinoma so bile navedene kršitve ugotovljene v zvezi z delavci v delovnem razmerju. Več o tem v nadaljevanju.

Po številu ugotovljenih kršitev na področju zaposlovanja v širšem smislu se na drugo mesto uvrščajo kršitve v zvezi s sklepanjem pogodb o zaposlitvi za določen čas. Inšpektorji so v letu 2018 ugotovili **199** takšnih **kršitev**, kar je sicer manj kot leto prej (386 kršitev). **145** ugotovljenih kršitev se je nanašalo na razloge, zaradi katerih so bile sklenjene pogodbe o zaposlitvi za določen čas – ti niso bili določeni v pogodbi o zaposlitvi ali pa niso ustrezali dejanskim razlogom za opredelitev dela za določen čas. V povezavi z omejitvijo sklepanja pogodb o zaposlitvi za določen čas, ki jo določa 55. člen ZDR-1, so inšpektorji ugotovljenih **25 kršitev**. V **29 primerih** pa so inšpektorji ugotovili, da delodajalci niso upoštevali posledic nezakonito sklenjene pogodbe o zaposlitvi za določen čas.

V povezavi z obveznimi sestavinami, ki jih mora vsebovati pogodba o zaposlitvi, so inšpektorji ugotovili **179 kršitev**. Od tega se je **89 kršitev** nanašalo na navedbo kolektivnih pogodb, ki zavezujejo delodajalca, oziroma splošnih aktov delodajalca, ki določajo pogoje dela delavca. Opažali smo, da so bile pogodbe o zaposlitvi večkrat brez posameznih obveznih sestavin (manjkali so, na primer, razlog zaposlitve za določen čas, dolžina odpovednega roka in podobno) in niso nujno odražale tega, o čemer sta se dogovorila delavec in delodajalec. V **38 primerih kršitev** so inšpektorji ugotovili pomanjkljivosti v povezavi z določili o dnevnem ali tedenskem delovnem času in razporeditvi delovnega časa.

Inšpektorji so v letu 2018 ugotovili tudi **109** kršitev prepovedi opravljanja dela na podlagi pogodb civilnega prava ob obstoju elementov delovnega razmerja, pri čemer se posamezna kršitev lahko nanaša tudi na več delavcev. Obravnava te problematike je eden večjih izzivov inšpektorjev za področje nadzora delovnih razmerij. Tudi o tem več v nadaljevanju.

Manj ugotovljenih kršitev v primerjavi s preteklim letom je bilo tudi v zvezi s prijavo delavcev v socialna zavarovanja ob sklenitvi pogodbe o zaposlitvi in v zvezi z izročitvijo fotokopije prijave v zavarovanje, kar je obveznost delodajalca v skladu z drugim odstavkom 11. člena ZDR-1. Inšpektorji so ugotovili **97 kršitev**.

V zvezi z izročitvijo pisne pogodbe o zaposlitvi in predloga te pogodbe delavcu predvidoma tri dni pred sklenitvijo so inšpektorji ugotovili **88 kršitev**.

Med ugotovljenimi so tudi kršitve v zvezi z izpolnjevanjem pogojev za sklenitev pogodbe o zaposlitvi (kršitve 22. člena ZDR-1) – inšpektorji so jih v letu 2018 zabeležili v **52 primerih**. Inšpektorji so v posameznih primerih ugotovili, da so delodajalci sklenili pogodbo o zaposlitvi za določen čas s kandidatom, ki še ni izpolnjeval pogojev (kar je sicer mogoče na podlagi tretjega odstavka 22. člena

ZDR-1, če noben od prijavljenih kandidatov ne izpolnjuje pogojev za opravljanje dela), kasneje pa so ga zaposlili za nedoločen čas.

V zvezi s spoštovanjem pravic in obveznosti delodajalca pred sklenitvijo pogodbe o zaposlitvi s kandidatom so inšpektorji v poročevalskem obdobju ugotovili **44 kršitev** (gre za kršitve 28. člena ZDR-1), **32 kršitev** se je nanašalo na napotitev kandidata na predhodni zdravstveni pregled zaradi ugotovitve kandidatove zdravstvene zmožnosti za opravljanje dela. V posameznih primerih so delodajalci strošek prevailili na delavca.

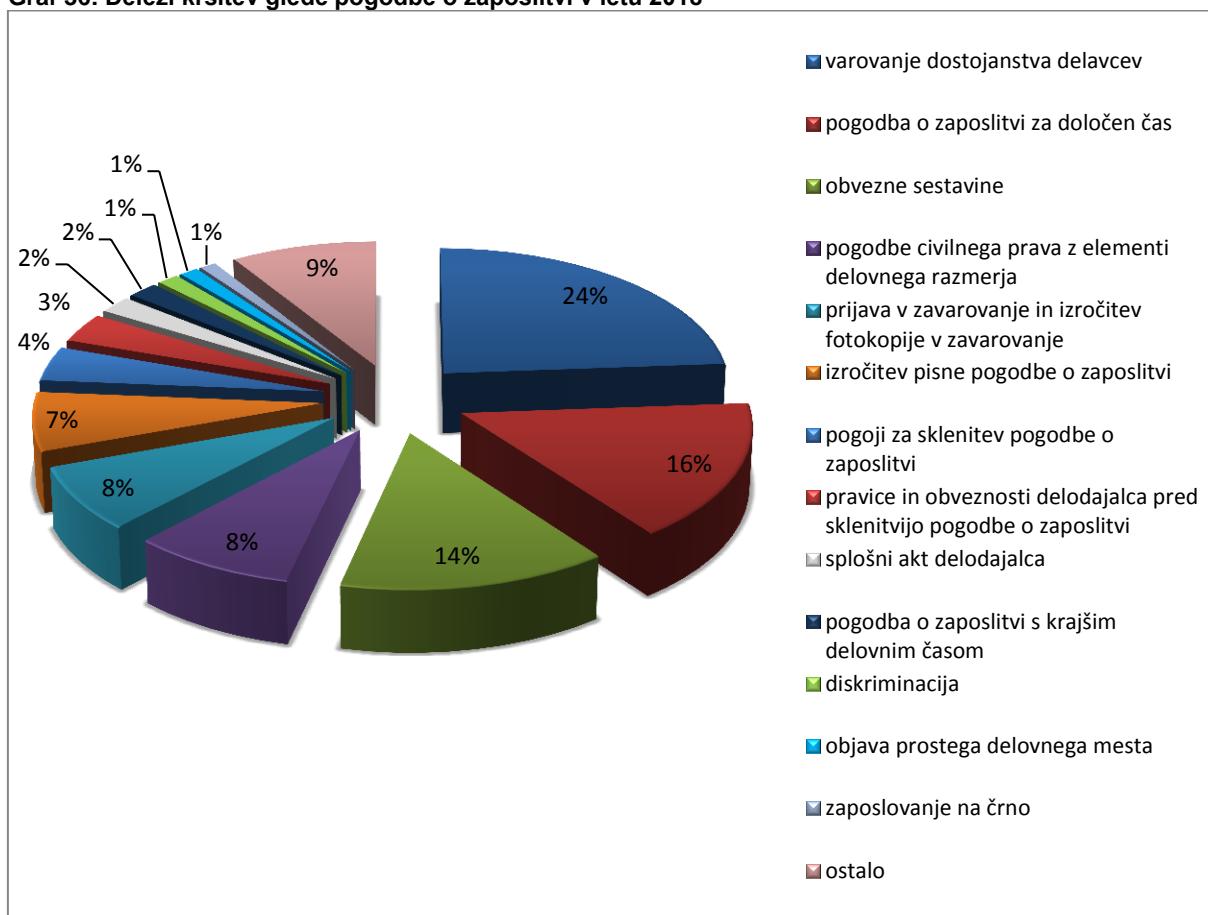
V zvezi z objavo prostega delovnega mesta oziroma vrste dela so inšpektorji v poročevalskem letu ugotovili **15 kršitev**, v zvezi s postopkom sprejema splošnega akta delodajalca, ki je določen v 10. členu ZDR-1, pa so ugotovili **26 kršitev**. Veliko je tudi manjših delodajalcev, ki niso zavezani k sprejemu splošnega akta – akta o sistemizaciji delovnih mest – in tudi niso dolžni določiti pogojev za opravljanje dela na posameznem delovnem mestu oziroma za vrsto dela.

V letu 2018 so inšpektorji zabeležili **24 kršitev** instituta pogodbe o zaposlitvi s krajšim delovnim časom, večina primerov se je nanašala na kršitev šestega odstavka 65. člena ZDR-1, ki določa prepoved nalaganja dela preko dogovorjenega delovnega časa delavcu, ki dela krajši delovni čas, če v pogodbi o zaposlitvi ni drugače dogovorjeno. Tovrstne kršitve je brez prijave izredno težko ugotoviti, sploh, če so evidence delovnega časa pri delodajalcu prirejene oziroma jih delodajalec ne vodi tako, da bi omogočal njihovo odkritje. **Sklepanju pogodb o zaposlitvi za krajši delovni čas je treba nameniti ustrezno pozornost**, saj se po opažanjih inšpektorjev v praksi dogajajo **zlorabe tega instituta** (delavec je uradno zaposlen le za nekaj ur na teden, v resnici pa dela polni delovni čas in še dlje). Žal pa inšpektorji za delo za zdaj nimajo pravih možnosti oziroma ukrepov, da bi se lahko učinkovito borili zoper ta pojav. Če namreč delavec dela več, kot je določeno v pogodbi o zaposlitvi za krajši delovni čas, predstavlja takšna kršitev prekršek le, če tovrstna možnost daljšega dela ni predvidena v pogodbi o zaposlitvi. Pri tem je zanimivo, da ne prejmemo večjega števila prijav na tem področju, kar kaže na to, da je tovrstno zaposlovanje tudi v interesu delavcev, verjetno zaradi prejemanja plačila na roke. Na tem segmentu je dobrodošlo sodelovanje s Finančno upravo RS. Ponovno predlagamo, da se opredelijo časovne omejitve dela po pogodbi o zaposlitvi s krajšim delovnim časom (v primerih, ko ne gre za varovane kategorije delavcev) in da se določijo ostrejšje sankcije za prekoračitev dogovorjenega delovnega časa. Predlagamo tudi, da se po vzoru preračuna delovnega časa v skladu z 149. členom ZDR-1, ki zdaj velja le za delavce, ki opravijo delo prek polnega delovnega časa, predvidi tudi preračun delovnega časa za delavce, ki imajo sicer z delodajalcem sklenjeno pogodbo o zaposlitvi za krajši delovni čas, a opravijo več ur dela, kot je določeno v pogodbi o zaposlitvi. Tudi tu poudarjamo, da je ugotavljanje kršitev oteženo zaradi pomanjkljivosti ZEPDSV, kar smo že izpostavili.

V letu 2018 so inšpektorji zabeležili tudi **13 kršitev prepovedi zaposlovanja na črno** – ker nadzor spoštovanja zakonodaje na tem področju ni več v pristojnosti Inšpektorata RS za delo (razen v delu, ki se nanaša na objavo potrebe po delavcu za delo, ki ni vezano na delodajalčevo registrirano ali priglašeno dejavnost), inšpektorji zabeležijo te kršitve samo v primerih, ko pri delodajalcu ob obravnavi drugih delovnopравnih vprašanj naletijo tudi na zaposlovanje na črno. Inšpektorji za delo pa imajo v skladu z 19. členom Zakona o preprečevanju dela in zaposlovanja na črno možnost, da v primeru suma zaposlitve na črno izdajo odločbo, s katero prepovejo opravljanje dela posamezniku, ki je zaposlen na črno, in o tem nemudoma obvestijo Finančno upravo RS. Na naš naslov še vedno prejmemo številne prijave domnevnih tovrstnih kršitev, ki jih odstopamo pristojnemu organu.

Ugotavljali smo tudi posamezne primere, ko so delodajalci ponarejali listine brez vednosti delavca, na primer spreminjali vsebino ali trajanje pogodbe, spreminjali datum pogodbe ali ponarejali podpis delavca.

Graf 36: Deleži kršitev glede pogodbe o zaposlitvi v letu 2018



4.7.2. Opravljanje dela na drugih pravnih podlagah, različnih od pogodbe o zaposlitvi – pogodbe civilnega prava

Število kršitev, ki so jih ugotovili inšpektorji za delo v zvezi z opravljanjem dela na podlagi pogodb civilnega prava kljub obstoju elementov delovnega razmerja (109), ne odraža dejanskega razmaha tega pojava v praksi. Na pravnih podlagah, različnih od pogodbe o zaposlitvi, opravljajo delo upokojenci, študenti, samostojni podjetniki, brezposelni in delavci, ki so že zaposleni za polni delovni čas. Število ugotovljenih kršitev tudi ne sledi naraščajoči pojavnosti tovrstnih oblik dela, saj imajo inšpektorji pri ugotavljanju elementov delovnega razmerja in iskanju dokazov za njihov obstoj velikokrat težave.

Pri ugotavljanju obstoja delovnega razmerja so torej bistvene dejanske okoliščine, ki kažejo, kako se pogodbeno razmerje uresničuje v praksi, in ne poimenovanje razmerja, kot sta ga določili pogodbeni stranki, ali status pogodbenih strank. Če obstajajo elementi delovnega razmerja, se na podlagi 13. člena ZDR-1 delo ne sme opravljati na podlagi pogodb civilnega prava, razen v primerih, ki jih določa zakon. Upoštevati je torej treba tudi posebnosti v posameznih dejavnostih, ki so opredeljene v specialni zakonodaji. Reševanje medsebojnih sporov v civilnih razmerjih pa je v pristojnosti sodišča.

Obravnavanje teh primerov ni enoznačno, pri čemer morajo inšpektorji dokazati elemente delovnega razmerja za vsakega delavca posebej. Postopek iskanja in celovite presoje dokazov za prisotnost elementov delovnega razmerja je lahko zelo zapleten in dolgotrajen, še posebno, če ni ustreznega sodelovanja konkretnega delavca z inšpektorjem, in tako zahteva veliko prizadevnost inšpektorja. Dokazni standardi so namreč zelo visoki in se približujejo tistim, ki jih imajo za odločanje o obstoju delovnega razmerja delovna sodišča. S tega vidika je težavno predvsem preverjanje kontinuitete oziroma nepretrganosti dela posameznega delavca, še posebno v primerih, ko so evidence tovrstnega dela prirejene, neustrezne ali pa jih delodajalec sploh ne vodi.

Inšpektorji pri tem ugotavljajo, na primer, kakšno pogodbo ima delavec z naročnikom, ali ima delavec status fizične osebe, samostojnega podjetnika, posameznika, ki samostojno opravlja dejavnost, ali študenta, ali ima delodajalec za opravljanje del in nalog, ki se opravljajo po pogodbi civilnega prava z delavcem, sistemizirano delovno mesto, ali je bilo prosto delo objavljeno, ali se delo delavca, ki ga opravlja po pogodbi civilnega prava, opravlja na enak način, kot ga opravljajo zaposleni delavci delodajalca, kje se opravlja delo, v čigavih prostorih se opravlja delo, čigava so sredstva za opravljanje dela, ali si delavec prosto oblikuje način dela ali se mora držati navodil naročnika oziroma delodajalca, kako je z izostanki, koliko ur opravi delavec v primerjavi z drugimi delavci, kako se vodi evidenca opravljenih ur, kako se obračunava opravljeno delo, kdaj se izplača, ali plačilo za delavca predstavlja njegov edini ali glavni vir zaslužka, ima mogoče delavec plačan prevoz na delo ali prehrano med delom, ali delavec delo opravlja osebno, nepretrgoma, ali delavec dobi strokovna navodila glede vsebine in izvedbe dela, delodajalec nadzira njegovo delo, kam se delavec obrača za nasvet oziroma navodila v primeru kakršnihkoli težav in podobno.

Ob ugotovljeni tovrstni kršitvi inšpektor delodajalcu v upravnem inšpekcijskem postopku (začasno) prepove opravljanje dela delavcev do odprave nepravilnosti, in sicer na podlagi 6. točke prvega odstavka 19. člena ZID-1. Zaradi obsežnosti problematike je bila na tem področju sprejeta sprememba zakonodaje, ki je prinesla dodatne pristojnosti Inšpektorata RS za delo v primeru ugotovljenih kršitev in novo globo. Inšpektor v prepovedni odločbi hkrati odredi, da mora zavezanec osebi, na katero se nanaša prepoved, izročiti pisno pogodbo o zaposlitvi v roku treh delovnih dni po tem, ko inšpektor vroči odločbo, v kateri ugotovi opravljanje dela na podlagi pogodb civilnega prava v nasprotju z zakonom.

Inšpektorat je v preteklosti uspel v posameznih (tudi bolj odmevnih) primerih uspešno dokazati kršitve 13. člena ZDR-1, tako v upravnih kot tudi v prekrškovnih postopkih, vendar pa je vprašanje »prekarnosti« širše družbeno vprašanje, ki zahteva vključitev široke palete akterjev. Že ob obravnavi poročila IRSD za leto 2017 na matičnem odboru Državnega zbora RS in v Državnem svetu RS je bilo izpostavljeno, da se pripravlja posebna študija o tako imenovanih prekarnih načinih dela, katere namen je odkrivanje vzrokov in posledic takih načinov dela na podlagi multidisciplinarne analize obstoječega stanja. Analiza bo zajela tudi mnenja in želje posameznikov, ki delajo v tovrstnih oblikah zaposlitve in bo lahko dobra podlaga za pripravo zakonskih sprememb na tem področju, kjer bo izrednega pomena tudi socialni dialog.

Sodobne oblike dela so namreč v porastu (med te bi bilo mogoče vključiti tudi zlorabe zaposlovanja za določen čas, zlorabe skrajšanega delovnega časa, zlorabe posredovanja delovne sile, študentskega dela in tako dalje) in v glavnem ne zagotavljajo socialne varnosti, kot jo delovno razmerje na podlagi pogodbe o zaposlitvi za nedoločen čas, na spremembe pa nismo dovolj pripravljeni. Veliko težo bo tako pripisati usklajeni zakonski definiciji »prekarnosti«.

Inšpektorat bo v okviru inšpekcijskega nadzora še naprej namenjal posebno pozornost različnim oblikam dela, ki jih delavci ne opravljajo v okviru delovnega razmerja, pri čemer to ni njihova prostovoljna odločitev, tudi v okviru usmerjenih akcij oziroma poostrenih nadzorov.

4.7.3. Prepoved diskriminacije, spolnega in drugega nadlegovanja ter trpinčenja na delovnem mestu

Inšpekcijski pregledi domnevnih kršitev prepovedi diskriminacije, nadlegovanja in trpinčenja na delovnem mestu sodijo po izkušnjah inšpektorjev med najbolj obsežne in zapletene inšpekcijske zadeve. Še bolj kot na drugih področjih nadzora delovnih razmerij je tukaj pomembna preventivna vloga inšpektorata za delo, ki delavce in delodajalce seznanja s posledicami takšnih kršitev in z možnostmi konstruktivnega reševanja konfliktov ter s pomembnostjo skrbi za dobre odnose med sodelavci kot preventivo, da do trpinčenja na delovnem mestu sploh ne bi prišlo.

V letu 2018 so inšpektorji ugotovili **17 primerov** kršitev 6. člena ZDR-1, ki določa prepoved diskriminacije iskalca zaposlitve ali delavca v času trajanja zaposlitve, kar je nekoliko več kot v letu 2017, ko smo zabeležili 11 tovrstnih primerov. Veliko večino kršitev so ugotovili pri delodajalcih v zasebnem sektorju, le dve pri delodajalcih iz javnega sektorja. Prav tako je zanimivo, da sta se samo **dva primera** nanašala na diskriminacijo kandidatov za zaposlitev, v vseh ostalih zabeleženih **15 primerih** je šlo za diskriminacijo delavcev v času trajanja delovnega razmerja. Pri kandidatih za zaposlitev se je diskriminacija v enem od primerov nanašala na osebno okoliščino družinskega stanja

delavke (delodajalec je na razgovoru o izbiri kandidata za prosto delovno mesto poizvedoval glede družinskega stanja kandidatke in urejenosti varstva oziroma nege njenih otrok, če bi zboleli), v drugem primeru pa je delodajalec javno (na družabnem omrežju Facebook) objavil prosto delovno mesto samo za kandidatke ženskega spola: »Iščemo sposobno punco ...«, pri čemer pa ženski spol ni predstavljal bistvenega in odločilnega pogoja za delo, saj je šlo za delo v marketingu in urejanje spletnih strani delodajalca.

Diskriminacijo delavcev v času trajanja delovnega razmerja so inšpektorji v obravnavanih primerih zabeležili na podlagi naslednjih osebnih okoliščin:

- osebno poznanstvo z odgovorno osebo delodajalca oziroma simpatičnost (delavci, ki niso bili priljubljeni pri vodstvu, so morali opraviti več nadur, kot je dovoljeno v skladu z določbami ZDR-1, delo pa so za razliko od bolj priljubljenih sodelavcev opravljali tudi v času, ki je bil manj ugoden in neenakomerno razporejen), v drugem primeru je bil regres za letni dopust izplačan le enemu delavcu, ki je bil v sorodu z zakonitim zastopnikom delodajalca, v tretjem primeru pa si je dodatek za delovno dobo izplačeval le zakoniti zastopnik, drugi delavci ga niso prejeli;
- v nekaj primerih je delodajalec izplačal božičnico ali del plače za delovno oziroma poslovno uspešnost samo delavcem, ki so bili pri njem zaposleni na določen dan, drugim pa ne, ne glede na njihov dejanski prispevek k uspešnosti poslovanja delodajalca (delavci, ki jim delodajalec zneska iz naslova uspešnosti oziroma božičnice ni izplačal, so morda več prispevali k uspešnosti poslovanja kot tisti, ki so bili na določen dan že oziroma še zaposleni pri delodajalcu);
- v dveh primerih je bilo ugotovljeno, da je delodajalec neenakopravno obravnaval delavce v želji, da bi prej izplačal regres za letni dopust tistim, ki so bili v slabšem socialno-ekonomskem položaju (delavci z otroki, delavci brez slovenskega državljanstva), drugim delavcem je regres izplačal kasneje.

Več primerov ugotovljene diskriminacije se je v letu 2018 nanašalo na denarne terjatve delavcev, in sicer na izplačilo regresa za letni dopust – ta je bil delavcem izplačan v različnih terminih (**6 primerov**) – in na izplačilo plače na različne dneve (**2 primera**), diskriminacija pa je bila v nekaj primerih ugotovljena tudi glede izplačevanja dodatka za delovno dobo in povračil stroškov v zvezi z delom (za prehrano med delom in prevoz na delo ter z dela).

V večini primerov ugotovljene diskriminacije so inšpektorji ukrepali z opozorili na zapisnik v skladu z Zakonom o prekrških ali Zakonom o inšpekcijskem nadzoru, v dveh primerih je inšpektor izdal ureditveno odločbo v skladu s 16. členom Zakona o inšpekciji dela, v enem primeru pa je bila izdana odločba o prekršku z opominom.

Inšpektorji so ugotovili tudi zanimiv primer diskriminacije na podlagi osebne okoliščine zdravstvenega stanja, ki jo je delodajalec želel prikazati kot izviren način soočanja z visokim deležem odsotnosti z dela v družbi. Z delavko, ki je bila v šestih mesecih delovnega razmerja pri delodajalcu odsotna iz zdravstvenih razlogov približno mesec dni, je sklenil dogovor, da bo prostovoljno (brez plačila) delala 15 dni. Nadalje je dogovor predvideval, da se ji delovno razmerje prekine, če bo do konca tekočega koledarskega leta ponovno odsotna iz zdravstvenih razlogov. Delodajalec je sicer ta dogovor hitro preklical, ker pa gre za nedopustno ravnanje, je inšpektor zoper njega ukrepal zaradi kršitve prepovedi diskriminacije delavke na podlagi njenega zdravstvenega stanja.

Vsi primeri ugotovljenih kršitev prepovedi diskriminacije, v katerih je bilo mogoče razbrati določeno osebno okoliščino kot podlago za neenako obravnavo, so se nanašali na neposredno diskriminacijo.

Glede zagotavljanja varstva delavcev pred nadlegovanjem in trpinčenjem na delovnem mestu smo v letu 2018 ugotovili skupno **309 kršitev** 47. člena ZDR-1, od tega **186** glede sprejema ukrepov za zaščito delavcev pred nadlegovanjem in trpinčenjem na delovnem mestu ter **123 kršitev** glede pisnega obveščanja delavcev o teh ukrepih. Kršitve prepovedi nadlegovanja in trpinčenja na delovnem mestu je sicer po navedbah inšpektorjev izredno težko ugotoviti zaradi pomanjkanja dokazov (ni prič ali nočejo pričati, ni materialnih dokazov in tako dalje) in zaradi splošnih, pavšalnih prijav tovrstnega ravnanja. Ne glede na to pa so inšpektorji ugotovili tudi dejanske posamezne primere trpinčenja na delovnem mestu.

Tovrstna ravnanja na delovnem mestu prijavitelji večinoma prijavljajo anonimno, z elektronskih naslovov, iz katerih je razvidno, da so bili ustvarjeni zgolj v ta namen. Poleg anonimnosti prijav pa poudarjamo, da inšpektorji v teh primerih le s težavo ugotavljajo dejstva, saj prijavitelji pogosto dajo

prijavo šele po prenehanju delovnega razmerja ali takrat, ko je zaupanje med delavcem in delodajalcem že tako porušeno, da nadaljnje sodelovanje med njima ni več mogoče. V takih primerih bi bilo najbrž bolj učinkovito, če bi delavci sprožili varstvo pred delovnim sodiščem, dali izredno odpoved na podlagi 111. člena ZDR-1, ali pa se obrnili na policijo s prijavo suma storitve kaznivega dejanja šikaniranja na delovnem mestu na podlagi 197. člena Kazenskega zakonika.

Ugotavljamo, da prihaja nekoliko več prijav domnevnega nadlegovanja, diskriminacije in trpinčenja iz javnega sektorja, saj je tam varnost zaposlitve načeloma večja in menjavanje zaposlitev redkejša kot v zasebnem sektorju, uslužbenci pa se praviloma bolj zavedajo svojih pravic. Pri tem opozarjamo tudi na to, da že iz prijav izhaja, da delavci večkrat napačno razumejo, kaj pomeni diskriminacija, nadlegovanje ali trpinčenje na delovnem mestu (kot trpinčenje na primer prijavljajo posamezna ravnanja nadrejenih, ki sicer sodijo med vodenje delovnega procesa, kot recimo organizacija dela, nalaganje dela, opozarjanje na pomanjkljivosti pri opravljanju dela in podobno). Porast tovrstnih prijav opažamo tudi takrat, ko pri delodajalcu poteka zamenjava vodstva (na primer izbor ravnatelja), kar kaže na možnost zlorabe prijav tovrstnih kršitev.

Po opažanjih inšpektorjev pa žal mnogi delodajalci dejansko kot sprejem ustreznih ukrepov za varovanje dostojanstva delavcev pri delodajalcu razumejo zgolj formalno sprejetje določenega splošnega oziroma internega akta (na primer pravilnika o preprečevanju trpinčenja na delovnem mestu). Ko pa se delavec pritoži pri delodajalcu zaradi tovrstnih kršitev, delodajalci postopkov v zvezi s trpinčenjem ne vodijo v skladu z internimi akti, ki so jih sprejeli sami, ne imenujejo svetovalcev za pomoč žrtvam trpinčenja in podobno, prav tako ne predvidijo primerov, ko je delodajalec oziroma njegova odgovorna oseba žrtev trpinčenja. Podobno tudi delavci v strahu pred povračilnimi ukrepi kljub sprejetim internim aktom pri delodajalcu, v katerih je določeno, kako naj ukrepa žrtev v primeru nadlegovanja ali trpinčenja, postopkov glede uveljavljanja kršitev pri delodajalcu ne vodijo na način, predviden v splošnih aktih, in prav tako ne v skladu z 200. členom ZDR-1. Kljub temu inšpektorji opažajo porast števila izrednih odpovedi, ki jih dajo delavci na podlagi 8. alineje 111. člena ZDR-1 (ker jim delodajalec ni zagotovil varstva pred spolnim in drugim nadlegovanjem ali trpinčenjem na delovnem mestu v skladu s 47. členom ZDR-1).

Ob vsem navedenem moramo dodati, da imajo inšpektorji marsikdaj težave pri presojanju, kaj naj bi bili ustrezni ukrepi oziroma minimalni standardi za zagotovitev zaščite delavcev pred nadlegovanjem ali trpinčenjem. V ta namen bi bilo nemara smiselno sprejeti podzakonski akt ali dopolniti ZDR-1 z natančnejšo definicijo takšnih ukrepov.

Na inšpektoratu se zavedamo, da področje diskriminacije, nadlegovanja in trpinčenja v delovnem okolju zahteva (poleg ustreznih ukrepov zoper kršitelje ob ugotovljenih primerih kršenja zakonskih določb) veliko preventivnega delovanja. Delavcem, prijaviteljem in delodajalcem nudimo veliko strokovne pomoči glede navedenih problematik, predvsem v smislu pojavnih oblik in možnih ukrepov. Bistveno je, da poznajo te pojave, da se lahko pravočasno obrnejo po pomoč na ustrezne institucije. Hkrati pa jih je treba ozaveščati, da ne bi zaradi nepoznavanja kršili predpisov in da bi se zavedali pomena ter posledic tovrstnih pojavov na delovnem mestu. Tudi zato v okviru projekta Odpravimo konflikte na delovnem mestu v delavnice oziroma predavanja vključujemo vsebine s področja psihosocialnih dejavnikov tveganja, trpinčenja, prepovedi diskriminacije in nadlegovanja. S tem želimo udeležence spodbuditi k večji pozornosti in občutljivosti za to področje, da bodo pazili, da s svojim ravnanjem ne bi kršili pravic delavcev in kandidatov na tem področju, hkrati pa želimo, da se seznanijo, kako lahko ukrepajo v primeru suma na tovrstne kršitve.

4.8. TUJCI IN NAPOTENI DELAVCI

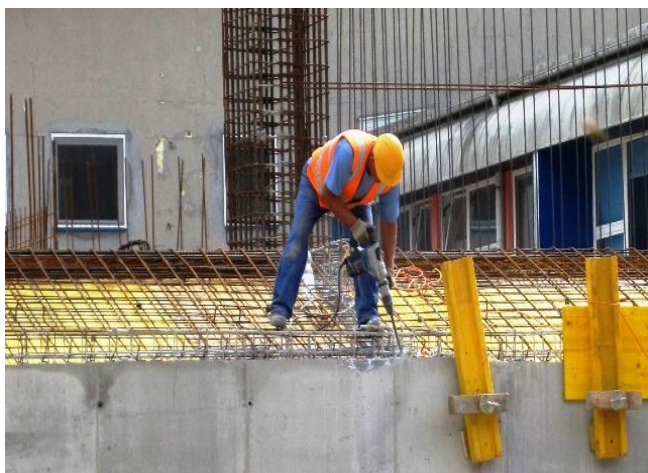
V primerjavi z lanskim letom se je število ugotovljenih kršitev določb, ki urejajo pogoje zaposlovanja, samozaposlovanja in dela tujcev v Republiki Sloveniji v letu 2018 znižalo. Tako so inšpektorji v primerjavi z letom 2017, ko je bilo ugotovljenih 45 kršitev Zakona o zaposlovanju, samozaposlovanju in delu tujcev (ZZSDT), v letu 2018 ugotovili **29** kršitev. Ob tem moramo poudariti, da kršitve statistično spremljamo po pojavnih oblikah in zato kršitve, ki so povezane s tujci, beležimo tudi pri drugih institutih delovnopravne zakonodaje.

