



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 2019

Pripravil: Inšpektorat Republike Slovenije za delo (IRSD), Štukljeva cesta 44, Ljubljana

Za IRSD: Jadranko Grlič, glavni inšpektor

Uredila: Romana Košorok

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, mag. Sonja Konestabo, Tina Princes, Gloria Čuže, Ana Cepič, Aleksandra Stare, Tanja Cmrečnjak Pelicon, Polona Grobelnik Jurjovič, Georgina Jotanovič, Marjan Rosa, Urška Zabret, Natalija Zaletel, Mojca Kovačič

Fotografije, grafi in tabele so delo IRSD (razen fotografij v poglavjih 2.3.1, 2.2.5, 2.4, 4.1, 4.4, 5.1, 5.4, 7.1, 7.3.1.4; vir: GettyImages-97970462-MartinBarraud_16032020, GettyImages-173549991-pictafolio, GettyImages-1085618484-hudiemm 16032020, GettyImages-182511581-malerapaso, GettyImages-889031464-PeopleImages, GettyImages-1141998458-Tom Werner, GettyImages-813578034-fotostorm, GettyImages-1180400549-LumiNola, GettyImages-1184374883-Dean Mitchell).

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
SEZNAM IN POJASNILA UPORABLJENIH KRATIC	2
PRAVNI VIRI.....	2
ORGANI IN OSTALE KRATICE	3
POVZETEK	4
1. PREDLOGI ZA SPREMEMBO ZAKONODAJE	8
1.1. PREDLOGI S PODROČJA DELOVNIH RAZMERIJ	8
1.2. PREDLOGI S PODROČJA VARNOSTI IN ZDRAVJA PRI DELU	11
1.3. PREDLOGI S PODROČJA SOCIALNIH ZADEV	12
2. PRISTOJNOSTI, ORGANIZIRANOST IN DEJAVNOST INŠPEKTORATA ZA DELO	14
2.1. PRISTOJNOST IN ZAKONODAJA	14
2.2. KADRI IN ORGANIZIRANOST	14
2.2.1. Kadrovska problematika	16
2.3. POGOJI IN VIRI ZA DELO INŠPEKTORATA	18
2.3.1. Proračun	18
2.3.2. Prostorska problematika	18
2.3.3. Službena vozila.....	19
2.3.4. Psihosocialni dejavniki, ki vplivajo na delo zaposlenih	19
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	25
3.1. SPLOŠNO	25
3.2. INŠPEKCIJSKI NADZOR	27
3.2.1. Uvod.....	27
3.2.2. Redni, izredni in kontrolni nadzori z izrečenimi ukrepi	27
3.2.3. Ugotovitve inšpekcijskih nadzorov ter najpogosteje ugotovljene kršitve	31
3.2.3.1. Ugotovitve.....	31
3.2.4. Izjava o varnosti z oceno tveganja	33
3.2.5. Usposabljanje delavcev za varno delo	34
3.2.6. Zdravstveno varstvo delavcev	36
3.2.7. Reprezentativni vzorec	37
3.2.8. Druge pomembnejše kršitve	39
3.2.8.1. Zagotavljanje in uporaba osebne varovalne opreme	39
3.2.8.2. Uporaba in ustreznost delovne opreme	40
3.2.8.3. Delovna mesta in ustreznost delovnega okolja	41
3.2.8.4. Nevarne kemične snovi na delovnih mestih	42
3.2.8.5. Gradbeništvo in delo na višini	43

3.3.	NEZGODE PRI DELU	46
3.3.1.	Uvod.....	46
3.3.2.	Smrtne nezgode pri delu.....	46
3.3.3.	Težje in lažje nezgode pri delu	50
3.3.4.	Nezgode pri delu v rudarstvu.....	56
4.	INŠPEKCIJSKI NADZOR NA PODROČJU DELOVNIH RAZMERIJ	57
4.1.	SPLOŠNO	57
4.1.1.	Statistični pregled	59
4.2.	UKREPI	60
4.3.	POSEBNOSTI INŠPEKCIJSKEGA NADZORA DELOVNIH RAZMERIJ V JAVNEM SEKTORJU	60
4.4.	POSEBNOSTI INŠPEKCIJSKEGA NADZORA DELOVNIH RAZMERIJ V ZASEBNEM SEKTORJU	61
4.5.	PLAČILO ZA DELO	63
4.6.	DELOVNI ČAS, ODMORI IN POČITKI TER EVIDENCE NA PODROČJU DELA.....	65
4.7.	ZAPOSLOVANJE V ŠIRŠEM SMISLU	67
4.7.1.	Pogodba o zaposlitvi.....	67
4.7.2.	Opravljanje dela na drugih pravnih podlagah, različnih od pogodbe o zaposlitvi – pogodbe civilnega prava.....	69
4.7.3.	Prepoved diskriminacije, spolnega in drugega nadlegovanja ter trpinčenja na delovnem mestu	70
4.8.	PRENEHANJE POGODBE O ZAPOSLOVANJU	73
4.9.	ZAKON O UREJANJU TRGA DELA	74
4.10.	TUJCI IN NAPOTENI DELAVCI.....	75
4.11.	DRUGE KRŠITVE S PODROČJA NADZORA DELOVNIH RAZMERIJ	76
4.11.1.	Letni dopust	76
4.11.2.	Varstvo nekaterih kategorij delavcev.....	77
5.	USMERJENI NADZORI INŠPEKTORATA RS ZA DELO V LETU 2019	78
5.1.	AKCIJA NADZORA NAD IZVAJANJEM DELOVNOPRAVNE ZAKONODAJE TER PREDPISOV S PODROČJA VARNOSTI IN ZDRAVJA PRI DELU PRI DELODAJALCIH V DEJAVNOSTI TRGOVINE	79
5.2.	AKCIJA NADZORA NAD IZVAJANJEM DELOVNOPRAVNE ZAKONODAJE IN PREDPISOV S PODROČJA VARNOSTI IN ZDRAVJA PRI DELU NA ZAČASNIH IN PREMIČNIH GRADBIŠČIH	80
5.3.	AKCIJA NADZORA IZVAJANJA DOLOČB V ZVEZI Z ZAGOTAVLJANJEM DELA DELAVCEV DRUGEMU UPORABNIKU IN DOLOČB O PRAVICAH NAPOTENIH DELAVCEV TER AKCIJA NADZORA NAD IZVAJANJEM PREDPISOV O VARNOSTI IN ZDRAVJU PRI DELU V DEJAVNOSTIH PROIZVODNJE KOVIN IN KOVINSKIH IZDELKOV.....	82
5.4.	AKCIJA NADZORA NAD IZVAJANJEM DELOVNOPRAVNE ZAKONODAJE PRI DELODAJALCIH V GOSTINSTVU	83
5.5.	AKCIJA NADZORA NAD IZVAJANJEM DELOVNOPRAVNE ZAKONODAJE PRI DELODAJALCIH V DEJAVNOSTI PROMETA	84
5.6.	AKCIJA NADZORA NAD IZVAJANJEM DELOVNOPRAVNE ZAKONODAJE PRI DELODAJALCIH V DEJAVNOSTI OBRATOVANJA TAKSIJEV	84
5.7.	AKCIJA NADZORA NAD IZVAJANJEM ZAKONA O ČEZMEJNEM IZVAJANJU STORITEV..	85

5.8.	AKCIJA NADZORA NAD IZVAJANJEM 131., 134. IN 135. ČLENA ZAKONA O DELOVNIH RAZMERJIH	85
5.9.	AKCIJA NADZORA NAD EVIDENCAMI O IZRABI DELOVNEGA ČASA V DEJAVNOSTI GOSTINSTVA IN GRADBENIŠTVA	87
5.10.	AKCIJA NADZORA NAD IZVAJANJEM PREDPISOV O VARNOSTI IN ZDRAVJU PRI DELU PRI DELODAJALCIH, IZBRANIH NA OSNOVI METODOLOGIJE NAKLJUČNIH ŠTEVILK (REPREZENTATIVNI VZOREC).....	88
5.11.	AKCIJA NADZORA NAD IZVAJANJEM PREDPISOV O VARNOSTI IN ZDRAVJU PRI DELU V ZVEZI Z OBVEŠČANJEM DELAVCEV PREK NJIHOVIH PREDSTAVNIKOV GLEDE VARNOSTI IN ZDRAVJA PRI DELU	92
5.12.	AKCIJA NADZORA NAD IZVAJANJEM PREDPISOV O VARNOSTI IN ZDRAVJU PRI DELU V ZVEZI Z NEVARNIMI SNOVMI PRI DELODAJALCIH, KI IZVAJAJO DELOVNI PROCES »PESKANJA«.....	92
5.13.	AKCIJA NADZORA NAD IZVAJANJEM PREDPISOV O VARNOSTI IN ZDRAVJU PRI DELU V ZVEZI Z VZDRŽEVALNIMI DELI	93
5.14.	AKCIJA NADZORA NAD IZVAJANJEM PREDPISOV O VARNOSTI IN ZDRAVJU PRI DELU V BOLNIŠNICAH, ZDRAVSTVENIH DOMOVIH IN DRUGIH ZDRAVSTVENIH INŠTITUCIJAH	94
5.15.	AKCIJA NADZORA NAD IZVAJANJEM PREDPISOV O IZPOLNJEVANJU POGOJEV ZA OPRAVLJANJE STROKOVNIH NALOG NA PODROČJU VARNOSTI PRI DELU TER STROKOVNOSTJO OPRAVLJANJA TEH NALOG.....	95
6.	PROJEKTNA ENOTA INŠPEKTORATA RS ZA DELO	96
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.	VSEBINSKE UGOTOVITVE SOCIALNE INŠPEKCIJE	100
7.3.1.	Centri za socialno delo	100
7.3.1.1.	Pomoč pri urejanju razmerij med starši in otroki po razpadu družinske skupnosti .	101
7.3.1.2.	Ukrepi centrov za socialno delo za varstvo otrok.....	102
7.3.1.3.	Obravnava nasilja v družini	102
7.3.1.4.	Skrbništvo	104
7.3.1.5.	Rejništvo	104
7.3.1.6.	Uveljavljanje pravic iz javnih sredstev	104
7.3.1.7.	Prva socialna pomoč	105
7.3.2.	Dejavnost domov za starejše in drugih izvajalcev institucionalnega varstva starejših, pomoči na domu v obliki socialne oskrbe ter socialnega servisa	105
7.3.3.	Dejavnost posebnih socialnovarstvenih zavodov	107
7.3.4.	Dejavnost varstveno-delovnih centrov in centrov za usposabljanje	107
	SEZNAM PREDPISOV, KI DOLOČAJO PODLAGO ZA DELOVANJE IRSD	108

KAZALO SLIK

Slika 1: Organizacijska shema Inšpektorata RS za delo (31. 12. 2019).	15
Slika 2: IMI - zahtevki za informacije o napoteni delavcih.	22
Slika 3: 17. letna konferenca in pozdravni nagovor glavnega inšpektorja IRSD.	23
Slika 4: Strokovno usposabljanje uslužbencev IRSD v Radencih.	24
Slika 5: Slabo vzdrževana in neustrezna delovna oprema.	40
Slika 6: Možnost posega v notranjost stroja, ker ni nameščenih varoval.	40
Slika 7: Ustrezno nameščena varovala preprečujejo poseg v notranjost stroja.	40
Slika 8: Neustrezno shranjevanje nevarnih snovi.	42
Slika 9: Neoznačena embalaža v kateri so nevarne snovi.	43
Slika 10: Neustrezno urejeno delovno mesto – improviziranje na gradbišču 1 in 2.	44
Slika 11: Neustrezna zaščita pred padcem z višine.	44
Slika 12: Ustrezna zaščita pred padcem z višine.	44
Slika 13: Lokacija padca umrlega delavca z višine okoli 16 m med vzpenjanjem po lestvi.	47
Slika 14: Gradbeništvo je dejavnost, v kateri opravlja delo veliko tujcev.	76
Slika 15: Ostanke prahu na obrazu delavca, kljub uporabi osebne varovalne opreme.	93
Slika 16: Izvedba delavnice projektne enote 1.	96
Slika 17: Izvedbi delavnice projektne enote 2.	96

KAZALO TABEL

Tabela 1: Število gospodarskih subjektov v RS in število inšpektorjev (na dan 31. 12.).	16
Tabela 2: Število nezgod na področju rudarstva glede na težo nezgode in število zaposlenih, 2010 – 2019.	56
Tabela 3: Število ugotovljenih kršitev ter število inšpekcijskih nadzorov, 2010 – 2019.	59
Tabela 4: Število kršitev glede plačila za delo v primerjavi z vsemi ugotovljenimi kršitvami na področju nadzora delovnih razmerij, 2012–2019.	63
Tabela 5: Število kršitev 47. člena ZDR-1 2014–2019.	72
Tabela 6: Usmerjeni nadzori IRSD v letu 2019.	78
Tabela 7: Povprečne ocene po nadzorovanih parametrih v odvisnosti od števila zaposlenih, 2019.	90
Tabela 8: Skupne povprečne ocene za dejavnosti, v katerih je bilo opravljenih največ nadzorov (razvrščene od najvišje do najnižje ocene), 2019.	91

KAZALO GRAFOV

Graf 1: Število inšpekcijskih nadzorov na področju varnosti in zdravja pri delu, za obdobje 2017 – 2019.	28
Graf 2: Število prijav na področju varnosti in zdravja pri delu, 2013 – 2019.	28
Graf 3: Dejavnosti, v katerih je bilo opravljenih največ nadzorov na področju varnosti in zdravja pri delu (absolutno), primerjalno 2018/2019.	29
Graf 4: Dejavnosti, v katerih je bilo opravljenih največ nadzorov na področju varnosti in zdravja pri delu (indeks = število nadzorov / 1000 zaposlenih v dejavnosti), primerjava 2018/2019.	29
Graf 5: Število ukrepov na področju varnosti in zdravja pri delu, 2017 – 2019.	30
Graf 6: Delež ukrepov na področju varnosti in zdravja pri delu, leto 2019.	30
Graf 7: Dejavnosti, v katerih je bilo izrečenih največ ukrepov na področju varnosti in zdravja pri delu (indeks = število ukrepov / 100 nadzorov), primerjava 2018/2019.	31
Graf 8: Delež najpogosteje ugotovljenih kršitev na področju varnosti in zdravja pri delu, 2019.	31
Graf 9: Dejavnosti, v katerih je bilo ugotovljenih največ kršitev na področju varnosti in zdravja pri delu (absolutno), primerjava 2017 – 2019.	32