Inšpektorji so ugotovili **26 kršitev** četrtega odstavka 7. člena ZZSDT, kar pomeni, da so delodajalci omogočali, da so tujci opravljali drugo delo kot tisto, za katerega je bilo v postopku izdaje ali

podaljšanja enotnega dovoljenja oziroma modre karte EU ali izdaje pisne odobritve dano soglasje ali za katerega je bilo izdano dovoljenje za sezonsko delo. Ugotovili so tudi **2 kršitvi** petega odstavka 7. člena ZZSDT, ki določa, da so delodajalci in naročniki del dolžni s pristojnimi organi in jim omogočiti dostop do vseh razpoložljivih dokazil, na podlagi katerih so izdani dokumenti, ki dovoljujejo zaposlitev, samozaposlitev ali delo v Republiki Sloveniji.

Inšpektorji so v letu 2018 ugotovili tudi **1 kršitev** prej veljavnega tretjega odstavka 45. člena ZZSDT glede hrambe dokumentacije na kraju opravljanja storitev med obdobjem napotitve delavcev na delo v Slovenijo.

S 1. januarjem 2018 se je začel uporabljati Zakon o čezmejnem izvajanju storitev (ZČmIS), ki ga prav tako nadzira IRSD. Ob nadzorih nad izvajanjem navedenega zakona so inšpektorji ugotovili **20 kršitev**.



Slika 17: Gradbeništvo je dejavnost, v kateri opravlja delo veliko tujcev.

Ugotovljeni sta bili **2 kršitvi** prvega odstavka 4. člena ZČmIS, ki določa pogoje, pod katerimi lahko slovenski delodajalec čezmejno izvaja storitve, in **7 kršitev** 12. člena ZČmIS, ki določa pogoje za čezmejno izvajanje storitev tujih delodajalcev v Republiki Sloveniji. Prav tako so inšpektorji ugotovili **3 kršitve** prvega odstavka 14. člena ZČmIS, ki določa, da mora tuji delodajalec pred začetkom čezmejnega izvajanja storitve opraviti prijavo pri Zavodu Republike Slovenije za zaposlovanje, in **8 kršitev** tretjega odstavka 14. člena ZČmIS, ki določa, da mora tuji delodajalec zagotoviti, da se v času čezmejnega izvajanja storitev v Republiki Sloveniji hrani in na zahtevo nadzornega organa da na razpolago v zakonu navedena dokumentacija.

Kršitve glede obveznosti prijave izvajanja storitev v večini primerov preverjamo na podlagi prejetih prijav ali na podlagi obvestil drugih inšpekcijskih organov, ki na terenu ugotovijo, da izvajanje storitve ni bilo prijavljeno Zavodu RS za zaposlovanje. V takih primerih je hitro ukrepanje in dobro sodelovanje med različnimi nadzornimi organi ključnega pomena, saj je obdobje, v katerem se izvajajo storitve na ozemlju Republike Slovenije, velikokrat zelo kratko, tudi zgolj enodnevno.

Ko so inšpektorji pri nadzoru ugotovili, da je delodajalec omogočil delo tujcu ali osebi brez državljanstva v nasprotju s predpisi, ki urejajo zaposlovanje tujcev, so ukrepali v skladu s pristojnostmi v postopku o prekršku in z izdajo odločb, s katerimi so prepovedali opravljanje dela delavcev ali delovnega procesa oziroma uporabo sredstev za delo do odprave nepravilnosti.

Kot že v preteklih letih, inšpektorji za delo pri zaposlovanju in napotovanju delavcev tujcev oziroma delavcev, ki so državljani držav članic EU, še vedno opažajo, da delodajalci ne dobijo ustreznih delavcev. V praksi v takih primerih določene pravne osebe ali posamezniki tem delodajalcem zagotavljajo delavce iz tujine oziroma iz drugih držav članic EU.

Kar se tiče zagotavljanja pravic delavcem, ki so bili napoteni na začasno delo v Republiko Slovenijo na podlagi pogodbe o zaposlitvi po tujem pravu, v letu 2018 inšpektorji za delo niso ugotovili kršitev 210. člena ZDR-1, ki posebej ureja položaj tujih napotjenih delavcev.

Tudi v letu 2018 so inšpektorji ugotavljali kršitve pravic delavcev, ki jih na delo v tujino oziroma v države članice EU napotujejo delodajalci, registrirani v Republiki Sloveniji. Pri tem poudarjamo, da delodajalci napotujejo iz Republike Slovenije tako delavce, ki so državljani Republike Slovenije, kot tudi tuje delavce. V letu 2018 so inšpektorji ugotovili 73 kršitev 209. člena ZDR-1, ki določa obvezne sestavine pogodb o zaposlitvi delavcev, ki jih delodajalec napoti na delo v tujino (pogodba mora vsebovati še določila o trajanju dela v tujini, praznikih in dela prostih dnevih, minimalnem letnem dopustu, višini plače in valuti, v kateri se ta izplačuje, dodatnem zavarovanju za zdravstvene storitve v

tujini, drugih prejemkih v denarju ali naravi, do katerih je delavec upravičen za čas dela v tujini, načinu zagotavljanja in uresničevanja pravic v zvezi s plačilom za delo in drugimi prejemki, ki so v skladu s predpisi države, v kateri se delo opravlja, zagotovljeni drugače, vendar najmanj v obsegu, kot ga zagotavlja ta zakon oziroma ugodneje, pogojih vrnitve v Slovenijo). Ugotovljenih kršitev v letu 2018 je bistveno manj, kot jih je bilo v letu 2017, ko je bilo ugotovljenih 156 kršitev 208. in 209. člena ZDR-1.

Tudi v letu 2018 so inšpektorji na področju zaposlovanja tujcev v Republiki Sloveniji opazili podobno kot v letu 2017, in sicer da delodajalci, ki zaposlujejo tujce, v nekaterih primerih prikažejo na plačilnih listah delavcem, ki dajo vlogo za pridobitev dovoljenja za prebivanje v Republiki Sloveniji za družinske člane (za združevanje družine) precej višjo plačo (tudi več tisoč evrov), kot jo dejansko izplačajo, s tem pa tujci na upravni enoti dokazujejo zmožnost preživljanja družinskih članov. Pred in po obdobju treh mesecev pred vložitvijo vloge, za kolikor se zahteva predložitev plačilnih list, plače teh tujcev po ugotovitvah inšpektorjev praviloma ne presegajo zneska minimalne plače, marsikdaj pa sploh niso izplačane. Tako tujci oziroma njihovi družinski člani po tem, ko pridobijo dovoljenje za prebivanje, nemudoma zaprosijo na centrih za socialno delo za priznanje pravic iz socialnega varstva – tam pa jim zaradi podatkov o nizkih oziroma neplačanih dohodkih takšne pravice tudi odobrijo. Ocenjujemo, da gre v teh primerih za izigravanje zakonodaje na področju socialnega varstva.

Problematiko vročanja smo opisali že v uvodu poglavja Inšpekcijski nadzor na področju delovnih razmerij.

4.9. ZAKON O UREJANJU TRGA DELA

Inšpektorji za delo so v letu 2018 ugotovili znaten porast kršitev določb ZUTD, in sicer je bilo kršitev tega predpisa **180**, kar je občutno več kot v preteklem letu (113). Največ, kar **143 kršitev**, se je nanašalo na področje zagotavljanja dela delavcev uporabniku, ki je urejeno v XI. poglavju zakona, od 163. do 174. a člena.

Med kršitvami s področja zagotavljanja dela delavcev uporabniku je bilo v poročevalskem letu največ kršitev določb 168. in 169. člena – skupno **62 kršitev** določb, ki med drugim določajo, da lahko gospodarski subjekt začne opravljati dejavnost zagotavljanja dela šele z dnem vpisa v register (53 kršitev) ali evidenco (9 kršitev) ministrstva, pristojnega za delo. Opažamo občutno rast števila primerov, v katerih inšpektorji ugotavljajo, da delodajalci zagotavljajo delo delavcev uporabniku, čeprav ne izpolnjujejo osnovnih pogojev za opravljanje te dejavnosti, ki jih predpisuje ZUTD.

Sledijo jim kršitve, ki se nanašajo na to, da je uporabnik sprejel napotene delavce od delodajalca, ki ni imel dovoljenja za opravljanje dejavnosti oziroma ni bil vpisan v register ali v evidenco za opravljanje dejavnosti zagotavljanja dela delavcev uporabniku, kot to predpisuje ZUTD v drugem odstavku 166. člena. Inšpektorji so zabeležili **47 kršitev** 166. člena ZUTD, ki določa obveznosti uporabnika v zvezi z zagotavljanjem dela delavcev uporabniku.

Pravice delavcev, ki so zaposleni pri delodajalcu, ki opravlja dejavnost zagotavljanja dela delavcev uporabniku, posebej ureja tudi ZDR-1, in sicer v določbah od 59. do 63. člena. V letu 2018 smo ugotovili **29 kršitev** teh določb, kar je občutno več kot v letu 2017, ko smo ugotovili samo 10 kršitev.

Glede začasnega ali občasnega dela upokojencev, ki ga ureja ZUTD v členih od 27. a do 27. g, in ki sodijo v pristojnost IRSD, so inšpektorji ugotovili **33 kršitev**. Ugotovljenih kršitev je veliko več kot v enakem obdobju lani, ko so inšpektorji ugotovili 18 kršitev.

Največ – **25 kršitev** – so inšpektorji zabeležili v zvezi z določbami 27. c in 27. č člena zakona, ki urejajo omejitve začasnega in občasnega dela ter vodenje evidenc o opravljenih urah tovrstnega dela. Inšpektorji ugotavljajo, da je tudi v primeru dela upokojencev težava v beleženju delovnega časa ter spoštovanju 60-urne mesečne omejitve dela.

Sledijo jim kršitve v zvezi z določbami 27. a in 27. b člena zakona – **6 kršitev** – ki urejajo sklenitev pogodbe o opravljanju začasnega in občasnega dela med delodajalcem in upravičencem (pri čemer ima ta pogodba lahko tudi nekatere elemente delovnega razmerja) ter določajo kot upravičenca do začasnega ali občasnega dela po tem zakonu upokojenca.

V letu 2018 so inšpektorji ugotovili tudi **4 kršitve** tretjega odstavka 7. člena ZUTD, ki za delodajalce iz javnega sektorja in gospodarske družbe v večinski lasti države določa, da morajo pri Zavodu Republike Slovenije za zaposlovanje javno objaviti vsako prosto delovno mesto oziroma vrsto dela, razen v primerih izjem, ki jih ureja ZDR-1.

Kot izhaja iz zgoraj navedenih statističnih podatkov, je ena izmed pogostih pojavnih oblik izigravanja ZUTD sklepanje pogodb o sodelovanju med delodajalcem in naročnikom, pri čemer gre dejansko za zagotavljanje dela delavcev, ne pa za izvajanje storitev. Iz prakse inšpektorjev izhaja, da je najtežje dokazovati nezakonito zagotavljanje dela delavcev v tujino. Do težav prihaja tudi v primeru, ko inšpektorji izdajo prepovedno odločbo v skladu z veljavno zakonodajo, ki ima namen sanirati ugotovljene nepravilnosti, vendar pa je subjekt nadzora praviloma onemogočen pri nadaljnjem opravljanju dejavnosti. Ker se je v letu 2018 začela kazati večja potreba po delavcih oziroma prihaja do pomanjkanja delavcev, gospodarski subjekti, ki so kršili ZUTD, tudi če odpravijo nepravilnosti in želijo opravljati dejavnost zagotavljanja dela delavcev, praviloma dejavnosti ne morejo opravljati glede na posledice kršitev, ki jih predvideva ZUTD. O tem, da primanjkuje delavcev priča tudi primer pogodbe o poslovnem sodelovanju, v kateri je delodajalec v pogodbi določil klavzulo, po kateri mora naročnik oziroma uporabnik plačati odškodnino v višini 5.000 EUR, če bi zaposlil »agencijskega« delavca.

Sicer pa menimo, da uveljavitev ZUTD kaže določene rezultate, s tem ko so delodajalci, ki kršijo delovnopravno zakonodajo, označeni kot slabši delodajalci in imajo posledično prepoved opravljanja dejavnosti zagotavljanja dela delavcev uporabniku. Delavci lahko že na podlagi teh podatkov presodijo, pri katerem delodajalcu so boljši pogoji dela.

4.10. PRENEHANJE POGODBE O ZAPOSILTVI

Glede prenehanja pogodbe o zaposlitvi so inšpektorji v letu 2018 v primerjavi z letom prej ugotovili manj kršitev, in sicer **316**. Največ kršitev je povezanih s prenehanjem pogodbe o zaposlitvi za določen čas, kar **94 kršitev**, nadalje so se pojavljale kršitve, povezane z izplačilom odpravnine ob prenehanju pogodbe o zaposlitvi, pri čemer je bilo ugotovljenih **63 kršitev**, ter kršitve v zvezi z obliko in vsebino odpovedi, teh je bilo ugotovljenih **46**. Inšpektorji so v **32 primerih** ugotovili, da delodajalec ni spoštoval določb ZDR-1, da mora delodajalec ob prenehanju delovnega razmerja delavca pisno obvestiti o pravicah iz naslova zavarovanja za primer brezposelnosti, v **19** primerih je bilo ugotovljeno, da delavcem niso bile vročene odpovedi pogodbe o zaposlitvi v skladu z 88. členom ZDR-1. V **15 primerih** so inšpektorji ugotovili kršitve posebnega varstva pred odpovedjo.

Ugotovitve na tem področju ne odstopajo bistveno od ugotovitev iz prejšnjih let, pri čemer je bilo zaznati trend dajanja prijav, kar je verjetno posledica razmer na trgu dela. Delavci se za prijave odločajo, ker jih na to napotujejo drugi organi, tudi zaradi uveljavljanja pravic do nadomestil in pomoči. Takrat, ko delavci dajo prijavo, je ta največkrat upravičena in se v inšpekcijskih pregledih potrdi, da so delodajalci kršili postopke pri odpovedih pogodb o zaposlitvi. Več kršitev tega instituta ugotavljamo pri manjših delodajalcih, ki nimajo pravne službe ali zaposlenega delavca s tovrstnimi znanji oziroma si s finančnega vidika ne morejo zagotoviti pomoči odvetnikov; večkrat postopek odpovedi pogodbe o zaposlitvi vodijo kar računovodski servisi.

Še vedno ugotavljamo kršitve, ko delodajalec delavca odjavi iz obveznih socialnih zavarovanj brez prejete odpovedi oziroma datum odjave iz zavarovanj ni skladen z dano odpovedjo pogodbe o zaposlitvi. Na tem delu bi veljalo okrepiti sodelovanje z Zavodom za zdravstveno zavarovanje Slovenije. Pojavljali so se tudi primeri ponarejanja podpisa delavca na odpovedi oziroma primeri, ko so delavci vnaprej podpisali pripravljeno odpoved.

Ugotavljamo, da se delavci, preden dajo izredno odpoved delodajalcu, pogosto najprej obrnejo na inšpektorat za strokovno pomoč. Zaznati je tudi, da se delavci za tovrstne prekinitve delovnega razmerja odločajo hitreje in ne trpijo dolgotrajnega kršenja pravic. Inšpektorji pa so poročali tudi o primerih, ko delavec ne spoštuje odpovednega roka in ga enostavno ni na delo, pri čemer marsikateri delodajalec po seznanitvi, kako lahko ukrepa zoper takega delavca, izraža zapletenost zakonske rešitve.

4.11. DRUGE KRŠITVE S PODROČJA NADZORA DELOVNIH RAZMERIC

Med drugimi kršitvami ZDR-1 izpostavljam še ugotovljene kršitve glede pravice do letnega dopusta in kršitve v zvezi z varstvom nekaterih kategorij delavcev.

4.11.1. Letni dopust

V letu 2018 so inšpektorji ugotovili **230 kršitev** glede odmere in izrabe letnega dopusta, pri čemer se jih je **88** nanašalo na dolžnost delodajalca, da do 31. marca delavce pisno obvesti o odmeri letnega dopusta za tekoče leto. Tudi v tem poročevalskem obdobju so sledile kršitve glede izrabe letnega dopusta, in sicer je bilo ugotovljenih **48 kršitev**.

4.11.2. Varstvo nekaterih kategorij delavcev

Inšpektorji za delo so na področju varstva nekaterih kategorij delavcev ugotovili skupaj **18 kršitev**, od teh se je **5** ugotovljenih **kršitev** nanašalo na varstvo starejših delavcev, in sicer na omejitve nadurnega in nočnega dela oziroma na pisno soglasje starejših delavcev za nadurno ali nočno delo, **6** ugotovljenih **kršitev** na pravice delovnih invalidov, **3** ugotovljene **kršitve** na varstvo delavcev zaradi nosečnosti in starševstva ter **4** ugotovljene **kršitve** na varstvo delavcev, ki še niso dopolnili 18 let starosti.

5. USMERJENI NADZORI INŠPEKTORATA RS ZA DELO V LETU 2018

V letu 2018 je Inšpektorat RS za delo izvedel 12 **usmerjenih nadzorov**, od tega 5 samo na področju nadzora delovnih razmerij, 4 samo na področju nadzora varnosti in zdravja pri delu, 3 pa smo izvedli na obeh področjih nadzora.

Tabela 5: Usmerjeni nadzori Inšpektorata RS za delo v letu 2018

Naziv akcije	Delovna razmerja	Varnost in zdravje pri delu
Akcija nadzora v zvezi z zagotavljanjem dela delavcev drugemu uporabniku in določb o pravicah napotениh delavcev – agencije	x	x
Akcija nadzora v zvezi z zagotavljanjem dela delavcev drugemu uporabniku in določb o pravicah napotениh delavcev – uporabniki	x	x
Akcija nadzora v zvezi s sodelovanjem delavcev pri upravljanju	x	x
Akcija nadzora pri delodajalcih v dejavnosti trgovine	X	
Akcija nadzora v zdravstveni dejavnosti	x	
Akcija nadzora v dejavnosti vzgoje in izobraževanja	x	
Akcija nadzora nad izvajanjem 131., 134. in 135. člena ZDR-1 (regres, izplačilo plače, izdaja pisnega obračuna plače)	x	
Akcija nadzora v zvezi s pisnimi obračuni plače po 135. členu ZDR-1	x	
Akcija nadzora na začasni in premični gradbiščih		x
Akcija nadzora »reprezentativni vzorec«		x
Akcija nadzora v zvezi z dvigali, ki jih delodajalci uporabljajo v delovnem procesu		x
Akcija nadzora v zvezi s strokovnimi delavci		x

Pri izvajanju akcije nadzora nad izvajanjem delovnopravne zakonodaje v zdravstveni dejavnosti smo sodelovali z Inšpektoratom za javni sektor, pri akciji nadzora nad izvajanjem delovnopravne zakonodaje v dejavnosti šolstva pa s Komisijo za preprečevanje korupcije. Poleg tega se je inšpektorica s področja nadzora delovnih razmerij pridružila skupnemu nadzoru Policije, Finančne uprave RS in Tržnega inšpektorata RS nad zaposlitvami oziroma delom delavk v nočnem lokal. Akcijo nadzora varnosti in zdravja pri delu na začasni in premični gradbiščih pa smo delno izvedli v sodelovanju z Gradbeno inšpekcijo.

Z usmerjenimi akcijami inšpektorat opravlja nadzor nad izvajanjem delovnopravne zakonodaje ter zakonodaje s področja varnosti in zdravja pri delu pri delodajalcih v dejavnostih, v katerih se določene kršitve pogosteje ugotavljajo, oziroma preverja izvajanje določenega instituta delovnega prava. Številne izvedene akcije niso bile načrtovane v okviru Programskih usmeritev za leto 2018, vendar so predstavljale odziv IRSD na aktualno problematiko, ki se je porajala sproti tekom poročevalskega obdobja. Inšpekcijski pregledi v okviru akcij (4.945 inšpekcijskih pregledov v okviru akcij od 12.721 vseh inšpekcijskih pregledov s področja varnosti in zdravja pri delu ter delovnih razmerij v letu 2018) sicer zajemajo 38,87 % opravljenih inšpekcijskih pregledov in tako predstavljajo pomemben vidik delovanja Inšpektorata RS za delo.

Več informacij o namenu, izvedbi in ugotovitvah posameznih akcij je razvidnih iz poročil o izvedbi posameznih akcij, ki jih objavljamo v nadaljevanju. Statistika, ki jo navajamo pri posameznih akcijah, pa je sicer vključena tudi v statistiko obravnave posameznih področij

oziroma institutov nadzora, ki je bila predstavljena v prejšnjih dveh poglavjih poročila – o nadzoru na področju delovnih razmerij in o nadzoru na področju varnosti in zdravja pri delu. Poudarjamo, da so nekateri postopki, začeti v okviru akcij, še v teku, zato se lahko v nadaljevanju predstavljena statistika še spremeni.

Inšpektorji s področja nadzora delovnih razmerij so se poleg tega skupaj s Finančno upravo RS, Policijo in Zvezo svobodnih sindikatov Slovenije pridružili **skupni evropski akciji – joint action days (JAD) – z namenom preprečevanja izkoriščanja delavcev (trgovina z ljudmi)**, ki je potekala od 14. 5. 2018 do 18. 5. 2018. Opravljeni so bili inšpekcijski nadzori v dejavnosti avtoprevoznišva, saj gre za eno izmed dejavnosti, ki po številu ugotovljenih kršitev v preteklih letih še vedno izstopa. IRSD že od leta 2016 sodeluje v skupnih evropskih akcijah, ki se izvajajo na področju trgovine z ljudmi. V tokratni akciji smo nadzirali izvajanje Zakona o delovnih razmerjih (ZDR-1), in sicer določb, ki se nanašajo na izplačilo plač, izplačilo regresa za letni dopust, delovni čas ter dnevne in tedenske počitke. Nadzor se je izvajal tudi z vidika določb Zakona o evidencah na področju dela in socialne varnosti (ZEPDSV) in Zakona o delovnem času in obveznih počitkih mobilnih delavcev ter o zapisovalni opremi v cestnih prevoznih (ZDCOPMD), predvsem določb, ki se nanašajo na vodenje evidenc mobilnih delavcev. Inšpektorji so v okviru poostrelega nadzora opravili 29 inšpekcijskih nadzorov pri 13 subjektih in ugotovili 50 kršitev delovnopravne zakonodaje. Ugotovili so 17 kršitev 131. člena ZDR-1, ki se nanaša na izplačilo regresa za letni dopust, 8 kršitev 134. člena ZDR-1, ki se nanaša na izplačilo plač, pa tudi nekaj kršitev, ki so se nanašale na predhodne zdravstvene preglede, sestavine pogodb o zaposlitvi, varovanje dostojanstva delavcev pri delu, prenehanje delovnega razmerja s sporazumom in izplačilo odpravnine. Ugotovili so tudi 3 kršitve ZEPDSV, 7 kršitev ZDCOPMD in 2 kršitvi Zakona o inšpekcijskem nadzoru (ZIN). Inšpektorji so izdali 34 ukrepov, od tega 6 plačilnih nalogov in 8 odločb o prekršku z izrekom opomina, 12 upravnih odločb, 8 opozoril po Zakonu o prekrških (ZP-1) in 1 opozorilo po ZIN-u.



Inšpektorji za delo so sodelovali tudi v nekaterih skupnih akcijah oziroma nadzorih, ki so bili organizirani v okviru regijskih koordinacij.

5.1. AKCIJA NADZORA V ZVEZI Z ZAGOTAVLJANJEM DELA DELAVCEV DRUGEMU UPORABNIKU IN DOLOČB O PRAVICAH NAPOTENIH DELAVCEV – AGENCIJE IN UPORABNIKI

V okviru evropske SLIC¹-ove kampanje Varnost in zdravje agencijskih in napotnih delavcev smo v Sloveniji od 16. 4. 2018 do 30. 6. 2018 izvedli akcijo nadzora spoštovanja določb predpisov v zvezi z zagotavljanjem dela delavcev uporabniku in glede pravic napotnih delavcev. Izvajanje veljavne zakonodaje smo preverjali tako pri delodajalcih za zagotavljanje dela (agencijah) kot pri uporabnikih (družbah, pri katerih delajo napoteni delavci). Akcijo smo izvajali na področju nadzora varnosti in zdravja pri delu ter na področju nadzora delovnih razmerij.

Inšpektorji s področja nadzora varnosti in zdravja pri delu so izvedli inšpekcijske nadzore pri 20 agencijah in 46 uporabnikih ter opravili skupaj 79 pregledov (agencije: 24, uporabniki: 55). Pri tem so ugotovili 59 kršitev (agencije: 1, uporabniki: 58) ter izrekli 21 ukrepov (agencije: 1, uporabniki: 20).

Inšpektorji so v nadzoru ugotovili, da so agencije v času izvajanja akcije posredovale delavce 192 različnim uporabnikom. V zadnjih treh letih se je pri delu poškodovalo 222 agencijskih delavcev, pri čemer se nobena od teh nezgod ni končala s smrtjo delavca. V 88 % so agencije zagotavljale zdravniške preglede agencijskim delavcem, v 12 % pa uporabniki. V 47 % so agencije zagotavljale agencijskim delavcem usposabljanje s področja varnosti in zdravja pri delu, v 53 % pa uporabniki. V 38 % so agencije zagotavljale agencijskim delavcem osebno varovalno opremo, v 62 % pa uporabniki.

¹ Odbor glavnih inšpektorjev za delo pri Evropski komisiji.

V 93 % so uporabniki informirali agencije o tveganjih na njihovih delovnih mestih pred sklenitvijo posla. Pri inšpekcijskih pregledih agencij je bila ugotovljena ena kršitev, in sicer v zvezi dopolnitvijo ocene tveganja. Inšpektorji so ocenili, da več kot polovica nadzorovanih agencij ustrezno izpolnjuje zakonske obveznosti s področja varnosti in zdravja pri delu.

Pri nadzoru uporabnikov so inšpektorji ugotovili 58 kršitev, in sicer največ, 18, kršitev glede ocene tveganja, 6 kršitev glede pregleda električnih napeljav, 6 kršitev v zvezi z obveznostmi delodajalca (obveščanje delavcev, zagotavljanje osebne varovalne opreme, zagotavljanje varnega delovnega okolja), 3 kršitve v zvezi z nalogami izvajalca medicine dela in 3 kršitve glede zagotavljanja zdravstvenih pregledov. Druge kršitve so ugotovili v posamičnih primerih.

Nadzorovani uporabniki so v času nadzora nudili delo, poleg 7.392 lastnim delavcem, tudi 1.128 agencijskim delavcem (13 %). V zadnjih treh letih se je pri delu pri uporabnikih poškodovalo 514 delavcev, od tega 71 agencijskih (14 %). V 66 % so agencije zagotavljale zdravniške preglede agencijskim delavcem, v 32 % uporabniki, v 2 % pa jih uporabniki niso zagotavljali, čeprav bi jih morali. V 80 % so uporabniki zagotavljali agencijskim delavcem usposabljanje s področja varnosti in zdravja pri delu, v 4 % jim usposabljanja niso zagotavljali, v 16 % pa so to storile agencije. V 82 % so uporabniki zagotavljali agencijskim delavcem osebno varovalno opremo, v 12 % pa agencije. Med fizikalnimi tveganji na delovnih mestih agencijskih delavcev so največja tveganja predstavljali hrup (48 %), toplotne razmere (29 %) in vibracije (13 %). Za delovna mesta, na katerih so delo opravljali agencijski delavci, moramo izpostaviti tudi tveganja v zvezi z ročnim premeščanjem bremen (30 %), ponavljajočimi se gibi (26 %) in prisilno držo (24 %). Med drugimi tveganji so predstavljali največja tveganja mehanična tveganja (30 %), psihosocialna tveganja (21 %) ter tveganja v zvezi z izpostavljenostjo prahu (15 %). Inšpektorji so ugotovili, da tretjina agencijskih delavcev opravlja pri uporabnikih dela, pri katerih obstajajo tveganja za nezgodo pri delu.

Inšpektorji s področja varnosti in zdravja pri delu so na podlagi inšpekcijskih nadzorov izdali 1 ureditveno odločbo agenciji ter 13 ureditvenih odločb uporabnikom agencijskih delavcev. Uporabnikom je bila v 1 primeru odrejena prepoved del do odprave nepravilnosti. V zvezi z ugotovljenimi prekrški sta bili uporabnikom izdani 2 odločbi o prekršku z opominom, 1 opozorilo po ZIN in 3 opozorila po ZP-1.

V **nadzoru na področju delovnih razmerij** so inšpektorji nadzirali izvajanje določil ZDR-1, Zakona o urejanju trga dela (ZUTD), Zakona o zaposlovanju, samozaposlovanju in delu tujcev (ZZSDT) in ZEPDSV. Pregledali so 51 uporabnikov in 24 agencij. Pri uporabnikih so opravili 64 inšpekcijskih pregledov, pri agencijah pa 45, skupno so torej opravili 99 pregledov.

Ob nadzorih pri uporabnikih so inšpektorji ugotovili 7 kršitev 62. člena ZDR-1, ki se nanaša na sklenitev dogovora med delodajalcem za zagotovitev dela (agencijo) in uporabnikom, ter 3 kršitve tretjega odstavka 59. člena ZDR-1, ki določa, da število napotenih delavcev pri uporabniku ne sme presegati 25 odstotkov števila zaposlenih delavcev pri uporabniku. Ugotovljeni sta bili 2 kršitvi 148. člena ZDR-1, ki ureja razporejanje delovnega časa, 2 kršitvi 155. člena ZDR-1, ki določa počitek med dvema zaporednima delovnima dnevnoma, ter kršitve določil, ki se nanašajo na sklepanje pogodb o zaposlitvi, višino dodatkov in nadurno delo. Ob nadzorih je bilo ugotovljenih tudi 16 kršitev ZEPDSV, ki se nanašajo na vodenje evidenc na področju dela (evidence o izrabi delovnega časa, o stroških dela, o zaposlenih delavcih). Ob nadzoru spoštovanja določil ZUTD so bile ugotovljene 4 kršitve 166. člena, ki določa obveznosti uporabnika do napotenih delavcev. Inšpektorji so izdali 4 odločbe o prekršku z izrekom opomina, 19 upravnih odločb ter 3 opozorila po ZP-1 in 2 opozorila po ZIN-u.