Graf 10: Dejavnosti, v katerih je bilo ugotovljenih največ kršitev na področju varnosti in zdravja pri delu (indeks = število kršitev / 100 pregledov), primerjava 2017- 2019.....	32
Graf 11: Delež najpogosteje ugotovljenih kršitev glede izjave o varnosti z oceno tveganja, primerjava 2018/2019.....	33
Graf 12: Delež najpogosteje ugotovljenih kršitev glede usposabljanja delavcev za varno delo, 2019.	35
Graf 13: Predhodni inšpekcijski nadzor pri subjektih, reprezentativni vzorec IRSD, 2019.	38
Graf 14: Delež subjektov, pri katerih nadzor s področja varnosti in zdravja pri delu še nikoli ni bil opravljen, reprezentativni vzorec IRSD, 2012 – 2019.....	38
Graf 15: Število smrtnih nezgod na prijavljeno klasično gradbišče, 2011-2019.	45
Graf 16: Število vseh smrtnih nezgod in delež smrtnih nezgod zaradi padca v globino na deloviščih, kjer so se izvajala kratkotrajna dela, 2013–2019.	45
Graf 17: Število smrtnih nezgod pri delu, 1999 – 2019.....	47
Graf 18: Vzroki smrtnih nezgod pri delu, 2017 – 2019.....	48
Graf 19: Smrtne nezgode pri delu po dejavnostih, 2019.....	48
Graf 20: Smrtne nezgode pri delu po starosti, 2019.	49
Graf 21: Smrtne nezgode pri delu po velikosti delodajalcev, 2019.	49
Graf 22: Smrtne nezgode pri delu po spolu, 2015 – 2019.	50
Graf 23: Smrtne nezgode pri delu po državljanstvu in obliki zaposlitve, 2019.....	50
Graf 24: Prijavljene lažje in težje nezgode pri delu, 2015 – 2019.....	51
Graf 25: Nezgode pri delu po vzrokih, 2017 – 2019.....	51
Graf 26: Nezgode pri delu po glavni dejavnosti delodajalca, 2017 – 2019.	52
Graf 27: Nezgode pri delu po načinu nastanka, 2017 – 2019.....	53
Graf 28: Nezgode pri delu po poškodovanem delu telesa, 2017 – 2019.	53
Graf 29: Nezgode pri delu po mestu nastanka, 2017 – 2019.	54
Graf 30: Nezgode pri delu po starosti poškodovanih delavcev, 2017 – 2019.....	54
Graf 31: Nezgode pri delu po spolu poškodovanih delavcev, 2017 – 2019.....	55
Graf 32: Nezgode pri delu po državljanstvu poškodovanih delavcev, 2019.	55
Graf 33: Nezgode pri delu po vrsti zaposlitve poškodovanih delavcev, 2019.....	56
Graf 34: Število kršitev glede plačila za delo v primerjavi z vsemi ugotovljenimi kršitvami na področju delovnih razmerij.	64
Graf 35: Deleži kršitev instituta plačila za delo v letu 2019.	64
Graf 36: Deleži kršitev glede zaposlovanja v širšem smislu v letu 2019.....	68
Graf 37: Povprečna ocena posameznih parametrov, 2015 – 2019.	89
Graf 38: Skupna povprečna ocena vseh nadzorovanih parametrov v odvisnosti od števila zaposlenih, 2015 – 2019.....	90
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, 2015 – 2019.....	90
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), 2019.	91

UVOD

Poslanstvo Inšpektorata RS za delo v luči razmer na trgu dela dobiva iz leta v leto večji pomen. Zato si je inšpektorat v svoji viziji zadal, da bo strokoven, učinkovit in ugleden organ, ki bo v kar največji možni meri uresničeval svoje poslanstvo in z izvajanjem nadzorov skrbel za spoštovanje delovnopravne zakonodaje ter zakonodaje s področja socialnega varstva. V letu 2019 smo pozornost namenjali tudi preventivni vlogi, tako v okviru posameznih inšpekcij kot v okviru projekta Odpravimo konflikte na delovnem mestu.

Preteklo leto so področje nadzora delovnih razmerij ponovno zaznamovale številne tako imenovane prekarne oblike dela, soočali pa smo se tudi s porastom nezakonitega posredovanja dela delavcev drugemu uporabniku in problematiko na področju poklicnega zavarovanja delavcev. Inšpektorat se z vsemi razpoložljivimi kadrovskimi zmožnostmi trudi biti kos izzivom, s katerimi se srečuje, vsemu navkljub pa si vseeno želeli nekaterih sistemskih rešitev na izpostavljenih področjih, ki bi delo inšpektorata olajšale in omogočile višjo stopnjo učinkovitosti. Ena takšnih rešitev je na primer predvidena sprememba vodenja evidenc delovnega časa. Zaradi zdajšnjega načina vodenja evidenc je ugotavljanje kršitev v zvezi z delovnim časom ter zagotavljanjem počitkov namreč precej oteženo. Menim, da je ta vidik pomemben, saj je namen pravil glede delovnega časa in počitkov med drugim tudi preprečiti pretirano izčrpavanje delavcev in jim zagotoviti varnost in zdravje pri delu na dolgi rok.

Prav tako problematično področje je še vedno institut plačila za delo, kamor sodi tudi izplačilo regresa, glede katerega še vedno ugotavljamo največ kršitev. Tako bomo s celoletnim poostrenim nadzorom na tem področju nadaljevali, še posebej bomo pozorni na spoštovanje novih določb glede minimalne plače.

Na področju varnosti in zdravja pri delu se razmere pri delodajalcih – kljub našim naporom – le počasi izboljšujejo. Nadaljevali bomo tako s preventivnimi kot z represivnimi aktivnostmi, saj sta tudi varnost in zdravje neodtujljivi pravici delavcev in hkrati predstavljata nujen pogoj za uspešno delovanje delodajalcev in tudi celotne države, zaradi česar mora zdravo in varno delo vsem delodajalcem postati eno od vodil pri organizaciji in izvedbi dela. Del svojih naporov bomo usmerili v priprave na ocenjevanje inšpektorata, ki ga vsako leto v eni od držav članic izvaja Evropska komisija in naj bi ga v Sloveniji izvajala v drugi polovici leta 2020. Začeli bomo tudi s pripravami na sestanek Odbora glavnih inšpektorjev za delo pri Evropski komisiji, ki ga bomo gostili v okviru predsedovanja Republike Slovenije Svetu Evropske unije v drugi polovici leta 2021.

Na področju socialne inšpekcije opozarjamo predvsem na potrebne spremembe zakonodaje in na težave pri zagotavljanju posameznih socialnovarstvenih storitev (na primer pravice do institucionalnega varstva).

Delo inšpektorjev je iz leta v leto bolj zahtevno, nadzori terjajo strokovno dobro usposobljene inšpektorje, tudi s področij mnogih specialnih predpisov, in terjajo vse več časa za temeljito preučitev kompleksnejših zadev. Z optimizmom se lahko ozremo na preteklo leto, ki kaže večjo učinkovitost inšpektorata, nekaj tudi na račun novih sodelavcev, ki smo jih zaposlili v letih 2018 in 2019. Glede na ugotovljene razmere na trgu dela in število poslovnih subjektov si želimo, da bi tudi v prihodnje Vlada RS in resorno ministrstvo prisluhnila našim kadrovskim predlogom, tako pri zaposlovanju inšpektorjev kot strokovnih pomočnikov, ki bi olajšali delo inšpektorjev, in administrativnega osebja, katerih delo je prav tako nujno za delovanje organa.

Kot že navedeno, je naša vizija med drugim strokovnost našega dela, zato pomemben del svojih aktivnosti namenjamo usposabljanju ter poenotenju dela inšpektorjev, tudi prek sistema upravljanja s tveganji, v okviru katerega skušamo prepoznati naše pomanjkljivosti in najti zanje ustrezne ukrepe, kot tudi izboljšati komunikacijo na vseh ravneh. Zavedamo se, da so zadovoljni, strokovno usposobljeni in motivirani delavci pogoj za kakovostno delo, ki je potrebno za učinkovit nadzor nad spoštovanjem zakonodaje in varovanje pravic delavcev.

Tudi letos se za uspešno delovanje inšpektorata zahvaljujem vsem sodelavcem z željo, da bi tudi v bodoče stremeli k istemu cilju, si pomagali in se medsebojno spoštovali. Za dobro sodelovanje se zahvaljujem tudi vsem deležnikom, s katerimi se srečujemo v okviru izvajanja naših nalog, še posebej resornemu ministrstvu.

Jadranko Grlić
glavni inšpektor

SEZNAM IN POJASNILA UPORABLJENIH KRATIC

PRAVNI VIRI

- **DZ** Družinski zakonik (Uradni list RS, št. 15/17, 21/18 – ZNOrg, 22/19 in 67/19 – ZMatR-C)
- **ZČmIS** Zakon o čezmejnem izvajanju storitev (Uradni list RS, št. 10/17)
- **ZDCOPMD** Zakon o delovnem času in obveznih počitkih mobilnih delavcev ter o zapisovalni opremi v cestnih prevozi (Uradni list RS, št. 45/16 – uradno prečiščeno besedilo in 62/16 – popr.)
- **ZDR-1** Zakon o delovnih razmerjih (Uradni list RS, št. 21/13, 78/13 – popr., 47/15 – ZZSDT, 33/16 – PZ-F, 52/16, 15/17 – odl. US, 22/19 – ZPosS in 81/19)
- **ZEPDSV** Zakon o evidencah na področju dela in socialne varnosti (Uradni list RS, št. 40/06)
- **ZGD-1** Zakon o gospodarskih družbah (Uradni list RS, št. 65/09 – uradno prečiščeno besedilo, 33/11, 91/11, 32/12, 57/12, 44/13 – odl. US, 82/13, 55/15, 15/17 in 22/19 – ZPosS)
- **ZID-1** Zakon o inšpekciji dela (Uradni list RS, št. 19/14 in 55/17)
- **ZIN** Zakon o inšpekcijskem nadzoru (Uradni list RS, št. 43/07 – uradno prečiščeno besedilo in 40/14)
- **ZJN-3** Zakon o javnem naročanju (Uradni list RS, št. 91/15 in 14/18)
- **ZMEPIZ-1** Zakon o matični evidenci zavarovancev in uživalcev pravic iz obveznega pokojninskega in invalidskega zavarovanja (Uradni list RS, št. 111/13 in 97/14)
- **ZminP** Zakon o minimalni plači (Uradni list RS, št. 13/10, 92/15 in 83/18)
- **ZNP-1** Zakon o nepravdnem postopku (Uradni list RS, št. 16/19)
- **ZP-1** Zakon o prekrških (Uradni list RS, št. 29/11 – uradno prečiščeno besedilo, 21/13, 111/13, 74/14 – odl. US, 92/14 – odl. US, 32/16, 15/17 – odl. US in 73/19 – odl. US)
- **ZPDZC-1** Zakon o preprečevanju dela in zaposlovanja na črno (Uradni list RS, št. 32/14, 47/15 – ZZSDT in 43/19)
- **ZPIZ-1** Zakon o pokojninskem in invalidskem zavarovanju (Uradni list RS, št. 109/06 – uradno prečiščeno besedilo, 114/06 – ZUTPG, 10/08 – ZVarDod, 98/09 – ZIUZGK, 38/10 – ZUKN, 61/10 – ZSVarPre, 79/10 – ZPKDPIZ, 94/10 – ZIU, 94/11 – odl. US, 105/11 – odl. US, 110/11 – ZDIU12, 40/12 – ZUJF, 96/12 – ZPIZ-2 in 9/17 – odl. US)
- **ZPIZ-2** Zakon o pokojninskem in invalidskem zavarovanju (Uradni list RS, št. 96/12, 39/13, 99/13 – ZSVarPre-C, 101/13 – ZIPRS1415, 44/14 – ORZPIZ206, 85/14 – ZUJF-B, 95/14 – ZUJF-C, 90/15 – ZIUPTD, 102/15, 23/17, 40/17, 65/17, 28/19 in 75/19)
- **ZPND** Zakon o preprečevanju nasilja v družini (Uradni list RS, št. 16/08, 68/16 in 54/17 – ZSV-H)
- **ZRud-1** Zakon o rudarstvu (Uradni list RS, št. 14/14 – uradno prečiščeno besedilo in 61/17 – GZ)
- **ZStk** Zakon o stavki (Uradni list SFRJ, št. 23/91)
- **ZSV** Zakon o socialnem varstvu (Uradni list RS, št. 3/07 – uradno prečiščeno besedilo, 23/07 – popr., 41/07 – popr., 61/10 – ZSVarPre, 62/10 – ZUPJS, 57/12, 39/16, 52/16 – ZPPreb-1, 15/17 – DZ, 29/17, 54/17, 21/18 – ZNOrg, 31/18 – ZOA-A in 28/19)
- **ZUP** Zakon o splošnem upravnem postopku (Uradni list RS, št. 24/06 – uradno prečiščeno besedilo, 105/06 – ZUS-1, 126/07, 65/08, 8/10 in 82/13)
- **ZUPJS** Zakon o uveljavljanju pravic iz javnih sredstev (Uradni list RS, št. 62/10, 40/11, 40/12 – ZUJF, 57/12 – ZPCP-2D, 14/13, 56/13 – ZŠtip-1, 99/13, 14/15 – ZUUJFO, 57/15, 90/15, 38/16 – odl. US, 51/16 – odl. US, 88/16, 61/17 – ZUPŠ, 75/17, 77/18 in 47/19)
- **ZUTD** Zakon o urejanju trga dela (Uradni list RS, št. 80/10, 40/12 – ZUJF, 21/13, 63/13, 100/13, 32/14 – ZPDZC-1, 47/15 – ZZSDT, 55/17 in 75/19)
- **ZVZD-1** Zakon o varnosti in zdravju pri delu (Uradni list RS, št. 43/11)
- **ZZdrS** Zakon o zdravniški službi (Uradni list RS, št. 72/06 – uradno prečiščeno besedilo, 15/08 – ZPacP, 58/08, 107/10 – ZPPKZ, 40/12 – ZUJF, 88/16 – ZdZPZD, 40/17, 64/17 – ZZDej-K, 49/18 in 66/19) Zakon o zdravniški službi (Uradni list RS, št. 72/06 – uradno prečiščeno besedilo, 15/08 – ZPacP, 58/08, 107/10 – ZPPKZ, 40/12 – ZUJF, 88/16 – ZdZPZD, 40/17, 64/17 – ZZDej-K, 49/18 in 66/19)
- **ZZSDT** Zakon o zaposlovanju, samozaposlovanju in delu tujcev (Uradni list RS, št. 1/18 – uradno prečiščeno besedilo in 31/18)
- **ZSVarPre** Zakon o socialno varstvenih prejemkih (Uradni list RS, št. 61/10, 40/11, 14/13, 99/13, 90/15, 88/16, 31/18 in 73/18)

ORGANI IN OSTALE KRATICE

- **AJPES** Agencija RS za javnopravne evidence in storitve
- **CORS** Center za obveščanje Republike Slovenije
- **CSD** Center za socialno delo
- **EU** Evropska unija
- **FURS** Finančna uprava Republike Slovenije
- **IJS** Inšpektorat za javni sektor
- **IRSD** Inšpektorat Republike Slovenije za delo
- **IRSD** Inšpektorat Republike Slovenije za infrastrukturo
- **IRSKGLR** Inšpektorat Republike Slovenije za kmetijstvo, gozdarstvo, lovstvo in ribištvo
- **IRSOP** Inšpektorat Republike Slovenije za okolje in prostor
- **IRSŠŠ** Inšpektorat Republike Slovenije za šolstvo in šport
- **KPK** Komisija za preprečevanje korupcije
- **MDDSZ** Ministrstvo za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti
- **MJU** Ministrstvo za javno upravo
- **MOD** Mednarodna organizacija dela
- **MP** Ministrstvo za pravosodje
- **MZ** Ministrstvo za zdravje
- **OKC** Operativno-komunikacijski center - Policija
- **SURS** Statistični urad Republike Slovenije
- **TIRS** Tržni inšpektorat Republike Slovenije
- **UMAR** Urad RS za makroekonomske analize in razvoj
- **ZIRS** Zdravstveni inšpektorat Republike Slovenije
- **ZPIZ** Zavod za pokojninsko in invalidsko zavarovanje Slovenije
- **ZRSZ** Zavod Republike Slovenije za zaposlovanje
- **ZZZS** Zavod za zdravstveno zavarovanje Slovenije

POVZETEK

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 2019 opravili **14.118 inšpekcijskih pregledov**, od tega na področju nadzora delovnih razmerij 8.013 pregledov, na področju nadzora varnosti in zdravja pri delu 5.891 pregledov, inšpektorji za socialne zadeve pa so opravili 214 pregledov. Inšpekcijske preglede izvajamo v obliki rednih, izrednih in kontrolnih pregledov. S kontrolnimi pregledi preverjamo uresničevanje izrečenih ukrepov.