Pri agencijah je bilo ugotovljenih 7 kršitev 61. člena ZDR-1, ki določa posebnosti pogodb o zaposlitvi med delavcem in delodajalcem za zagotavljanje dela. Inšpektorji so ugotovili tudi kršitve določil ZDR-1, ki urejajo pisno obliko pogodbe o zaposlitvi, sestavine pogodbe o zaposlitvi, varovanje dostojanstva delavcev na delovnem mestu, višino dodatkov, izplačilo regresa za letni dopust, izplačilo plače ter kraj in čas izplačila plače. Ugotovili so tudi 5 kršitev ZEPDSV, ki se nanašajo na vodenje evidenc na področju dela (evidence o izrabi delovnega časa, o stroških dela, o zaposlenih delavcih) in 2 kršitvi 165. člena ZUTD, ki določa obveznosti delodajalca za zagotavljanje dela. Inšpektorji so izdali 2 plačilna naloga, 9 upravnih odločb ter 3 opozorila po ZP-1 in 1 opozorilo po ZIN-u.

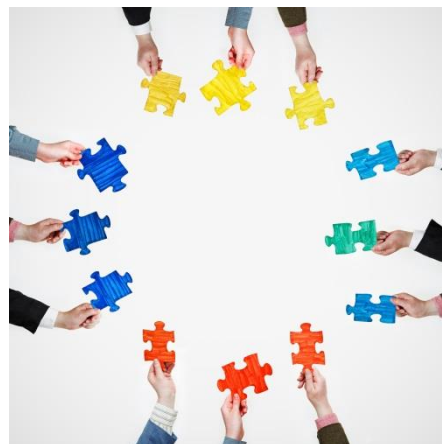
Iz ugotovitev nadzorov izhaja, da večina agencij, ki so vpisane v Register domačih pravnih in fizičnih oseb za opravljanje dejavnosti zagotavljanja dela delavcev uporabniku pri Ministrstvu za delo, družino,

socialne zadeve in enake možnosti, opravlja navedeno dejavnost v manjšem obsegu oziroma je ne opravlja kot glavno dejavnost. Problematika pri delu agencij je v tem, da opravljajo tudi druge dejavnosti in z naročniki sklepajo navidezne podizvajalske pogodbe, pri čemer pravno formalno ne izvajajo dejavnosti posredovanja dela delavcev drugemu uporabniku in s tem obidejo določbe ZDR-1 in ZUTD.

5.2. AKCIJA NADZORA V ZVEZI S SODELOVANJEM DELAVCEV PRI UPRAVLJANJU

Za akcijo nadzora izvajanja zakonodaje s področja sodelovanja delavcev pri upravljanju **na področju delovnih razmerij** smo se odločili, ker je po eni strani soodločanje ustavna pravica delavcev, po drugi strani pa smo vse pogostejše priče informacijam o trenjih med upravami družb ter delavci, predvsem v večjih gospodarskih družbah. Zaradi tega smo menili, da je treba preveriti spoštovanje določb Zakona o sodelovanju delavcev pri upravljanju (ZSDU) v družbah, v katerih je ta predpis obvezujoč oziroma v katerih se je delodajalec zavezal k sodelovanju z delavci po ZSDU. Usmerjeni nadzor smo izvajali v mesecu marcu 2018.

V zvezi s preverjanjem spoštovanja določb ZSDU je treba najprej upoštevati, da zakon določa načine in pogoje za sodelovanje delavcev pri upravljanju gospodarskih družb (ne glede na obliko lastnine), samostojnih podjetnikov posameznikov z najmanj 50 delavci, zadrug, v podjetjih, ki opravljajo gospodarske javne službe, ter v bankah in zavarovalnicah, če ni s posebnim zakonom določeno drugače. Po drugi strani pa je treba upoštevati, da iz ZSDU ne izhaja obveznost delodajalca, da se zaveže k sodelovanju z delavci po določbah tega zakona. ZSDU namreč ne določa izrecno, da je sklenitev tako imenovanega participacijskega dogovora obvezna, niti ne določa sankcij ali drugih pravnih posledic za primer, da do sklenitve ne pride (5. člen ZSDU). Zaradi tega so se nadzori izvajali tako, da so inšpektorji najprej preverjali, ali participacijski dogovor obstaja ter v takšnih primerih preverjali, ali delodajalec spoštuje tako pravico delavcev do obveščanja kot določbe v zvezi s svetom delavcev oziroma delavskim zaupnikom, varstvom volilne pravice, omogočanjem dela sveta delavcev ter soodločanjem sveta delavcev.



V okviru usmerjene akcije so inšpektorji opravili 41 inšpekcijskih nadzorov, na podlagi katerih so na področju nadzora delovnih razmerij izdali 2 upravni odločbi ter izrekli eno opozorilo po ZIN. Kršitve ZSDU so bile ugotovljene v 8 primerih, in sicer v zvezi s pisnim dogovorom med svetom delavcev in delodajalcem glede podrobnejšega opredeljevanja uresničevanja pravic po tem zakonu ter v zvezi z objavo sklenjenega dogovora (5. člen), organizacijo volitev, ki morajo biti organizirane tako, da se jih lahko udeležijo vsi delavci (52. člen), stroški volitev, ki jih je dolžna plačati družba (54. člen), oviranjem članov sveta delavcev pri opravljanju njihovih aktivnosti (56. člen) ter nekaterimi drugimi določbami v zvezi z varstvom članov sveta delavcev.

Glede na ureditev zakona so bili inšpekcijski pregledi opravljeni pretežno pri delodajalcih, ki imajo organizirane svete delavcev, pri tistih, ki nimajo svetov delavcev, pa se zdi, da namenjajo večjo pozornost sodelovanju s sindikati. Sicer so inšpektorji poročali tudi o primerih, ko je svet delavcev preprečeval določena prizadevanja delodajalca brez pravega vzroka. Tako obstaja primer delodajalca, ki že več let nima sprejetega pravilnika o nagrajevanju, ker svet delavcev ne soglaša z njim.

Osnovni namen akcije **na področju varnosti in zdravja** pri delu je bil ugotoviti, kako delodajalci sprejemajo ustrezne ukrepe z namenom, da delavci oziroma njihovi predstavniki v podjetju prejemajo vsa potrebna obvestila v zvezi z varnostnimi in zdravstvenimi tveganji ter zaščitnimi in preventivnimi ukrepi s področja varnosti in zdravja pri delu, kakor to izhaja že iz okvirne direktive Sveta EU 89/391, ter kako pri tem sodelujejo delavci, ali preko svojih predstavnikov ali samostojno. Zakon o varnosti in zdravju pri delu (ZVZD-1) opredeljuje vlogo delavcev glede njihovega sodelovanja pri upravljanju tudi glede vprašanj, ki zadevajo zagotavljanje varnega in zdravega dela. Tako je bila v okviru akcije posebna pozornost namenjena temu, kako delavci to pravico izvajajo v praksi, ali samostojno ali prek

svojih predstavnikov. Istočasno je bilo nadzirano tudi, kako delodajalci delavskim zaupnikom omogočajo izvajanje njihovih nalog.

Pristojni inšpektorji so opravili 42 inšpekcijskih nadzorov, od tega 4 kontrolne. Ugotovili so 39 nepravilnosti, največ glede ocenjevanja tveganj, in sicer 26. Med temi nepravilnostmi so izstopale tiste, ki so se nanašale na zapisnik, ki bi moral biti priložen pisni oceni tveganja in ki bi opredeljeval način posvetovanja delodajalca z delavci in njihovimi predstavniki v postopkih ocenjevanja tveganj. Navedeno nepravilnost so inšpektorji ugotovili v 11 primerih. Druge nepravilnosti glede ocenjevanja tveganj so se nanašale na ustreznost postopkov ocenjevanja tveganj (identifikacija tveganj, ocena tveganj, sprejemljivost tveganj, uvedba ukrepov), na revizijo ocene tveganja ter na opredelitev obveznosti in odgovornosti odgovornih oseb, kar so inšpektorji ugotovili v 15 primerih. V zvezi s sodelovanjem delavcev pri upravljanju, posvetovanjem z delavci in položajem delavskega zaupnika je bilo ugotovljenih 10 nepravilnosti. Od tega so bile 4 nepravilnosti ugotovljene glede sodelovanja delavcev pri obravnavi vseh vprašanj, ki se nanašajo na zagotavljanje varnega in zdravega dela, 6 nepravilnosti pa na položaj in delo predstavnikov delavcev v svetu delavcev oziroma delavskih zaupnikov.

Inšpektorji s področja nadzora varnosti in zdravja pri delu so v sklopu akcije izrekli 17 ukrepov – izdali so 13 upravnih odločb in 4 opozorila po ZIN.

5.3. AKCIJA NADZORA PRI DELODAJALCIH V DEJAVNOSTI TRGOVINE

Usmerjena akcija nadzora delovnopravne zakonodaje v dejavnosti trgovine, ki smo jo izvajali v septembru in decembru 2018, je bila vključena v Programske usmeritve Inšpektorata RS za delo za leto 2018. Glede na prejete prijave in ugotovitve opravljenih nadzorov je bila namreč dejavnost trgovine ocenjena kot bolj tvegano področje za kršitve pravic večjega števila delavcev. Na kršitve sta opozarjala tudi Sindikat delavcev trgovine Slovenije in Varuh človekovih pravic.



V akciji smo preverjali predvsem izvajanje določb nove Kolektivne pogodbe dejavnosti trgovine Slovenije v delu, ki se nanaša na delovni čas, odmore, počitke, delo ob nedeljah in praznikih, vodenje evidenc s področja dela in socialne varnosti, opravljanje dela na podlagi pogodb civilnega prava ob obstoju elementov delovnega razmerja, izplačilo regresa za letni dopust in tako dalje.

V okviru akcije so inšpektorji opravili 295 inšpekcijskih pregledov in ugotovili 176 kršitev. Od tega se je 52 kršitev nanašalo na spoštovanje določb Kolektivne pogodbe dejavnosti trgovine Slovenije. Najpogosteje so bile ugotovljene kršitve 46. člena, ki ureja beleženje delovnega časa – prisotnost na delu (23 kršitev), 71. člena, ki ureja dodatke, ki izhajajo iz razporeditve delovnega časa, ki je za delavca manj ugoden (13 kršitev), ter 25. člena, ki ureja razporeditev delovnega časa (11 kršitev).

Inšpektorji so ugotovili tudi 84 kršitev ZDR-1. Najpogosteje so se ugotovljene kršitve nanašale na določbe glede razporejanja delovnega časa (20 kršitev), izplačila plače, regresa in dodatkov za delo v posebnih pogojih dela (22 kršitev) in glede odmorov in počitkov med zaporednima delovnima dnevoma (13 kršitev). Ugotovljene so bile še kršitve določb glede obveznih sestavin pogodb o zaposlitvi (14 kršitev), primeroma pa tudi glede nadurnega dela in letnega dopusta. Zabeleženi sta bili tudi 2 kršitvi glede varovanja dostojanstva delavcev pri delu, v dveh primerih sklenjenih pogodb civilnega prava so bili ugotovljeni elementi delovnega razmerja.

35 ugotovljenih kršitev se je nanašalo na ZEPDSV. Inšpektorji ugotavljajo, da so predložene evidence včasih neberljive, prirejene, ali pa jih delodajalci sploh ne vodijo, na njihovi podlagi inšpektorji namreč ugotavljajo tudi kršitve drugih institutov delovnopravne zakonodaje. Na potrebo po dopolnitvi tega zakona opozarjamo že dalj časa, spoštovanje določb o delovnem času ter zagotavljanju odmorov in počitkov pa je pomembno tudi z vidika ohranjanja psihofizičnih sposobnosti delavcev.

Ugotovljeni sta bili tudi 2 kršitvi ZUTD v povezavi z zagotavljanjem dela delavcev uporabniku.

Inšpektorji so poročali, da so bili večji delodajalci bolje seznanjeni z novimi določili kolektivne pogodbe. Večjim delodajalcem je tudi lažje razporejati odmore med delovnim časom, manjši trgovci pa imajo več težav pri tem. Velik problem v dejavnosti je zagotavljanje odmorov med delovnim časom zaposlenih v poslovnih enotah delodajalcev, kjer dela samo en delavec v izmeni. Delavci se pogosto ne želijo izpostaviti, večkrat prejmemo prijave s strani občanov oziroma drugih oseb. Ugotovili smo tudi beleženje prihoda na delo po že začetem opravljanju dela in odhoda z dela pred prenehanjem opravljanja dela. Ker gre za delodajalce z neenakomerno razporeditvijo delovnega časa, bo dejansko stanje celostno mogoče ugotavljati šele po poteku referenčnega obdobja, vendar smo z izvajanjem usmerjenega nadzora želeli opozoriti na nove obveznosti iz kolektivne pogodbe, ki je za delavca ugodnejša in tako želeli delovati tudi preventivno.

Nekaj težav je bilo v praksi tudi glede stvarne pristojnosti Kolektivne pogodbe dejavnosti trgovine.

Inšpekcijski nadzor je zaradi obsežnejših evidenc zahteven in poteka dalj časa, ocenjujemo pa, da stalno izvajanje nadzora v tej dejavnosti vpliva na doslednejše spoštovanje delovnopravne zakonodaje.

Ker se je akcija izvajala do konca leta 2018, vsi postopki še niso zaključeni. Inšpektorji so do časa poročanja izrekli 90 različnih ukrepov, najpogosteje upravne ureditvene odločbe (54). Plačilne naloge so izdali v 11 primerih, odločbe o prekršku z izrekom opomina v 3 primerih. Inšpektorji so izrekli tudi 18 opozoril po ZP-1 in 3 opozorila po ZIN.

5.4. AKCIJA NADZORA V ZDRAVSTVENI DEJAVNOSTI

Akcija nadzora nad izvajanjem delovnopravne zakonodaje v zdravstveni dejavnosti je v skladu z našimi programskimi usmeritvami potekala v sodelovanju z Inšpektoratom za javni sektor. Izvajanje veljavne zakonodaje smo preverjali pri šestih delodajalcih hkrati, in sicer smo prve nadzore pri teh delodajalcih opravili 8. 5. 2018, skupaj z inšpektorji Inšpektorata za javni sektor. Nadzor s področja delovnih razmerij se je nanašal na preverjanje izvajanja določb glede delovnega časa, predvsem odrejanjem dela preko polnega delovnega časa, odmorov in počitkov ter vodenja evidenc o izrabi delovnega časa.

V okviru usmerjene akcije je bilo opravljenih 20 inšpekcijskih nadzorov, na podlagi katerih so inšpektorji izdali štiri upravne odločbe, pri nekaterih subjektih nadzora pa postopki še niso zaključeni.

Inšpektorji so kršitve ugotovili v 21 primerih, in sicer devet kršitev določb ZDR-1 v zvezi z nadurnim delom in razporejanjem delovnega časa, tri kršitve določb Zakona o zdravstveni dejavnosti glede evidenc o izvajanju dela preko polnega delovnega časa ter glede dnevnih in tedenskih počitkov zdravstvenih delavcev in zdravstvenih sodelavcev, osem kršitev določb Zakona o zdravniški službi v zvezi z delom preko polnega delovnega časa zdravnikov, evidencami o izvajanju dela preko polnega delovnega časa zdravnikov ter dnevnimi in tedenskimi počitki zdravnikov ter ena kršitev določb ZEPDSV v zvezi z evidencami nadurnega dela.

Ugotavljamo, da je zaradi specifičnosti ureditve delovnopravne zakonodaje v zdravstveni dejavnosti oteženo ugotavljanje nepravilnosti glede delovnega časa, še posebno glede odrejanja dela preko polnega delovnega časa.

5.5. AKCIJA NADZORA V DEJAVNOSTI VZGOJE IN IZOBRAŽEVANJA

IRSD je v skladu s Programskimi usmeritvami za leto 2018 izvajal Akcijo nadzora nad izvajanjem delovnopravne zakonodaje v dejavnosti vzgoje in izobraževanja, in sicer v sodelovanju s Komisijo za preprečevanje korupcije (KPK), natančneje s predstavniki Centra za integriteto in preventivo. KPK je v letu 2017 izdelala Oceno korupcijskih tveganj in tveganj za kršitev integritete v slovenskih osnovnih in srednjih šolah ter priporočila šolam glede upravljanja identificiranih tveganj. Iz ocene je med drugim izhajalo, da je bilo tveganje zaznano tudi na področju spoštovanja delovnopravne zakonodaje v povezavi s postopki zaposlovanja, zaščito prijavitelja oziroma varovanjem dostojanstva delavcev pri delu. Glede na navedeno je bilo v preteklosti dogovorjeno sodelovanje v skupni akciji.

KPK je svoje naloge izvajala predvsem glede ugotavljanja okoliščin nasprotja interesov, na primer v povezavi s članstvom v svetu zavoda, postopkom imenovanja ravnatelja, javnimi naročili, opravljanjem drugih konkurenčnih dejavnosti, glede nasprotja interesov pri pedagoškem procesu, sprejemanja daril, nedovoljenih vplivom in drugih.

IRSD pa je v okviru svojih pristojnosti v nadzor vključil izvajanje posameznih določb delovnopravne zakonodaje, ki se nanašajo na splošni akt o sistemizaciji, določitev pogojev za opravljanje dela na posameznem delovnem mestu, postopek sprejemanja splošnih aktov delodajalca, objavo prostih delovnih mest, zaposlovanje delavcev, izpolnjevanje pogojev za zaposlitev, pravice neizbranih kandidatov, prepoved diskriminacije, prepoved spolnega in drugega nadlegovanja ter trpinčenja na delovnem mestu in varovanje dostojanstva delavcev pri delu, preverjali smo tudi navedbe v prejetih konkretnih prijavih.

Na osnovi pregleda prijav in dogovora s KPK smo pri 10 subjektih nadzora opravili 15 inšpekcijskih pregledov. V izvajanje akcije so bile vključene štiri območne enote IRSD. Akcija se je izvajala v mesecu novembru in decembru 2018, dva inšpekcijska pregleda sta bila opravljena še v januarju 2019. Nadzor pri posameznem subjektu smo začeli izvajati oboji, IRSD in KPK, hkrati, v posameznih primerih pa je IRSD nadzorna dejanja opravljal še v nadaljevanju.

V okviru akcije je zabeleženih 14 kršitev. Ugotovljene kršitve so se primeroma nanašale na pravice neizbranih kandidatov, na izpolnjevanje pogojev za sklenitev pogodbe o zaposlitvi, objavo prostega delovnega mesta oziroma vrste dela, varovanje dostojanstva delavcev pri delu, vodenje evidenc na področju dela in socialne varnosti, sklepanje pogodb o zaposlitvi za določen čas ter na prijavo v zavarovanje za poškodbe pri delu in poklicne bolezni.

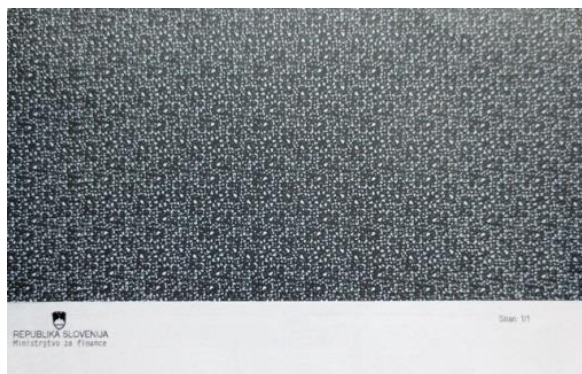
Inšpektorji so delodajalcem izdali 2 upravni ureditveni odločbi in izrekli 3 opozorila po ZP-1. Glede na to da vsi postopki še niso zaključeni, bomo o vseh izrečenih ukrepih lahko poročali šele po njihovem zaključku. O svojih ugotovitvah smo sproti poročali KPK. Posamezne ugotovitve iz nadzora smo posredovali oziroma odstopili tudi drugim organom.

Izvajanje akcije v sodelovanju s KPK ima svojo odmevnost tudi z vidika preventivnega delovanja obeh organov. Na IRSD tovrstne akcije ocenjujemo kot potrebne in koristne.

5.6. AKCIJA NADZORA NAD IZVAJANJEM 131., 134. IN 135. ČLENA ZDR-1 (REGRES, IZPLAČILO PLAČE, IZDAJA PISNEGA OBRAČUNA PLAČE)

Namen akcije je bil ugotoviti, ali ob spodbudnih gospodarskih rezultatih delodajalci svoje obveznosti, ki hkrati predstavljajo tudi temeljne pravice delavcev, izpolnjujejo pravočasno. Nadzor je vključeval izplačilo regresa za leto 2018 (v skladu z določbo 131. člena ZDR-1) ter izplačilo (zadnje) plače in izdajo pisnega obračuna v skladu s 134. in 135. členom ZDR-1. Akcija se je izvajala v dveh delih, in sicer julija in avgusta ter v nadaljevanju še novembra in decembra 2018. Pri izvajanju akcije smo v nadzorih preverjali tudi navedbe iz prejetih prijav. Nadzor smo opravljali pri delodajalcih v vseh dejavnostih.

V okviru akcije nadzora je bilo opravljenih 1.281 inšpekcijskih pregledov. Inšpektorji so pri tem ugotovili 853 različnih kršitev delovnopravne zakonodaje. Kršitev 131. člena ZDR-1 so ugotovili v 377



primerih, pri čemer se je 298 kršitev nanašalo na izplačilo regresa do zakonskega roka. Inšpektorji so torej ugotavljali, da delodajalci pogosto izplačujejo regres z zamudo ter tudi v več delih in se pri tem nemalokrat sklicujejo na likvidnostne težave. Ob tem moramo dodati, da pogosto tudi ne poznajo določb kolektivnih pogodb, ki bi jih morali ob tem uporabljati. V nadzorih so bile ugotovljene tudi druge kršitve v povezavi s plačilom za delo, skupno število ugotovljenih kršitev v zvezi s plačilom za delo pa je bilo 632. Kršitev 134. člena ZDR-1 v povezavi s plačilnim dnevom smo zabeležili

v 115 primerih, kršitev 135. člena ZDR-1 pa v 77 primerih. 53 kršitev se je nanašalo na izdajo pisnega obračuna. Inšpektorji poročajo, da je manj kršitev pri izplačilih plač, ki bi se nanašale na daljše obdobje neizplačila, ugotovljene kršitve se večkrat nanašajo na neplačilo posameznemu delavcu, bodisi zaradi kakšnega medsebojnega spora ali nepričakovane odpovedi. Inšpektorji so ugotavljali tudi kršitve v zvezi z vodenjem evidenc na področju dela in socialne varnosti, ki so zabeležene v 47 primerih. Kršitev spoštovanja zavezujočih kolektivnih pogodb so inšpektorji ugotovili v 31 primerih. V zvezi z dodatki so inšpektorji ugotovili 46 kršitev, 4 kršitve so bile ugotovljene tudi v zvezi z izvajanjem Zakona o minimalni plači. Posamezne ugotovljene kršitve se nanašajo še na delovni čas, počitke, letni dopust in nekatere druge institute s področja delovnih razmerij.

Inšpektorji so v zvezi z ugotovljenimi kršitvami do časa poročanja (vsi postopki namreč še niso zaključeni, ker se je akcija izvajala do konca leta) izrekli 527 različnih ukrepov. Upravno ureditveno odločbo so izrekli v 162 primerih, opozorilo po ZIN je bilo izrečeno v 39 primerih. V prekrškovnih postopkih so izdali 52 plačilnih nalogov in 152 odločb o prekršku (od tega 25 z izrekom globe in 127 z izrekom opomina). Inšpektorji so izrekli še 121 opozoril na podlagi ZP-1. V enem primeru so dali naznanilo kaznivega dejanja.

Ugotovitve ob vseh opravljenih nadzorih nakazujejo na potrebo po stalnem spremljanju izvajanja določil 131., 134. in 135. člena ZDR-1. Izvajanje akcije ima tudi preventivni učinek, s stalnim nadzorom namreč sporočamo delodajalcem, da morajo svoje obveznosti izpolnjevati dosledno in v roku. Glede na vse navedeno bomo usmerjeno akcijo na tem področju izvajali tudi v letu 2019.

5.7. AKCIJA NADZORA V ZVEZI S PISNIMI OBRAČUNI PLAČE PO 135. ČLENU ZDR-1

Najpogosteje ugotovljene kršitve na področju nadzora delovnih razmerij so v zadnjih letih kršitve v povezavi s plačilom za delo, zato je področje ocenjeno kot tvegano za kršitve pravic večjega števila delavcev.

Tako smo od 5. do 9. marca 2018 izvajali akcijo nadzora nad spoštovanjem obveznosti delodajalca, da delavcu do konca plačilnega dne izda pisni obračun, iz katerega so razvidni podatki o delavcu in delodajalcu, plači, nadomestilu plače, povračila stroškov v zvezi z delom in drugi prejemki, do katerih je delavec upravičen na podlagi zakona, kolektivne pogodbe, splošnega akta delodajalca ali pogodbe o zaposlitvi, obračun in plačilo davkov in prispevkov ter plačilni dan. Pisni obračun je verodostojna listina, na podlagi katere lahko delavec predlaga tudi sodno izvršbo. Ravno tako je delodajalec dolžan najkasneje do 31. januarja delavcu izdati pisni obračun plač in nadomestil plač za preteklo koledarsko leto, iz katerega sta razvidna tudi obračun in plačilo davkov in prispevkov. Pri izvajanju akcije smo v nadzor vključili tudi prejete prijave. Nadzor smo opravljali pri delodajalcih v vseh dejavnostih, posebno pozornost pa smo namenjali manjšim delodajalcem.

Inšpektorji za delo so v okviru akcije opravili 260 inšpekcijskih pregledov in ugotovili 40 kršitev. Največ, 29, kršitev se je nanašalo na 135. člen ZDR-1, od tega 17 kršitev na drugi odstavek tega člena (mesečni pisni obračun), na četrti odstavek (leni pisni obračun) pa 11 kršitev. Primeroma so bile ugotovljene še kršitve v zvezi z vodenjem evidenc s področja dela, povračilom stroškov v zvezi z delom, dodatkom za delovno dobo, izplačilom plače do roka in nekatere druge posamezne kršitve v povezavi s pogodbo o zaposlitvi.

Inšpektorji so izrekli 30 ukrepov – izdali so 11 upravnih odločb, 15 opozoril po ZP-1, 2 prekrškovni odločbi z izrekom opomina in 2 opozorili po ZIN.

Inšpektorji so v nadzoru ugotavljali, da so izdani pisni obračuni v nekaterih primerih nepregledni, podatki na pisnem obračunu pa večkrat pomanjkljivi. Delodajalci pogosteje ne izročajo pisnih obračunov v primerih, ko zamujajo z izplačilom plače oziroma v primerih ko plače niso bile izplačane. Inšpektorji tudi ugotavljajo, da delodajalci pogosto nimajo dokazil o vročitvi obračunov zaposlenim, saj ZDR-1 določa izdajo pisnega obračuna, ne predpisuje pa vročitve oziroma načina vročanja. Tako so bila v nadzoru izpostavljena tudi različna odprta vprašanja v povezavi z dokazovanjem pravočasne izdaje plačilnih list, s hrambo pisnih dokazil, kako pravočasno izdati plačilne liste delavcem na terenu, v tujini in podobno, ter glede pošiljanja pisnih obračunov delavcem na naslove elektronske pošte.

Zaradi aktualnosti smo izvajanje nadzora nad spoštovanjem določbe 135. člena ZDR-1 vključili tudi v izvajanje usmerjene akcije nadzora, v kateri inšpektorji nadzirajo spoštovanje določb v povezavi z izplačilom regresa in plače.

5.8. AKCIJA NADZORA NA ZAČASNIH IN PREMIČNIH GRADBIŠČIH

V letu 2018 smo že desetič izvedli celoletno akcijo nadzora izvajanja predpisov o varnosti in zdravju pri delu na začasnih in premičnih gradbiščih. Inšpektorji so opravili nadzor na 314 gradbiščih in 51 deloviščih, na katerih so se večinoma izvajala kratkotrajna dela na višini. Skupaj so inšpektorji opravili 1.419 pregledov pri 950 subjektih. Pri tem so ugotovili 2.204 kršitev ter izdali 1.047 ukrepov. Ugotavljamo, da se povprečno obdobje, v katerem se izvajajo dela na gradbiščih, podaljšuje, ter da se povečuje število gradbišč, na katerih se gradijo zahtevni objekti.

Od 314 pregledanih gradbišč je bilo 19 % takih, na katerih je opravljalo delo od 1 do 5 delavcev, na 58 % gradbišč je delo opravljalo od 6 do 20 delavcev, na 17 % od 21 do 50 delavcev, 6 % gradbišč pa je bilo takšnih, da je na njih opravljalo delo več kot 50 delavcev. Od 51 pregledanih delovišč je bilo 51 % takih, na katerih so delali od 1 do 3 delavci, na 35 % od 4 do 6 delavcev in na 14 % od 7 do 10 delavcev. Na pregledanih deloviščih so se najpogosteje opravljala fasaderska (59 %) in krovna (27 %) dela.

V okviru usmerjenega nadzora so inšpektorji ugotovili, da 5 % naročnikov ni prijavilo gradbišč inšpekciji za delo 15 dni pred pričetkom del, kljub izpolnjevanju pogojev za prijavo po Uredbi o zagotavljanju varnosti in zdravja pri delu na začasnih in premičnih gradbiščih (Uredba). Na 93 % gradbišč sta dela istočasno izvajala dva ali več izvajalcev, naročniki pa kljub temu na 7 % gradbišč niso imenovali koordinatorjev za varnost in zdravje pri delu v skladu z Uredbo. Inšpektorji so v 72 % uspešno vzpostavili kontakt s koordinatorji v fazi izvajanja na gradbiščih in pri tem ugotovili, da 2 % koordinatorjev ni bilo imenovanih v skladu z Uredbo oziroma je naročnik to svojo obveznost prenesel na izvajalce del. 9 % naročnikov ni zagotovilo izdelave varnostnega načrta, kot to določa Uredba.



V okviru akcije smo nadzirali tudi delo koordinatorjev, tako v fazi priprave kot v fazi izvajanja projekta. Ugotavljamo, da 6 % varnostnih načrtov ni bilo narejenih v skladu s prilogo V Uredbe. Koordinatorji so povprečno obiskali gradbišča vsakih 10 dni, kar ne ustreza mnenju inšpektorata, da lahko koordinator v fazi izvajanja projekta svoje naloge ustrezno opravlja le, če je na gradbišču prisoten vsaj enkrat na teden oziroma tako pogosto, da pri izvajalcih na gradbišču doseže upoštevanje predpisov s področja varnosti in zdravja pri delu. Na 4 % gradbišč koordinatorji niso imeli knjige ukrepov za varno delo, 8 % koordinatorjev je pomanjkljivo vpisovalo ukrepe v zvezi z ugotovljenimi nepravilnostmi v knjigo ukrepov, 5 % koordinatorjev pa jih sploh ni vpisovalo.

V 258 primerih so bile med nadzori ugotovljene nepravilnosti v zvezi z odri, v 22 primerih pa so bili ugotovljeni neurejeni dostopi do delovnih mest na višini ali v globini. Inšpektorji so ugotovili, da izvajalci del v 198 primerih niso postavili varnostnih ograj ob delovnih mestih, s katerih je bila nevarnost padca z višine ali v globino oziroma so bile postavljene varnostne ograje neprimerne ali pomanjkljive. Pisnega sporazuma o skupnih ukrepih za zagotavljanje varnosti in zdravja pri delu po 39. členu ZVZD-1 delodajalci niso sklenili na 91 gradbiščih, na 72 gradbiščih delodajalci niso določili delavca za zagotovitev varnosti svojih delavcev, na 53 gradbiščih pa delodajalci niso določili delavca, ki zagotavlja usklajeno izvajanje ukrepov, določenih s pisnim sporazumom. Inšpektorji so ugotovili, da izvajalci v 72 primerih niso upoštevali navodil koordinatorjev, vpisanih v knjigo ukrepov. Nepravilnosti v zvezi z delovnimi podi so bile ugotovljene v 42 primerih, v zvezi z varovanjem odprtih tleh v 31

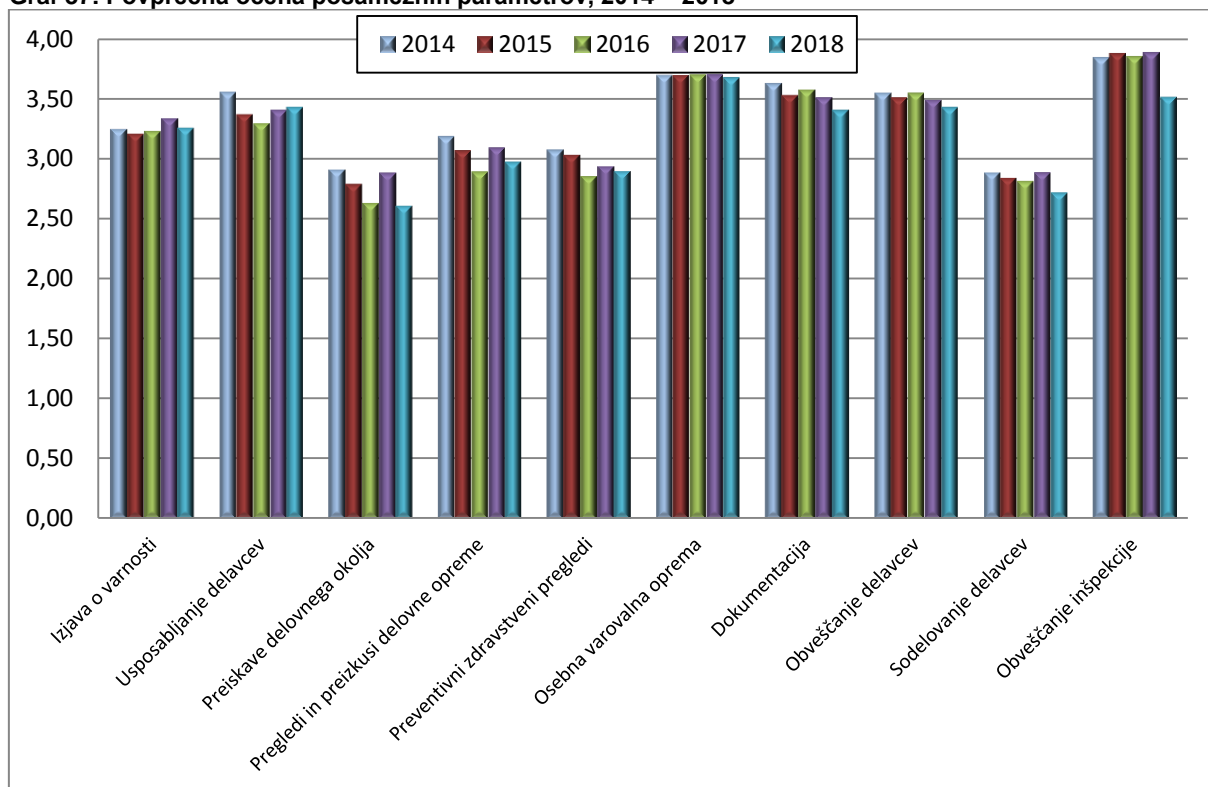
primerih, v 48 primerih pa so bile ugotovljene nepravilnosti pri delu na strehah. Inšpektorji so ugotovili tudi 15 nepravilnosti v smislu varovanja delovnih mest pred padci pri odprtinah v stenah, ki so bile na višini več kot 2 m in kjer je višina parapeta nižja od 85 cm. Ugotovili so tudi 367 nepravilnosti v zvezi z zagotavljanjem osebne varovalne opreme in njene uporabe ter neuporabe s strani posameznih delavcev, 58 kršitev pa je bilo ugotovljenih v zvezi z varovanjem gradbenih jam in izkopov. Glede električnih napeljav na gradbiščih so inšpektorji ugotovili 83 kršitev, glede vozil in delovne opreme na gradbiščih pa 71 kršitev. Ugotovili so tudi 27 kršitev glede varovanja gradbišča proti okolici v smislu onemogočanja dostopa nezaposlenim osebam na gradbišča.

Inšpektorji s področja nadzora varnosti in zdravja pri delu so na osnovi ugotovitev izdali 436 ureditvenih odločb za odpravo nepravilnosti, od katerih so 202 najprej izrekli ustno, ker je šlo za nujne ukrepe. V 155 primerih so inšpektorji prepovedali nadaljevanje posameznih del do odprave nepravilnosti in v 48 primerih prepovedali delo zaradi neposredne nevarnosti za življenje delavcev. Od omenjenih 203 prepovedi del so delo v 99 primerih najprej prepovedali ustno. Na podlagi ugotovljenih prekrškov so inšpektorji izdali 66 odločb o prekršku (44 z opominom in 22 z globo) in 188 plačilnih nalogov. Izdali so tudi 52 opozoril po ZIN in 102 opozoril po ZP-1.

5.9. AKCIJA NADZORA REPREZENTATIVNI VZOREC

Inšpektorat RS za delo je to akcijo v letu 2018 izvedel že petnajsto leto zapored. Izvajanje akcije v preteklih letih je pokazala, da pridobljene ugotovitve v zvezi s spoštovanjem osnovnih varnostnih in zdravstvenih zahtev pri naključno izbranih subjektih dokaj realno prikazujejo stanje v RS na področju varnosti in zdravja pri delu. Naše osnovno orodje za pridobivanje podatkov je vprašalnik. Po opravljenem inšpekcijskem nadzoru inšpektor izpolni še vprašalnik, v katerega vpiše osnovne podatke o subjektu nadzora ter oceno stanja na desetih področjih nadzora oziroma parametrih z ocenami od 1 do 4, pri čemer ima vsaka ocena tudi opisno definicijo zaradi čim bolj enotnega ocenjevanja. Inšpektorji so v letu 2018 izpolnili 670 vprašalnikov, kar je nekoliko več kot v letu 2017, ko je bilo izpolnjenih 624 vprašalnikov. V spodnjem grafu je prikazano gibanje povprečja ocen inšpektorjev po posameznih nadzorovanih parametrih v obdobju 2014 – 2018.

Graf 37: Povprečna ocena posameznih parametrov, 2014 – 2018



Najvišjo povprečno oceno (3,68) izmed vseh ocenjevanih parametrov je v letu 2018 prejel parameter osebna varovalna oprema – to je hkrati tudi eden izmed parametrov, pri katerih je v vseh petnajstih letih izvajanja akcije povprečna ocena najmanj nihala (vedno se je gibala med 3,55 in 3,79). Iz navedenih podatkov je mogoče ponovno sklepati, da so zavezanci za zagotavljanje ustrezne osebne varovalne opreme (delodajalci in tudi samozaposlene osebe) temu ukrepu v vseh petnajstih letih izvajanja akcije vedno namenjali relativno veliko pozornosti. Drugo najvišjo povprečno oceno (3,52) izmed vseh ocenjevanih parametrov je v letu 2018 prejel parameter obveščanje inšpekcije, in to kljub temu, da gre za enega izmed parametrov, pri katerih se je v primerjavi s preteklim letom povprečna ocena najbolj znižala.

Najnižjo povprečno oceno (2,61) je v letu 2018 ponovno prejel parameter preiskave delovnega okolja. Navedeni parameter je sicer od vključno leta 2015 naprej izmed vseh ocenjevanih parametrov vedno prejel najnižjo povprečno oceno. Vzroke za slabše ocene pri preiskavah škodljivosti delovnega okolja (toplotnih razmer, osvetljenosti, hrupa ...) je treba med drugim iskati tudi v določbah ZVZD-1, ki od leta 2012 ne določajo več pogostosti preiskav škodljivosti delovnega okolja na tri leta, temveč vsebujejo samo še splošno zahtevo, da je preiskave škodljivosti treba izvesti v rokih, ki pa jih določijo sami delodajalci.

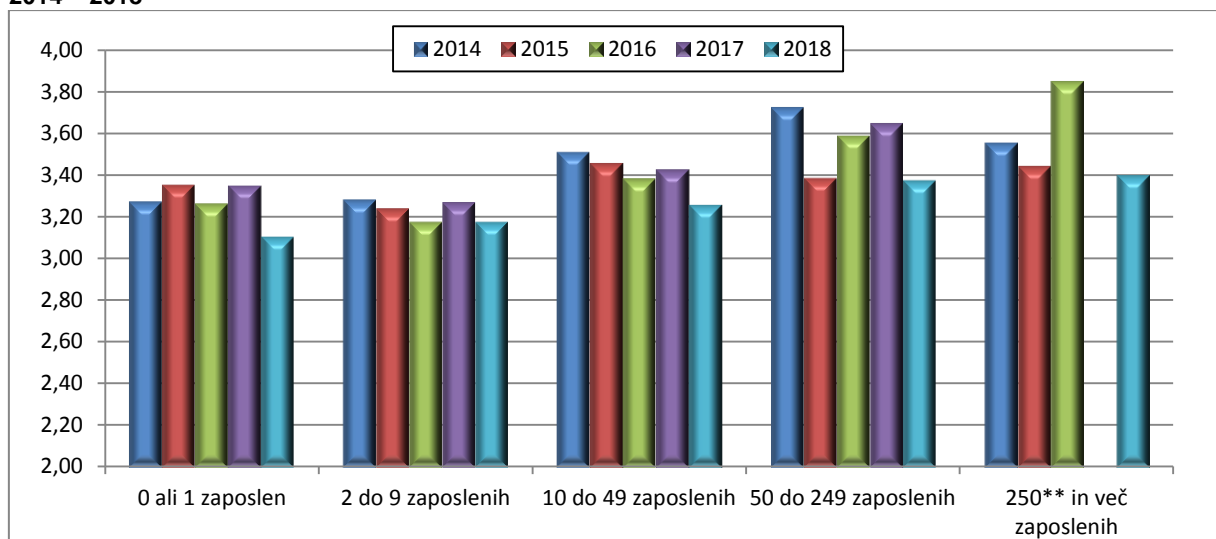
V spodnjih tabelah in grafih so prikazane povprečne ocene v odvisnosti od števila zaposlenih, glede na predhodno opravljene nadzore ter glede na dejavnosti, v katerih so bili nadzori opravljeni.

Tabela 6: Povprečne ocene po nadzorovanih parametrih v odvisnosti od števila zaposlenih, 2018

Število zaposlenih	Izjava o varnosti	Usposabljanje delavcev	Preiskave delovnega okolja	Pregledi in preizkusi delovne opreme	Preventivni zdravstveni pregledi	Osebna varovalna oprema	Dokumentacija	Obveščanje delavcev	Sodelovanje delavcev	Obveščanje inšpekcije	Povprečna vrednost
0 ali 1 zaposlen	3,23	3,33	1,89	2,43	2,65	3,93	3,14	3,57	2,94	3,93	3,11
2 do 9 zaposlenih	3,28	3,45	2,58	2,97	2,77	3,68	3,39	3,39	2,70	3,56	3,18
10 do 49 zaposlenih	3,22	3,46	2,74	3,04	3,34	3,59	3,54	3,51	2,77	3,38	3,26
50 do 249 zaposlenih	3,23	3,32	3,14	3,40	3,73	3,81	3,48	3,71	2,73	3,20	3,37
250 in več zaposlenih	4,00	4,00	3,00	3,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	*	3,40

* ni podatka, ker ni bilo okoliščin, ki bi zahtevale obveščanje IRSD

Graf 38: Skupna povprečna ocena vseh nadzorovanih parametrov v odvisnosti od števila zaposlenih, 2014 – 2018



** v letu 2017 med pregledanimi subjekti ni bilo subjekta, ki bi zaposloval 250 ali več delavcev

Graf 39: Skupna povprečna ocena glede na to, ali je bil pri subjektu predhodno že kdaj opravljen nadzor s področja varnosti in zdravja pri delu, 2018



Graf 40: Skupna povprečna ocena glede na to, kdaj je bil pri subjektu nazadnje opravljen nadzor s področja varnosti in zdravja pri delu (vključno s trendno črto), 2018

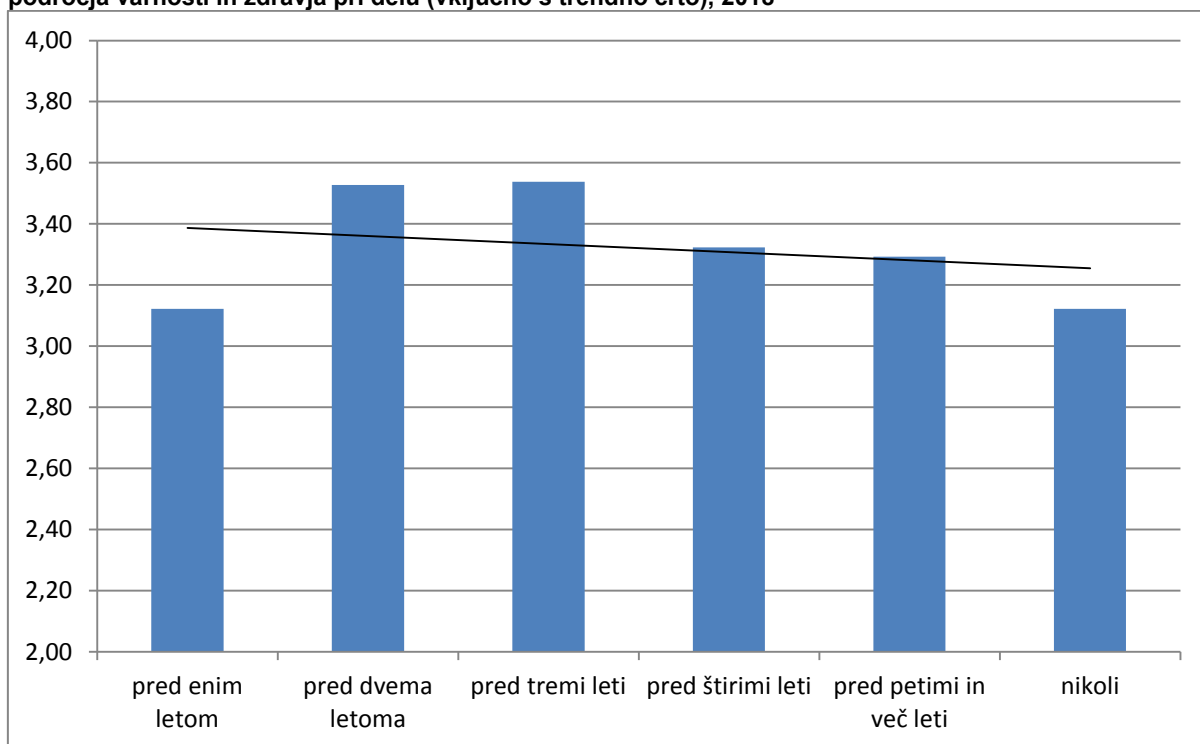


Tabela 7: Skupne povprečne ocene za dejavnosti, v katerih je bilo opravljenih največ nadzorov (razvrščene od najvišje do najnižje ocene), 2018

Šifra dejavnosti (oddelek SKD)	Naziv dejavnosti (oddelek SKD)	Povprečna ocena
71	Arhitekturno in tehnično projektiranje, tehnično preizkušanje in analiziranje	3,45
86	Zdravstvo	3,44
43	Specializirana gradbena dela	3,37
33	Popravila in montaža strojev in naprav	3,35
70	Dejavnost uprav podjetij, podjetniško in poslovno svetovanje	3,33
85	Izobraževanje	3,31
49	Kopenski promet, cevovodni transport	3,30
62	Računalniško programiranje, svetovanje in druge s tem povezane dejavnosti	3,29
46	Posredništvo in trgovina na debelo, razen z motornimi vozili	3,25
25	Proizvodnja kovinskih izdelkov, razen strojev in naprav	3,21
41	Gradnja stavb	3,15
45	Trgovina z motornimi vozili in popravila motornih vozil	3,09
47	Trgovina na drobno, razen z motornimi vozili	3,06
56	Dejavnost strežbe jedi in pijač	3,00
69	Pravne in računovodske dejavnosti	2,99

V okviru akcije so inšpektorji opravili **1.117 inšpekcijskih nadzorov** in izrekli **933 ukrepov**. V 594 primerih so inšpektorji delodajalcem izdali ureditvene odločbe, izrekli so 35 opozoril po ZIN in 111 po ZP-1, izdali 65 prekrškovnih odločb, med katerimi so izstopali opomini (61), in 21 plačilnih nalogov.

Skupaj so inšpektorji ugotovili **3.932 kršitev**. Največ kršitev so ugotovili glede izvajanja določil ZVZD-1, in sicer 3.378. Med temi kršitvami so izstopale tiste, ki so se nanašale na ocenjevanje tveganj (1.096 kršitev), na obveznosti delodajalca (487 kršitev), na usposabljanje delavcev za varno opravljanje dela (404 kršitve), na zagotavljanje zdravstvenih pregledov delavcev (372 kršitev), na hrambo dokumentacije s področja varnosti in zdravja pri delu (253 kršitev) ter na izvajanje nalog izvajalca medicine dela (201 kršitev).

Izpostavljamo tudi kršitve v zvezi z zagotavljanjem prve pomoči na delovnih mestih, ki so jih inšpektorji ugotovili v 105 primerih. Med temi kršitvami so v 45 primerih izstopale tiste glede omaric za prvo pomoč ter njihove vsebine. Omeniti velja tudi kršitve, ki so jih inšpektorji ugotovili v zvezi z ustreznostjo in urejenostjo delovnih mest. Takšnih kršitev je bilo 69, izstopale pa so tiste, ki so se nanašale na toplotne in svetlobne razmere, in sicer smo jih zabeležili v 31 primerih. V zvezi z zagotavljanjem ustrezne osebne varovalne opreme je bilo ugotovljenih 77 kršitev. V 46 primerih je bilo ugotovljeno, da delodajalci niso opredelili periodičnih rokov za izvajanje preventivnih zdravstvenih pregledov delavcev. Nadzorovani delodajalci v 122 primerih niso zagotovili pregledov in meritev nizkonapetostnih električnih inštalacij ter strelovodov. V 314 primerih delodajalci niso zagotavljali delavcem varne delovne opreme. Med temi kršitvami so izstopale kršitve v zvezi z neizvajanjem pregledov in preizkusov delovne opreme, in sicer v 257 primerih.

5.10. AKCIJA NADZORA V ZVEZI Z DVIGALI, KI JIH DELODAJALCI UPORABLJAJO V DELOVNEM PROCESU

V sklopu akcije nadzora nad izvajanjem predpisov o varnosti in zdravju pri delu v zvezi z dvigali, ki jih delodajalci uporabljajo v svojem delovnem procesu, ki je trajala od 19. 2. 2018 do 9. 3. 2018, so inšpektorji opravili 96 inšpekcijskih nadzorov in **pregledali 229 v objekte vgrajenih dvigal**. Na podlagi vseh opravljenih nadzorov so izdali **35** upravnih odločb in izrekli **8** opozoril po ZIN. V **24** primerih so ustavili postopek nadzora. Podrobnejša analiza pregledanih dvigal je prikazana v spodnji tabeli.

Tabela 8: Število pregledanih dvigal glede na leto vgraditve in vrsto dvigal, 2018

DVIGALO	Vgrajeno pred 20. 4. 2016	Vgrajeno po 20. 4. 2016	SKUPAJ
za prevoz oseb	158	14	172
za prevoz oseb in blaga	37	0	37
za prevoz blaga	19	1	20
SKUPAJ DVIGAL	214	15	229

Inšpektorji so ugotovili 125 kršitev, ki so se nanašale na zagotavljanje varnih delovnih pogojev in varne uporabe vgrajenih dvigal v objektih. Od tega se je 24 nepravilnosti nanašalo neposredno na zagotavljanje varnega delovnega okolja in uporabo varne delovne opreme, nekatere pa so se nanašale tudi na izpolnjevanje bistvenih varnostnih in zdravstvenih zahtev. V zvezi z izvajanjem reševanja iz dvigal je bilo ugotovljenih 19 nepravilnosti, v 10 primerih pa so bile ugotovljene pomanjkljivosti v zvezi z izvedbo in programom usposabljanja reševalcev iz dvigal. 16 ugotovljenih nepravilnosti se je nanašalo na navodila in predhodno varstvo v zvezi s pridobitvijo ustrezne tehnične dokumentacije, iz katere je razvidno, da dvigalo zagotavlja skladnost z bistvenimi zdravstvenimi in varnostnimi zahtevami. Prav tako se je 16 nepravilnosti nanašalo na izdajanje poročil o pregledih dvigal in na vpisovanje ukrepov v kontrolne knjige dvigal. Inšpektorji so ugotovili tudi 12 nepravilnosti, ki so se nanašale na zagotavljanje pregledov s strani lastnika in na izvedbo prevzemnih ter obdobjnih pregledov dvigal. Ugotovljenih pa je bilo tudi 9 nepravilnosti, ki so se nanašale na namestitve oznake CE v kabine dvigal oziroma namestitve številke priglašene organa ter tablice dvigala z obveznimi podatki. Glede rednega vzdrževanja dvigal so inšpektorji ugotovili 5 nepravilnosti ter enako število tistih, ki so se nanašale na izdajo dovoljenja za obratovanje za določen čas do odprave neskladnosti. Ugotovljeni sta bili tudi 2 nepravilnosti, ki sta se nanašali na zamenjavo pooblaščenega organa. Podrobnejše ugotovitve nadzorov so razvidne iz spodnje tabele.

Tabela 9: Ugotovitve inšpekcijskih nadzorov v zvezi z dvigali, 2018

Pregled	DA	NE	Pomanjkljivo
Ali imajo dvigala kontrolno knjigo, v katero so vneseni vsi potrebni podatki?	76,6 %	3,2 %	20,2 %
Ali je bil opravljen prevzemni pregled dvigala in kdaj je bil opravljen?	75,0 %	16,5 %	8,5 %
Ali je bil opravljen periodični pregled dvigala in kdaj je bil opravljen zadnji periodični pregled dvigala?	92,0 %	6,7 %	1,3 %
Ali imajo dvigala, ki so dana v uporabo po 1. 5. 2004, v kabini nameščeno vidno, čitljivo in neizbrisljivo oznako CE, kateri sledi številka priglašene organa in ima izjavo EU o skladnosti v slovenskem jeziku z vzorčno strukturo, določeno v prilogi 2 PVD?	83,6 %	7,4 %	9,0 %
Ali je zagotovljeno redno vzdrževanje dvigala s strani serviserja?	97,2 %	1,8 %	1,0 %
Ali so dvigalu priložena navodila za uporabo dvigala v slovenskem jeziku?	93,0 %	6,1 %	0,9 %
Ali je kabina označena s tablico, na kateri so navedeni podatki o dopustni obremenitvi v kilogramih in o maksimalnem številu potnikov, ki se lahko peljejo, ter podatki, ki se zahtevajo za vsak stroj?	89,7 %	0,5 %	9,8 %
Ali je namen delovanja tipk v dvigalih jasno označen?	98,1 %	0,9 %	1,0 %
Ali so kabine opremljene z dvosmernimi komunikacijskimi sredstvi, ki omogočajo stalen stik z reševalno službo?	96,7 %	3,3 %	0,0 %
Ali komunikacija deluje?	90,2 %	6,5 %	3,3 %
Ali so izvajalci reševanja iz dvigala (reševalne ekipe ipd.) ustrezno usposobljeni za izvedbo postopkov reševanja?	74,6 %	7,6 %	17,8 %

5.11. AKCIJA NADZORA V ZVEZI S STROKOVNIMI DELAVCI

Akcija se je izvajala pri delodajalcih v vseh dejavnostih, in sicer od 5. do 9. marca 2018. Inšpektorji za delo s področja nadzora varnosti in zdravja so opravili 145 pregledov pri 126 delodajalcih, ugotovili pa so 56 nepravilnosti.

Delodajalec mora zagotoviti varnost in zdravje pri delu tudi tako, da zaupa opravljanje nalog varnosti pri delu strokovnemu delavcu. Strokovnega delavca lahko delodajalec zaposluje sam ali pa za to določi zunanjo strokovno službo s pridobljenim dovoljenjem za delo. Obstaja tudi možnost, da delodajalec sam prevzame vodenje in zagotavljanje varnosti pri delu. Strokovni delavci oziroma delodajalci pa morajo v ta namen izpolnjevati predpisane pogoje. Glede tega smo v nadzorih ugotovili, da je pri 93 delodajalcih naloge varnosti pri delu opravljala zunanja strokovna služba, 5 delodajalcev pa je imelo zaposlene strokovne delavce. V 2 primerih sta delodajalca sama prevzela vodenje in zagotavljanje varnosti pri delu. V drugih primerih delodajalci niso nikomur dodelili opravljanja nalog varnosti pri delu. Ugotovili smo tudi, da v 1 primeru strokovni delavec ni izpolnjeval pogojev za opravljanje strokovnih nalog varnosti in zdravja pri delu, ravno tako v 1 primeru delodajalec strokovnemu delavcu ni omogočil strokovno neodvisnega opravljanja nalog varnosti in zdravja pri delu.

Inšpektorji so izrekli 28 ukrepov, in sicer 20 upravnih odločb, 4 opozorila po ZIN in 2 opozorili po ZP-1 ter 2 plačilna naloga.

Ugotavljamo, da delodajalci, predvsem manjši, v veliki večini dodelijo opravljanje strokovnih nalog s področja varnosti in zdravja pri delu zunanjim strokovnim službam. Ti pa ne opravljajo vseh nalog, ki so določene v 29. členu ZVZD-1, predvsem ne opravljajo notranjega nadzora nad izvajanjem ukrepov za varno delo, ne spremljajo stanja v zvezi z nezgodami pri delu, ne odkrivajo vzrokov zanje in ne pripravljajo poročil za delodajalca s predlogi ukrepov ter ne sodelujejo z izvajalcem medicine dela.

6. PROJEKTNA ENOTA INŠPEKTORATA RS ZA DELO

Projekt **Odpravimo konflikte na delovnem mestu – ozaveščanje o možnosti posredovanja v sporu med delavcem in delodajalcem ter svetovanje delodajalcem**, ki je financiran s prispevkom Evropskega socialnega sklada (80 %) in pripadajoče udeležbe Republike Slovenije (20 %), smo začeli izvajati leta 2017 in ga bomo izvajali šest let. Namen projekta je **okrepitev svetovalne in posredovalne vloge inšpektorata z vzpodbujanjem uporabe in promocijo izvajanja instituta posredovanja v reševanju sporov med delavcem in delodajalcem** kot sredstvom za alternativno reševanje spora ter **opolnomočenje delodajalcev glede zagotavljanja dostojnega dela zaposlenih**, zlasti varnega in zdravega delovnega okolja, z namenom preprečevanja delovnih sporov.



Omenjeni projekt smo tudi v letu 2018 izvajali zelo uspešno. Naše delavnice, na katerih delavce in delodajalce seznanjamo s smernicami zagotavljanja dostojnega dela na področju varnosti in zdravja pri delu ter predstavljamo mirno reševanje sporov, so bile zasedene za več mesecev vnaprej, cilje za leto 2018 glede števila udeležencev – usposobljenih akterjev na trgu dela – pa smo dosegli že v septembru 2018. S predavanji smo sodelovali na več posvetih, strokovnih srečanjih, konferencah in na dveh sejnih (Arena mladih v januarju 2018 in Mednarodni obrtni sejem v Celju septembra 2018), z našim delom pa smo seznanili tudi inšpektorje za delo in druge uslužbence na vseh območnih enotah Inšpektorata RS za delo. Seznanjanje in predstavljanje našega dela krepi sodelovanje z akterji na trgu dela, delavci in delodajalci, pa tudi z inšpektorji za delo, ki so začeli v nekaterih primerih prijavitelje usmerjati na projektno enoto, da bi s pomočjo posredovanja oziroma mediacije razrešili konflikt, ki ga imajo z delodajalcem.

Kazalnike, ki se nanašajo na število informiranih delodajalcev o vsebinah projekta, smo tudi v letu 2018 krepko presegli:

- o pomenu zagotavljanja dostojnega dela (zlasti varnega in zdravega delovnega okolja) smo informirali **1.292 delodajalcev** (letni cilj tega kazalnika je 1.080 delodajalcev) oziroma **1.534 udeležencev** (nekateri delodajalci je zastopalo več udeležencev);
- o institutu posredovanja v sporu smo na predavanjih in strokovnih srečanjih seznanili **413 delodajalcev** (letni cilj tega kazalnika je 300 delodajalcev) oziroma **507 udeležencev**.

Dejansko pa je bilo seznanjenih delodajalcev še precej več, saj tistih, ki so se z vsebinami projekta seznanili na konferencah, strokovnih srečanjih (med drugim tudi na Obrtno-podjetniški zbornici Slovenije, pri Združenju delodajalcev obrti in podjetnikov Slovenije, na Zavodu RS za zaposlovanje, na Strokovnem posvetu članov Združenja svetov delavcev Slovenije) in sejnih nismo posebej beležili.



Slika 18: Izvedba delavnice projektne enote v Velenju

Člani projektne enote smo na obeh podaktivnostih projekta nudili tudi veliko strokovne pomoči s področja pristojnosti Inšpektorata RS za delo v pisni obliki, še več pa ustno, po telefonu ali osebno med delavnicami ali po njih, na sejnih in konferencah ali v individualnih razgovorih na sedežu projektne enote.

Več aktivnosti v smeri predstavljanja projekta (sejmi, prispevki v reviji Ekonomska demokracija), v katerih smo se predstavili širši javnosti z obema podaktivnostima projekta, je prispevalo k vse večjemu povpraševanju tudi na področju izvajanja posredovanja v sporu. Prejeli smo bistveno več pobud kot v letu 2017 (47 zaprosil oziroma pobud ali povpraševanj za posredovanje projektne enote v sporu med delavcem in delodajalcem), kar štirikrat več kot v letu 2017.

Na podlagi vseh pobud posredovanja oziroma mediacije nismo izvedli, saj nismo prejeli soglasja obeh strani za izvedbo postopka, v posameznih primerih pa je po uvodnih razgovorih z eno ali obema stranema pobudnik ali delodajalec (ali oba skupaj) presodil, da bi spor želel razreševati na drugačen način oziroma da ga sploh ne bi razreševal (na primer ob spremembi delovnega mesta, upokojitvi). Tudi v primerih, ko do izvedbe posredovanja oziroma mediacije ni prišlo, pa je že pogovor z mediatorico pobudniku marsikdaj pomagal, da je ugotovil, kaj bi želel storiti glede konflikta na delovnem mestu in kako naj ukrepa. Včasih je pomagal tudi že telefonski klic, da sta se delavec in delodajalec lažje dogovorila glede razrešitve konflikta.