Z vseh treh področij dela smo v letu 2019 ugotovili **25.222 različnih kršitev** in na podlagi tega izdali **11.346 upravnih in prekrškovnih ukrepov** ter dali **40 naznanil sumov storitve kaznivega dejanja oziroma kazenskih ovadb**. Izrečenih je bilo za **4.090.709,34 EUR glob**. Izdali smo tudi **649 dovoljenj za delo otrok** in **47 soglasij glede izključitve posebnega varstva po 115. členu ZDR-1**.

Na dan 31. 12. 2019 je bilo v **Poslovni register Slovenije** (po podatkih AJPES) **vpisanih 220.236 poslovnih subjektov** oziroma delodajalcev ali subjektov nadzora. Od začetka leta 2008 se je število poslovnih subjektov povečalo za dobrih 49 tisoč. Število zaposlenih inšpektorjev kljub kadrovskim okrepitev v zadnjih letih temu ne sledi v dovoljšni meri. Leta 2008 je bilo, na primer, pri IRSD zaposlenih 87 inšpektorjev, **31. 12. 2019** pa poleg glavnega inšpektorja **91 inšpektorjev**. Na zadnji koledarski dan leta 2019 je bilo na IRSD zaposlenih skupaj 120 javnih uslužbencev.

V letu 2019 smo na IRSD prejeli 7.215 prijav, kar je več kot v letu 2018, ko smo prejeli 6.384 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 **995 novih prijav**, kar je malo manj kot leta 2018. Inšpektorji za varnost in zdravje pri delu so v letu 2019 ugotovili **14.255 kršitev**. Med vsemi ugotovljenimi kršitvami izstopajo kršitve, ki se nanašajo na postopke ocenjevanja tveganj, na zagotavljanje zdravstvenega varstva delavcev ter na usposabljanje delavcev za varno delo. Te kršitve skupaj so predstavljale 51,7 % glede na vse ugotovljene kršitve. Tem kršitvam pa sledijo kršitve v zvezi z ustreznostjo delovne opreme, ki jo delavci uporabljajo v delovnem procesu, v zvezi z delovnimi mesti na prostem, kamor se uvrščajo gradbišča ter v zvezi z zagotavljanjem in uporabo osebne varovalne opreme.

V zvezi z **ocenjevanjem tveganj** je bilo ugotovljenih skoraj 26 % kršitev v primerjavi z vsemi drugimi kršitvami, največ glede vsebine in revizije tega dokumenta. Prav tako delodajalci v ocenah tveganja pogosto niso opredeljevali posebnih zdravstvenih zahtev in se z delavci niso posvetovali glede ustreznosti ukrepov, s katerimi so dolžni delavcem zagotavljati varno in zdravo delovno okolje. Delodajalci v dokumentu ravno tako niso opredeljevali odgovornih oseb za izvajanje varnostnih ukrepov in delavcev niso seznanjali z vsebinami sprejetih dokumentov.

Ugotovljene kršitve na področju **zdravja pri delu** v omenjenem obdobju predstavljajo skoraj 16 % glede na vse ostale. Največje število ugotovljenih kršitev na tem področju se nanaša na zagotavljanje preventivnih zdravstvenih pregledov delavcev, katerih delodajalci delavcem ne zagotavljajo v periodičnih rokih ali pa sploh ne, in to v skoraj 56 %. Opozarjamo tudi na neizvajanje nalog izvajalcev medicine dela skladno z določili ZVZD-1. Inšpektorji so ugotavljali tudi kršitve glede zagotavljanja prve pomoči, promocije zdravja, obvladovanja psihosocialnih tveganj, kajenja in alkohola na delovnem mestu.

Pomembno je opozoriti še na kršitve, ki se nanašajo na **usposabljanje delavcev za varno delo**. Te so predstavljale skoraj 10 % ugotovljenih kršitev. Kršitve so se večinoma nanašale na zagotavljanje izvajanja usposabljanja, program usposabljanja, preverjanje usposobljenosti ter zagotavljanje usposabljanja v delovnem času delavcev. Delodajalci ne namenijo zadostne pozornosti usposabljanju delavcev, ki jih trajno ali začasno premeščajo na druga delovna mesta, ki so pogosto bolj nevarna za nastanek poškodb ali okvar zdravja. Prav tako menimo, da za večino delodajalcev ni pomembna vsebina usposabljanja in osveščanje delavcev glede nevarnosti in tveganj na delovnih mestih, temveč zgolj pridobitev dokazil, da je bilo usposabljanje izvedeno. Ugotavljamo tudi, da delodajalci premajhno pozornost namenijo praktičnemu usposabljanju delavcev.

V letu 2019 se je število ugotovljenih kršitev v primerjavi z letom 2018 povečalo, enako velja za število izrečenih ukrepov, pri čemer je treba poudariti, da je bilo opravljenih tudi več inšpekcijskih nadzorov. Ugotavljamo lahko, da se delodajalci še vedno ne zavedajo svojih dolžnosti v zvezi z zagotavljanjem varnosti in zdravja pri delu v celoti, čeprav menimo, da se razmere počasi izboljšujejo. Zato bo IRSD v prihodnje namenil posebno pozornost osveščanju in strokovni usposobljenosti delodajalcev in predstavnikov delavcev, vključno s strokovnimi delavci in organizacijami, ki delodajalcem nudijo strokovno pomoč s tega področja. Veliko pričakujemo tudi od sodelovanja z izvajalci medicine dela, čemur bomo ravno tako namenili pozornost.

Tudi v letu 2019 smo izvajali inšpekcijske nadzore pri naključno izbranih delodajalcih (računalniško izbran vzorec), pri katerih so bili nadzorovani osnovni in najpomembnejši 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 ta vzorec je bilo vključenih **preko 1.500 naključno izbranih delodajalcev** po vsej Sloveniji, ki so zaposlovali različno število delavcev (od mikro do velikih podjetij).

Pristojni inšpektorji so v poročevalskem obdobju **raziskali 85 nezgod pri delu**, od tega 9 smrtnih, 58 težjih, 16 lažjih, 2 kolektivni nezgodi ter **2 nevarna pojava**. Najpogostejši vzroki za prijavljene nezgode, ki so imele za posledico smrt delavca, katerih je bilo v preteklem letu 16, so bili povezani s padci z višine (5 primerov), prometnimi nesrečami (3 primeri) in udarom električnega toka (2 primera).

Delodajalci so za leto 2019 do dne priprave tega poročila na IRSD **prijavili 10.175 nezgod** v zvezi z delom delavcev, od tega 16 smrtnih, 9.585 lažjih, 511 težjih in 10 kolektivnih nezgod. Delodajalci so dolžni IRSD prijavljati tudi ugotovljene **poklicne bolezni**, v letu 2019 smo prejeli **1 takšno prijavo**.

V letu 2019 smo prejeli **5.958 novih prijav s področja delovnih razmerij**, kar je znatno več kot v preteklem koledarskem letu. Na podlagi izvedenih nadzorov smo ugotovili **10.889 kršitev** delovnopravne zakonodaje, kar je nekoliko več kot v letu 2018, pri čemer pa je treba upoštevati, da je tudi število nadzorov v poročevalskem obdobju bistveno naraslo.

Tudi v preteklem letu so bile kršitve v zvezi s **plačilom za delo** najpogosteje ugotovljene kršitve na področju nadzora delovnih razmerij, saj so inšpektorji ugotovili **5.980 kršitev** instituta plačila za delo, kar predstavlja **več kot 50 odstotkov vseh kršitev** na področju nadzora delovnih razmerij. Navedene ugotovitve pa ne odražajo splošne slike stanja, saj so nedvomno tudi posledica poostrenega nadzora IRSD, ki smo ga na tem področju izvajali tekom celotnega poročevalskega obdobja. Med vsemi kršitvami v zvezi s plačilom za delo so v letu 2019 najbolj izstopale kršitve v zvezi z regresom za letni dopust. Teh so inšpektorji ugotovili kar 3.036. V zvezi s plačilnim dnem je bilo ugotovljenih 1.694 kršitev, pri čemer v teh primerih ne gre le za neizplačilo plače, temveč pogosto za nepravčasno izplačilo plače.

Po številu kršitev na drugem mestu zasledimo kršitve v zvezi z zaposlovanjem v širšem smislu (1.287), na tretje mesto pa se uvrščajo nepravilnosti v zvezi z evidencami na področju dela in socialne varnosti (824). V poročevalskem obdobju smo ugotovili tudi 734 kršitev v zvezi z delovnim časom ter zagotavljanjem odmorov in počitkov.

Kot navedeno, smo beležili številne kršitve **ZEPDSV**, ki so še vedno 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 na IRSD ugotovimo. Ob tem dodajamo, da smo v letu 2019 beležili porast kršitev v zvezi z delovnim časom, odmori in počitki v primerjavi s prejšnjima dvema poročevalskima obdobjema. Zaradi opustitve vodenja evidenc, neustreznega vodenja evidenc (tudi prirejenih evidenc) in nekoliko pomanjkljive normativne ureditve, pa nepravilnosti v zvezi z delovnim časom ter zagotavljanjem počitkov težko ugotovimo. MDDSZ je na predlog in v sodelovanju z IRSD že pristopilo k aktivnostim za spremembo zakona.

Še vedno se soočamo s tako imenovanimi **»prekarnimi« oblikami dela**, pri čemer v Sloveniji zakonska definicija tovrstnega pojava še ni bila sprejeta. IRSD na tem področju daje velik poudarek preverjanju izvajanja določb 13. člena ZDR-1. Obravnava tovrstnih primerov je zelo zahtevna, saj mora IRSD v primerih, ko se kršitve nanašajo na večje število delavcev, za vsakega delavca posebej ugotavljati in dokazovati elemente delovnega razmerja.

V poročevalskem obdobju smo bili priča razmahu pojava **zagotavljanja dela delavcev uporabniku** v nasprotju z določbami ZUTD, kar je po naši oceni zelo zaskrbljujoče. Problematike v tem segmentu ne zaznavamo pri delodajalcih, ki so vpisani v register oziroma evidenco agencij, ampak 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. V preteklem letu smo tako v sodelovanju z ZRSZ prednostno obravnavali nekatere najbolj pereče primere na tem področju, pri čemer pa je treba ravno tako poudariti, da je obravnava tovrstnih primerov zahtevna in zelo kompleksna, neredko s čezmejnimi elementi.

IRSD je v letu 2019 izvajal tudi nadzor nad **čezmejnimi izvajanjem storitev** v skladu z ZČmIS. Število ugotovljenih kršitev v primerjavi z drugimi segmenti nadzora na področju delovnih razmerij sicer ne izstopa. Pri tem pa je bil v letu 2019, tako kot v preteklem letu, še vedno velik pripad zadev oziroma velik obseg dela IRSD povezan z upravnim sodelovanjem in sodelovanjem pri izvrševanju sankcij, ki ju določa omenjeni zakon.

Glede števila ugotovljenih kršitev v primerjavi s številom nadzorov lahko rečemo, da s stanjem spoštovanja delovnopravne zakonodaje nikakor ne moremo biti zadovoljni, saj bi ob večjemu številu inšpektorjev, ki bi lahko opravili več nadzorov, nedvomno ugotovili še več kršitev.

IRSD je v letu 2019 na področju nadzora delovnih razmerij ter varnosti in zdravja pri delu izvedel tudi **15 usmerjenih akcij nadzora**, in sicer v dejavnostih, v katerih se določene kršitve pogosteje ugotavljajo ali za katere ocenjujemo, da predstavljajo največje tveganje z vidika pojavljanja kršitev ter zagotavljanja varnosti in zdravja pri delu oziroma v katerih se je preverjalo izvajanje določenih zakonskih institutov. V okviru akcij je bilo **opravljenih 6.794 inšpekcijskih pregledov**. Več o tem je predstavljeno v 5. poglavju.

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%), je v letu 2019 potekal že tretje leto. Namen projekta je **okrepitev svetovalne in posredovalne vloge IRSD z vzpodbujanjem uporabe in promocijo izvajanja instituta posredovanja v reševanju sporov med delavci in delodajalci** kot sredstvom za alternativno reševanje sporov 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 informiranih delodajalcev o vsebinah projekta, smo tudi v letu 2019 presegli, saj smo o pomenu zagotavljanja dostojnega dela (zlasti varnega in zdravega delovnega okolja) informirali **1.142 delodajalcev** (letni cilj tega kazalnika je: 1.080 delodajalcev) in o institutu posredovanja v sporu smo na predavanjih in strokovnih srečanjih seznanili skupno **354 delodajalcev** (letni cilj tega kazalnika je: 300 delodajalcev).

Več aktivnosti v smeri promocije projekta in nastopov v medijih, kjer smo se predstavili širši javnosti z obema podaktivnostima projekta, je prispevalo k vse večjemu povpraševanju tudi na področju izvajanja posredovanja v sporu. Prejeli smo še bistveno več pobud kot v letu 2018 in izvedli precej več mediacij kot v preteklih letih, hkrati pa pomagali k sporazumni razrešitvi spora v veliko več primerih (**65 zaprosil** oziroma pobud/povpraševanj za posredovanje projektne enote v sporu med delavcem in delodajalcem, **43 mediacij, od tega 35 sporazumnih rešitev spora**).

V letu 2019 je socialna inšpekcija **prejela 262 prijav za inšpekcijske nadzore** ter **zaključila z obravnavo 279 inšpekcijskih zadev**.

Največ inšpekcijskih zadev, 56 %, se je zaradi raznolikosti in občutljivosti nalog, ki jih opravljajo, ter pooblastil, pričakovano nanašalo na ravnanja CSD-jev. Omenjene zadeve so se največkrat nanašale na urejanje razmerij med starši in otroki po razpadu družinske skupnosti (43 %), na naloge, povezane s postavitvijo skrbnika in izvajanjem skrbniških nalog (17 %), na zaščito ogroženih otrok ter rejništvo (16 %), na obravnavo nasilja v družini (15 %), na izvajanje socialnovarstvenih storitev (10 %) ter na izvajanje nalog, povezanih z uveljavljanjem pravic iz javnih sredstev (7 %).

Približno 15 % 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). Večina očitkov iz prijav se je še vedno nanašala na domnevno sporna ravnanja izvajalcev, ki jih socialna inšpekcija ne nadzoruje (na primer glede zdravstvene nege v institucionalnem varstvu).

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 ZID-1 IRSD daje **več predlogov za spremembo zakonodaje**, pri katerih smo izhajali iz ugotovitev s terena.

Tudi v letu 2019 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.

1. PREDLOGI ZA SPREMEMBO ZAKONODAJE

V skladu s 7. členom ZID-1 so ena od obveznih sestavnih poročila o delu IRSD predlogi, s katerimi poskuša IRSD 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 prijavih, 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 kot sledi v nadaljevanju.

1.1. PREDLOGI S PODROČJA DELOVNIH RAZMERIJ

V poročevalskem obdobju smo na področju delovnih razmerij izkazali številne aktivnosti pri predlogih ter pripombah na spremembo zakonodaje, ki so se nanašali na ZEPDSV, ZUTD, ZPIZ-2, ZGD-1 in nekatere druge.

V poročilu pa 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 nadzorov.

V zvezi z **ZEPDSV**, ki je bil zaradi potrebe po učinkovitejšemu nadzoru nad izvajanjem normativne ureditve delovnega časa, odmorov in počitkov že nekaj let predmet predlogov za spremembo zakonodaje v letnih poročilih IRSD uvodoma navajamo, da je MDDSZ sledilo pobudi za spremembe. Poleg tega so spremembe in dopolnitve tega zakona del dogovora, ki so ga 19. 4. 2019 sprejeli socialni partnerji v okviru Ekonomsko-socialnega sveta in s tem namenom ustanovili Pogajalsko delovno skupino za pripravo sprememb in dopolnitev zakonodaje v zvezi z vodenjem evidenc delovnega časa. MDDSZ je pripravilo izhodišča za pripravo sprememb ZEPDSV. Ta so bila s strani socialnih partnerjev že potrjena na prvi seji Pogajalske delovne skupine dne 29. 5. 2019. Predlagamo, da bi z aktivnostmi za sprejem sprememb in dopolnitev omenjenega zakona nadaljevali še naprej.

Menimo, da bi bilo nujno zagotoviti uresničitev določb **ZPIZ-2** glede poklicnega zavarovanja 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 IRSD 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.

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

• **ZDR-1 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 časučasne 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) in dodatka po 129. členu (dodatek za delovno dobo), 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 določijo prekrški za kršitev 94. člena (minimalni odpovedni roki), 129. člena (dodatek za delovno dobo) in 130. člena (povračila stroškov v zvezi z delom), saj imajo inšpektorji v primeru naštetih kršitev omejeno pravno podlago za ukrepanje, kar predstavlja težave v praksi;
- se dopolni 135. člen na način, da se določi tudi obvezne sestavine pisnega obračuna plače, kar bi inšpektorjem bistveno olajšalo izvajanje inšpekcijskega nadzora v tem segmentu;

- **v ZZSDT:**
 - določiti 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 ZRSZ (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 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;
 - določiti, da delodajalec ne more poslovati v Republiki Sloveniji, če odgovorna oseba – tujec – ne prijavi začasnega prebivališča ali ne določi osebe, pooblaščene 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;
 - v prvi odstavki 42. člena ZZSDT, ki ureja prepoved zaposlovanja, samozaposlovanja in dela tujcev vključiti tudi pravnomočne globe zaradi kršitev 177. in 178. člena ter 179. člena ZUTD ali pa vsaj 4. alineje prvega odstavka 178. člena ter 179. člena ZUTD, ki se nanašata na opravljanje dejavnosti brez vpisa v register ali evidenco oziroma na sprejemanje delavcev na delo s strani uporabnika v nasprotju s predpisi; vse z namenom preprečevanja zlorab določb ZUTD, saj inšpektorji v praksi pogosto ugotavljajo, da delodajalci pod krinko sklenjenih pogodb o poslovnem sodelovanju posredujejo delavce (med njimi tudi tujce), dejanska razmerja pa imajo vse znake zagotavljanja dela delavcev drugemu uporabniku;
- **ZGD-1** spremeniti tako, da:
 - bi zaradi številnih težav z vročanjem dokumentov, s katerimi se inšpektorji soočajo v praksi, ob ustanovitvi določili obveznost priglasitve varnega elektronskega predala gospodarskega subjekta in odgovorne osebe pravne osebe; za priglasitev 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 določi prekršek, če pravna oseba dejansko ne posluje na registriranem sedežu;
- **ZUTD** spremeniti tako, da:
 - se v določbah o nadzoru ustrezno uredi pristojnost, predvsem nad izvajalci ukrepov po ZUTD; v zakonu (151. člen) je določeno, da nadzor nad izvajanjem tega zakona opravlja inšpekcija za področje zaposlovanja v okviru IRSD, ki pa ni bila nikoli ustanovljena. Iz zakona nadalje izhaja, da inšpekcijski nadzor izvajajo inšpektorji za zaposlovanje, ki morajo imeti najmanj pet let delovnih izkušenj s področja zaposlovanja in uveljavljanja pravic iz zavarovanja za primer brezposelnosti (151. člen). Ob tem opozarjamo, da IRSD ob uveljavitvi ZUTD ni prejel ustreznih kadrov, ki bi izpolnjevali tovrstne pogoje (zato tudi inšpekcija za zaposlovanje ni bila ustanovljena). S tovrstnimi kadri še danes ne razpolagamo, zato imamo težave pri preverjanju zakonitosti poslovanja, strokovnosti in kakovosti dela izvajalcev ukrepov po tem zakonu (152. člen). Nadzor nad izvajalci ukrepov po tem zakonu vsekakor pomeni vsebinski nadzor. Glede na zahtevane izkušnje za inšpektorja za zaposlovanje menimo, da bi bilo nad izvajalci nadzora bolj smiselno uvesti obliko notranjega nadzora (notranja revizija), saj mora nadzornik temeljito poznati stroj in vsebino delovanja izvajalcev ukrepov;
 - se dopolni 164. člen ZUTD, ki ureja pogoje za opravljanje dejavnosti, in sicer bi na koncu prve alineje 1. odstavka, ki določa "mu v obdobju zadnjih 2 let ni bila pravnomočno izrečena globa zaradi kršitev, ki urejajo delovna razmerja, zaposlovanje in delo tujcev, varnost in zdravje pri delu,

zaposlovanje na črno" dodali "ter kršitev določb, ki urejajo sodelovanje zavezanca v postopku inšpekcijskega nadzora.«;

- se predlagana dikcija iz predhodnega predloga ("ter kršitev določb, ki urejajo sodelovanje zavezanca v postopku inšpekcijskega nadzora.«) doda tudi na koncu besedila 2. odstavka 172. člena ZUTD, ki ureja odvzem dovoljenja oziroma izbris iz registra ali evidence; oboje v izogib preprečevanja zlorab ZUTD, saj gre, kot že predhodno omenjeno, za problematiko posredovanja delavcev na podlagi sklenjenih pogodb o poslovnem sodelovanju, v primerih, ko dejansko obstajajo vsi zakonski znaki zagotavljanja dela delavca drugemu uporabniku, ti delodajalci pa v postopkih nadzora pogosto ne omogočajo inšpektorjem nemotenega opravljanja nalog inšpekcijskega nadzora;

- **ZČmIS** spremeniti tako, da se določi več obveznosti oziroma odgovornosti za naročnike del, in sicer:

- da se doda 15.a člen (Obveznosti naročnika) z vsebino:
 - »(1) Naročniki storitev so dolžni sodelovati s pristojnimi nadzornimi organi in jim omogočiti dostop do vseh razpoložljivih dokazil, ki so potrebna za ugotavljanje izpolnjevanja pogojev za izvajanje storitev.
 - (2) Naročnik storitve ne sme omogočati tujemu delodajalcu čezmejnega izvajanja storitev, če niso izpolnjeni pogoji za čezmejno izvajanje storitev in v ta namen mora od tujega delodajalca zahtevati potrdilo A1 in kopijo le tega hraniti na svojem sedežu.«;
- da se doda 23.a člen (Postopek nadzora ali ukrepi inšpektorja) z vsebino:
 - »(1) Nadzorni organ tujemu delodajalcu z odločbo prepove nadaljnje izvajanje storitve in o tem obvesti ZZS, če ugotovi, da se storitev izvaja kljub neizpolnjenim pogojem iz prvega odstavka 12. člena tega zakona ali v nasprotju s podatki na potrdilu A1.
 - (2) Nadzorni organ naročniku storitve z odločbo prepove izvajanje delovnega procesa s tujim delodajalcem, če ugotovi, da naročnik storitve omogoča tujemu delodajalcu čezmejno izvajanje storitev kljub neizpolnjenim pogojem ali ne hrani potrdila A1 na svojem sedežu (2. odstavek 15.a člena) ter da se tuji delodajalec ne odziva v postopku nadzora, zaradi česar postopka nadzora ni mogoče opraviti in ugotoviti izpolnjevanja pogojev za čezmejno izvajanje storitve.«; 7. odstavek 12. člena pa bi se črtal;
- da se na koncu besedila prve alineje 2. odstavka 25. člena pred oklepajem (prvi odstavek 14. člena) doda besedilo » ali opravi nepopolno prijavo izvajanja storitve«;
- da se doda 26.a člen (Prekrški naročnika) z besedilom:
 - »(1) Z globo od 3.000 do 30.000 evrov se kaznuje naročnik storitve, ki nadzornemu organu ne omogoči dostopa do vseh razpoložljivih dokazil, ki so potrebna za ugotavljanje izpolnjevanja pogojev za izvajanje storitev (1. odstavek 15.a člena).
 - (2) Z globo od 2.000 do 20.000 evrov se kaznuje naročnik storitve, ki na sedežu ne hrani dokumentacije iz 2. odst. 15.a člena ali je ne predloži na zahtevo nadzornega organa.«.

V zvezi s spremembami ZČmIS že potekajo aktivnosti na MDDSZ v okviru Medresorske delovne skupine za izvajanje Zakona o čezmejnem izvajanju storitev, katere član je tudi predstavnik IRSD.

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

- **določiti posledice** v povezavi s **pravnomočno izrečenimi globami** v primerih, ko zavezanec ne sodeluje v postopku inšpekcijskega nadzora **tudi v drugih predpisih** (kot to velja za nekatere druge prekrške po vzoru ureditev v ZGD-1, ZZSDT ter ZJN-3);
- **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 **ZZdrS** 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 organi;
- v **ZUP** 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 **ZIN** 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).

Glede na to, da je začasno in občasno delo dijakov in študentov urejeno v več različnih predpisih, bi bilo smiselno razmisliti o enotni ureditvi, kot tudi o določitvi časovne omejitve opravljanja tovrstnega dela, saj bi nam to omogočilo učinkovitejše izvajanje inšpekcijskega nadzora na tem področju.

Ocenjujemo tudi, da bi bilo treba posodobiti ali pripraviti nov ZStk, za katerega se v praksi vsakič znova izkaže, da ne ponuja sodobnih rešitev. Treba bi bilo posodobiti izrazoslovje (ZStk 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 IRSD za izrekanje glob v razponu.

1.2. PREDLOGI S PODROČJA VARNOSTI IN ZDRAVJA PRI DELU

V preteklih letih smo na področju varnosti in zdravja pri delu stalno in konkretno opozarjali na potrebne spremembe in dopolnitve zakonodaje, ki bi po našem mnenju izboljšale nivo stanja na tem področju, poleg tega pa bi inšpektorjem omogočile bolj strokovno opravljanje inšpekcijskih nadzorov. Tako smo se v začetku leta 2019 sestali z MDDSZ in se skupaj opredelili do že podanih pobud IRSD. Pripravili smo prioriteten načrt, upoštevajoč tudi zmožnosti MDDSZ in spremembe evropskih predpisov, ki so v teku in se bodo, ko bodo sprejete, implementirale v slovensko zakonodajo.

Od predlaganih sprememb je v letu 2019 največji napredek prinesla priprava sprememb **Uredbe o zagotavljanju varnosti in zdravja pri delu na začasnih in premičnih gradbiščih** (Uradni list RS, št. 83/05 in 43/11 – ZVZD-1). Tako resorno ministrstvo kot IRSD sprejemu teh sprememb namenjata posebno pozornost in pričakujemo, da bodo sprejete čim prej v tem letu.

Nadalje, v letu 2019 so bili sprejeti pravilniki, ki se nanašajo na pogoje, ki jih morajo izpolnjevati strokovni delavci za varnost pri delu, na stalno strokovno usposabljanje na področju varnosti in zdravja pri delu ter na kemične, rakotvorne in mutagene snovi, katerih spremembe smo ravno tako predlagali v preteklih letih, čeprav pri teh pravilnikih vsi naši predlogi niso bili upoštevani.

Prav tako je bilo z MDDSZ dogovorjeno, da se bo v letu 2020 pričelo s pripravo sprememb predpisov, ki se nanašajo na **usposabljanje koordinatorjev za varnost in zdravje pri delu na začasnih in premičnih gradbiščih, na varnost pred električnim tokom, na varstvo pri delu v gozdarstvu** ter glede na zmožnosti še spremembe pravilnika, ki se nanaša na **ročno premeščanje bremen**. Pri vseh teh spremembah bomo na IRSD vztrajali pri predlogih, zapisanih v prejšnjih letnih poročilih, in sicer:

- **Pravilnik o programu in načinu usposabljanja koordinatorjev za varnost in zdravje pri delu na začasnih in premičnih gradbiščih** (Uradni list RS, št. 31/08):
vsebino pravilnika bo treba uskladiti z določili predlaganih sprememb Uredbe o zagotavljanju varnosti in zdravja pri delu na začasnih in premičnih gradbiščih, ko bodo te sprejete, in sicer bo treba:
 - spremeniti programe obdobjnih usposabljanj koordinatorjev – zdaj niso dovolj kakovostni in raznoliki, zato za usposabljanja ni pravega zanimanja in se izvajajo samo zaradi pridobivanja potrdil;
 - 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;
- **Pravilnik o varstvu pri delu v gozdarstvu** (Uradni list SRS, št. 15/79, Uradni list RS, št. 56/99 – ZVZD in 43/11 – ZVZD-1):
 - posodobiti bo treba vsebino in jo dopolniti zlasti s strojno sečnjo, ki je pravilnik zdaj ne obravnava;

- **Pravilnik o zagotavljanju varnosti in zdravja pri ročnem premeščanju bremen** (Uradni list RS, št. 73/05 in 43/11 – ZVZD-1):
 - ponovno bo treba opredeliti dovoljeno težo najtežjih bremen, ki jih smejo delavci premeščati naenkrat v osmih urah;
 - treba je ponovno opredeliti metode, ki se jih uporablja v zvezi z ocenjevanjem tveganj pri ročnem premeščanju bremen.

Glede pravilnikov, ki se nanašajo na delovno opremo in delovna mesta, bomo najprej spremljali dogajanje v zvezi z spremembami evropskih direktiv na tem področju in potem proučili vsebinsko primernost naših predlogov sprememb pravilnikov kot tudi nujnost uveljavitve teh predlogov sprememb že pred implementacijo evropskih direktiv v nacionalno zakonodajo.

Vsekakor pa si bomo v letu 2020 skupaj z MDDSZ prizadevali, da se ob soglasju MJU uveljavi **Pravilnik o prijavah na področju varnosti pri delu**, ki bo omogočil elektronsko prijavljanje nezgod pri delu, saj na IRSD še vedno ročno vnašamo vse prejete prijave nezgod pri delu v bazo podatkov. Teh nezgod je v zadnjih letih okoli 10.000, za sam vnos pa moramo zagotoviti v obdobju enega leta vsaj enega dodatnega uslužbenca.

V preteklosti smo opozarjali tudi na nujnost sprememb **Pravilnika o preventivnih zdravstvenih pregledih delavcev** (Uradni list RS, št. 87/02, 29/03 – popr., 124/06 in 43/11 – ZVZD-1), saj smo prepričani, da sedaj veljavna vsebina pravilnika ne sledi spremembam, ki jih je v zvezi s tem uveljavil ZVZD-1 v letu 2012. ZVZD-1 tudi nalaga ministru, pristojnemu za zdravje, da uskladi vsebino pravilnika z določili ZVZD-1.