Od omenjenih **47 pobud za posredovanje** v sporih:

- so bili v **29 primerih** izpolnjeni pogoji za posredovanje oziroma mediacijo in se je ta dejansko začela izvajati (v drugih primerih bodisi ni bilo soglasja ene ali druge strani za izvedbo postopka bodisi se je pobudnik odločil na podlagi razgovorov in posvetov z mediatoricami, da bo konflikt razrešil na drugačen način),
- v **19 primerih** je bil dosežen sporazum med delavcem in delodajalcem,
- v **dveh primerih** sta delavca umaknila soglasje za posredovanje v sporu, v **enem primeru** pa mediatorica,
- **enajst primerov** se ob koncu leta 2018 še ni zaključilo.

Glede na precejšnje povečanje števila pobud za posredovanje v sporu v letu 2018 lahko z zadovoljstvom ugotovimo, da je institut posredovanja v sporu med delavcem in delodajalcem začel delovati in upamo, da se bo ta trend nadaljeval.

Poleg številčnih ciljev pa je naš končni cilj predvsem sprememba kulturnih oziroma miselnih navad. S projektom želimo vplivati na spremembo ustaljenega vzorca reševanja sporov na delovnem mestu (konfliktnega modela delovanja na ravni delodajalec – delavec), da bi delodajalci in delavci spore razreševali predvsem na miren način, s čimer bi tudi razbremenili inšpektorje za delo in sodišča ter izboljšali odnose znotraj delovne sredine, kar bi se odražalo tako v večjem zadovoljstvu delavcev z delom in njihovem zdravju kot tudi v večji produktivnosti. K bolj mirnemu delovnemu okolju pa vsekakor prispeva tudi večja ozaveščenost delodajalcev in delavcev o njihovih pravicah in obveznostih iz naslova varnosti in zdravja pri delu, kar uspešno izvajamo na delavnicah v okviru projekta. Ustrezno izvajanje predpisov na področju delovnega prava ter varnosti in zdravja pri delu, o čemer predavamo na delavnicah, je bistvenega pomena za preprečevanje konfliktov na delovnem mestu.

Po odzivih ciljne publike na področju zagotavljanja dostojnega dela glede zagotavljanja varnih delovnih pogojev, tako udeležencev delavnic, posvetov, seminarjev, konferenc kot tistih, ki so v okviru projekta iskali strokovno pomoč, smo z delom na projektu v letu 2018 nadaljevali več kot odlično. Na tej podaktivnosti smo v letu 2018 izvedli **36 delavnic v 22 različnih občinah** in aktivno sodelovali s prispevki **na 13 posvetih, strokovnih konferencah oziroma srečanjih**. V letu 2018 smo pripravili tudi besedilo prvega **osnutka priročnika za pripravo na strokovni izpit iz varnosti in zdravja pri delu**, ki ga moramo pripraviti v času trajanja projekta v skladu s sprejetimi cilji projekta.

Uporabniki storitev projekta naše delo praviloma pozdravljajo in hvalijo, saj tako pridobivajo koristne informacije za urejanje področja varnosti in zdravja pri delu. Ne prejmejo samo informacij iz stroke glede zakonskih obveznosti za zagotavljanje varnosti in zdravja pri delu, temveč tudi, kako zakonodajo pravilno tolmačiti in jo razumeti, vključno z napotki, kako komunicirati z zunanjimi izvajalci (s strokovnimi delavci za varnost pri delu ter z izvajalcem medicine dela) in inšpekcijo. Glede na to da se je večina udeležencev prvič udeležila delavnic, je še vedno veliko vprašanj glede najbolj izpostavljenih tem, kot so izjava o varnosti z oceno tveganja, preventivni zdravstveni pregledi, usposabljanje za varno delo in osebna varovalna oprema. Zaznati je, da se udeleženci udeležijo delavnic tudi na podlagi priporočil udeležencev predhodnih delavnic.

Veliko udeležencev delavnic je povedalo, da so šele po posredovanih informacijah začeli razumeti, kaj se od njih pričakuje in kako si tolmačiti zakonske obveznosti, kako pomembno je to področje, ne samo

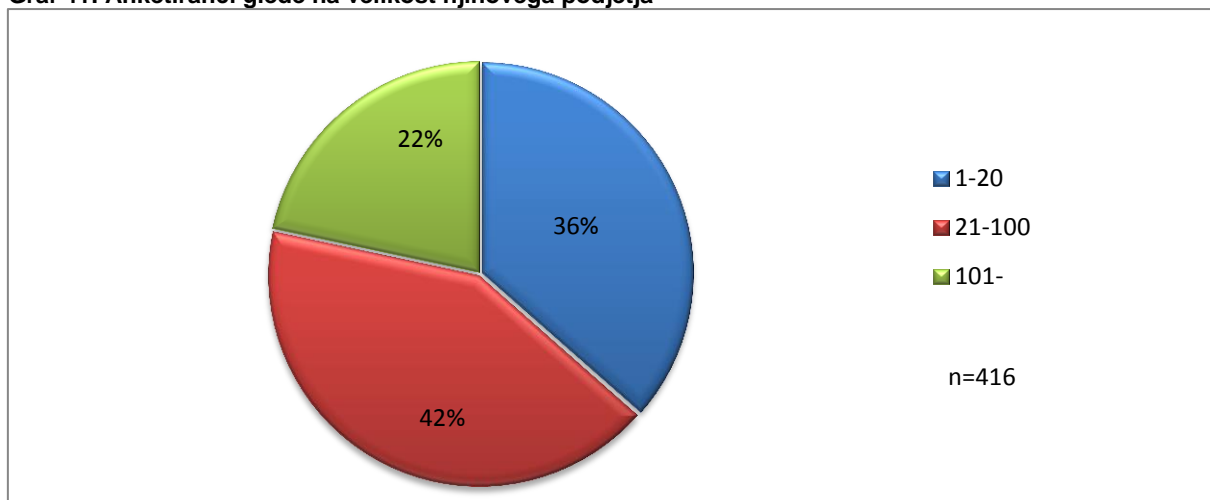
za varnost zaposlenih, temveč tudi za uspešnost podjetja. Začeli so prepoznavati tudi tako imenovani »cost benefit« urejenih in varnih delovnih pogojev. Opažamo tudi udeležence, ki so že bili na naših predhodnih delavnicah, sicer z drugimi vsebinami, in tudi takšne, ki povedo, da se bodo delavnic še udeleževali.

Iz razprav na delavnicah je zaznati rahel preboj v načinu razmišljanja glede zagotavljanja dostojnega dela s poudarkom na zagotavljanju varnih in zdravih delovnih pogojev, kakor tudi glede razumevanja pomembnosti pozitivnih medsebojnih odnosov. Vedno več je takšnih, ki tega področja ne zagotavljajo le formalno, da zadostijo zakonskim zahtevam, temveč ga urejajo tudi vsebinsko. Delavnic se vedno pogosteje udeležujejo strokovni delavci za varnost in zdravje pri delu, tudi tisti, ki tovrstne storitve nudijo drugim, in tudi pri njih je mogoče zaznati, da pozitivno sprejemajo naša prizadevanja ter jih prepoznavajo kot koristna, saj se s spodbujanjem delodajalcev, da se aktivno angažirajo pri urejanju tega področja, krepi komunikacija med delodajalcem in strokovno pomočjo, kar dviguje kakovost teh storitev in ima pozitivne učinke.

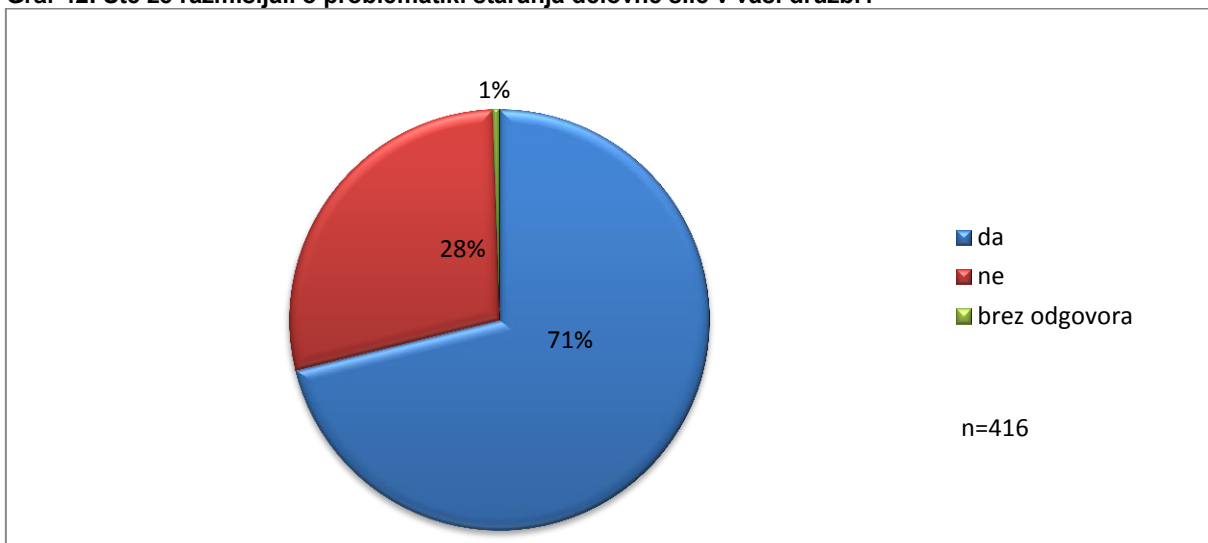
Na projektni enoti pa želimo pozitivno prispevati k razvoju stroke tudi na sistemski ravni, zato bomo glede na ugotovitve in povratne informacije udeležencev delavnic predlagali tudi spremembe ob pripravi nove generacije predpisov, ki bodo v prihodnje urejali področje varnosti in zdravja pri delu, in izvedli raziskave o problematikah, ki se vežejo na aktivnosti projekta, na trgu delovne sile. Na podlagi opravljenih posredovanj v sporih med delavci in delodajalci pa bomo predlagali spremembe predpisov tudi na tem področju. V letu 2018 smo začeli z anketami spremljati stanje glede staranja delovne populacije. Analiza teh anonimnih anket, ki jih razdelimo med udeležence delavnic, bo lahko v pomoč pristojnim organom pri pripravi potrebnih ukrepov na tem področju.

V nadaljevanju sledi nekaj grafov iz analize anket (analiza je sicer še v nastajanju):

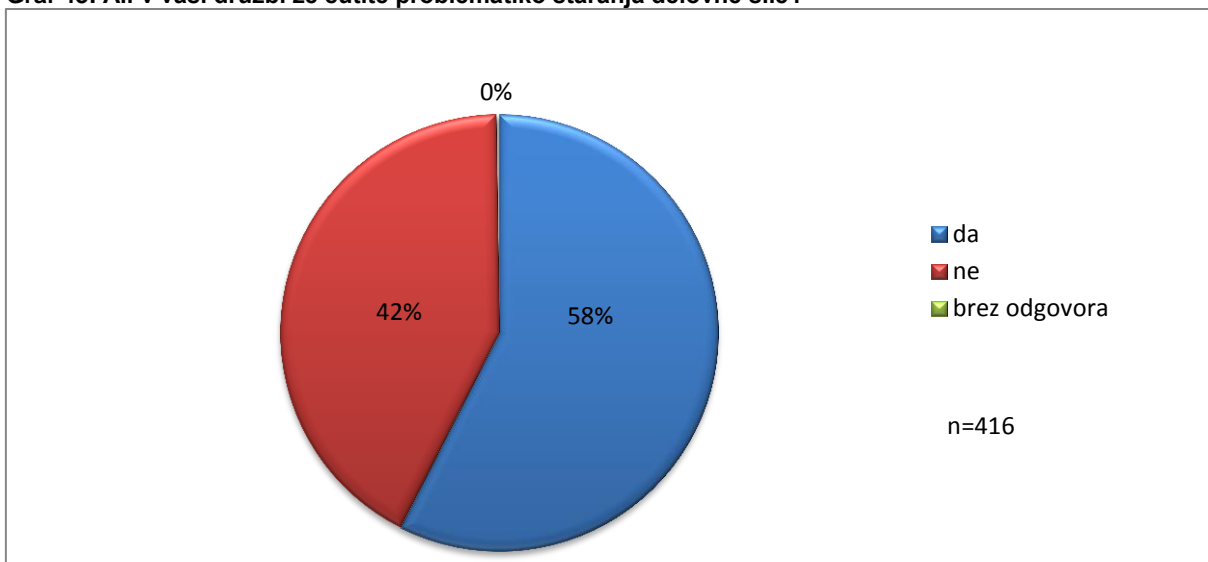
Graf 41: Anketiranci glede na velikost njihovega podjetja



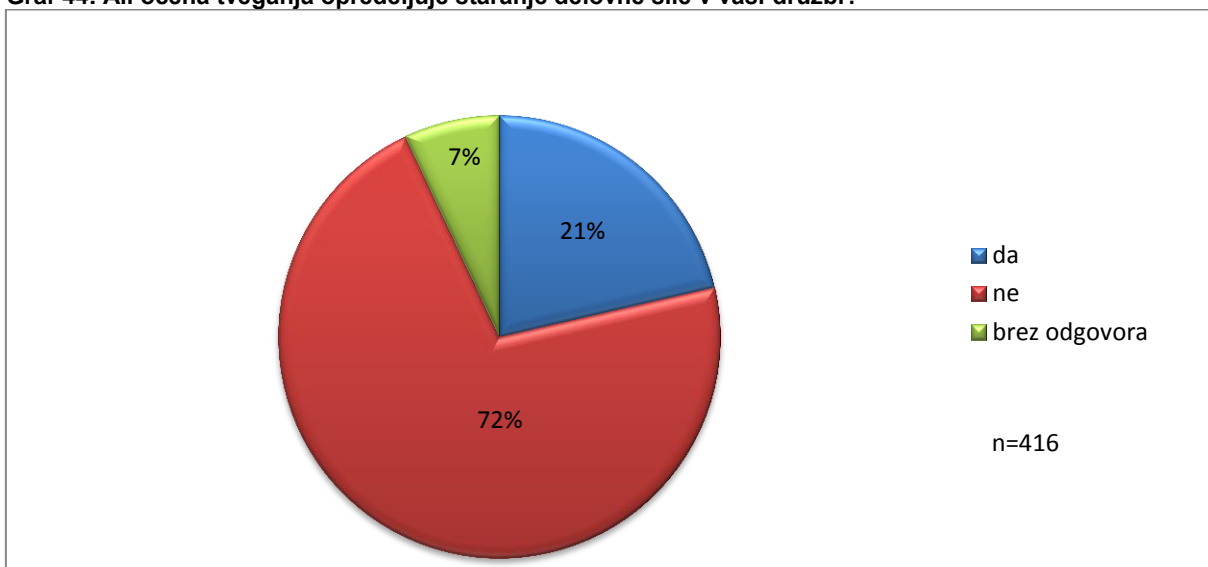
Graf 42: Ste že razmišljali o problematiki staranja delovne sile v vaši družbi?



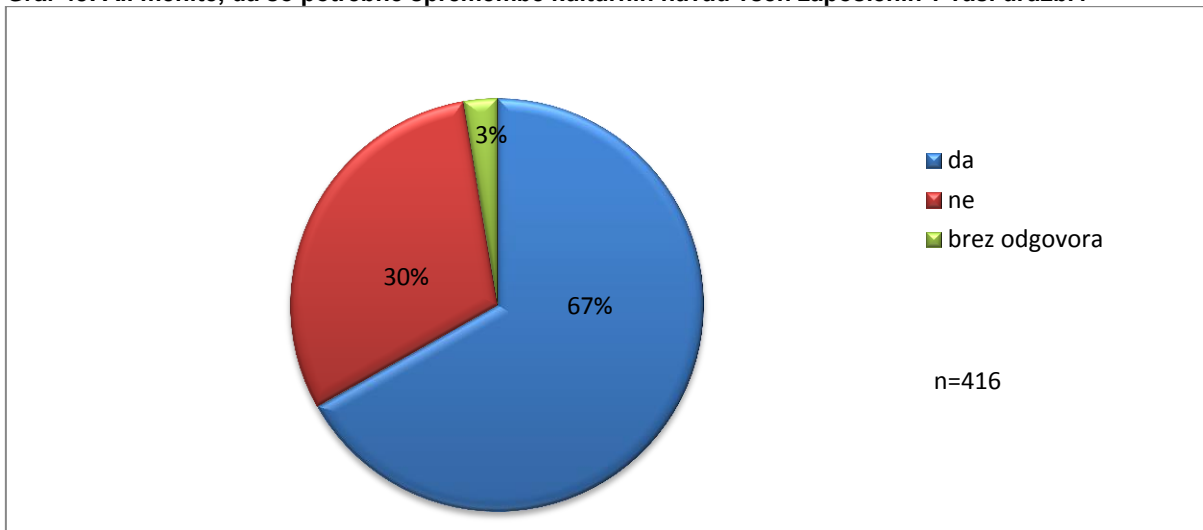
Graf 43: Ali v vaši družbi že čutite problematiko staranja delovne sile?



Graf 44: Ali ocena tveganja opredeljuje staranje delovne sile v vaši družbi?

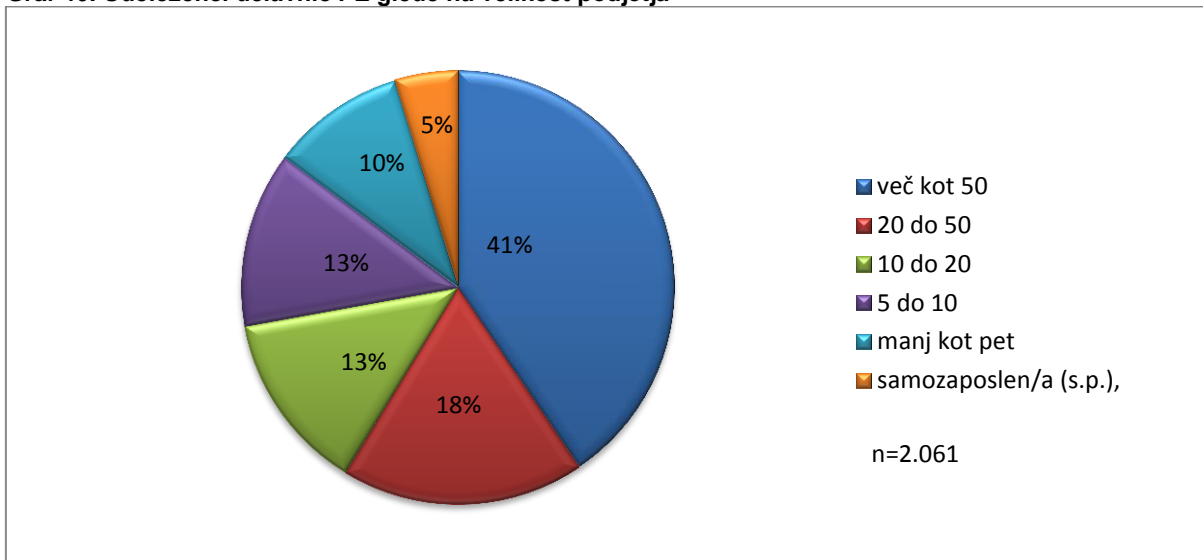


Graf 45: Ali menite, da so potrebne spremembe kulturnih navad vseh zaposlenih v vaši družbi?



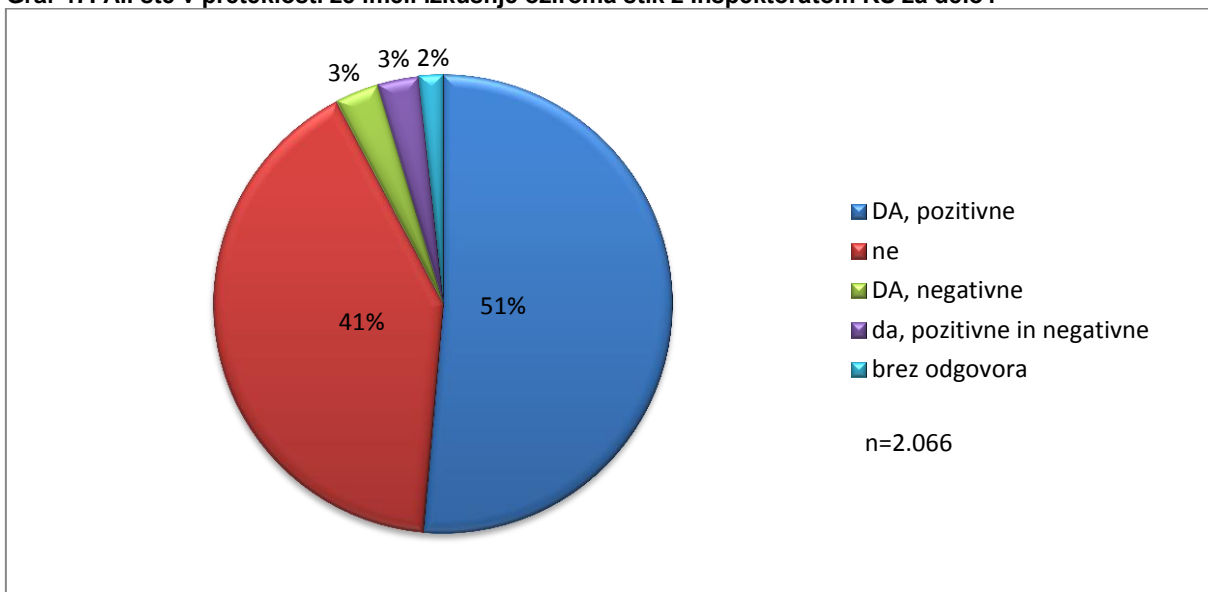
Z anketami, v katerih redno od začetka izvajanja delavnic spremljamo zadovoljstvo uporabnikov naših storitev, pa spremljamo tudi velikost delodajalcev, ki nas obiskujejo na delavnicah, in njihove dozdajšnje izkušnje z Inšpektoratom RS za delo. Glede na podatke analize anket nas na delavnicah obišče največ predstavnikov večjih delodajalcev (takšnih, ki zaposlujejo 50 in več delavcev), sledijo tisti, ki zaposlujejo od 20 do 50 delavcev, in tisti, ki zaposlujejo od 5 do 10 delavcev. Manjši delodajalci, ki zaposlujejo manj kot 5 delavcev, nas obiščejo v 10 %. Za slednje si sicer najbolj želimo, da bi jih dosegli z našimi delavnicami, saj praviloma nimajo tako razvejanih strokovnih in podpornih služb ter se za kadrovske storitve in za strokovna vprašanja varnosti ter zdravja pri delu zanašajo na zunanje sodelavce.

Graf 46: Udeleženci delavnic PE glede na velikost podjetja



Zanimivo je, da kar 41 % udeležencev delavnic doslej še ni imelo nobenih stikov z IRSD; velika večina, ki je imela stike (51 % udeležencev delavnic, ki so izpolnili ankete), pa je imela pozitivne izkušnje.

Graf 47: Ali ste v preteklosti že imeli izkušnje oziroma stik z Inšpektoratom RS za delo?



Predstavniki obeh projektnih podaktivnosti smo se z namenom izboljšanja naših kompetenc in znanja ter še uspešnejšega izvajanja aktivnosti tudi intenzivno usposabljali in se udeleževali strokovnih posvetov, kongresov in konferenc. V juniju 2018 smo poleg številnih usposabljanj in posvetov tako denimo obiskali finski inšpektorat za delo v Helsinkih, kjer smo pridobili veliko koristnih informacij o izkušnjah kolegov s Finske in primere dobrih praks. Cilj finskega inšpektorata je, da v desetih letih postanejo vodilna država na področju zagotavljanja varnosti in zdravja pri delu na svetu (trenutno so na drugem mestu), njihove ideje pa so po naši oceni z manjšimi prilagoditvami uporabne tudi v Sloveniji. Najbolj zanimivo spoznanje, ki smo ga odnesli s Helsinkov, pa je bilo, da tako zavidljiv nivo zagotavljanja varnosti in zdravja pri delu dosegajo povečini s preventivnimi ukrepi in svetovanjem, saj ob podobnem številu registriranih poslovnih subjektov (okoli 200.000), kot jih je v Sloveniji, beležijo le nekaj več kot 30 tako imenovanih »kaznovalnih« ukrepov (prekrški z globami in kazniva dejanja) na leto. Sicer je inšpektorjev za delo na Finskem precej več kot v Sloveniji, niso pa ločeni v dve inšpekciji (na delovna razmerja ter varnost in zdravje pri delu), pač pa vsi inšpektorji pokrivajo vsa področja (so pa posamezni inšpektorji specializirani za posamezna področja, na primer za trpinčenje na delovnem mestu, napotene delavce in podobno).

Tudi v letu 2019 bomo nadaljevali z izvedbo delavnic in predavanj ter z aktivno udeležbo na strokovnih posvetih, konferencah, srečanjih in sejmih v skladu z zastavljenimi cilji projekta. Pri tem bomo (kot doslej) sodelovali z različnimi združenji in organizacijami delavcev ter delodajalcev. Še posebej si **želimo, da bi na projektni enoti v letu 2019 okrepili in razširili sodelovanje s sindikati oziroma združenji**, ki povezujejo delavce. Zelo je namreč pomembno, da tudi delavci sprevidijo različne pozitivne vidike in prednosti mediacije pred tradicionalnim reševanjem sporov na sodišču ter izkoristijo možnosti, ki jim jih v ta namen nudimo na projektu. Naša velika želja je, da bi lahko predvsem sindikatom predstavili možnosti, ki jih ponuja projekt Odpravimo konflikte na delovnem mestu, da se spori med delavci in delodajalci na miren način hitreje razrešujejo in da se s tem ohranijo možnosti konstruktivnega sodelovanja med delavci in delodajalcem – za razliko od dolgotrajnih sporov (že pravih bojev) v delovnem okolju, ki izčrpavajo obe strani in negativno vplivajo na vzdušje v celotnem kolektivu, kar zmanjša voljo do dela in produktivnost. Ko se konflikt zaostri, ga namreč inšpekcijski ukrep ali sodba sodišča lahko omili le začasno (in uradno), dejansko pa v delovnem okolju ostajajo zamere in nezmožnost sodelovanja. Na projektni enoti lahko s hitrim posredovanjem, v katerem sta slišani obe strani, spor pomagamo razrešiti tako, da je prihodnje sodelovanje možno in celo lažje kot pred konfliktom, zamere pa stvar preteklosti. S posameznimi sindikati oziroma združenji delavcev že vzorno sodelujemo na obeh podaktivnostih projekta, naša želja pa je, da bi dodano vrednost sodelovanja s projektno enoto prepoznali tudi drugi sindikati in delavska združenja.

7. INŠPEKCIJSKO NADZORSTVO NA PODROČJU SOCIALNEGA VARSTVA

7.1. SPLOŠNO



Socialna inšpekcija nadzira izvajanje **Zakona o socialnem varstvu** (ZSV) in predpisov, izdanih na njegovi podlagi, pri javnih socialnovarstvenih zavodih, koncesionarjih ter pravnih in fizičnih osebah, ki izvajajo socialnovarstvene storitve in so vpisane v register zasebnikov in pravnih oseb iz 67. člena zakona (izvajalci dejavnosti socialnega varstva), nadzor nad izvajanjem drugih zakonov ali na njihovi podlagi izdanih predpisov, ki določajo javna pooblastila ali druge naloge posameznim izvajalcem dejavnosti socialnega varstva, ter nadzor nad izvajanjem nalog, ki jih ZSV nalaga občinam.

Socialna inšpekcija opravlja tudi nadzor nad izvajanjem ZSV in predpisov, izdanih na njegovi podlagi, pri fizičnih in pravnih osebah, za katere obstaja sum, da izvajajo dejavnost socialnega varstva brez vpisa v register zasebnikov in pravnih oseb iz 67. člena zakona.

Inšpekcijski nadzor izvajajo socialni inšpektorji, ki so delavci s posebnimi pooblastili in odgovornostmi. Za izvajanje inšpekcijskega nadzora na področju socialnega varstva se uporabljajo določbe zakona, ki ureja inšpekcijski nadzor, in zakona, ki ureja inšpekcijo dela, če niso posamezna vprašanja drugače urejena z ZSV.

7.2. STATISTIČNI PODATKI

V Socialni inšpekciji je bilo v letu 2018 zaposlenih **5 inšpektorjev**, eden od njih opravlja tudi naloge direktorja inšpekcije. Zaradi majhnosti inšpekcije predstavlja vsaka odsotnost inšpektorja (zaradi bolezni ali zaradi opravljanja drugih delovnih nalog, ki niso neposredno inšpektorske, kot so organizacijske naloge, sodelovanje v strokovnih delovnih organih in podobno) opazno motnjo v njenem delovanju oziroma ima vpliv na obseg opravljenega neposrednega inšpekcijskega dela. Trije inšpektorji so že starejši od 55 let.

7.2.1. Inšpekcijski nadzori

V letu 2018 je Socialna inšpekcija **prejela 273 prijav** oziroma pobud za inšpekcijske nadzore (enako kot v letu 2017) ter **zaključila z obravnavo 289 inšpekcijskih zadev** (v letu 2017: 283 zadev).

Največ inšpekcijskih zadev, kar 59 %, se je zaradi raznolikosti in občutljivosti nalog, ki jih opravljajo, ter pooblastil pričakovano nanašalo na ravnanja centrov za socialno delo. Omenjene zadeve so se največkrat nanašale na urejanje razmerij med starši in otroki po razpadu družinske skupnosti (29 %), izvajanje nalog, povezanih z uveljavljanjem pravic iz javnih sredstev (25 %), zaščito ogroženih otrok ter rejništvo (22 %), obravnavo nasilja v družini (13 %), izvajanje socialnovarstvenih storitev (15 %) ter na naloge, povezane s postavitvijo skrbnika in izvajanje skrbniških nalog (10 %).

Približno 17 % zaključenih inšpekcijskih zadev se je nanašalo na delo izvajalcev institucionalnega varstva starejših. Očitki so bili praviloma povezani z izračunavanjem cen oskrbe, nezadovoljstvom nad kakovostjo izvajanja storitev ter uveljavljanjem pravic oseb, ki se pri določeni starosti zaradi različnih razlogov težje samostojno odločajo oziroma je vprašljiva njihova izražena volja (dementna stanja in

podobno). Velik del očitkov iz prijav se je še vedno nanašal na domnevno sporna ravnanja izvajalcev, ki jih socialna inšpekcija ne nadzoruje (na primer glede zdravstvene nege v institucionalnem varstvu).