IRSD že vrsto let opozarja na problematiko prijavljanja poklicnih bolezni, saj v Sloveniji še vedno nimamo ustrezne systemske rešitve za ugotavljanje, potrjevanje in prijavljanje poklicnih bolezni. **Pravilnik o poklicnih boleznih** ni sprejet, kar predstavlja po našem mnenju veliko oviro, zaradi katere delodajalci ne ugotavljajo in prijavljajo poklicnih bolezni.

Prav tako smo se z MDDSZ pogovarjali o problematiki izvajanja posameznih določb ZVZD-1, vendar zaenkrat spreminjanje tega zakona ni predvideno, zato bomo z MDDSZ problematiko proučili in poskušali najti ustrezne rešitve izvajanja teh določb.

1.3. PREDLOGI S PODROČJA SOCIALNIH ZADEV

Na področju socialnih zadev predloge za spremembo zakonodaje ponavljamo, saj predlogi, kot smo jih podali v Poročilu o delu Inšpektorata RS za delo za leto 2018, do sedaj še niso bili upoštevani.

- **ZSV:**
 - Z uveljavitvijo DZ so bile CSD-jem med drugim dodeljene nove naloge, povezane z odločanjem sodišč. Predvsem kot predlagatelj postopkov za izrekanje ukrepov sodišč v nepravdnih postopkih so CSD-ji 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. CSD-ji morajo za izvajanje teh in nekaterih drugih nalog po DZ 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 CSD-ji in drugimi organizacijami (16. člen DZ) ne zadoščajo, prav tako ocenjujemo, da sklicevanje na subsidiarno uporabo ZUP ni primerno. Zato predlagamo, da se v ZSV, podobno kot imata na primer urejeno ZZZS in ZPIZ doda določilo, ki bo vse organe, organizacije in osebe zavezovalo, da na poziv CSD posredujejo zahtevana poročila, mnenja ali podatke, potrebna za uresničevanje nalog CSD-jev.
 - Predlagamo, da supervizija postane obveznost strokovnih delavcev na CSD-jih. 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 CSD-ji izvajajo po zakonu (na primer oblikovanje mnenja v razveznem postopku) ali ob izvajanju javnih pooblastil (na primer odvzem otroka).

- **ZUPJS in ZSVarPre:**

- Ocenjujemo, da so določbe navedenih zakonov, ki se nanašajo na način in pogoje za uveljavljanje pravic iz javnih sredstev, nedorečene oziroma dvoumne. Vlagatelji večinoma ne zmorejo v celoti sami pravilno izpolniti vlog, strokovni delavci CSD-jev 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, CSD pa mora pri odločanju o pravici do varstvenega dodatka tak dogovor upoštevati. Predlagamo, da se CSD-jem v zadevah odločanja o varstvenem dodatku podeli pristojnost ugotavljanja primerne višine preživnine, ki bi bila upoštevana pri odmeri višine varstvenega dodatka, in se hkrati določijo merila za ugotavljanje primerne višine preživnine.

- **Področje uveljavljanja pravice do institucionalnega varstva:**

- V zadnjih letih se je precej 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** (Uradni list RS, št. 87/06, 127/06, 8/07, 51/08, 5/09 in 6/12):

- 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 upoštevane tudi dejanske zmožnosti upravičencev do uporabe balkona, kopalnice in toaletnih prostorov.

- **Uredba o merilih za določanje oprostitev pri plačilih socialno varstvenih storitev** (Uradni list RS, št. 110/04, 124/04, 114/06 – ZUTPG, 62/10 – ZUPJS, 99/13 – ZUPJS-C in 42/15):

- 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

IRSD je organ v sestavi MDDSZ. 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 **ZID-1** in **ZIN**.

V skladu z 2. členom ZID-1 opravlja IRSD 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. IRSD opravlja tudi inšpekcijski nadzor nad izvajanjem drugih zakonov in predpisov, če ti tako določajo. Seznam predpisov je na koncu poročila.

Na področju socialnega varstva IRSD opravlja naloge inšpekcijskega nadzora nad izvajanjem **ZSV** in predpisov, izdanih na njegovi podlagi, ter drugih predpisov, ki določajo javna pooblastila ali druge naloge izvajalcev socialnovarstvene dejavnosti ter druge naloge socialne inšpekcije.

IRSD 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.

IRSD je na podlagi **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 – 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.

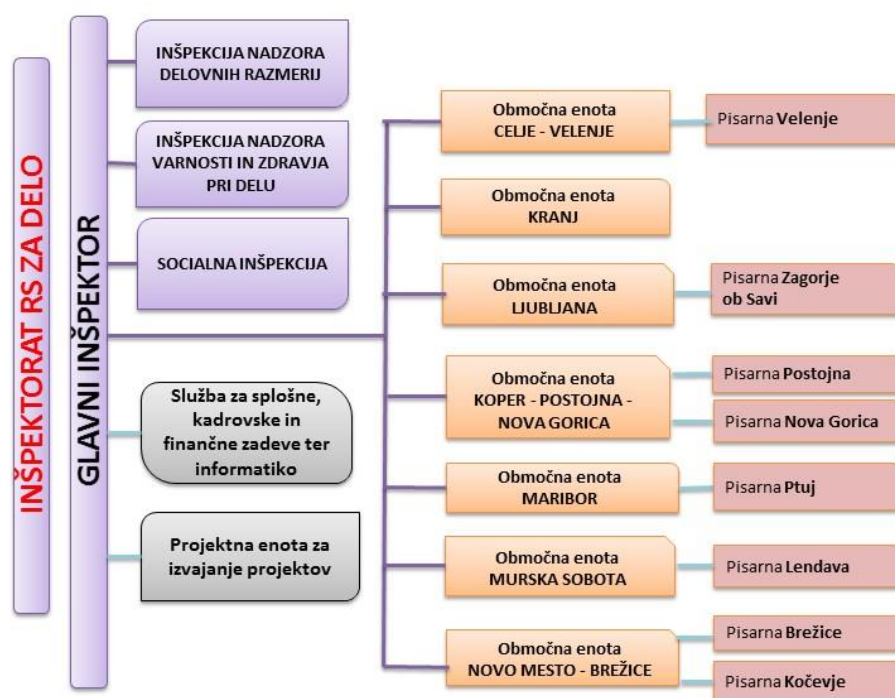
Poročilo IRSD je pripravljeno na podlagi 7. člena ZID-1. IRSD bo poročilo o svojem delu za preteklo koledarsko leto predložil resornemu ministrstvu, ki ga bo posredovalo v nadaljnjo obravnavo Vladi Republike Slovenije, Državnemu zboru Republike Slovenije in generalnemu direktorju Mednarodnega urada za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

2.2. KADRI IN ORGANIZIRANOST

V okviru IRSD 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 IRSD je določena organizacija in način dela na sedežu organa, ki je od 7. 12. 2018 na Štukljevi cesti 44 v Ljubljani, v 7 območnih enotah in 8 inšpekcijskih pisarnah.



Slika 1: Organizacijska shema Inšpektorata RS za delo (31. 12. 2019).

Vlada RS in MDDSZ sta za leto 2019, podobno kot za leto 2018, ko nam je bilo po več letih prizadevanj odobrenih pet dodatnih zaposlitev, odobrila IRSD deset dodatnih zaposlitev in tako s kadrovskim načrtom določila, da ima lahko v letu 2019 zaposlenih 121 uslužbencev (v letu 2018: 111). Zaradi dolgotrajnih zaposlitvenih postopkov in odpovednih rokov izbranih kandidatov je imel IRSD na dan 31. 12. 2019 zaposlenih **120 uslužbencev**, od tega so bila 104 uradniška delovna mesta in 17 strokovno-tehničnih delovnih mest. Na IRSD poleg tega opravlja delo tudi 6 uslužbencev, katerih zaposlitve so v 80 odstotkih sofinancirane iz sredstev EU, izvajajo pa projekt Odpravimo konflikte na delovnem mestu.

Od navedenega števila zaposlenih je bilo poleg glavnega inšpektorja na dan 31. 12. 2019 zaposlenih **91 inšpektorjev** (v letu 2018: 81, v letu 2011 pa na primer 88). V inšpekciji nadzora delovnih razmerij je delo opravljalo 54 inšpektorice in inšpektorjev (v letu 2018: 48), v inšpekciji nadzora varnosti in zdravja pri delu 31 inšpektorice in inšpektorjev (v letu 2018: 28), v socialni inšpekciji pa 6 inšpektorice in inšpektorjev (v letu 2018: 5). **Povprečna starost zaposlenih** je bila **47,66 let** (v letu 2018: 50,52 let).

IRSD je v letu 2019 posodobil **področje upravljanja s tveganji** in sprejel novo Strategijo o upravljanju s tveganji ter register tveganj, sestavljen iz registrov tveganj petih področij dela znotraj IRSD (nadzor delovnih razmerij, nadzor varnosti in zdravja pri delu, socialna inšpekcija, projektna enota za izvajanje projektov, podporne dejavnosti). Na posodobitev, h kateri so s svojim delom, razmišljanjem in idejami prispevali vsi zaposleni na IRSD, gledamo s ponosom, predvsem pa z optimizmom, da smo na pravi poti k uresničitvi naše vizije biti strokoven, učinkovit in ugleden organ. Določili smo cilje posameznih področij dela, ki naj bi nas usmerjali k učinkoviti uporabi in vreden doseganju vizije. V okviru le teh smo sledili še cilju doseganja skladnosti s predpisi ter cilju o realnem načrtovanju in zanesljivem, pravilnem poročanju. Identificirali smo tveganja oziroma težave, s katerimi se srečujemo pri izvajanju naših nalog za doseg zastavljenih ciljev na vseh nivojih oziroma v vseh organizacijskih enotah, ter potrdili ukrepe za njihovo odpravo oziroma zmanjšanje, ki jih bomo izvajali v letu 2020 in tudi v bodoče. Izvajanje sprejetih ukrepov bomo redno spremljali in tudi skrbeli za ustrezno posodabljanje registra tveganj. Prav tako bomo spremljali, ali sprejeta strategija ustreza poslanstvu in viziji IRSD ter ali prispeva k doseganju naših ciljev.

2.2.1. Kadrovska problematika

V letu 2019 sta Vlada RS in MDDSZ za navedeno leto povečala IRSD kadrovski načrt za 10 zaposlitev. IRSD je na tej podlagi v letu 2019 uspel zaposliti osem novih inšpektorjev, 6 inšpektorjev opravlja svoje delo na področju nadzora delovnih razmerij, 1 inšpektor na področju varnosti in zdravja pri delu in 1 inšpektorica na področju socialnih zadev. Po več letih stagniranja oziroma celo zniževanja dovoljenega števila zaposlitev lahko tako v zadnjih dveh letih z novimi močmi nekoliko bolj pozitivno načrtujemo svoje nadaljnje delo. Glede na stalno zviševanje števila delodajalcev, vse bolj zahtevne prijave in vse več administrativnih opravil, bi bila nujna nadaljnja kadrovska krepitev inšpektorata, saj bi lahko le tako načrtovali inšpekcijsko delo, ki ne bi bilo zgolj gašenje požarov, ampak bi lahko v večji meri tudi na področju delovnih razmerij načrtovali delo preventivno in z namenom celovitejšega pregleda zakonitosti poslovanja delodajalcev. 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.

Kadrovska okrepitev IRSD na račun inšpektorjev se v letu 2019 še ni v celoti poznala pri številu opravljenih nadzorov, ugotovljenih kršitev in izdanih ukrepov, saj so morali novi sodelavci najprej opraviti strokovni izpit za inšpektorja ter pridobiti ustrezne izkušnje in znanja za opravljanje nadzorov in izdajanje ukrepov. Strokovni izpiti so bili šele proti koncu leta 2019, del strokovnih izpitov pa se opravlja tudi v letu 2020. Poleg tega se še vedno 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 predvsem na področju varnosti in zdravja pri delu ni veliko, poleg tega novi sodelavci praviloma še ne morejo takoj povsem nadomestiti najbolj izkušenih inšpektorjev. Tudi v letu 2019 smo se soočali z nekaj dlje časa trajajočimi bolniškimi in drugimi odsotnostmi nekaterih izkušenih sodelavcev, katerih obseg dela običajno predstavlja občuten prispevek k celotnemu delu IRSD. Analiza odsotnosti zaradi bolezni za leto 2019 kaže, da je bilo zaradi bolezni v IRSD izgubljenih 4,2 % koledarskih dni (v letu 2018: 4,0 %, slovensko povprečje znaša 4,5 %), vendar pa so bili tisti, ki so bili v letu 2019 odsotni zaradi bolezni, v povprečju odsotni 24 dni, kar pomembno vpliva na količino opravljenega dela.

Poleg tega kljub kadrovski 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. 2019 je bilo v Poslovnem registru Slovenije registriranih **220.236 poslovnih subjektov** (v letu 2018: **215.354**), kar pomeni, da se je njihovo število od konca leta 2008, ko je bilo zaposlenih 87 inšpektorjev, zvišalo za dobrih 49.000. 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 7.000, v letu 2019 je bilo kar 7.215 prijav**, pri čemer jih **približno 80 odstotkov odpade na inšpekcijo nadzora delovnih razmerij**, njihova vsebina pa je vse bolj zahtevna.

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
2019	220.236	91	54	31	6

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 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 v Sloveniji, 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.

IRSD 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) je bil IRSD v letu 2019 odobren povečan kadrovski načrt in dodatne zaposlitve. Okrepili smo predvsem število inšpektorjev na področju delovnih razmerij. 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 dolgoročneje posledice in tudi za celotno družbo (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 (zasedanje glavnih inšpektorjev za delo pri Evropski komisiji v času predsedovanja Slovenije Svetu EU).

Še vedno se zavzemamo tudi za kadrovsko okrepitev s strokovnimi pomočniki, ki jih je uvedel ZID-1 v 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 IRSD 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 lahko kandidirali za delovno mesto inšpektorja, pri čemer bi že imeli izkušnje tako glede vsebine, ki jo nadzira IRSD, kot s področja dela in pristojnosti inšpektorja, 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 na področju upravljanja z dokumentarnim gradivom, informatike, kadrov, financ in podobno.

2.3. POGOJI IN VIRI ZA DELO INŠPEKTORATA

2.3.1. Proračun

V letu 2019 je imel IRSD na voljo 4.548.874 EUR integralnih in namenskih sredstev, projektna enota IRSD 288.951 EUR sredstev kohezijske politike, skupaj torej 4.837.825 EUR. Za plače in druge izdatke zaposlenim ter prispevke delodajalca za socialno varnost uslužbencev IRSD je bilo porabljenih 4.093.038 EUR, od tega za plače in dodatke 3.140.340 EUR. Za materialne stroške je bilo porabljenih 318.105 EUR, za investicije pa 90.313 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 IRSD, stroški odvetnikov v prekrškovnih zadevah in drugi tekoči stroški organa, ki so nujno potrebni za nemoteno delovanje 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 smotrno porabljena glede na prednostne potrebe organa oziroma zaposlenih pri opravljanju delovnih nalog. Investicijska sredstva so bila v največji meri porabljena za nakup službenih vozil, manjši del sredstev smo investirali v nakup nujne pisarniške opreme zaradi selitve sedeža IRSD in območne enote Ljubljana na novo lokacijo ter pridobitev dodatnih pisarn v območni enoti Celje – Velenje.

Proračunska sredstva so bila tako porabljena v skladu z načelom ekonomičnosti in gospodarnosti.

IRSD 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 IRSD ustvaril 7.573 EUR namenskih sredstev, 2.230 EUR smo prenesli v proračunsko leto 2020. IRSD na doseganje načrtovanih sredstev iz lastne dejavnosti 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 kandidatov, prijavljenih na preizkuse.



Iz naslova nedavčnih prihodkov (globe, sodne takse, stroški postopka, upravne takse in drugo) je IRSD v letu 2019 obračunal 4.193.074,51 EUR terjatev. Na dan 31. 12. 2019 je bilo na tej podlagi na prehodne račune IRSD plačanih 2.080.053 EUR, terjatve v višini 2.010.878 EUR pa smo prenesli na FURS, ki opravlja izterjavo. Na dan 31. 12. 2019 je imel IRSD za 102.144 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 FURS.

2.3.2. Prostorska problematika

IRSD je uporabnik poslovnih prostorov na 15 lokacijah po državi. Nekateri prostori so v lasti Republike Slovenije, za druge ima MJU sklenjene najemne pogodbe. MJU je v teh primerih v imenu Republike Slovenije tudi plačnik najemnin, IRSD je od leta 2017 le uporabnik prostorov.

V letu 2019 smo na novo zagotovili in uredili govorilnice v pisarni Postojna in v območni enoti Novo mesto – Brežice ter pridobili v uporabo dodatni prostor v pisarni Velenje. Investirali smo v nujno obnovo prostorov pisarne Ptuj – zaradi zastarelosti in dotrajanosti notranje opreme.

Na podlagi Zakona o spremembah in dopolnitvah Zakona o izvrševanju proračunov Republike Slovenije za leti 2018 in 2019 (ZIPRS1819-A) smo v letu 2019 v IRSD zaposlili nove uslužbence, kar ponovno odpira prostorsko problematiko na vseh lokacijah IRSD, glede na razporeditev novih zaposlitev po posameznih lokacijah. Poleg tega so na nekaterih lokacijah zgradbe oziroma prostori še vedno potrebni obnove (električna napeljava in podobno) oziroma večjih vzdrževalnih del, ponekod je še vedno otežen

dostop invalidom. Zagotavljanje ustreznih prostorskih pogojev za delo bo tako aktualno tudi v letu 2020, predvsem za območno enoto Koper – Postojna – Nova Gorica, saj je za prostore v Kopru do junija 2020 predvidena selitev na novo lokacijo, in za območno enoto Kranj, kjer nujno potrebujemo še en pisarniški prostor. Zaradi številnih lokacij po vsej Sloveniji je za IRSD vprašanje prostorskih pogojev zelo pomembno, zato upamo na čim bolj uspešno sodelovanje z MJU kot pooblaščenim upravljavcem nepremičnega premoženja države.

Kljub drugačnim pričakovanjem IRSD pred letom 2017, ko je bil tudi IRSD vključen v projekt centralizacije upravljanja z nepremičnim premoženjem države, se obseg nalog 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 2019 je imel IRSD 47 službenih vozil in 2 vozili projektne enote IRSD. Vozila so osnovno sredstvo za opravljanje inšpekcijskih nadzorov, ki so glavna dejavnost IRSD, zato je redno posodabljanje voznega parka zelo pomembno. Hkrati je to za IRSD velik strošek, zato je dinamika posodabljanja odvisna predvsem od zagotovljenih finančnih sredstev. V letu 2019 smo 80 % integralnih sredstev proračunske postavke manjše investicije namenili za obnovo voznega parka. Kupili smo 3 rabljena službena vozila in 2 novi vozili. Zaradi dotrajanosti ter posledično visokih stroškov vzdrževanja in servisiranja bi morali tudi v letu 2019 odpisati nekaj vozil, vendar tega zaradi novih zaposlitev nismo mogli izvesti, saj sicer število službenih vozil ne bi zadoščalo za opravljanje inšpekcijskih nadzorov, nakupa večjega števila novih vozil pa nam proračun ni omogočal.

IRSD ima tudi 8 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 IRSD 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 IRSD.

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 IRSD seznanili z nepravilnostmi, kar pa ob okvirno 7.000 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, Zakona o odvetništvu in podobno) pridobiti različne informacije in dokumentacijo, ki je 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 2019 smo nadaljevali z nadgradnjo informacijskega sistema INSPIS - IS IRSD. V produkcijsko okolje smo dodali spletni servis s FURS - G2G storitev za izmenjavo podatkov med FURS in IRSD o začelih postopkih o prekrških, spletni servis z ZRSZ za posredovanje podatkov iz evidence prijav storitev po 36. in 37.členu ZZSDT in 14.členu ZČmIS ter spletni servis z Notarsko zbornico Slovenije – e Notar.

Tudi v letu 2019 smo vsem uporabnikom posodabljali operacijski sistem. Nadaljevali smo z zamenjavo računalniške opreme. MJU nam je v letu 2019 zagotovilo 20 prenosnih računalnikov, 7 tiskalnikov in 10 zaslonov. Zadnjega naročila nam do konca leta 2019 niso uspeli zagotoviti, kar pomeni, da trenutno nimamo na voljo računalnikov, s katerimi bi lahko zamenjali tiste, ki so stari tudi že 9 let.

V letu 2019 smo morali zaradi okvare na obstoječem IMIS strežniku nenačrtovano prenesti IMIS priponke na IMIS strežnik pri MJU. Ker je prehod IRSD na centralno računalniško infrastrukturo načrtovan šele v drugi polovici leta 2022 in glede na starost (več kot 8 let) še vedno dveh strežnikov, ki jih upravlja IRSD, se bojimo, da bomo primorani reševati problematiko pred načrtovanim preходом na centralno računalniško infrastrukturo.



2.4. STATISTIČNI PREGLED DELA INŠPEKTORATA

Inšpektorji so v letu 2019 opravili **14.118 inšpekcijskih pregledov**, od tega na področju nadzora delovnih razmerij 8.013 pregledov, na področju varnosti in zdravja pri delu 5.891 pregledov, raziskali pa so tudi **85 nezgod pri delu** (2018: 89, 2017: 66, 2016: 46) in **2 nevarna pojava**, inšpektorji za socialne zadeve pa so opravili 214 pregledov. Inšpekcijske preglede izvajamo v obliki rednih, izrednih in kontrolnih pregledov. S kontrolnimi pregledi preverjamo uresničevanje izrečenih ukrepov.

Z vseh treh področij dela smo v letu 2019 ugotovili **25.222 različnih kršitev** in na podlagi tega izdali **11.346 upravnih in prekrškovnih ukrepov** ter dali **40 naznanil sumov storitve kaznivega dejanja oziroma kazenskih ovadb**. Izrečenih je bilo za **4.090.709,34 EUR glob**. Izdali smo tudi **649 dovoljenj za delo otrok** in **47 soglasij glede izključitve posebnega varstva po 115. členu ZDR-1**.



V skladu z ZP-1 so tako inšpektorji izdali **7.300 ukrepov**, poleg tega so izrekli **4.046 upravnih – inšpekcijskih ukrepov**. V skladu z ZUP so sicer inšpektorji v letu 2019 vodili **21.226 upravnih zadev** in jih rešili 11.370, 9.856 zadev ostaja v reševanju.

Zunaj upravnega postopka smo obravnavali **6.675 novih zadev**. Med njimi so bile tudi strokovne pomoči v smislu 4. člena ZID-1 ter druge skupne zadeve s področja poslovanja IRSD.

Vsi statistični podatki v poročilu izhajajo iz informacijskega sistema IS IRSD in so izvzeti na presečni datum 7. 1. 2020.

Opravljalni smo tudi druge naloge s področja splošnih, kadrovskih in finančnih zadev, integritete, zagotavljanja varstva osebnih podatkov, informacij javnega značaja, 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 **FURS**, 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, pri nadzoru gradbišč, gostinskih lokalov ter pri raziskavi nezgod pri delu. Poleg tega smo sodelovali s TIRS, ZIRS, IRSI – inšpekcijo za cestni promet, IRSOP, IRSKGLR – gozdarsko inšpekcijo, Upravo RS za varno hrano, veterinarstvo in varstvo rastlin ter drugimi. 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.

Posebej lahko poročamo, da smo pri **akciji nadzora** nad izvajanjem delovnopravne zakonodaje pri delodajalcih v dejavnosti prometa sodelovali z IRSI – inšpekcijo za cestni promet, pri akciji nadzora nad izvajanjem delovnopravne zakonodaje pri delodajalcih v dejavnosti obratovanja taksijev pa s TIRS, FURS in IRSI – inšpekcijo za cestni promet. Poleg že navedenih usmerjenih akcij nadzora se je IRSD vključeval v usmerjene akcije drugih organov nadzora, kadar je izpostavljena problematika posegala tudi na delovno področje IRSD. Tako sta se inšpektorja s področja delovnih razmerij oziroma varnosti in zdravja pri delu pridružila skupnemu nadzoru Policije, FURS in TIRS nad zaposlitvami oziroma delom delavk v nočnem lokalu.

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

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 prevozov 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.

Povezovanje institucij z različnih delovnih področij bo še naprej ena naših osrednjih nalog, tako v smislu preventivnega kot tudi represivnega delovanja. IRSD dobro sodeluje z **resornim ministrstvom**, tako z vidika zagotavljanja povratnih informacij, ki se nanašajo na ugotovitve inšpekcijskih nadzorov, kot s predlogi za spremembe predpisov, ki izhajajo iz ugotovitev inšpekcijskih nadzorov, in takšen odnos se bomo trudili ohraniti tudi v prihodnje. Sodelujemo tudi z Varuhom človekovih pravic in KPK-jem.

V skladu s predpisi in na njihovi podlagi podpisanimi sporazumi in protokoli izmenjujemo podatke s FURS, ZRSZ, ZZZS in ZPIZ, s katerimi tudi sicer dobro sodelujemo.

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.

Še naprej si bomo prizadevali za poglobljeno sodelovanje s **sindikalnimi oziroma strokovnimi združenji delavcev in delodajalcev**, z **nevladnimi organizacijami** ter **drugimi deležniki**, s katerimi se srečujemo in povezujemo pri svojem delu, saj ugotavljamo, da je tako sodelovanje v vsestransko korist.

Tudi v letu 2019 smo bili aktivni pri **predlogih za spremembo predpisov**. Več o tem si lahko preberete v predhodnem poglavju.

2.6. DELOVANJE IRSD V MEDNARODNEM PROSTORU

Na področju delovanja **v mednarodnem prostoru** izpostavljamo, da je IRSD vključen v Odbor glavnih inšpektorjev za delo pri Evropski komisiji, **SLIC** (Senior Labour Inspectors Committee), poleg tega pa občasno sodeluje še z MOD 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 Evropske socialne listine ter vrste direktiv s področja varnosti in zdravja pri delu in delovnih razmerij, sprejetih v okviru Evropske unije. Predvsem se to nanaša na zagotavljanje podatkov in poročanje v zvezi s temi dokumenti.

V letu 2019 se je predstavnik IRSD udeležil sestankov SLIC v Romuniji in na Finskem. Prav tako smo se udeleževali rednih sestankov delovnih skupin v okviru SLIC, in sicer WG Enforcement in WG Machex.

Inšpektorji s področja delovnih razmerij ter varnosti in zdravja pri delu so se skupaj s FURS, Policijo in Zvezo svobodnih sindikatov Slovenije pridružili skupni evropski akciji (skupni akcijski dnevi - JAD) z namenom preprečevanja izkoriščanja delavcev (trgovina z ljudmi). Opravljeni so bili inšpekcijski nadzori v dejavnosti gradbeništva. Več o tem najdete v poglavju o usmerjenih nadzorih.

Z državami članicami Evropske unije smo tudi v letu 2019 sodelovali preko Evropskega centra za komunikacijo in informiranje na področju varnosti in zdravja pri delu, **CIRCA-KSS**. V obravnavanem obdobju je bilo glede izmenjave informacij v sistemu objavljenih 34 vprašanj, od katerih smo enega pripravili na IRSD. Odgovorili smo na 29 vprašanj.

IRSD je vključen tudi v sistem **IMI**, spletno aplikacijo, ki nacionalnim, regionalnim in lokalnim organom Evropske unije omogoča hitro in preprosto sodelovanje. IRSD pristojnim organom drugih držav članic unije na podlagi njihovih prošenj zagotavlja izvedbo preverjanj, pregledov in preiskav, kar vključuje tudi pridobivanje informacij s strani delodajalcev, ki napotujejo delavce v druge države članice Evropske unije, ki jih pristojni organi v državi napotitve potrebujejo za izvajanje učinkovitega nadzora. Upravno sodelovanje vključuje tudi pošiljanje in vročanje dokumentov. Sistem IMI se prav tako uporablja za sodelovanje pri izvrševanju sankcij, in sicer IRSD poleg upravnega sodelovanja vroča odločbe, ki nalagajo sankcije delodajalcem, če je odločbo izdal pristojni organ države napotitve, vendar je ni bilo mogoče vročiti v skladu s predpisi države napotitve.



Slika 2: IMI - zahtevki za informacije o napotenih delavcih.

V letu 2019 smo na IRSD po naših podatkih preko sistema IMI obravnavali **587 novih zahtevkov**, od katerih je IRSD poslal 2 zahtevka za informacije. V 585 zadevah so se na nas obrnili organi iz držav članic Evropske unije, in sicer so zaprosili za podatke v 60 zadevah ter dali 525 zahtevkov za vročanje dokumentov (za vročanje odločb 190, za vročanje drugih dokumentov pa 335 zahtevkov). Delo z reševanjem IMI zahtevkov je obsežno, predvsem na račun vročanja odločb in drugih dokumentov (za primerjavo, v letu 2017, pred začetkom uporabe ZČmIS, smo prejeli 215 zahtevkov za vročanje dokumentov), precej so se nam povečali tudi stroški poštne. Pri tem poudarjamo, da tak obseg dela predstavlja dodatno obremenitev zaposlenih, tako inšpektorjev kot administrativnega osebja, saj zanj nismo prejeli nobene dodatne zaposlitve, kot tudi ne dodatnih finančnih sredstev za vročanje.

V letu 2019 je bila sprejeta **Uredba Evropskega parlamenta in Sveta za ustanovitev evropskega organa za delo** (Uradni list EU z dne 11. 7. 2019; ELA), katerega namen je podpirati skladnost in usklajevanje med državami članicami pri izvrševanju zakonodajnih aktov Evropske unije na področju mobilnosti delavcev in koordinacije sistemov socialne varnosti ter zagotavljanje dostop do informacij za posameznike in delodajalce v zvezi s čezmejno mobilnostjo delavcev. S pripombami in mnenji smo sodelovali v postopku oblikovanja predloga besedila omenjene uredbe, predvsem v delu, ki se nanaša na predvidene skupne in usmerjene nadzore organov držav članic unije.