7.2.2. Število izrečenih naročil in ukrepov

V letu 2018 smo zaključili 289 inšpekcijskih zadev, kar predstavlja 2 % več zaključenih zadev v primerjavi s preteklim letom. V zaključenih inšpekcijskih zadevah so bili izvajalcem v **120 zadevah izrečeni ukrepi, od tega naročila in ukrepi za odpravo ugotovljenih nepravilnosti v 107 primerih.** Delež ugotovljenih nepravilnosti, ki so pomembno vplivale na položaj uporabnikov storitev, se je zvišal z 8 % v letu 2017 na 10 % v letu 2018. Delež vseh ugotovljenih pomanjkljivosti, ki sicer niso neposredno vplivale na pravice uporabnikov, so pa zviševale verjetnost za kršitev pravic uporabnikov pri nadaljnji obravnavi, se je zvišal s 26 % v letu 2017 na 27 % v letu 2018. V prekrškovnih zadevah je bilo izdanih **12 odločb o prekršku z izrekom globe in 1 plačilni nalog.**

7.3. CENTRI ZA SOCIALNO DELO

CSD-ji izvajajo socialnovarstvene storitve, javna pooblastila in druge naloge na podlagi določil 55 različnih zakonov in več kot 50 pravilnikov, ki podrobneje urejajo posamezna določila zakonov.

Prijave za nadzor se v največjem deležu nanašajo na tista področja dela, pri katerih se CSD-ji srečujejo z uporabniki z nasprotujočimi se interesi (na primer uporabniki po razpadu družinske skupnosti, v primerih nasilja v družini), z uporabniki, za katere CSD-ji izvajajo posebne oblike varstva (na primer ogroženi otroci ali odrasli, ki ne zmorejo sami skrbeti za svoje pravice in koristi), ter z uporabniki, ki uveljavljajo pravice iz javnih sredstev.

Velik delež prijav vsebuje med drugimi tudi očitek, da se CSD neupravičeno vpleta v življenje njihove družine. Strokovni delavci naj bi neupravičeno oziroma brez potrebe ter brez pravne in vsebinske podlage obravnavali posamezno družino, opravljali naj bi neupravičene obiske na njihovem domu in drugače poizvedovali o dogajanju v družini. Na starše naj bi izvajali stalne pritiske predvsem v zvezi z vzgojo in varstvom mladoletnih otrok.

Kljub temu da se v velikem deležu prijav CSD-jem očita, da so pretirano in neupravičeno (pro)aktivni – zlasti pri izvajanju nalog, povezanih z morebitno ogroženostjo otrok – pa po drugi strani del prijaviteljev navaja, da so strokovni delavci pasivni oziroma se izmikajo svojemu delu z razlago, da za določeno nalogo niso pristojni. Še vedno se ponavljajo očitki prijaviteljev, da jim CSD ne pomaga, da nima posluha za težave strank oziroma jim ne nudi nobene strokovne pomoči (jim na primer ne omogoči nastanitve v materinski dom, niti v varno hišo), vendar pa v večini primerov izvedeni nadzori nobenega od omenjenih očitkov ne potrjujejo. Čedalje bolj pa izstopajo pričakovanja prijaviteljev, da jim mora CSD pomagati ne glede na to, ali to sodi v okvir nalog CSD oziroma ali je stvarno pristojen za določeno obliko pomoči. Med drugim se od CSD-jev pričakuje, da opravijo delo organov pregona v primerih suma kaznivih dejanj, da razsodijo namesto sodišč v družinskih sporih oziroma da v primerih, ko odločajo o pravicah iz javnih sredstev, ne odločajo v skladu s predpisanimi merili.

Posamezni očitki v letu 2018 so se nanašali na odnos strokovnih delavcev do strank. Prijavitelji navajajo, da so nekateri strokovni delavci do njih neprijazni, nespoštljivi, med razgovorom naj bi povzdigovali glas, stranke naj bi celo ogovarjali z neprimernimi izrazi (na primer pijanec, narkoman) in jih psihično maltretirali. CSD-ji takšne očitke ostro zavračajo. Glede na nasprotujoče si izjave ter pomanjkanje dokaznega gradiva se inšpekcija do takšnih očitkov ne more opredeliti, imajo pa stranke v takšnih primerih možnost svoje očitke (vezane na odnos uporabnika s strokovnim delavcem) posredovati Častnemu razsodišču pri Socialni zbornici Slovenije.

Velik delež prijaviteljev se pred prijavo socialni inšpekciji obrne na odgovorno osebo CSD-ja. Kljub temu da v prijavah potem navajajo, da slednji ne obravnavajo njihovih prošenj za zamenjavo določenega strokovnega delavca oziroma da ne storijo ničesar, inšpekcija ugotavlja, da imajo direktorji CSD-jev izoblikovan postopek obravnave pritožb na delo strokovnih delavcev oziroma zahtev za njihovo menjavo. Običajno prvemu predlogu za zamenjavo strokovnega delavca ugodijo, ko pa prijavitelj tudi z naslednjim ali naslednjimi strokovnimi delavci ni zadovoljen, so do zamenjave upravičeno bolj zadržani.

V programskih usmeritvah IRSD za leto 2018 je bila med drugim načrtovana izvedba najmanj 18 nadzorov izvajanja nalog CSD s področja obravnave otrok, upoštevanja njihovega položaja in pridobivanja njihovega mnenja, ter najmanj 18 nadzorov izvajanja nalog s področja nasilja v družini. S teh dveh področij je bilo **izvedenih 38 oziroma 37 nadzorov**.

7.3.1. Pomoč pri urejanju razmerij med starši in otroki po razpadu družinske skupnosti

V letu 2018 so CSD-ji še vedno izvajali naloge in pooblastila po **Zakonu o zakonski zvezi in družinskih razmerjih (ZZZDR)**, saj se Družinski zakonik začne uporabljati 15. aprila 2019.

Ob izvajanju nalog nudenja pomoči staršema pri sporazumevanju o varstvu in vzgoji skupnih otrok, njihovem preživljanju, stikih z obema staršema in drugimi, za otroka pomembnimi osebami, ter o izvrševanju roditeljske pravice v zadevah, ki bistveno vplivajo na otrokov razvoj, se je CSD-jem največkrat očitala pristranskost ali diskriminatorna obravnava. Ti očitki so se, razen v posameznih primerih, izkazali za neutemeljene. CSD-ji praviloma omogočajo vsem vpletenim, da v procesu iskanja skupne, za vse vpletene sprejemljive rešitve, sodelujejo, vendar morajo CSD-ji ob neuspešnem iskanju sporazumnih rešitev izdelati svojo oceno oziroma mnenje o sodelujočih, ki predstavlja podlago za ureditev razmerij v sodnih postopkih. Ne glede na to da CSD-ji ne odločajo o spornih vprašanjih, pač pa spodbujajo starša k iskanju sprejemljivih rešitev, je veliko prijaviteljev prepričanih, da morajo predvsem CSD-ju in ne sodišču dokazati svoj prav. Ocena ali mnenje CSD-ja, ki ni v skladu z njihovim prepričanjem ali pričakovanjem, pa je neutemeljeno škoda za pristransko oziroma diskriminatorno.

Če starša, ki ne živita skupaj, zaradi različnih razlogov ne zmoreta oblikovati sporazuma glede varstva in vzgoje otrok, ki bi bil v otrokovo korist, lahko na zahtevo enega od staršev o spornem vprašanju odloči sodišče, ki si pred odločitvijo o otrokovi koristi pridobi mnenje CSD-ja. CSD v zvezi z varstvom in vzgojo (ter tudi glede preživljanja, stikov in izvrševanja roditeljskih pravic) o tem, kakšna ureditev razmerij med starši in otroki bi bila v največjo korist otroka, žal ne more oblikovati mnenja, ki bi bilo zadovoljivo za oba starša (tudi sodišče ne more v sporu odločiti tako, da bi bila oba starša zadovoljna). Če CSD oziroma konkretni strokovni delavec popusti »zahtevi« staršev, da »odloči« o sporu, potem se lahko poskus sporazumevanja preobrazi v proces dokazovanja svojega prav, iskanje za vse sprejemljivih rešitev pa v »tekmovanje« med staršema. Izid tovrstnega popuščanja zahtevam staršev zbuja občutke pristranskosti, predvsem pa večinoma ni mogoče nadaljevati iskanja za otroka najboljšega možnega izida.

Inšpekcija ugotavlja, da CSD-ji svoje mnenje v večini primerov oblikujejo na podlagi strokovno izvedenega sodelovanja s staršema in otrokom, pri čemer pa poseben strokovni izziv predstavlja varovanje otrokove koristi v primerih, ko otrok izrazi svoje mnenje in hkrati ne želi, da se starša s tem mnenjem seznanita. **Upoštevanje mnenja otroka** (ki pa ni in ne sme biti edini element pri oblikovanju mnenja CSD), ne da bi ga pri tem izpostavljali v konfliktih med staršema, je eden od najkompleksnejših strokovnih izzivov pri delu z otroki. Temu izzivu je bila **v letu 2018** namenjena **tudi konferenca Inšpektorata RS za delo**.

Pogosto je pridobivanje mnenja otroka v upravnih in pravnih postopkih potekalo ob pomoči zagovornikov otrokovih pravic, s spremembami Zakona o nepravdnem postopku, načrtovanimi v začetku leta 2019, pa bo procesnih dvomov o načinu pridobivanja otrokovega mnenja manj kot po dozdajšnji ureditvi.

V inšpekcijskih zadevah, v katerih so bile ugotovljene pomanjkljivosti ali nepravilnosti z obravnavanega področja, pa je bilo ugotovljeno, da nekaterih »mnenj« CSD-jev, posredovanih na sodišče, ne moremo šteti za taka, saj gre predvsem za povzetke izjav vpletenih, navedbe, da sporazum med strankama ni mogoč, ter za predloge za postavitev izvedenca. CSD kot strokovni organ, pristojen za oblikovanje mnenja, na podlagi katerega se bo sodišče lažje odločalo, bi moral na podlagi ugotovljenih dejstev in ob upoštevanju strokovnih konceptov vedno pripraviti vsebinsko, strokovno utemeljeno in konkretizirano mnenje. Tudi v primerih, ko bi predlagal vključitev izvedenca, bi moral pojasniti, zakaj daje tak predlog in katerih dejstev s svojimi strokovnimi znanji ni mogel ustrezno pojasniti oziroma katera dejstva so do te mere protislovna, da potrebujejo dodatno poglobljeno raziskavo s strani izvedenca.

7.3.2. Ukrepi centrov za socialno delo za varstvo otrok

CSD je v letu 2018 še lahko staršem z namenom uveljavljanja posebnega družbenega varstva otrok omejil izvajanje neposredne vzgoje in varstva ter otroka (med drugimi ukrepi) oddal v vzgojo in varstvo drugi osebi ali zavodu.

V tistih nadziranih zadevah, v katerih so inšpektorji ugotovili pomanjkljivosti ali nepravilnosti, CSD pred ali po odvzemu otroka staršem ni zmožal vzpostaviti sodelovanja s staršema pri odpravi razlogov, ki so vodili do odvzema. Strokovni delavci praviloma dobro poznajo procesne vidike izrekanja ukrepov, vendar v posameznih zadevah vso pozornost posvetijo prav temu in zanemarijo strokovna izhodišča za delo na področju socialnega varstva. Načrtovanje, izvajanje ter reflektirano prilagajanje izvirnega delovnega projekta pomoči je v takih primerih zapostavljeno na račun procesnih vidikov vodenja postopkov izrekanja ukrepov.

Inšpekcija pričakuje, da bo z začetkom uporabe Družinskega zakonika v aprilu 2019, ki naloge izrekanja ukrepov prenaša na sodišča, nekoliko lažje vzpostavljanje in ohranjanje projektov pomoči za odpravljanje razlogov, ki so pripeljali do izreka ukrepa za zaščito otroka.



Pri večini preučeni prijav pa starši niso bili pripravljeni ali sposobni sodelovati s CSD-jem v smeri spreminjanja svojih, za otroka ogrožujočih ravnanj, kar bi jim omogočilo, da bi se otrok v najkrajšem možnem času vrnil v matično družino.

Obravnavanje družine pred odločitvijo o izreku ukrepa za zaščito otroka velikokrat traja predolgo in ni učinkovita. Kljub vnaprejšnjim sporočenim posledicam, kaj se bo zgodilo, če se v družini odnosi ne bodo spremenili, CSD posledično ne ukrepa, staršem so dana napotila na zapisnik, vendar so premalo konkretna, brez določenih rokov in posledic, tako pozitivnih kot

negativnih (katera ravnanja staršev pomenijo, da je treba zaščititi otroka z začetkom postopka za izrek ukrepa za zaščito otrok, oziroma do kdaj so samo dogovori s starši še mogoči).

Velik strokovni izziv ostaja odločanje o prenehanju ukrepa. CSD namreč kljub prepoznanim spremembam v razumevanju in ravnanju staršev ne more z gotovostjo vedeti, ali starši po teh spremembah (na primer po prenehanju prekomernega uživanja alkoholnih pijač) zmorejo na ustrezen način varovati oziroma skrbeti za otrokove pravice in koristi. Namesto, da bi se tudi v tej fazi CSD odločal za ciljno usmerjeno spodbujanje oblikovanja izvirnega delovnega projekta pomoči s starši, otrokom in drugimi vpletenimi, se zateka v ugotavljanje dejstev, ki pa sama po sebi ne pomenijo prav veliko (na primer samo prenehanje pitja še ne pomeni, da lahko starši ustrezno skrbijo za otroka, saj brez konkretne »preizkusa« tega ni mogoče vedeti).

7.3.3. Obravnavanje nasilja v družini

Na inšpekciji prejmemo tako prijave žrtev nasilja kot tudi oseb, ki se jim očita izvajanje nasilja v družini. CSD-ji se praviloma hitro in strokovno odzivajo na informacije o nasilju v družini. Očitki, da v konkretnih zadevah niso ustrezno ukrepali, se največkrat izkažejo za neutemeljene. CSD-ji običajno tako povzročiteljem nasilja kot žrtvam ponudijo tudi različne oblike pomoči in sodelovanja, vendar jih vpleteni v nasilje prepogosto zavračajo. Razlogov za to je več, uporabniki pogosto omenjajo, da za razliko od nevladnih organizacij pri CSD-jih nimajo brezpogojne podpore pri uveljavljanju svojega videnja rešitve.

Glede sodelovanja CSD-jev z nevladnimi organizacijami na področju obravnave nasilja v družini bi bilo treba po naši oceni čim prej organizirati več delovnih srečanj, namenjenih iskanju še bolj učinkovitih načinov sodelovanja, kljub temu da smo v letu 2018 zaznali več primerov boljšega sodelovanja CSD-jev z nevladnimi organizacijami kot v preteklih letih, zlasti v primerih, ko sta se obe strani še pravočasno zavedli, da morata v otrokovo korist sodelovati in ne tekmovali med seboj.

Sodelovanje z vpletenimi v nasilje v družini je zaradi svoje večplastnosti izredno zahtevno. CSD-ji nudijo in izvajajo različne naloge v zvezi z družinami, v katerih je prisotno nasilje. CSD namreč pogosto, poleg neposredne obravnave nasilja v družini, sodeluje z družino še pri zagotavljanju pravic iz javnih sredstev, nudi svetovalne oblike pomoči posamezniku in družini, v primerih nasilja, katerega posledica je ogroženost otroka, pa mora v skladu s svojimi pooblastili tudi izreči ukrepe za zaščito otroka. Ta večplastna obravnava družine, ki je usmerjena v spremembo ravnanj in odnosov pri vseh družinskih članih, tako predstavlja poseben strokovni izziv, saj je neposredna zaščita žrtve lahko zelo »aktivistično« in zagovorniško ravnanje, medtem ko zahteva iskanje drugačnih oblik skupnega življenja aktivno sodelovanje vseh vpletenih.

V primerih nudenja pomoči pri sporazumevanju o vprašanih, povezanih z razmerji do skupnih otrok, vodenja svetovalnih razgovorov pred razvezo zakonske zveze in tudi v zadevah uveljavljanja pravic iz javnih sredstev pa se še vedno prepogosto zgodi, da strokovni delavci nasilja, ki (še) ni kvalificirano kot kaznivo dejanje (po možnosti z že pravnomočno obsodbo), ne obravnavajo kot pomembnega in specifičnega elementa pri vzpostavljanju delovnega odnosa ter načrtovanju in izvajanju konkretnega projekta pomoči.

Ugotovljene nepravilnosti pri obravnavi nasilja v družini se najpogosteje nanašajo na to, da ocena ogroženosti ni obrazložena in ni mogoče razbrati, na podlagi katerih kriterijev je bila določena oziroma opredeljena (visoka, srednja, nizka).

Pri obravnavi odraslih žrtev nasilja se zgodi, da CSD presoja, kdo ima prav in kaj se je dejansko zgodilo med žrtvijo in povzročiteljem. Prav pri obravnavi nasilja v družini je zelo pomembno poiskati in vzdrževati položaj strokovnega delavca v interpoziciji. Nevtralna (»objektivna«) obravnava nasilja ni možna in dopustna, saj gre za posameznike v odnosu, ki razpolagajo z bistveno različno stopnjo moči (fizične, ekonomske, statusne, odnosne...), nereflektirano aktivistično »zagovorništvo« pa tudi ne vodi h končni uveljavitvi ciljev obravnave, to je iskanju načina za nadaljnje sodelovanje pri reševanju skupnih težav (seveda ob doslednem spoštovanju zahteve po odpovedi nasilju).

Nadalje, strokovni delavci na sodišča posredujejo poročila in mnenja na zaprosila, vendar brez izrecne zakonske podlage. Zakon o preprečevanju nasilja v družini (ZPND) določa, da je do dodelitve brezplačne pravne pomoči upravičena oseba, za katero je bila podana ocena ogroženosti, ki jo je pripravil center za socialno delo in ki je torej listina, namenjena izključno pridobitvi brezplačne pravne pomoči. Ocena ogroženosti je namreč dokument, ki se pripravlja za odraslo žrtev in skupaj z njo, na podlagi njenih doživljanj in videnja situacije ter njene celotne obravnave na različnih institucijah. ZPND ne določa, kaj mora vsebovati ocena ogroženosti, na kakšen način se jo pripravi in kaj vse se upošteva pri njeni izdelavi. Sodišče ima pravico do vpogleda v celotno dokumentacijo CSD-ja, iz katere se lahko seznanijo z vsemi pravno relevantnimi dejstvi, seznanitev samo z oceno ogroženosti pa bi v sodnih postopkih lahko celo ovirala ugotavljanje celote vseh dejstev, saj je ocena ogroženosti praviloma pripravljena samo na podlagi izjav domnevne žrtve nasilja.

CSD v nalogah za preprečevanje nasilja v družini namreč nima raziskovalne vloge, ne vodi postopkov po Zakonu o splošnem upravnem postopku, niti v teh nalogah ne odloča. Ocena ogroženosti za žrtev se pripravi na podlagi strokovnih smernic (objavljene v biltenu Kaljenje, december 2010, letnik V, št. 10), ki izrecno poudarjajo avtonomijo odrasle osebe z izkušnjo nasilja in njenega doživljanja nasilja, nikakor pa v procesu primarne zaščite (domnevne) žrtve center za socialno delo ne ugotavlja dejstev – kot jih kasneje lahko oziroma morajo organi pregona in sodišče. Strokovno delo centra za socialno delo je v tej fazi usmerjeno na zaščito žrtve in ne na preiskovalni postopek ter ugotavljanje dejanskega stanja. Ocena ogroženosti odrasle žrtve nasilja ni povzetek dejanskih in preverjenih dogodkov s konkretnimi dokazi in dejstvi, temveč gre za subjektivno dojetje realnosti s strani žrtve in njenega občutka ogroženosti ter nasilnih ravnanj. Center za socialno delo mora poskrbeti za varnost žrtve in ne pridobivanje dokazov – to je v domeni drugih organov, ki v skladu s svojimi pristojnostmi in pooblastili opravljajo svoje naloge.

Ocena ogroženosti in načrt pomoči žrtvi ob tem vsebujeta izjemno veliko osebnih podatkov, ki jih mora v svojih postopkih CSD varovati, kadar pa se jih posreduje na druge institucije, predvsem na sodišče, pridobijo dostop do teh dokumentov tudi osebe, osumljene nasilja v družini, ki do teh dokumentov oziroma podatkov iz njih sicer nimajo dostopa.

V posameznih primerih se pokaže težava, da si strokovni delavci izberejo stran oziroma stranko, ki ji bodo verjeli, in nastopajo kot njeni »zagovorniki«.

V načrtih pomoči žrtvi pogosto niso navedena vsa ravnanja, ki jih CSD načrtuje v prihodnje (na primer situacijo z otrokom preveriti v določenem času in ugotoviti, ali je zanj dovolj poskrbljeno, ali je še izpostavljen nasilju in ali bo morda treba izvesti določene ukrepe za njegovo zaščito). Vsa ravnanja pri izvajanju nalog za preprečevanje nasilja v družini za odraslo žrtev nasilja pa je treba izvajati v sodelovanju z njo in z njeno privolitvijo, kar pa je v osnovi drugačen strokovni in vsebinski princip dela kot pri otrocih, ki so žrtve nasilja v družini.

7.3.4. Skrbništvo

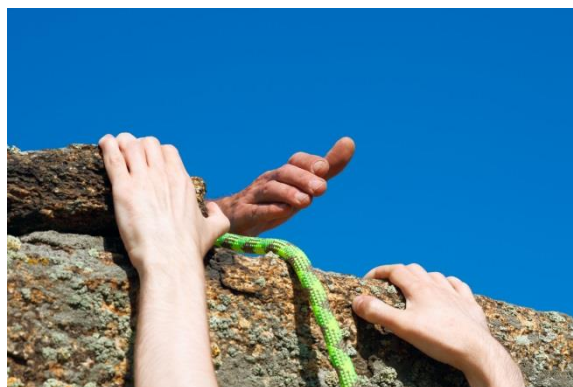
Glede skrbništva se vedno znova ponavljajo predvsem nestrinjanja med skrbnikom in CSD-jem na eni ter bližnjimi osebe, postavljene pod skrbništvo, na drugi strani o tem, ali morata skrbnik in CSD skrbeti za konkretne koristi in pravice osebe, postavljene pod skrbništvo, ali za v prihodnosti pričakovane koristi njegovih bližnjih. V primerih, ko skrbnik upravlja z varovančevim premoženjem in njegovimi dohodki, pa je potrebna še dodatna skrbnost in pozornost, da ne pride do oškodovanja varovančevega premoženja. Popis premoženja mora biti izveden v vsakem primeru, ko skrbnik upravlja z varovančevim premoženjem in njegovimi dohodki, tudi če je, na primer, skrbnik za poseben primer imenovan samo za plačilo posameznega računa.

Kar nekaj kršitev pri delu CSD-jev smo ugotovili v primerih postavitve skrbnikov, še posebno skrbnikov za poseben primer. Pri odločanju o postavitvi skrbnika za poseben primer ne gre za dolžnost CSD-ja, da osebi postavi skrbnika za določeno vrsto opravih zato, ker to od njega zahtevajo ali pričakujejo določene osebe ali institucije. CSD mora ugotavljati vsaj sum kršenja pravic in koristi osebe, ki jo postavlja pod skrbništvo, in tako postaviti skrbnika za določeno vrsto opravih le, če je to potrebno za varstvo pravic in koristi posameznika in jih je CSD z institutom skrbništva dolžan zaščititi.

V postopku postavitve skrbnika za poseben primer večina CSD-jev po uradni dolžnosti sploh ne ugotavlja, če posamezniku res ni mogoče zagotoviti pomoči (na primer pri sprejemu v dom za starejše) z drugimi, blažjimi sredstvi, kot je skrbništvo. Institut skrbništva bi moral posamezniku zagotavljati le toliko pomoči, kot jo potrebuje, in samo na tistih področjih življenja oziroma v tistih zadevah in situacijah, v katerih jo potrebuje in kolikor časa jo potrebuje. Posameznikom, ki se jim postavlja skrbnik za poseben primer, ni niti delno odvzeta poslovna sposobnost, ampak so se v nekem trenutku zgolj znašli v življenjskih situacijah, v katerih sami ne morejo poskrbeti za varstvo svojih pravic in koristi. V praksi se žal prepogosto dogaja, da posamezniki in različne institucije pričakujejo, da bodo v imenu varovanca o vsem odločali skrbniki za poseben primer.

CSD in skrbnik morata dosledno spoštovati 190. člen ZZDZ in se z varovancem posvetovati pred vsakim skrbniškim dejanjem. Še posebno je to pomembno v primerih, ko skrbnik zastopa varovanca v postopkih pred sodiščem v njegovem imenu in za njegov račun. Na omenjeno določilo bi moral CSD skrbnika opozoriti in zagotoviti njegovo pravilno ravnanje.

Zaradi ponavljajočih se nejasnosti pri tolmačenju vloge skrbnika oziroma skrbnika za poseben primer v postopku uveljavljanja pravice do institucionalnega varstva je inšpekcija na svojih spletnih straneh objavila obširna pojasnila ter sodelovala na nekaj strokovnih srečanjih in posvetih, katerih tema je bila tudi skrbništvo in varstvo pravic starejših.



7.3.5. Rejništvo

CSD-ji otrokom, njihovim družinam in rejniškim družinam tako pred kot tudi po sprejemu ukrepa oddaje v rejništvo, ki ga večinoma sprejmejo v soglasju s starši, nudijo storitve in druge ustrezne pomoči, s ciljem, da bi bil ukrep čim manj stresen za otroke.

Delo CSD-jev na področju rejništva je večinoma dobro organizirano, CSD-ji v vseh dejavnostih in postopkih v zvezi z rejništvom poskušajo slediti predvsem otrokovi koristi. Kakovost dela nekaterih CSD-jev na področju rejništva temelji tudi na vzorčno dobrem delu v paru, timskem delu in delu v skupinah ter na supervizijskih metodah dela, tudi z rejnicami in otroki v rejništvu.

V posameznih zadevah pa ugotavljamo, da CSD dopušča, da rejniki sčasoma prevzamejo zagovorniški položaj za otroka in niso več pripravljeni ali zmožni slediti navodilom CSD-ja, zlasti dogovorom individualne projektne skupine v smeri vzpostavljanja stikov otroka s starši in v obdobju prenehanja ukrepa namestitve otroka v rejništvo.

7.3.6. Uveljavljanje pravic iz javnih sredstev

Prijavitelji za področje uveljavljanja pravic iz javnih sredstev od inšpekcije praviloma pričakujejo, **da bo namesto organa druge stopnje presodila o utemeljenosti pritožbe zoper konkreten upravni akt, s katerim je CSD odločil o pravi. Inšpekcija teh pooblastil nima.** Ob prejetih prijavih pa ugotavljamo, da je večina prijaviteljev premalo seznanjena s postopkom, pogoji, kriteriji ter dolžnostmi v zvezi z dodeljeno pravico.

V posameznih zadevah je bilo ugotovljeno, da strokovni delavci zadev, o katerih je bilo že odločeno in za katere so naknadno prejeli informacije, da je morda bilo o njih napačno odločeno zaradi lažnega prikazovanja podatkov, ne preverjajo za nazaj in ne vodijo postopkov po 43. členu Zakona o uveljavljanju pravic iz javnih sredstev. CSD namreč lahko v treh letih po prenehanju pravice iz javnih sredstev po uradni dolžnosti začne postopek ugotavljanja upravičenosti do pravice iz javnih sredstev, kadar ugotovi, da so nastopile okoliščine, zaradi katerih bi bilo treba izdati drugačno odločbo o upravičenosti do pravice iz javnih sredstev, ker oseba ni bila upravičena do pravice iz javnih sredstev ali je bila upravičena v nižjem znesku ali za krajše obdobje, ker je podatke prikazovala lažno ali jih je zamolčala ali ni pravočasno sporočila podatkov in ravnala po 42. členu tega zakona ali je sporočila neresnične podatke.

Med ugotovljenimi pomanjkljivostmi na področju uveljavljanja pravic iz javnih sredstev je pogosto opaziti dajanje informacij, ki niso celostne, kot tudi dajanje stranki nerazumljivih, čeprav pravih informacij.

Pri odločanju o izredni denarni socialni pomoči prevečkrat prihaja do odločanja na podlagi nejasnih in spremenljivih kriterijev, odločitve pa v odločbah niso konkretno dodatno obrazložene.

7.3.7. Prva socialna pomoč

Prva socialna pomoč je storitev, ki upravičencu v sodelovanju s strokovnim delavcem omogoča instrumentalno definicijo problema, kar je temelj za nadaljnje vzpostavljanje učinkovitega delavnega odnosa s ciljem spreminjanja problemskega sistema v sistem reševanja. Storitev se zaključi, ko ni več razloga in pobude za nadaljnje sodelovanje, ko so izpolnjeni pogoji za vključitev in nadaljnje sodelovanje v drugi storitvi oziroma ko se začnejo izvajati druge naloge po zakonu ali javna pooblastila.

Ko je bila v primerih obravnave socialnih stisk prva socialna pomoč osredotočena samo na prijavno težavo, torej brez izvedene instrumentalne definicije problema, so se v nadaljevanju sodelovanja upravičenca s CSD praviloma pokazala nesoglasja v zvezi z opredelitvijo možnih rešitev oziroma stvarne pristojnosti CSD za rešitev problema.

7.4. DEJAVNOST DOMOV ZA STAREJŠE IN DRUGIH IZVAJALCEV INSTITUCIONALNEGA VARSTVA STAREJŠIH, POMOČI NA DOMU V OBLIKI SOCIALNE OSKRBE TER SOCIALNEGA SERVISA

V programskih usmeritvah IRSD za leto 2018 je bila načrtovana izvedba najmanj 18 nadzorov izvajanja institucionalnega varstva, v tem okviru vsaj 3 nadzorov varovanih oddelkov ter vsaj 20 nadzorov zagotavljanja in izvajanja storitve pomoč družini na domu v obliki socialne oskrbe na domu s strani lokalne skupnosti. Izvedenih je bilo **36 nadzorov institucionalnega varstva, od tega v 4 primerih tudi varovanih oddelkov, ter 23 nadzorov izvajanja nalog lokalne skupnosti.**

V letu 2018 je inšpekcija pri nadzoru izvajanja storitve institucionalnega varstva starejših pri približno polovici izvajalcev ugotovila nepravilnosti pri izvajanju te storitve. Na področju zagotavljanja in izvajanja storitve pomoč družini na domu s strani lokalnih skupnosti pa nepravilnosti niso bile ugotovljene.

Tudi v letu 2018 so se pri izvajanju storitve institucionalnega varstva stopnjevale nepravilnosti in težave pri izvajanju posebnega institucionalnega varstva v varovanih oddelkih, ker so sodišča s sklepi nameščala upravičence na varovane oddelke ne glede na to, da so izvajalci storitve sodiščem poročali, da nimajo prostih mest. V vseh nadzorih je bilo ugotovljeno, da na varovanih oddelkih biva več varovancev kot jih dopušča normativ oziroma verifikacija oddelka. Niti v enem primeru pa do preseganja normativa ni prišlo zaradi odločitve izvajalca storitve, pač pa kot posledica namestitev varovancev s strani sodišč.