Mednarodna srečanja in delovni sestanki, ki so se jih udeležili predstavniki IRSD v letu 2019:

- sestanek delovne skupine SLIC WG Enforcement, ki je obravnavala poročilo sestanka SLIC na Dunaju, program izmenjave SLIC za inšpektorje za delo, poročilo delovne skupine za usposabljanja, nove dogodke na EMEX, poročilo podskupine »Skupni standardi za usposabljanje«, skupina je tudi pregledala priročnik za vrednotenje SLIC Ad-hoc skupine in opravila predogled tečaja NIVA v dobi digitalizacije (20. februar 2019, Luksemburg);
- mednarodna zaključna konferenca na temo Duševno zdravje v gradbeni industriji (14. marec 2019, Bruselj);
- delovni sestanek na temo trgovanja z ljudmi, katerega namen je bil učvrstiti sodelovanje policije, delovnih inšpektorjev in drugih organov, ki se ukvarjajo s področjem trgovanja z ljudmi (14. in 15. marec 2019, Haag);
- konferenca delovne skupine WG Machex v okviru SLIC (27. in 28. marec 2019, Luksemburg) za izmenjavo informacij in idej o varnosti na delovnem mestu, še posebno v zvezi z dejavnostmi z visokim tveganjem in nevarno opremo, za izmenjavo izkušenj pri nadzoru trga in pristopih odkrivanja ter za druge pobude, ki se nanašajo na uporabo direktiv v praksi;
- sestanka za ocenjevanje ciprskega inšpektorata, predstavitev predlaganega programa ocenjevanja, razprava o odzivu Cipra na vprašalnik (9. april in 13. september 2019, Luxemburg);
- ocenjevanje Cipra, ki je potekalo od 9. do 14. junija 2019;
- mednarodna zaključna konferenca SLIC kampanje 2017 – 2019 o varnosti in zdravju pri delu agencijskih delavcev (6. in 7. maj 2019, Francija);

- redni srečanja SLIC, pri čemer je bil na obeh srečanjih prvi dan namenjen izbrani tematiki, drugi dan pa poročanju delovnih skupin SLIC o svojem delu (15. in 16. maj 2019, Romunija; 17. in 18. oktober 2019, Finska):
 - majski tematski dan je bil namenjen vključevanju varnosti in zdravja pri delu v izobraževalne programe,
 - oktobrski tematski dan je bil namenjen novim oblikam dela, ki se pojavljajo ali se bodo pojavile na trgu dela;
- seminar Evropske Platforme proti neprijavljenemu delu z naslovom Razvijanje evropske kampanje za prijavljeno delo (12. junij 2019, Bruselj);
- seminar/delavnica z naslovom Vloga in pristojnost inšpektorjev za delo v bodoče, katere cilj je bila izmenjava znanj in izkušenj med člani in drugimi udeleženci platforme (26. in 27. junij 2019, Vilna);
- sestanek delovne skupine SLIC WG Strategic management/enforcement, katerega namen je bil predstavitev bodočih aktivnosti delovne skupine in aktivnosti v zvezi z usposabljanjem inšpektorjev trenerjev, ki bodo nadalje usposabljali svoje sodelavce (12. september 2019, Bukarešta);
- dvodnevni seminar EU OSHA, v okviru katerega sta potekali predstavitev in delavnica, ki sta se nanašali na elektronsko pomoč pri delu inšpektorjem s področja varnosti in zdravja pri delu (e-platforme, informacijski sistemi, e-merilniki pogojev dela) (18. in 19. september 2019, Bilbao);
- delavnice predstavnikov oziroma nacionalnih koordinatorjev za KSS (Knowledge Sharing Site), ki so vključeni v izmenjavo podatkov v okviru SLIC (24. in 25. september 2019, Luksemburg), v okviru katerih so se udeleženci seznanili s pisanjem kakovostnih vprašanj in odgovorov ter s predstavitvami dobrih praks in novo stranjo CIRCABC;
- mednarodna konferenca Evropske komisije na temo Načrt za sektorsko sodelovanje na področju veččin: podpora (3. oktober 2019, Bruselj).

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

Večina nadzorov od inšpektorja poleg poglobljenega znanja zahteva tudi konkretne izkušnje s posameznega področja. Sistematični pristop na področju strokovnega usposabljanja, dodatnega izpopolnjevanja in izobraževanja ima vse večji vpliv na prenos obstoječega oziroma novega znanja ter praktičnih veščin na vsa področja dela v organu in prispeva k optimalnejšemu doseganju skupnih ciljev. Delavnice in druga strokovna usposabljanja s posameznih področij, v okviru katerih inšpektorji opravljajo nadzor, letni posvet zaposlenih ter druge oblike pridobivanja znanj pripomorejo k bolj kakovostnemu in zlasti strokovnemu delu javnih uslužbencev. To še zlasti velja za inšpektorje, ki se morajo stalno usposabljati in dograjevati svoje znanje glede na novosti zakonodaje, pomembna pa je tudi izmenjava mnenj in strokovnih stališč, ki prispeva k poenotenju politike izvajanja inšpekcijskega nadzora.



Slika 3: 17. letna konferenca in pozdravni nagovor glavnega inšpektorja IRSD.

IRSD temu področju že vrsto let namenja posebno pozornost. Na intranetu objavljamo tako zbirna poročila o vsebinah, opravljenih urah in stroških kot tudi vsebinska poročila posameznih usposabljanj, s čimer omogočamo prenašanje znanja.

Organizirali smo že 17. letno konferenco, ki je bila tokrat posvečena staranju delovne sile in zagotavljanju varnosti in zdravja pri delu. Na srečanju smo izpostavili problematiko staranja delovne sile, opozorili na težave in predlagali rešitve, ki bi starejšim delavcem omogočale zdravo opravljanje dela na delovnih mestih. Konference IRSD so postale tradicionalna vsakoletna strokovna srečanja, s katerimi opozarjamo na aktualno tematiko s področja dela IRSD in na ta način pristojne spodbujamo k ustrežnejšim rešitvam različnih vprašanj.

V novembru smo imeli usposabljanje oziroma letni posvet uslužbencev organa, na katerem smo odgovorili na aktualna odprta vprašanja glede izvajanja ZČmIS, predstavili novo spletno stran IRSD in intranet IRSD, spajanje dokumentov, predstavnici AJPES sta nam predstavili njihove zbirke. Predstavnica Projektne enote za izvajanje projektov IRSD je predstavila izkušnje izvajanja projekta Odpravimo konflikte na delovnem mestu, direktor socialne inšpekcije je spregovoril o tem, ali »Je kazni lahko vzgojna?«, predstavnik MNZ in državnega tožilstva sta spregovorila o prisilnem delu kot obliki trgovine z ljudmi, seznanili smo se tudi s teorijami in tehnikami obvladovanja stresa in zahtevnih situacij v komunikaciji. Srečanje je bilo namenjeno tudi izmenjavi strokovnih stališč in izkušenj.



Slika 4: Strokovno usposabljanje uslužbencev IRSD v Radencih.

Vsi uslužbenci smo se udeležili tudi e-usposabljanja s področja varstva osebnih podatkov.

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, projekt o bazah po EU, simpozij varno in zdravo delo, čezmejne delavnice za razvoj sodelovalnih zmogljivosti v poklicnem in strokovnem izobraževanju).

Posamezni uslužbenci IRSD so se udeležili usposabljanj oziroma izpopolnjevanj z različnih strokovnih področij pri zunanjih izvajalcih.

Večje število javnih uslužbencev se je v letu 2019 udeležilo osvežitvenih seminarjev o ZIN in ZP-1 oziroma o aktualnih vprašanjih izvajanja inšpekcijskega nadzora, ki jih je organizirala Upravna akademija. Tudi sami smo s pomočjo izvajalke prek Upravne akademije organizirali delavnico o izvajanju ZID-1, ZIN in ZP-1.

Več javnih uslužbencev se je udeležilo priprav na strokovni izpit in izpita za inšpektorja, priprav za imenovanje v naziv, usposabljanja za vodenje v upravi in vodenje letnega razgovora s sodelavcem. Zaposleni, ki pri svojem delu uporabljajo MFeRAC so se udeležili izobraževanja s področja prenovljenega sistema.

V letu 2019 smo aktivno sodelovali tudi s še nekaterimi posameznimi izobraževalnimi organizacijami, sindikalnimi oziroma strokovnimi združenji delavcev in združenji delodajalcev ter tako poskušali približati delo organa 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.

Zaradi omejenih virov in njihove racionalne uporabe smo se javni uslužbenci IRSD usposabljali in izpopolnjevali tudi preko manj formalnih oblik usposabljanja in izpopolnjevanja, kot so na primer sistematično spremljanje in svetovanje, konzultacije, mentorstvo, navodila, samoizobraževanje prek študijske literature in uporaba različnih informacijskih baz in portalov.

Vsi zaposleni smo se v letu 2019 usposabljali in izpopolnjevali 272 dni, kar znaša povprečno 6,06 dni na uslužbenca. Skozi vse leto smo se trudili izkoristiti različne možnosti, ko smo se usposabljanj lahko udeležili brezplačno oziroma z nižjimi kotizacijami.

Javna uslužbenka, s katero je IRSD 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 2019 nadaljevala izobraževanje in uspešno opravljala svoje obveznosti.

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 s področja varnosti in zdravja pri delu so v letu 2019 izvajali redne, izredne ter kontrolne nadzore. Nadzori so se opravljali v vseh dejavnostih in pri vseh delodajalcih, ne glede na število zaposlenih delavcev. Kakor v preteklih letih, je bilo tudi v letu 2019 največ nadzorov zaradi prisotnih večjih tveganj za varnost in zdravje delavcev opravljenih na gradbiščih, sledijo inšpekcijski nadzori v predelovalni dejavnosti ter v dejavnosti trgovine.

Na področju varnosti in zdravja pri delu je bilo v letu 2019 opravljenih skupaj **5.891 inšpekcijskih nadzorov**, in sicer največ v podjetjih z manjšim številom zaposlenih delavcev. Največ pregledov je bilo opravljenih v sklopu predhodno pripravljenih in načrtovanih akcij, usmerjenih nadzorov ter kampanj, sledijo pa drugi ožje usmerjeni izredni pregledi, kontrolni pregledi in obsežnejši redni pregledi.

V letu 2019 so inšpektorji s področja varnosti in zdravja pri delu ugotovili **14.255 kršitev**. Med vsemi ugotovljenimi kršitvami izstopajo kršitve, ki se nanašajo na postopke ocenjevanja tveganj, na zagotavljanje zdravstvenega varstva delavcev ter na usposabljanje delavcev za varno delo. Enako se je ugotavljalo tudi v preteklih letih. Te kršitve skupaj so predstavljale 51,7 % glede na vse ugotovljene kršitve. Tem kršitvam pa sledijo kršitve v zvezi z ustreznostjo delovne opreme, ki jo delavci uporabljajo v delovnem procesu, v zvezi z delovnimi mesti na prostem, kamor se uvrščajo gradbišča ter v zvezi z zagotavljanjem in uporabo osebne varovalne opreme.

V zvezi z **ocenjevanjem tveganj** je bilo v letu 2019 ugotovljenih skoraj 26 % kršitev v primerjavi z vsemi drugimi kršitvami, največ glede vsebine in revizije tega dokumenta. Prav tako delodajalci v ocenah tveganja pogosto niso opredeljevali posebnih zdravstvenih zahtev in se z delavci niso posvetovali glede ustreznosti ukrepov, s katerimi so dolžni delavcem zagotavljati varno in zdravo delovno okolje. Delodajalci v dokumentu ravno tako niso opredeljevali odgovornih oseb za izvajanje varnostnih ukrepov in delavcev niso seznanjali z vsebinami sprejetih dokumentov.

Ugotovljene kršitve na področju **zdravja pri delu** v omenjenem obdobju predstavljajo skoraj 16 % glede na vse ostale. Največje število ugotovljenih kršitev na tem področju se nanaša na zagotavljanje preventivnih zdravstvenih pregledov delavcev, katerih delodajalci delavcem ne zagotavljajo v periodičnih rokih ali pa sploh ne, in to v skoraj 56 %. Opozorjamo tudi na neizvajanje nalog izvajalcev medicine dela skladno z določili ZVZD-1. Inšpektorji so ugotavljali tudi kršitve glede zagotavljanja prve pomoči, promocije zdravja, obvladovanja psihosocialnih tveganj, kajenja in alkohola na delovnem mestu.



Pomembno je opozoriti še na kršitve, ki se nanašajo na **usposabljanje delavcev za varno delo**. Te so v letu 2019 predstavljale skoraj 10 % ugotovljenih kršitev. Kršitve so se večinoma nanašale na zagotavljanje izvajanja usposabljanja, program usposabljanja, preverjanje usposobljenosti ter zagotavljanje usposabljanja v delovnem času delavcev. Delodajalci ne namenijo zadostne pozornosti usposabljanju delavcev, ki jih trajno ali začasno premeščajo na druga delovna mesta, ki so pogosto bolj nevarna za nastanek poškodb ali okvar zdravja. Prav tako menimo, da za večino delodajalcev ni pomembna vsebina usposabljanja in osveščanje delavcev glede nevarnosti in tveganj na delovnih mestih, temveč zgolj pridobitev dokazil, da

je bilo usposabljanje izvedeno. Ugotavljamo tudi, da delodajalci premajhno pozornost namenijo praktičnemu usposabljanju delavcev.

V preteklem letu so izstopale še kršitve na gradbiščih, kjer je bilo ugotovljenih dobrih 8 % kršitev. V zvezi s tem bi opozorili na nepravilnosti, ki so bile ugotovljene glede dela na višini, uporabe osebne varovalne opreme in urejenosti električnih inštalacij.

Ponovno ugotavljamo, da delodajalci delavcem niso zagotavljali varne delovne opreme oziroma tega niso izkazovali z ustrežno dokumentacijo, kar je v letu 2019 predstavljalo skoraj 9 % vseh ugotovljenih kršitev. Najbolj pogosto delovna oprema ni bila pregledana.

Opozarjamo tudi na ugotovljene kršitve v zvezi z zagotavljanjem in uporabo osebne varovalne opreme. Te kršitve so predstavljale dobrih 8 % vseh ugotovljenih nepravilnosti. Zelo pogosto jo delodajalci delavcem sicer zagotovijo, ne zagotavljajo pa potem njene uporabe. V preteklem letu je bilo ugotovljenih 308 kršitev neuporabe osebne varovalne opreme s strani delavcev.

Glede drugih ugotovljenih kršitev v letu 2019 na področju varnosti in zdravja pri delu izpostavljam tiste, ki so se nanašale na urejenost delovnih mest in ustreznost delovnega okolja (5,6 %), na tveganja v zvezi z nevarnostjo električnega toka (2,5 %), na dokumentacijo v zvezi z varnim in zdravim delom (4,9 %) ter na tveganja zaradi uporabe nevarnih snovi na delovnih mestih in v delovnem okolju (1,4 %).

V letu 2019 je IRSD s področja varnosti in zdravja pri delu prejel **995 prijav**, kar je malo manj kot leta 2018. Vse prijave so bile ali obravnavane ali, v manjšem številu, zaradi nepristojnosti odstopljene drugim pristojnim organom. Največ prijav se je nanašalo na delovne pogoje ter na zagotavljanje zdravstvenih pregledov in usposabljanja delavcev za varno delo.

Tudi v letu 2019 smo izvajali inšpekcijske nadzore pri naključno izbranih delodajalcih (računalniško izbran vzorec), pri katerih so bili nadzorovani osnovni in najpomembnejši 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 ta vzorec je bilo vključenih **preko 1.500 naključno izbranih delodajalcev** po vsej Sloveniji, ki so zaposlovali različno število delavcev (od mikro do velikih podjetij).