Zaradi vztrajanja sodišč pri takšnem nameščanju upravičencev (stališče Vrhovnega sodišča Republike Slovenije, št. Su 448/2016), so bili izvajalci primorani zniževati bivalni standard uporabnikom in večati obseg te storitve pri enakem številu zaposlenih, zaradi česar so bili kršeni predpisani bivalni in kadrovske standardi storitve za vse uporabnike storitve na varovanih oddelkih. Ob tem so sodišča s sklepi nameščala na varovane oddelke izvajalcev pogosto osebe, ki glede na zdravstveno in psihosocialno stanje potrebujejo zahtevnejšo strokovno obravnavo, kot pa je predpisana za to storitev (potreba po dodatnih zaposlenih, drugačna usposobljenost za obravnavo uporabnikov), o čemer so izvajalci sprotno seznanjali sodišča, vendar ta njihov pojasnil niso upoštevala. Zaradi teže potreb, slabše kadrovske opremljenosti varovanih oddelkov in prenatrpanosti oddelkov, storitev ne dosega več v celoti svojih namenov in ciljev ter predstavlja nezdravo in ogrožujoče okolje, tako za uporabnike kot za osebje, pri čemer je bilo tudi resorno ministrstvo že večkrat pozvano k ukrepanju. Takšne obojestranske stiske in kršenje predpisov glede omenjene storitve izstopajo pri vseh izvajalcih posebnega domskega varstva z verificiranimi varovanimi oddelki, s čimer je razvrednotena tudi sama verifikacija teh oddelkov.

Povečalo se je tudi število izdanih sklepov sodišč za nastanitev oseb z dolgotrajnimi težavami v duševnem zdravju, mlajših od 65 let, na varovane oddelke, namenjene storitvi institucionalnega varstva starejših v vrsti oskrbe IV (ta vrsta oskrbe je namenjena uporabnikom z najzahtevnejšimi dolgotrajnimi težavami v duševnem zdravju, ki zaradi starostne demence ali sorodnih stanj potrebujejo delno ali popolno osebno pomoč in nadzor ter posebne oblike varstva, stalni nadzor ter pogosto uporabo tehničnih in zaščitnih sredstev).

V dozdajšnjih nadzorih smo ugotavljali, da se storitev institucionalnega varstva starejših ne razvija v vseh predvidenih oblikah. Tako se po naših podatkih storitev izvaja v obliki oskrbnega doma samo pri dveh izvajalcih z dovoljenji za delo, v obliki varstva v drugi družini pri eni izvajalki z dovoljenjem za delo in pri dveh izvajalkah po pogodbi skladno s tretjim odstavkom 65. člena ZSV ter v obliki dnevnega varstva pri enem izvajalcu z dovoljenjem za delo in pri posameznih izvajalcih domskega varstva (natančnejše podatke o dnevnem varstvu starejših vodi Skupnost socialnih zavodov Slovenije). Uveljavila se je oblika storitve institucionalnega varstva starejših v oskrbovanih stanovanjih, ne izvaja pa se v obliki stanovanjskih skupin, bivalnih enot in z individualnim paketom storitve. Glede na obseg (96 %) lahko rečemo, da **je uveljavljena le ena oblika storitve, in to je trajno ali kratkotrajno celodnevno domsko varstvo, kar ni povsem skladno z razvojnimi smernicami nacionalnega programa socialnega varstva ter nacionalnega programa varstva starejših, ki predvidevajo spodbujanje in razvoj drugih oblik storitve.**

Kot omenjeno, se uveljavlja oblika storitve institucionalnega varstva starejših v oskrbovanih stanovanjih. Predpisi za to obliko storitve so ohlapni ali pa jih ni, zato je inšpekcijski nadzor otežen. Zaradi menjavanja lastnikov, stavbne namembnosti in nejasnih evidenc o upravičencih in uporabnikih v takšnih stanovanjih ni mogoče oceniti, kakšna je dejanska zmogljivost oziroma obseg te oblike storitve. V dozdajšnjih nadzorih je bilo ugotovljeno, da se storitev v tej obliki izvaja različno tako po pravno-formalnih podlagah (pogodbe med lastnikom, upravnikom in izvajalcem oskrbe, pogodbe med lastnikom in najemnikom), po obliki osnovne in socialne oskrbe (institucionalno varstvo, pomoč družini na domu kot socialna oskrba na domu, socialni servis v kombinaciji z zdravstvenimi storitvami), po varstvu (varovanje na daljavo kot storitev socialnega servisa, telefonska povezava z ICE številko za nujno pomoč po mobilnem telefonu, telefonski klic za medicinsko pomoč, vezan na glavno sestro bližnjega izvajalca domskega varstva, telefonski klic, vezan na recepcijo bližnjega izvajalca domskega

varstva, telefonski klic, vezan na center varnostne službe) kot po zaračunavanju storitve (paketi storitve, subvencionirana storitev pomoč družini na domu kot socialna oskrba na domu, naročanje tržnih storitev ali kombinirane oblike). Nejasen je tudi način izračuna cene za to obliko storitve.

V predpisih socialnega varstva ni jasno opredeljeno, kdo je plačnik dela za bivalni nadstandard in za dodatne storitve domskega varstva, ki jih koristi uporabnik storitve, ki je upravičen do oprostitve plačila storitve in storitev (do)plačujejo drugi zavezanci. Nekateri izvajalci s plačilom dodatnih storitev v celoti obremenijo druge zavezance (svojce, občino). Ni jasno opredeljeno, ali se stroški dodatnih storitev porazdelijo v odstotkih po deležih iz odločbe centra za socialno delo o oprostitvi plačila storitve oziroma katere dodatne storitve so obvezni (do)plačati vsi zavezanci, vključno z uporabnikom, katere pa samo drugi zavezanci. Pri tem se pojavlja predvsem problem (do)plačila storitve, kjer je večinski (do)plačnik občina ali svojec, ki je sam v težji finančni situaciji, uporabnik pa koristi storitev nadstandardnega bivanja oziroma dodatne storitve oskrbe, ki jih koristi izključno na podlagi želje in ne iz objektivnih vzrokov, oziroma dodatne tržne storitve izvajalca (dodatno kopanje s pomočjo osebja, prinos obroka hrane v sobo, storitve frizerja, pedikerja, maserja), pri tem pa uporabnik odklanja premestitev v nižji bivalni standard (v manjšo kvadrato enoposteljne sobe brez priključkov, ki predstavljajo nadstandard, enak bivalni standard v javnem zavodu, pri katerem je cena storitve nižja) ter se noče odreči dodatnim oziroma tržnim storitvam. V takšnih primerih občine in svojci odklanjajo plačilo svojih deležev obveznosti na podlagi odločb ali dodatno izstavljenih računov.

V povezavi z zavezanostjo k plačilu storitve institucionalnega varstva starejših ter koriščenjem nadstandardne oblike te storitve je v obrazložitvi Odločbe Ministrstva za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti, št. 12302-110/2013/10, z dne 13. 2. 2015 med drugim navedeno, ».....(da)... ima vsakdo prosto pravico izbire socialnovarstvene storitve, kar izhaja iz 4. člena ZSV, ki določa, da se pravice do storitev uveljavljajo po načelih enake dostopnosti in proste izbire oblik za vse upravičence pod pogoji, ki jih določa zakon. Navedeno pomeni, da lahko vsakdo, ki potrebuje določeno storitev (na primer institucionalno varstvo) sam izbere katerikoli zavod, ki je vključen v mrežo javne službe, če za to izpolnjuje zakonske pogoje.« S tem je bil kot neutemeljen zavržen ugovor zavezanca za plačilo storitve zoper odločitev centra za socialno delo, da se uporabnik ne premesti k cenovno ugodnejšemu izvajalcu storitve. V zvezi z omenjeno razlago predpisa o pravici do enake dostopnosti do storitev menimo, da lahko velja le pri izhodiščni odločitvi, ko se uveljavlja pravica do storitve (postopek sprejema), vezano na osnovni standard storitve, kar je v primeru institucionalnega varstva starejših standardna dvoposteljna soba s souporabo sanitarij in na to navezana zahtevnostna stopnja vrste oskrbe. Ta osnovni standard storitve izvajajo vsi izvajalci. Izjema je nekaj koncesionarjev in izvajalca z dovoljenji za delo, ki izvajajo storitev le z bivalnim nadstandardom.

V zvezi s pravico do izbire nadstandardne storitve v povezavi z zavezanostjo do plačila takšne storitve je v 18. členu Pravilnika o postopkih pri uveljavljanju pravice do institucionalnega varstva opredeljeno, da pri ugotavljanju upravičenosti in pogojev za uveljavljanje pravice do institucionalnega varstva in pri odločanju za sprejem ni dopustno upoštevati, ali so uporabnik in njegovi svojci možni plačevalci ali (do)plačevalci storitev, kar po mnenju inšpekcije velja v primeru nujnih namestitev in le v postopku sprejema v domsko varstvo ter le za osnovni standard storitve, kot je bil že predhodno naveden. V primeru, ko je zaradi objektivnih okoliščin nujna namestitev v nadstandardno obliko domskega varstva, pri čemer je že iz spremne dokumentacije razvidno, da upravičenec nima dovolj finančnih sredstev za pokrivanje stroškov storitve, naj se takšna namestitev res izvaja samo kot začasna in nujna. V praksi se namreč dogaja, da v primeru, ko takšna namestitev traja dalj časa in uporabnik ne zmore plačevati storitve, nastane huda socialna stiska, tako pri uporabniku kot tudi pri zavezancih za (do)plačilo. Takšno stanje lahko zavezanca za (do)plačilo (na primer katerega od sorodnikov) pripelje na rob ali čez rob revščine (pogosto so zavezanci tudi sami že upokojevalci s povprečno ali nižjo pokojnino, ali imajo družino z več šoloobveznimi otroki, ali v družini ni nihče zaposlen, ali pa je zavezanec samski), povzroča težave občinam, ki nimajo predvidenih dovolj sredstev za ta namen v občinskem proračunu, povzroča nepotrebne konflikte med sorodstvom ali znotraj družine in s tem slabljenje socialne mreže uporabnika, povzroča dodatne uradne postopke za ponovno uveljavljanje oprostitve plačila storitve, s tem povezane pritožbene postopke ter gospodarsko škodo izvajalcu storitve zaradi neplačanih računov za opravljeno storitev. V zvezi s tem menimo, da zoper doplačilo nadstandardne storitve upravičeno ugovarjajo sorodniki in občine, ki jih v takih primerih k doplačilu zavezujejo predpisi, družinski in občinski proračuni pa ne zdržijo takšnega, pogosto nepredvidenega stroška. Predpisi bi lahko z upoštevanjem različnih situacij omogočili drugačno reševanje takšnih situacij, če že na drugi strani omogočajo različne cene te storitve pri izvajalcih.

Ugotavljamo cenovno neenako dostopnost storitve glede na izvajalce storitve institucionalnega varstva starejših v javni mreži, ker so po odločitvi Vlade Republike Slovenije v prvih letih podeljevanja teh koncesij v izračunu cene pri koncesionarjih dovoljeno vključeni tudi elementi stroškov investicij oziroma kreditov izvajalca, zato so cene pri koncesionarjih 20 % višje od cen storitve v javnih socialnovarstvenih zavodih. To pomeni, da **uporabniki koncesionarjem plačujejo mesečno poleg storitve tudi investicije oziroma kredite, kar je po mnenju inšpekcije z vidika socialne situacije uporabnikov in izvajalcev etično sporno in diskriminatorno z vidika dostopnosti storitve**. Zaradi navedenega predvsem v zadnjih štirih letih uporabniki, ki storitev koristijo pri koncesionarjih, izvajajo pritiske za premestitve na javne socialnovarstvene zavode.

V zvezi z (do)plačevanjem storitve za zavezance na podlagi odločbe centra za socialno delo o oprostitvi plačila storitve po Uredbi o merilih za določanje oprostitev pri plačilih socialnovarstvenih storitev je bilo ugotovljeno, da nastajajo časovni zamiki oziroma izpad plačila storitve v primeru spremembe vrste oskrbe iz manj zahtevne v bolj zahtevno ali v primeru začasno povečanega obsega storitve. Ob zaključku meseca se preveri opravljanje storitve pri posameznih uporabnikih in v primeru, da je bil pri uporabniku opravljen večji obseg storitve ali se zviša zahtevnost vrste oskrbe, se sklene z uporabnikom dodatek k dogovoru. Slednji se posreduje pristojnemu CSD, da na osnovi tega ponovno odloči o oprostitvi plačila, kar pa se po veljavni zakonodaji določi šele s prvim dnevom naslednjega meseca, zaradi česar izpade plačilo za en mesec izvajanja storitve, kljub podpisanemu dogovoru za zahtevnejšo vrsto oskrbe. V praksi to pomeni, da se zahtevnejša vrsta oskrbe ali večji obseg storitve izvaja en mesec po ceni predhodno manj zahtevne vrste oskrbe, ker izvajalci zaradi navedenega nimajo pravne podlage, da za ta mesec zaračunajo storitev skladno z podpisanim dogovorom.

V inšpekcijskih pregledih so izvajalci storitve institucionalnega varstva starejših v javni mreži, CSD-ji in tudi izvajalci, ki so storitev izvajali brez ustreznih pravnih podlag navajali, da svojci starejših oseb slednje namesto v domove starejših v bližnjem okolju nameščajo k posameznikom v neposredni soseščini ali k družinam in k izvajalcem podobnih dejavnosti na Hrvaškem in na Madžarskem. Strokovne službe za takšne namestitve zvedo slučajno od drugih oseb ali od drugih institucij (inšpekcijske službe, bolnišnice, sodišča), kadar pride do konfliktnih situacij ali hujšega oškodovanja oseb, nameščenih na tak način. Pogosto svojci tako namestijo hudo bolne ali dementne osebe. Svojci svoja ravnanja utemeljujejo s tem, da sami ne zmorejo in ne znajo skrbeti zanje, da so izvajalci javne mreže predragi in da so že dali prošnje za sprejem, pa so namestitve v javni mreži zasedene. Pri tem svojci izražajo tudi nezadovoljstvo in nezaupanje do uveljavljanja pravice do varstvenega dodatka in do uveljavljanja pravice do oprostitve plačila socialnovarstvenih storitev zaradi njihovega slabega finančnega in premoženjskega stanja, v povezavi s pravico občine do zaznambe na nepremičnini v zemljiški knjigi v primeru, da občina prevzame del plačila storitve in zaradi naknadnega terjanja obveznosti upravičencev do povrnitve teh sredstev.

Na spletnih straneh (kot informacijski vir trga storitev) so glavni vir informacij za javno mrežo storitve pomoči na domu kot socialne oskrbe na domu na eni strani Ministrstvo za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti ter Inštitut Republike Slovenije za socialno varstvo, na drugi strani pa dva zasebna zavoda za posredovanje neposrednih pomočnikov na domu (ProDomi in Matija), ob tem da obstaja tudi več spletnih domen, ki na podlagi gesla »pomoč starejšim« ali »pomoč na domu« združujejo in prikažejo vse izvajalce, ki v imenu firme ali opisu dejavnosti vključujejo te besedne zveze. Na teh domenah je več izvajalcev, ki niso vpisani, kot je tistih, ki so vpisani v register izvajalcev socialnovarstvenih storitev pri ministrstvu, pristojnem za socialno varstvo, opravljajo pa gospodarske dejavnosti ali osebno dopolnilno delo s podobnimi opravili, kot sta standarda socialnovarstvenih storitev pomoč družini na domu kot socialna oskrba na domu in socialni servis. Po navedbah uporabnikov je vir informacij o pomoči na domu na osebni ravni zdravstveni kader v bolnišnicah ter patronažni službi, ki upravičencem ponuja za pomoč osebe, ki so brez zaposlitve ali upokojene in to opravljajo na podlagi osebnega dopolnilnega dela ali brez ustreznih pravnih podlag.

Predpisi socialnega varstva nimajo opredeljene posredniške dejavnosti za socialnovarstvene storitve. Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve in enake možnosti nam je v zvezi s tem posredovalo tolmačenje predpisov (v dopisu št. 1221-3/2013-2 z dne 20. 3. 2013), v katerem je med drugim navedeno, da če posredovalec naročnikom izbira izvajalce, ki so vpisani v register izvajalcev na podlagi dovoljenja za delo, ali izvajajo storitev v okviru mreže javne službe, bodo imeli uporabniki zagotovljene storitve v skladu z zakonom, podzakonskimi akti in določenimi standardi, medtem ko v primeru izbora izvajalcev, ki izvajajo opravila na podlagi osebnega dopolnilnega dela ali drugih izvajalcev, ta zaščita ni zagotovljena.

Socialna inšpekcija je v izrednih nadzorih ugotavljala, da posamezniki, ki so upravičenci do socialnovarstvenih storitev, po lastni izbiri in želji ter po lastni odločitvi sklepajo različne pogodbe s fizičnimi ali pravnimi osebami brez ustreznih dovoljenj oziroma vpisov v register izvajalcev, ki obljublajo pomoč, ne da bi prej preverili poti za uveljavljanje svojih pravic do socialnovarstvenih storitev oziroma pridobili informacije o javni mreži socialnovarstvenih storitev, ob kasneje nastalih zapletih in neugodnih situacijah pa zahtevajo in pričakujejo zaščito socialne inšpekcije in vršijo pritisk prek medijev za rešitev nastale situacije. Pri tem menimo, da so upravičenci do socialnovarstvenih storitev na eni strani premalo informirani o socialnovarstvenih storitvah, izvajalcih in o poteh uveljavljanja njihovih pravic na področju socialnega varstva ter na drugi strani preveč zaupljivi do vsega »nedržavnega in neinstitucionalnega« in premalo ozaveščeni o možnih neugodnih posledicah sklepanja prej omenjenih pogodb oziroma o možnih negativnih posledicah laičnih oblik pomoči invalidnim in ostarelim osebam.

Socialna inšpekcija po 102. členu ZSV ni pristojna za nadziranje pravnih poslov odraslih oseb, ki jim ni odvzeta poslovna sposobnost. Prav tako v takšno poslovanje fizičnih oseb ne sme posegati CSD, kar se pogosto izraža v medijih kot pričakovanje javnosti. Glede proste izbire pomoči pojasnujemo, da imajo po nacionalnem programu socialnega varstva upravičenci do socialnovarstvenih storitev pravico do lastne izbire uveljavljanja svojih pravic (ali jih uveljavljajo ali pa ne), prav tako lahko izbirajo med različnimi vrstami storitev ter med različnimi izvajalci znotraj javne mreže (javni zavodi in koncesionarji) in zunaj javne mreže (izvajalci z dovoljenji za delo) socialnovarstvenih storitev. Pri tem je pomembno, da uveljavljajo pravice do varstvenih skrbstvenih oblik pomoči pravočasno in se o tem prej informirajo. Informacije so dostopne na spletnih straneh ministrstva, pristojnega za socialno varstvo, v obliki informativnih zgibank, pa tudi pri samih izvajalcih storitev in na CSD-jih. Prav tako lahko vsakdo pridobi informacije o tem neposredno v razgovorih pri izvajalcih storitev in v okviru storitve prva socialna pomoč na CSD-jih. V zvezi s tem smo že v letu 2010 oblikovali opozorilo, v letu 2017 pa pripravili obširnejše javno opozorilo, ki smo ga v januarju 2018 dopolnili z ugotovitvami nadzorov izvajanja storitve institucionalnega varstva starejših brez ustreznih podlag.

Opozorila so stalno dostopna na spletnih straneh socialne inšpekcije:
http://www.id.gov.si/si/delovna_podrocja/socialne_zadeve/.

7.5. DEJAVNOST POSEBNIH SOCIALNOVARSTVENIH ZAVODOV

Postopki sprejema v varovane oddelke posebnih socialnovarstvenih zavodov potekajo v skladu s predpisi, do težav pa prihaja pri nameščanju uporabnikov na varovane oddelke na podlagi sklepov sodišč. Na varovane oddelke prihajajo forenzični bolniki, ki zaradi nevarnosti ponovitve kaznivih dejanj po odpustu iz forenzične enote potrebujejo dolgotrajno specializirano in varovano obravnavo. Za te uporabnike namestitvev v varovane oddelke posebnih socialnovarstvenih zavodov ni primerna, vendar trenutno v Sloveniji ni primernejše rešitve. Poleg tega imajo posebni zavodi v varovanih oddelkih premalo mest glede na število sklepov o namestitvi, kar povzroča prenatrpanost varovanih oddelkov, otežuje pogoje za kakovostno strokovno delo s temi uporabniki ter povečuje možnost izbruha različnih nasilnih dejanj.

V Pravilniku o standardih in normativih socialnovarstvenih storitev so kot upravičenci do storitve institucionalnega varstva v posebnih socialnovarstvenih zavodih v 7. točki navedene tudi odrasle osebe z napredovalo kronično oziroma neozdravljivo boleznijo ob koncu življenja. Posebni socialnovarstveni zavodi prejmejo veliko prošenj oseb z napredovalo kronično oziroma neozdravljivo boleznijo ob koncu življenja, vendar jih ponudniki storitev ne morejo sprejeti, saj ne morejo oblikovati cene storitve, ker za to nimajo pravne podlage.

7.6. DEJAVNOST VARSTVENO-DELOVNIH CENTROV IN CENTROV ZA USPOSABLJANJE

Prijave za inšpekcijski nadzor nad delom varstveno-delovnih centrov se nanašajo na osebje, organizacijo dela, hrano, bivanjske razmere ter obravnavo varovancev. V nekaterih prijavah je izraženo nezadovoljstvo s pogoji dela v okviru zaposlitve pod posebnimi pogoji (na primer nizka urna postavka za opravljeno delo).

Inšpekcija je v nadzorih ugotovila, da izvajalci opravljajo storitev v okviru veljavnih predpisov, dejanski vir nezadovoljstva uporabnikov pa se nanaša na področje dela, ki ni pravno normirano in ga posamezni izvajalci opravljajo s pomočjo prostovoljcev.

SEZNAM PREDPISOV

1. SEZNAM PREDPISOV, KI DOLOČAJO PODLAGO ZA DELOVANJE INŠPEKTORATA RS ZA DELO

- Konvencija MOD št. 81 o inšpekciji dela v industriji in trgovini, 1947
- Konvencija MOD št. 129 o inšpekciji dela v kmetijstvu, 1969
- Konvencija MOD št. 155 o varstvu pri delu, zdravstvenem varstvu in delovnem okolju, 1981
- Konvencija MOD št. 161 o službah medicine dela, 1985
- Zakon o delovnih razmerjih
- Zakon o varnosti in zdravju pri delu
- Zakon o socialnem varstvu
- Zakon o inšpekciji dela
- Zakon o inšpekcijskem nadzoru
- Zakon o splošnem upravnem postopku
- Zakon o prekrških
- Pravilnik o stroških postopka o prekršku
- Pravilnik o obliki in vsebini vpisnikov in pomožnih knjig pri prekrškovnih organih
- Pravilnik o evidencah prekrškovnih organov, evidenci pravnomočnih sodb oziroma sklepov o prekrških, skupni evidenci kazenskih točk v cestnem prometu ter skupni informacijski infrastrukturi
- Zakon o sodnih taksah
- Zakon o upravnih taksah
- Zakon o državni upravi
- Uredba o organih v sestavi ministrstev
- Poslovnik Inšpekcijskega sveta
- Pravilnik o službeni izkaznici inšpektorja
- Pravilnik o strokovnem izpitu za inšpektorja
- Uredba o upravnem poslovanju
- Zakon o dostopu do informacij javnega značaja
- Zakon o varstvu osebnih podatkov

Drugi pravni viri so navedeni po področjih dela v nadaljevanju.

2. SEZNAM PREDPISOV, NA PODLAGI KATERIH INŠPEKTORAT RS ZA DELO OPRAVLJA SVOJE NALOGE OZIROMA KATERIH IZVAJANJE NADZIRA NA PODROČJU DELOVNIH RAZMERIJ (Inšpekcija nadzora delovnih razmerij)

Konvencije Mednarodne organizacije dela (MOD):

- Konvencija št. 2 o brezposelnosti, 1919
- Konvencija št. 14 o tedenskem počitku v industrijskih podjetjih, 1921
- Konvencija št. 19 o enakem obravnavanju tujih in domačih delavcev glede zavarovanja za nesreče pri delu, 1925
- Konvencija št. 24 o zdravstvenem zavarovanju industrijskih in trgovinskih delavcev ter domačih storitvenih delavcev, 1927
- Konvencija št. 25 o zdravstvenem zavarovanju kmetijskih delavcev, 1927
- Konvencija št. 29 o prisilnem ali obveznem delu, 1930
- Konvencija št. 48 o mednarodni ureditvi varovanja pravic iz invalidskega, starostnega in družinskega zavarovanja, 1935
- Konvencija št. 80 o delni reviziji konvencij, ki jih je sprejela Splošna konferenca MOD na prvih 28. zasedanjih, 1946
- Konvencija št. 87 o sindikalnih svoboščinah in varstvu sindikalnih pravic, 1948
- Konvencija št. 88 o organizaciji službe zaposlovanja, 1948
- Konvencija št. 90 o nočnem delu otrok v industriji (revidirana), 1948
- Konvencija št. 91 o plačanem letnem dopustu pomorščakov (revidirana), 1949
- Konvencija št. 95 o zaščiti plač, 1949
- Konvencija št. 97 o delavcih migrantih (revidirana), 1949

- Konvencija št. 98 o uporabi načel o pravicah organiziranja in kolektivnega dogovarjanja, 1949
- Konvencija št. 100 o enakem plačilu delavcev in delavk za delo enake vrednosti, 1951
- Konvencija št. 102 o minimalnih normah socialne varnosti, 1952
- Konvencija št. 105 o odpravi prisilnega dela, 1957
- Konvencija št. 106 o tedenskem počitku v trgovini in uradih, 1957
- Konvencija št. 108 o nacionalnih osebnih dokumentih pomorščakov, 1958
- Konvencija št. 111 o diskriminaciji pri zaposlovanju in poklicih, 1958
- Konvencija št. 114 o pogodbi o zaposlitvi ribičev, 1959
- Konvencija št. 116 o delni reviziji konvencij, ki jih je sprejela Splošna konferenca MOD na prvih 32. zasedanjih, 1961
- Konvencija št. 121 o dajatvah za nesreče pri delu in poklicne bolezni, 1964
- Konvencija št. 122 o politiki zaposlovanja, 1964
- Konvencija št. 131 o minimalnih osebnih dohodkih, s posebnim ozirom na države v razvoju, 1970
- Konvencija št. 132 o plačanem letnem dopustu (revidirana), 1970
- Konvencija št. 135 o varstvu in olajšavah za predstavnike delavcev v podjetju, 1971
- Konvencija št. 138 o minimalni starosti za sklenitev delovnega razmerja, 1973
- Konvencija št. 140 o plačanem dopustu za izobraževanje, 1974
- Konvencija št. 142 o poklicnem usmerjanju in strokovnem usposabljanju za razvoj človekovih sposobnosti, 1975
- Konvencija št. 143 o migracijah v pogojih zlorabljanja ter o podpiranju enakih možnosti in tretmaja delavcev migrantov, 1975
- Konvencija št. 144 o tristranskih posvetovanjih za spodbujanje izvajanja mednarodnih delovnih standardov, 1976
- Konvencija št. 149 o zaposlovanju ter delovnih pogojih in življenjskih razmerah izvajalcev zdravstvene nege, 1977
- Konvencija št. 151 o varstvu pravice do organiziranja in postopkih za določitev pogojev zaposlitve v javnem sektorju, 1978
- Konvencija št. 154 o spodbujanju kolektivnega pogajanja, 1981
- Konvencija št. 156 o enakih možnostih delavcev in delavk in njihovem enakem obravnavanju (delavci z družinskimi obveznostmi), 1981
- Konvencija št. 158 o prenehanju delovnega razmerja na pobudo delodajalca, 1983
- Konvencija št. 159 o poklicni rehabilitaciji in zaposlovanju invalidov, 1983
- Konvencija št. 171 o nočnem delu, 1990
- Konvencija št. 173 o varstvu zahtevkov delavcev v primeru insolventnosti njihovega delodajalca, 1992
- Konvencija št. 175 o delu s krajšim delovnim časom, 1994
- Konvencija št. 180 o delovnem času pomorščakov in številu članov posadke na ladji, 1996
- Konvencija št. 182 o prepovedi najhujših oblik dela otrok in takojšnjem ukrepanju za njihovo odpravo, 1999
- Konvencija št. 183 o spremembi (spremenjene) Konvencije o varstvu materinstva iz leta 1952
- Konvencija št. 186 o delu v pomorstvu, 2006

Pravni viri EU in Sveta Evrope:

- Evropska socialna listina (spremenjena), 1996
- Evropski kodeks o socialni varnosti, 1964
- Konvencija o medsebojni pravni pomoči v kazenskih zadevah med državami članicami Evropske unije, ki jo je Svet pripravil na podlagi 34. člena Pogodbe o Evropski uniji, 2000
- Uredba (ES) št. 883/2004 Evropskega parlamenta in Sveta z dne 29. aprila 2004 o koordinaciji sistemov socialne varnosti
- Uredba (ES) št. 987/2009 Evropskega parlamenta in Sveta z dne 16. septembra 2009 o določitvi podrobnih pravil za izvajanje Uredbe (ES) št. 883/2004 o koordinaciji sistemov socialne varnosti
- Uredba (EU) št. 1231/2010 Evropskega parlamenta in Sveta z dne 24. novembra 2010 o razširitvi uporabe uredb (ES) št. 883/2004 in (ES) št. 987/2009 na državljane tretjih držav, za katere se navedeni uredbi ne uporabljata le na podlagi njihovega državljanstva

- Uredba (EU) št. 1024/2012 Evropskega parlamenta in Sveta z dne 25. oktobra 2012 o upravnem sodelovanju prek informacijskega sistema za notranji trg in razveljavitvi Odločbe Komisije 2008/49/ES (uredba IMI)
- Uredba Sveta (EGS) št. 1408/71 z dne 14. Junija 1971 o uporabi sistemov socialne varnosti za zaposlene osebe in njihove družinske člane, ki se gibljejo v Skupnosti
- Uredba Sveta (ES) št. 1223/98 z dne 4. junija 1998 o spremembi Uredbe (EGS) št. 1408/71 o uporabi sistemov socialne varnosti za zaposlene osebe, samozaposlene osebe in njihove družinske člane, ki se gibljejo v Skupnosti, ter Uredbe (EGS) št. 574/72 o določitvi postopka za izvajanje Uredbe (EGS) št. 1408/71
- Uredba Sveta (ES) št. 1606/98 z dne 29. Junija 1998 o spremembah Uredbe (EGS) št. 1408/71 o uporabi sistemov socialne varnosti za zaposlene osebe, samozaposlene osebe in njihove družinske člane, ki se gibljejo v Skupnosti, in Uredbe (EGS) št. 574/72 o določitvi postopka za izvajanje Uredbe (EGS) št. 1408/71 zaradi razširitve njune veljavnosti na posebne sisteme za javne uslužbenke

Inšpektorat RS za delo prav tako opravlja svoje naloge oziroma posredno nadzira izvajanje številnih direktiv s področja delovnih razmerij, katerih cilje je Republika Slovenija zajela v področnih pravnih predpisih.

Mednarodni sporazumi:

- Zakon o ratifikaciji Sporazuma med Vlado Republike Slovenije in Svetom ministrov Bosne in Hercegovine o zaposlovanju državljanov Bosne in Hercegovine v Republiki Sloveniji in Protokola o izvajanju Sporazuma med Vlado Republike Slovenije in Svetom ministrov Bosne in Hercegovine o zaposlovanju državljanov Bosne in Hercegovine v Republiki Sloveniji (BBHZD)

Zakoni:

- Zakon o čezmejnem izvajanju storitev
- Zakon o zaposlovanju in delu tujcev
- Zakon o zaposlovanju, samozaposlovanju in delu tujcev
- Zakon o uveljavitvi prehodnega obdobja za zaposlovanje in delo državljanov Republike Hrvaške v Republiki Sloveniji po vstopu Republike Hrvaške v Evropsko unijo
- Zakon o ratifikaciji Sporazuma med Vlado Republike Slovenije in Svetom ministrov Bosne in Hercegovine o zaposlovanju državljanov Bosne in Hercegovine v Republiki Sloveniji in Protokola o izvajanju Sporazuma med Vlado Republike Slovenije in Svetom ministrov Bosne in Hercegovine o zaposlovanju državljanov Bosne in Hercegovine v Republiki Sloveniji
- Zakon o preprečevanju dela in zaposlovanja na črno
- Zakon o minimalni plači
- Zakon o evidencah na področju dela in socialne varnosti
- Zakon o stavki
- Zakon o kolektivnih pogodbah
- Zakon o sodelovanju delavcev pri upravljanju
- Zakon o evropskih svetih delavcev
- Zakon o sodelovanju delavcev pri upravljanju evropske delniške družbe
- Zakon o sodelovanju delavcev pri upravljanju evropske zadruga
- Zakon o urejanju trga dela
- Zakon o zaposlovanju in zavarovanju za primer brezposelnosti (prenehal veljati 27.10.2010 - s sprejemom ZUTD, uporaba do 1. 1. 2011, za posredovanje začasnih in občasnih del dijakom in študentom se določbe 5., 6., 6.a, 6.b, 6.c, 6.č, 6.d, 6.e, 7. in 8. člena poglavja II. »Posredovanje zaposlitev in posredovanje dela«, uporabljajo do začetka uporabe zakona, ki bo urejal posredovanje začasnih in občasnih del dijakom in študentom)
- Zakon o pokojninskem in invalidskem zavarovanju
- Zakon o matični evidenci zavarovancev in uživalcev pravic iz pokojninskega in invalidskega zavarovanja
- Zakon o starševskem varstvu in družinskih prejemkih
- Zakon o nacionalnih poklicnih kvalifikacijah
- Zakon o organizaciji in financiranju vzgoje in izobraževanja
- Zakon o poklicnem in strokovnem izobraževanju
- Zakon o zdravstvenem varstvu in zdravstvenem zavarovanju

- Zakon o zdravniški službi
- Zakon o zdravstveni dejavnosti
- Zakon o zaposlitveni rehabilitaciji in zaposlovanju invalidov
- Zakon o javni rabi slovenščine
- Zakon o varstvu pred diskriminacijo
- Zakon o enakih možnostih žensk in moških
- Zakon o kmetijstvu
- Zakon o uresničevanju javnega interesa za kulturo
- Zakon o delovnem času in obveznih počitkih mobilnih delavcev ter o zapisovalni opremi v cestnih prevozih
- Zakon o odnosih Republike Slovenije s Slovenci zunaj njenih meja
- Zakon o delnem subvencioniranju polnega delovnega časa
- Zakon o višini povračil stroškov v zvezi z delom in nekaterih drugih prejemkov
- Zakon o delavcih v državnih organih
- Zakon o plačah delavcev v javnih vzgojnoizobraževalnih zavodih
- Zakon o prostovoljstvu
- Zakon o socialnem podjetništvu
- Pomorski zakonik
- Zakon o javnih uslužbencih
- Zakon za uravnoteženje javnih financ
- Zakon o izvrševanju kazenskih sankcij
- Zakon o pravnem postopku
- Zakon o gospodarskih družbah
- Kazenski zakonik
- Zakon o kazenskem postopku

Podzakonski predpisi:

- Uredba o določitvi kvote za zaposlovanje invalidov
- Uredba o dodeljevanju regionalnih državnih pomoči ter načinu uveljavljanja regionalne spodbude za zaposlovanje ter davčnih olajšav za zaposlovanje in investiranje
- Uredba o nadzoru izvajanja predpisov o delovnem času in obveznih počitkih mobilnih delavcev ter o zapisovalni opremi
- Uredba o povračilu stroškov za službena potovanja v tujino
- Uredba o nagradi in priznanjih za prostovoljstvo
- Uredba o določitvi dejavnosti socialnega podjetništva
- Uredba o ukrepih za varovanje dostojanstva zaposlenih v organih državne uprave
- Pravilnik o merilih in postopku za določitev višine subvencije plače za invalide
- Pravilnik o merilih in postopku za pridobitev statusa invalida, za priznanje pravice do zaposlitvene rehabilitacije in za ocenjevanje zaposlitvenih možnosti invalidov ter o delu rehabilitacijskih komisij
- Pravilnik o načinu dela Komisije za ugotovitev podlage za odpoved pogodbe o zaposlitvi
- Pravilnik o izdaji dovoljenj za delo otrok, mlajših od 15 let
- Pravilnik o varovanju zdravja pri delu nosečih delavk, delavk, ki so pred kratkim rodile in doječih delavk
- Pravilnik o varovanju zdravja pri delu otrok, mladostnikov in mladih oseb
- Pravilnik o pogojih za opravljanje dejavnosti agencij za zaposlovanje (prenehal veljati, razen določb pravilnika, ki se nanašajo na posredovanje začasnih in občasnih del dijakom in študentom – te se uporabljajo do začetka uporabe zakona, ki bo urejal posredovanje začasnih in občasnih del dijakom in študentom)
- Pravilnik o načinu in postopku preverjanja in potrjevanja nacionalnih poklicnih kvalifikacij
- Pravilnik o sestavi komisij za preverjanje in potrjevanje nacionalnih poklicnih kvalifikacij ter o načinu in postopku za pridobitev in izgubo licence
- Pravilnik o stalnem strokovnem usposabljanju članov komisij za preverjanje in potrjevanje nacionalnih poklicnih kvalifikacij
- Pravilnik o sprejemu katalogov standardov strokovnih znanj in spretnosti za pridobitev nacionalnih poklicnih kvalifikacij
- Pravilnik o obrazcu javne listine o nacionalni poklicni kvalifikaciji
- Pravilnik o vodenju registra izvajalcev postopkov za ugotavljanje in potrjevanje nacionalnih poklicnih kvalifikacij

- Pravilnik o nomenklaturi poklicev
- Pravilnik o prijavi in odjavi iz evidenc, zaposlitvenem načrtu, pravicah in obveznostih pri iskanju zaposlitve ter nadzoru nad osebami, prijavljenimi v evidencah
- Pravilnik o prijavi in objavi prostega delovnega mesta ali vrste dela, postopku posredovanja zaposlitve ter vsebini in načinu sporočanja podatkov Zavodu Republike Slovenije za zaposlovanje
- Pravilnik o načinu sporočanja podatkov o prostem delovnem mestu ali vrsti dela Zavodu Republike Slovenije za zaposlovanje, javni objavi ter postopku posredovanja zaposlitve
- Pravilnik o izvajanju ukrepov aktivne politike zaposlovanja
- Pravilnik za opravljanje dejavnosti zagotavljanja dela delavcev uporabniku
- Pravilnik o odpisu in delnem odpisu dolga, odlogu plačila ter obročnem plačilu pri financiranju ukrepov trga dela in izvajalcev
- Pravilnik o postopku vključevanja delavca v ukrepe na trgu dela med odpovednim rokom
- Navodilo za obračun in plačilo dajatve od začasnega ali občasnega dela
- Pravilnik o obdelavi in posredovanju podatkov o tujcih, ki se zaposlijo ali delajo v Republiki Sloveniji
- Pravilnik o osebnem dopolnilnem delu
- Pravilnik o obdelavi in posredovanju podatkov v zvezi z zaposlitvijo in delom tujcev v Republiki Sloveniji
- Pravilnik o določitvi minimalnih standardov za nastanitev tujcev, ki so zaposleni ali delajo v Republiki Sloveniji
- Odredba o določitvi poklicev, v katerih zaposlitev tujca ni vezana na trg dela

Kolektivne pogodbe:²

- Kolektivna pogodba dejavnosti trgovine
- Kolektivna pogodba za kmetijstvo in živilsko industrijo Slovenije
- Kolektivna pogodba o načinu usklajevanja plač, povračilu stroškov v zvezi z delom in regresu za letni dopust
- Kolektivna pogodba gradbenih dejavnosti
- Kolektivna pogodba komunalnih dejavnosti
- Kolektivna pogodba dejavnosti gostinstva in turizma Slovenije
- Kolektivna pogodba za dejavnost kovinskih materialov in livarn Slovenije
- Kolektivna pogodba za papirno in papirno-predelovalno dejavnost
- Kolektivna pogodba grafične dejavnosti
- Kolektivna pogodba za dejavnost elektroindustrije Slovenije
- Kolektivna pogodba časopisnoinformativne, založniške in knjigotrške dejavnosti
- Kolektivna pogodba za kovinsko industrijo Slovenije
- Kolektivna pogodba za zavarovalstvo Slovenije
- Kolektivna pogodba dejavnosti Cestnega gospodarstva
- Kolektivna pogodba za dejavnosti pridobivanja in predelave nekovinskih rudnin Slovenije
- Kolektivna pogodba za tekstilne, oblačilne, usnjarske in usnjarsko-predelovalne dejavnosti
- Kolektivna pogodba za lesarstvo
- Kolektivna pogodba za cestni potniški promet Slovenije
- Kolektivna pogodba za dejavnost zdravstva in socialnega varstva Slovenije
- Kolektivna pogodba za negospodarske dejavnosti v Republiki Sloveniji
- Kolektivna pogodba o oblikovanju pokojninskega načrta za javne uslužbenke
- Kolektivna pogodba za dejavnost vodenja in kontrole zračnega prometa
- Kolektivna pogodba za zaposlene v zdravstveni negi
- Kolektivna pogodba za dejavnost železniškega prometa
- Kolektivna pogodba premogovništva Slovenije
- Kolektivna pogodba elektrogospodarstva Slovenije
- Kolektivna pogodba za gozdarstvo Slovenije
- Kolektivna pogodba za javni sektor
- Kolektivna pogodba o skupni metodologiji za uvrščanje orientacijskih delovnih mest in nazivov v plačne razrede

² Posamezna pogodba o zaposlitvi se lahko sklicuje na kolektivno pogodbo, ki je prenehala veljati. Tak sklic je veljaven, kar pomeni, da je lahko predmet inšpekcijskega nadzora tudi kolektivna pogodba, ki ni več v veljavi.

- Kolektivna pogodba za državno upravo, uprave pravosodnih organov in uprave samoupravnih lokalnih skupnosti – tarifni del
- Kolektivna pogodba za dejavnost vzgoje in izobraževanja v Republiki Sloveniji
- Kolektivna pogodba za zdravnike in zobozdravnike v Republiki Sloveniji
- Kolektivna pogodba za kulturne dejavnosti v Republiki Sloveniji
- Kolektivna pogodba za raziskovalno dejavnost
- Kolektivna pogodba za dejavnost obvezne socialne varnosti – tarifni del
- Kolektivna pogodba za dejavnost poklicnega gasilstva – tarifni del
- Kolektivna pogodba za dejavnost okolja in prostora – tarifni del
- Kolektivna pogodba za kmetijsko dejavnost – tarifni del
- Kolektivna pogodba za gozdarsko dejavnost – tarifni del
- Kolektivna pogodba za obrt in podjetništvo
- Kolektivna pogodba za poštne in kurirske dejavnosti
- Kolektivna pogodba dejavnosti bančništva Slovenije
- Kolektivna pogodba med delavci in družbami drobnega gospodarstva
- Kolektivna pogodba za policiste
- Kolektivna pogodba za dejavnost poslovanja z nepremičninami
- Kolektivna pogodba za poklicne novinarje
- Kolektivna pogodba za dejavnost zasebnega varovanja
- Kolektivna pogodba o izredni uskladitvi plač za leto 2007 in načinu usklajevanja plač, povračilu stroškov v zvezi z delom in drugih osebnih prejemkih za leti 2008 in 2009

Splošni akti delodajalcev

3. SEZNAM PREDPISOV, NA PODLAGI KATERIH INŠPEKTORAT RS ZA DELO OPRAVLJA SVOJE NALOGE OZIROMA KATERIH IZVAJANJE NADZIRA NA PODROČJU VARNOSTI IN ZDRAVJA PRI DELU (Inšpekcija nadzora varnosti in zdravja pri delu):

Konvencije Mednarodne organizacije dela (MOD):

- Konvencija št. 13 o uporabi svinčenega belila pri barvanju, 1921
- Konvencija št. 32 o varstvu delavcev, zaposlenih pri nakladanju in razkladanju ladij, pred nesrečami pri delu, 1932
- Konvencija št. 80 o delni reviziji konvencij, ki jih je sprejela Splošna konferenca MOD na prvih 28. zasedanjih, 1946
- Konvencija št. 113 o zdravniškem pregledu ribičev, 1959
- Konvencija št. 116 o delni reviziji konvencij, ki jih je sprejela Splošna konferenca MOD na prvih 32. zasedanjih, 1961
- Konvencija št. 126 o prostorih za posadko na ribiških ladjah, 1966
- Konvencija št. 119 o zavarovanju strojev, 1963
- Konvencija št. 136 o varstvu pred nevarnostjo zastrupitve z benzolom, 1971
- Konvencija št. 139 o preprečevanju in kontroli poklicnih nevarnosti, ki jih povzročajo kancerogene substance in agensi, 1974
- Konvencija št. 148 o varstvu delavcev pred profesionalnimi riziki zaradi onesnaženosti zraka, hrupa in vibracij v delovnem okolju, 1981
- Konvencija št. 162 o varnosti pri uporabi azbesta, 1986
- Konvencija št. 171 o nočnem delu, 1990
- Konvencija št. 174 o preprečevanju večjih industrijskih nesreč, 1993
- Konvencija št. 187 o spodbujanju varnosti in zdravja pri delu, 2006
- Protokol MOD št. 155 iz leta 2002 h Konvenciji o varnosti in zdravju pri delu, 1981

Pravni viri EU in Sveta Evrope:

- Evropska socialna listina (spremenjena), 1996
- Konvencija o medsebojni pravni pomoči v kazenskih zadevah med državami članicami Evropske unije, ki jo je Svet pripravil na podlagi 34. člena Pogodbe o Evropski uniji, 2000

Inšpektorat RS za delo prav tako opravlja svoje naloge oziroma posredno nadzira izvajanje številnih direktiv s področja varnosti in zdravja pri delu, katerih cilje je Republika Slovenija zajela v področnih pravnih predpisih. Uporabljajo pa se še:

- Smernice glede izvajanja direktiv v zvezi z uporabo delovne opreme
- Smernice za preprečevanje in zmanjševanje tveganj v zvezi z delom, ki je povezano z Azbestom
- Smernice glede izvajanja direktiv, ki temeljijo na izhodiščih »novega in globalnega« pristopa
- Smernice glede izvajanje direktive v zvezi z varnostjo in zdravjem na začasnih in premičnih gradbiščih

Strategija Evropske unije na področju varnosti in zdravja pri delu

- Strategija EU na področju varnosti in zdravja pri delu 2014 – 2020
- Poročilo o učinkovitih inšpekcijah dela kot strategiji za izboljšanje pogojev dela v Evropi (2013/2112 (INI)) A7-0458/2013

Zakoni:

- Zakon o zaposlovanju in delu tujcev
- Zakon o zaposlovanju, samozaposlovanju in delu tujcev
- Zakon o preprečevanju dela in zaposlovanja na črno
- Zakon o javni rabi slovenščine
- Zakon o omejevanju uporabe tobačnih in povezanih izdelkov
- Zakon o omejevanju uporabe alkohola
- Zakon o eksplozivih in pirotehničnih izdelkih
- Zakon o splošni varnosti proizvodov
- Zakon o tehničnih zahtevah za proizvode in o ugotavljanju skladnosti
- Zakon o varstvu pred utopitvami
- Zakon o čezmejnem izvajanju storitev
- Zakon o sodelovanju delavcev pri upravljanju
- Zakon o nacionalnih poklicnih kvalifikacijah
- Zakon o gospodarskih družbah
- Kazenski zakonik
- Zakon o kazenskem postopku
- Resolucija o nacionalnem programu varnosti in zdravja pri delu 2018-2027

Podzakonski predpisi:

- Uredba o zagotavljanju varnosti in zdravja pri delu na začasnih in premičnih gradbiščih
- Uredba 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
- Uredba o varovanju delavcev pred tveganji zaradi izpostavljenosti umetnim optičnim sevanjem
- Uredba o varovanju delavcev pred tveganji zaradi izpostavljenosti elektromagnetnim sevanjem
- Uredba o posebnih zahtevah za objekte, v katerih so eksplozivi ali pirotehnični izdelki
- Uredba o ukrepih pri uničevanju eksplozivov in pirotehničnih izdelkov
- Uredba o izvajanju Uredbe (EU) o osebni varovalni opremi
- Pravilnik o določitvi minimalnih standardov za nastanitev tujcev, ki so zaposleni ali delajo v Republiki Sloveniji
- Pravilnik o zahtevah za zagotavljanje varnosti in zdravja delavcev na delovnih mestih
- Pravilnik o varnosti in zdravju pri uporabi delovne opreme
- Pravilnik o osebni varovalni opremi, ki jo delavci uporabljajo pri delu
- Pravilnik o zagotavljanju varnosti in zdravja pri ročnem premeščanju bremen
- Pravilnik o varnosti in zdravju pri delu s slikovnim zaslonom
- Pravilnik o varnostnih znakih
- Pravilnik o varovanju delavcev pred tveganji zaradi izpostavljenosti vibracijam pri delu
- Pravilnik o varovanju delavcev pred tveganji zaradi izpostavljenosti hrupu pri delu
- Pravilnik o protiekspluzijski zaščiti
- Pravilnik o varovanju zdravja pri delu nosečih delavk, delavk, ki so pred kratkim rodile ter doječih delavk
- Pravilnik o varovanju zdravja pri delu otrok, mladostnikov in mladih oseb
- Pravilnik o izdaji dovoljenj za delo otrok, mlajših od 15 let
- Pravilnik o varovanju delavcev pred tveganji zaradi izpostavljenosti rakotvornim ali mutagenim snovem

- Pravilnik o varovanju delavcev pred tveganji zaradi izpostavljenosti kemičnim snovem pri delu
- Pravilnik o varovanju delavcev pred tveganji zaradi izpostavljenosti biološkim dejavnikom pri delu
- Pravilnik o varovanju delavcev pred tveganji zaradi izpostavljenosti azbestu pri delu
- Praktične smernice za delo z nevarnimi kemičnimi snovmi
- Praktične smernice za oceno tveganja pri delu z nevarnimi kemičnimi snovmi
- Praktične smernice za izvajanje zdravstvenega nadzora in biološkega monitoringa za svinec
- Praktične smernice za merilne metode za določanje koncentracij nevarnih kemičnih snovi v zraku na delovnem mestu
- Pravilnik o varnosti strojev
- Pravilnik o varnosti dvigal
- Pravilnik o omogočanju dostopnosti električne opreme na trgu, ki je načrtovana za uporabo znotraj določenih napetostnih mej
- Pravilnik o elektromagnetni združljivosti
- Pravilnik o preventivnih zdravstvenih pregledih delavcev
- Pravilnik o seznamu poklicnih bolezni
- Navodilo za opravljanje preventivnih zdravstvenih pregledov
- Pravilnik o organizaciji, materialu in opremi za prvo pomoč na delovnem mestu
- Pravilnik o dovoljenjih za opravljanje strokovnih nalog na področju varnosti pri delu
- Pravilnik o stalnem strokovnem izpopolnjevanju in usposabljanju na področju varnosti in zdravja pri delu
- Pravilnik o pogojih, ki jih mora izpolnjevati strokovni delavec za varnost pri delu
- Pravilnik o programu in načinu usposabljanja koordinatorjev za varnost in zdravje pri delu na začasnih in premičnih gradbiščih
- Pravilnik o opravljanju strokovnega izpita iz varnosti in zdravja pri delu
- Pravilnik o varstvu pri delu pred nevarnostjo električnega toka
- Pravilnik o zahtevah za nizkonapetostne električne inštalacije v stavbah
- Pravilnik o zaščiti stavb pred delovanjem strele
- Pravilnik o strokovnem usposabljanju in preizkusu znanja za upravljalca energetskih naprav
- Pravilnik o prijavi na področju varnosti in zdravja pri delu
- Pravilnik o tlačni opremi
- Pravilnik o enostavnih tlačnih posodah
- Pravilnik o pregledovanju in preskušanju opreme pod tlakom
- Pravilnik o varstvu pri nakladanju in razkladanju tovornih motornih vozil
- Pravilnik o varnosti in zdravju pri delu na ribiških ladjah
- Pravilnik o minimalnih zahtevah pri zagotavljanju medicinske oskrbe posadke na ladjah
- Pravilnik o varstvu pri delu v gozdarstvu
- Pravilnik o pogojih, ki jih mora izpolnjevati kadihnica
- Pravilnik o minimalnih standardih in normativih za izvajanje pogrebne dejavnosti
- Pravilnik o varstvu pri nakladanju in razkladanju tovornih motornih vozil
- Pravilnik o splošnih ukrepih in normativih za varstvo pri delu z dvigali
- Praktične smernice za varovanje delavcev pred hrupom na glasbenem in razvedrilnem področju
- Tehnična smernica TSG-N-002:2009: Nizkonapetostne električne inštalacije
- Tehnična smernica TSG-N-003:2009: Zaščita pred delovanjem strele

4. SEZNAM PREDPISOV S PODROČJA DELA SOCIALNE INŠPEKCIJE

Mednarodne konvencije:

- Evropska konvencija o varstvu človekovih pravic in temeljnih svoboščin, 1994
- Evropska konvencija o uresničevanju otrokovih pravic, 1989
- Konvencija o izterjavi preživninskih zahtevkov v tujini, 1992
- Konvencija o varstvu otrok in sodelovanje pri meddržavnih posvojitvah, 1999
- Konvencija ZN o otrokovih pravicah, 1992
- Konvencija o pravicah invalidov, Izbirni protokol h Konvenciji o pravicah invalidov, 2008
- Konvencija o preprečevanju nasilja nad ženskami in nasilja v družini ter o boju proti njima, 2015
- Konvencija o civilnopравниh vidikih mednarodnega protipravnega odvzema otrok, 1993

Pravni viri EU in Sveta Evrope:

- Uredba (ES) št. 883/2004 o koordinaciji sistemov socialne varnosti
- Uredba (ES) št. 987/2009 o določitvi potrebnih pravil za izvajanje Uredbe št. 883/2004
- Uredba (EGS) št. 1408/71 o uporabi sistemov socialne varnosti za zaposlene osebe in njihove družinske člane, ki se gibljejo v Skupnosti
- Uredba (EGS) št. 574/72 o določitvi postopka za izvajanje Uredbe št. 1408/71
- Uredba (EGS) št. 859/2003 o razširitvi določb Uredbe št. 574/72 in Uredbe št. 1408/71 na državljane tretjih držav, ki niso že vključeni v navedbe določbe le na podlagi svojega državljanstva

Mednarodni sporazumi:

- Zakon o ratifikaciji Sporazuma med Vlado Republike Slovenije in Vlado Republike Makedonije o meddržavnih posvojitvah

Zakoni:

- Zakon o starševskem varstvu in družinskih prejemkih
- Zakon o uveljavljanju pravic iz javnih sredstev
- Zakon o socialno varstvenih prejemkih
- Zakon o štipendiranju
- Zakon o usklajevanju transferjev posameznikom in gospodinjstvom
- Zakon o duševnem zdravju
- Zakon o zakonski zvezi in družinskih razmerjih
- Družinski zakonik
- Zakon o preprečevanju nasilja v družini
- Zakon o izvajanju rejniške dejavnosti
- Zakon o socialnem vključevanju invalidov
- Zakon o osebni asistenci
- Zakon o usmerjanju otrok s posebnimi potrebami
- Zakon o nepravdnem postopku
- Zakon o pravnem postopku
- Kazenski zakonik
- Zakon o kazenskem postopku
- Zakon o izvrševanju kazenskih sankcij
- Zakon o izvršbi in zavarovanju
- Stanovanjski zakon
- Zakon o dedovanju
- Zakon o državljanstvu Republike Slovenije
- Zakon o prijavi prebivališča
- Zakon o tujcih
- Zakon o mednarodni zaščiti
- Temeljni zakon o posvojitvi (velja za posvojitve, sklenjene po dotedanjih predpisih)
- Zakon o matičnem registru
- Zakon o zdravstvenem varstvu in zdravstvenem zavarovanju
- Zakon o pacientovih pravicah
- Zakon o vrtcih
- Zakon o osebnem imenu
- Zakon o nalogah in pooblastilih policije
- Zakon o nadzoru državne meje
- Zakon o denacionalizaciji
- Zakon o urejanju trga dela
- Obligacijski zakonik
- Zakon o začasni zaščiti razseljenih oseb
- Zakon o uporabi slovenskega znakovnega jezika
- Zakon o brezplačni pravni pomoči
- Zakon o mednarodnem zasebnem pravu in postopku
- Zakon o osnovni šoli
- Energetski zakon
- Zakon o Varuhu človekovih pravic

- Zakon o probaciji

Podzakonski predpisi:

- Uredba o merilih za določanje oprostitev pri plačilih socialno varstvenih storitev
- Pravilnik o standardih in normativih socialno varstvenih storitev
- Pravilnik o postopkih pri uveljavljanju pravice do institucionalnega varstva
- Pravilnik o metodologiji za oblikovanje cen socialno varstvenih storitev
- Pravilnik o pogojih in postopku za uveljavljanje pravice do izbire družinskega pomočnika
- Pravilnik o koncesijah na področju socialnega varstva
- Pravilnik o opravljanju socialno varstvenih storitev na podlagi dovoljenja za delo in vpisa v register
- Pravilnik o reševanju ugovorov zoper opravljene socialno varstvene storitve zasebnikov
- Pravilnik o načrtovanju, spremljanju in izvajanju supervizije strokovnega dela na področju socialnega varstva
- Pravilnik o minimalnih tehničnih zahtevah za izvajalce socialnovarstvenih storitev
- Pravilnik o načrtovanju in organiziranju stalnega strokovnega izobraževanja in usposabljanja
- Pravilnik o določitvi vrste in stopnje programov izobraževanja za strokovne sodelavce v socialnem varstvu
- Pravilnik o načinu in pogojih dostopa do podatkov iz Centralne zbirke podatkov o pravicah iz javnih sredstev
- Pravilnik o načinu ugotavljanja premoženja in njegove vrednosti pri dodeljevanju pravic iz javnih sredstev ter o razlogih za zmanjševanje v postopku dodelitve denarne socialne pomoči
- Pravilnik o načinu upoštevanja dohodkov pri ugotavljanju upravičenosti do pravic iz javnih sredstev
- Pravilnik o podrobnejši opredelitvi podatkov o obdavčljivih dohodkih, ki niso oproščeni plačila dohodnine
- Pravilnik o določanju cen subvencioniranega prevoza
- Pravilnik o načinu in vsebini obravnave v skupnosti ter vsebini, pogojih in načinu opravljanja izpita za koordinatorja obravnave v skupnosti
- Pravilnik o kadrovskih, tehničnih in prostorskih pogojih za izvajanje nalog na področju duševnega zdravja za izvajalce institucionalnega varstva ter centre za socialno delo ter o postopku njihove verifikacije
- Pravilnik o postopku in vsebini izvajanja svetovalnega razgovora
- Pravilnik o postopku za popis in ocenitev premoženja oseb pod skrbništvom in pripravi skrbniških poročil
- Pravilnik o sodelovanju organov ter o delovanju centrov za socialno delo, multidisciplinarnih timov in regijskih služb pri obravnavi nasilja v družini
- Pravilnik o pravilih in postopkih pri obravnavanju nasilja v družini pri izvajanju zdravstvene dejavnosti
- Pravilnik o sodelovanju policije z drugimi organi in organizacijami pri odkrivanju in preprečevanju nasilja v družini
- Pravilnik o obravnavi nasilja v družini za vzgojno-izobraževalne zavode
- Pravilnik o postopkih za uveljavljanje pravic do družinskih prejemkov
- Pravilnik o postopkih za uveljavljanje pravic iz zavarovanja za starševsko varstvo
- Pravilnik o kriterijih za uveljavljanje pravic za otroke, ki potrebujejo posebno nego in varstvo
- Pravilnik o pogojih in postopkih za izvajanje zakona o izvajanju rejniške dejavnosti
- Pravilnik centrom za socialno delo o načinu izvajanja nalog šolskih uprav, ki jih določa zakon o usmerjanju otrok s posebnimi potrebami
- Pravilnik o kazenski evidenci
- Pravilnik o poravnavanju v kazenskih zadevah
- Pravilnik o izvrševanju kazni zapora
- Pravilnik o izvrševanju vzgojnih ukrepov
- Pravilnik o izvrševanju varstvenega nadzorstva
- Pravilnik o izvrševanju dela v splošno korist
- Navodilo o obveščanju v primerih pobegov mladoletnikov ali njihovem izogibanju izvrševanju vzgojnega ukrepa
- Pravilnik o izvrševanju vzgojnega ukrepa oddaje mladoletnika v prevzgojni dom
- Pravilnik o dodeljevanju neprofitnih stanovanj v najem

- Uredba o metodologiji za oblikovanje najemnin v neprofitnih stanovanjih ter merilih in postopku za uveljavljanje subvencioniranih najemnin
- Pravilnik o postopku s tujcem, ki izrazi namen podati prošnjo za mednarodno zaščito v Republiki Sloveniji, ter postopku sprejema prošnje za mednarodno zaščito
- Uredba o načinu izvajanja zakonitega zastopanja mladoletnikov brez spremstva ter načinu zagotavljanja ustrezne nastanitve, oskrbe in obravnave mladoletnikov brez spremstva zunaj azilnega doma ali njegove izpostave
- Pravilnik o prepovedi približevanja določeni osebi, kraju ali območju
- Pravilnik o policijskih pooblastilih
- Pravilnik o subvencioniranju bivanja študentov
- Pravilnik o izdaji dovoljenj za delo otrok, mlajših od 15 let
- Pravilnik o izkaznici in vavčerju za uveljavljanje pravice do tolmača za slovenski znakovni jezik
- Pravilnik o izvrševanju probacijskih nalog