Na podlagi ugotovljenih kršitev so inšpektorji v preteklem letu s področja varnosti in zdravja pri delu izdali **4.745 upravnih in prekrškovnih ukrepov**, najštevilčnejše so bile upravne ureditvene odločbe, s katerimi so delodajalcem odredili odpravo ugotovljenih nepravilnosti, ter upravne prepovedne odločbe. 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 279 primerih. V prekrškovnih postopkih so inšpektorji izrekli **848 sankcij z odločbami o prekršku** in **591 sankcij s plačilnimi nalogi**. Inšpektorji so v letu 2019 izrekli tudi **298 opozoril po ZIN** ter **615 opozoril po ZP-1**.

Poleg tega so inšpektorji podali **eno kazensko ovadbo**. Izdanih je bilo tudi **649 odločb, ki so se nanašale na delo otrok**, mlajših od 15 let. V veliki večini je šlo za delo otrok pri snemanju reklam, spotov in filmov.

Pristojni inšpektorji so v letu 2019 **raziskali 85 nezdgod pri delu**, od tega 9 smrtnih, 58 težjih, 16 lažjih, 2 kolektivni nezdgodi ter **2 nevarna pojava**. Najpogostejši vzroki za prijavljene nezdgode, ki so imele za posledico smrt delavca, katerih je bilo v preteklem letu 16, so bili povezani s padci z višine (5 primerov), prometnimi nesrečami (3 primeri) in udarom električnega toka (2 primera).

Delodajalci so za leto 2019 do dne priprave tega poročila na IRSD **prijavili 10.175 nezdgod** v zvezi z delom delavcev, od tega 16 smrtnih, 9.585 lažjih, 511 težjih in 10 kolektivnih nezdgod. Med temi prijavljenimi nezdgodami je bilo tudi 53 nezdgod, ki so se zgodile na poti na delo in z dela, katerih pa delodajalcem ni nepravilno oziroma strokovno pomanjkljivo treba prijavljati.

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 2019 s področja varnosti in zdravja pri delu **239**, kot za ustna svetovanja.



V letu 2019 se je število ugotovljenih kršitev v primerjavi z letom 2018 povečalo, enako velja za število izrečenih ukrepov, pri čemer je treba poudariti, da je bilo opravljenih tudi več inšpekcijskih nadzorov. Ugotavljamo lahko, da se delodajalci še vedno ne zavedajo svojih dolžnosti v zvezi z zagotavljanjem varnosti in zdravja pri delu v celoti, čeprav menimo, da se razmere počasi izboljšujejo. Zato bo IRSD v prihodnje namenil posebno pozornost osveščanju in strokovni usposobljenosti delodajalcev in predstavnikov delavcev, vključno s strokovnimi delavci in organizacijami, ki delodajalcem nudijo strokovno pomoč s tega področja. Veliko pričakujemo tudi od sodelovanja z izvajalci medicine dela, čemur bomo ravno tako namenili pozornost.

3.2. INŠPEKCIJSKI NADZOR

3.2.1. Uvod

Inšpektorji na področju varnosti in zdravja pri delu so v letu 2019 opravljali redne, izredne ter kontrolne nadzore, med katerimi je bilo največ izrednih nadzorov. Ti so obsegali le nadzor posameznih določil zakonodaje in so izhajali iz predhodno sprejetih usmeritev IRSD, prejetih prijav ali zaznane aktualne problematike. Rednih nadzorov, pri katerih se nadzira izvajanje večjega števila določil veljavne zakonodaje in za katere se odločajo inšpektorji samostojno, je vsako leto manj. Število kontrolnih nadzorov zadnja leta ostaja na približno isti ravni. Ponovno je bilo največ nadzorov opravljenih v dejavnostih, kjer je registriranih večje število pravnih subjektov, v dejavnostih, v katerih je zaposlenih večje število delavcev, in v dejavnostih, v katerih delovni procesi pomenijo večja tveganja za nezgode pri delu in okvare zdravja.

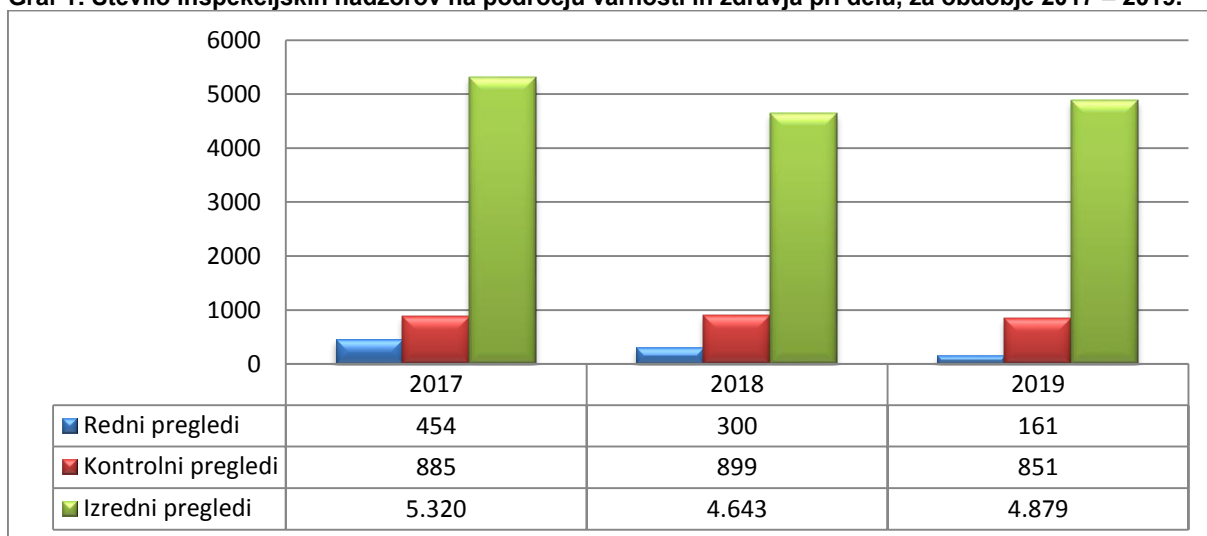
Po podatkih SURS je bilo **konec leta 2019** (november) v Sloveniji **901.728 delovno aktivnih oseb**. Največ delavcev je opravljalo delo v predelovalni dejavnosti (SKD dejavnost C), in sicer 23,1 %, v tej dejavnosti je bilo poleg dejavnosti gradbeništva opravljeno tudi največje število nadzorov.

AJPES navaja, da je bilo **konec leta 2019** v Sloveniji **registriranih 220.236 poslovnih subjektov**, največ v strokovni, znanstveni in tehnični dejavnosti (SKD dejavnost M) s 17,1 %. Ker je bilo na IRSD ob zaključku leta 2019 na področju varnosti in zdravja pri delu zaposlenih 31 inšpektorjev, odpade na **posameznega inšpektorja nadzor 7.104 poslovnih subjektov** (2018: 7.691 in 2017: 6.803) oziroma **29.088 delavcev** (2018: 31.712 in 2017: 27.619), upoštevajoč podatke SURS o številu delovno aktivnih oseb.

3.2.2. Redni, izredni in kontrolni nadzori z izrečenimi ukrepi

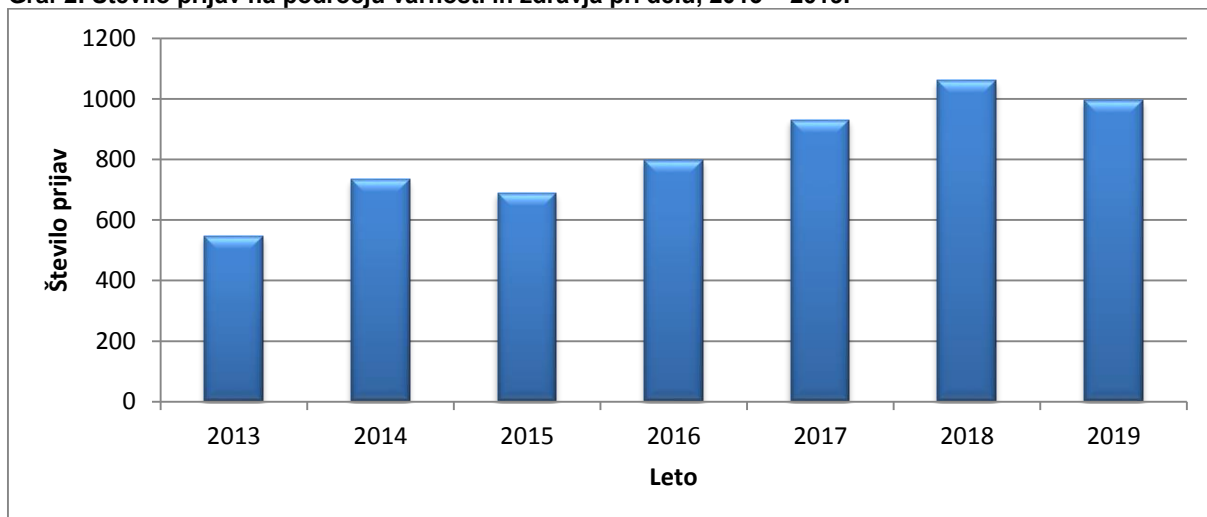
V letu 2019 so inšpektorji s področja varnosti in zdravja pri delu opravili skupaj **5.891 inšpekcijskih nadzorov**, kar je za 0,8 % več kot v letu 2018. Največ je bilo opravljenih **izrednih inšpekcijskih nadzorov**, in sicer **82,8 %** (2018: 79,5 % in 2017: 79,9 %). Med temi so prevladovali nadzori, ki so bili opravljeni v povezavi s predhodno načrtovanimi in usmerjenimi akcijami in kampanjami. Delež teh med vsemi izrednimi nadzori je znašal 57,5 % (2018: 54,8 % in 2017: 62,1 %). Drugi izredni inšpekcijski nadzori so bili večinoma opravljeni na podlagi prejetih prijav. Delež **rednih inšpekcijskih nadzorov** je v preteklem letu znašal **2,7 %** in **kontrolnih 14,5 %**.

Graf 1: Število inšpekcijskih nadzorov na področju varnosti in zdravja pri delu, za obdobje 2017 – 2019.



V letu 2019 smo na IRSD prejeli **995 prijav** (2018: 1.061 in 2017: 931) s področja varnosti in zdravja pri delu. Največ prijav so podali delavci, ki so največkrat opozarjali na neizvajanje usposabljanj delavcev za varno delo ter na nezagotavljanje zdravstvenih pregledov delavcev. Ravno tako so pogosto izpostavljali neustrezne delovne pogoje, med katerimi velja omeniti delo v poletni vročini, v zimskem mrazu in prepah na delovnem mestu. Prijave smo prejeli tudi s strani občanov, ki so v večini primerov opozarjali na njihove neustrezne bivalne pogoje zaradi vplivov škodljivih dejavnikov delovnih procesov z lokacij delodajalcev, kot so prekoračen hrup, smrad in prisotnost nevarnih snovi v zraku. Prijave, za obravnavo katerih ni pristojen IRSD, smo posredovali drugim organom, upoštevaje njihovo pristojnost in pooblastila.

Graf 2: Število prijav na področju varnosti in zdravja pri delu, 2013 – 2019.

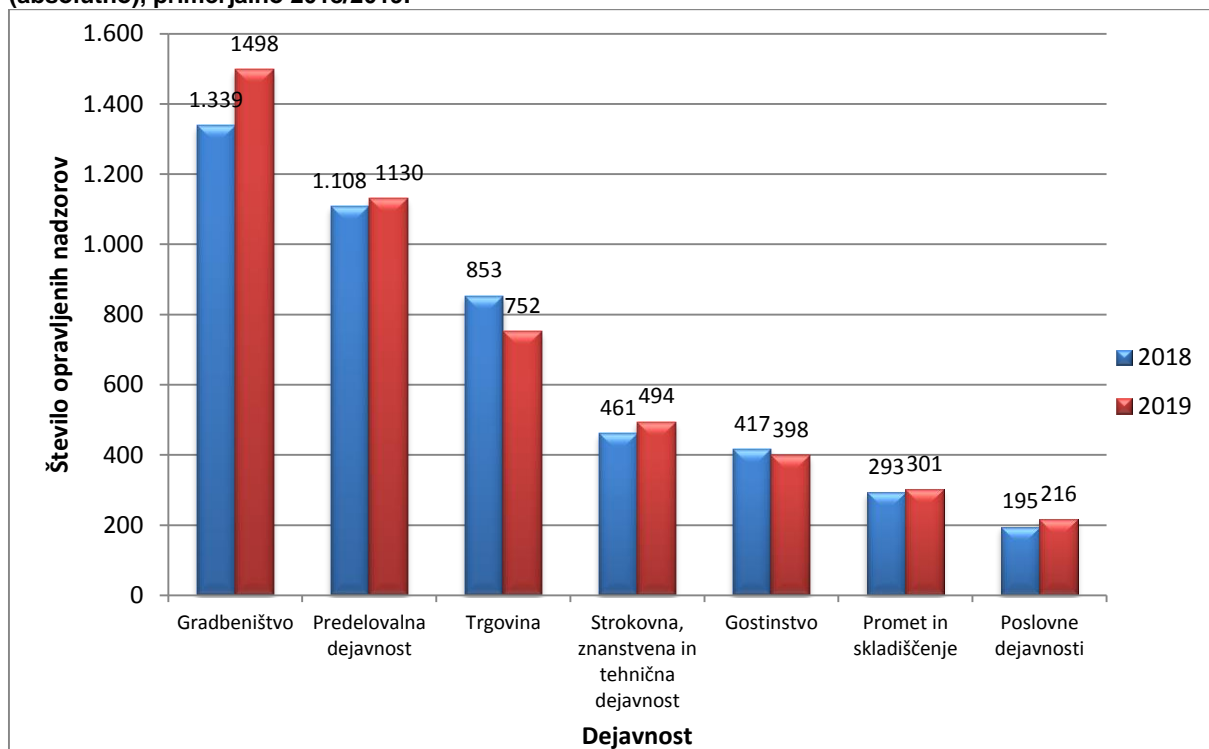


Največ inšpekcijskih nadzorov je bilo v letu 2019 opravljenih pri delodajalcih, ki so imeli kot glavno dejavnost prijavljeno dejavnost **gradbeništva** (SKD dejavnost F), in sicer **25,4 %** (2018: 22,9 % in 2017: 23,2 %). V okviru te dejavnosti je bilo največ nadzorov opravljenih pri delodajalcih, ki se ukvarjajo s specialnimi gradbenimi deli (52,9 % nadzorov), sledijo delodajalci, ki delujejo na področju gradnje stavb (36,3 % nadzorov) in delodajalci na področju gradnje inženirskih objektov (10,8 % nadzorov). V dejavnosti gradbeništva inšpektorji opravijo vsako leto največje število nadzorov, čeprav dejavnost ne izstopa po številu zaposlenih delavcev. Gradbeništvo namreč predstavlja dejavnost, v kateri se najpogosteje pojavljajo nevarnosti, ki ogrožajo življenje in zdravje delavcev in pogosta prisotnost inšpektorjev na gradbiščih zmanjšuje verjetnost pojava nezgod pri delu.

Prav tako so bili v letu 2019 pogosto nadzirani delodajalci v **predelovalni dejavnosti**, in sicer je bilo pri njih opravljenih **19,2 %** vseh **nadzorov** (2018: 19,0 % in 2017: 16,1 %). V tej dejavnosti sta po številu

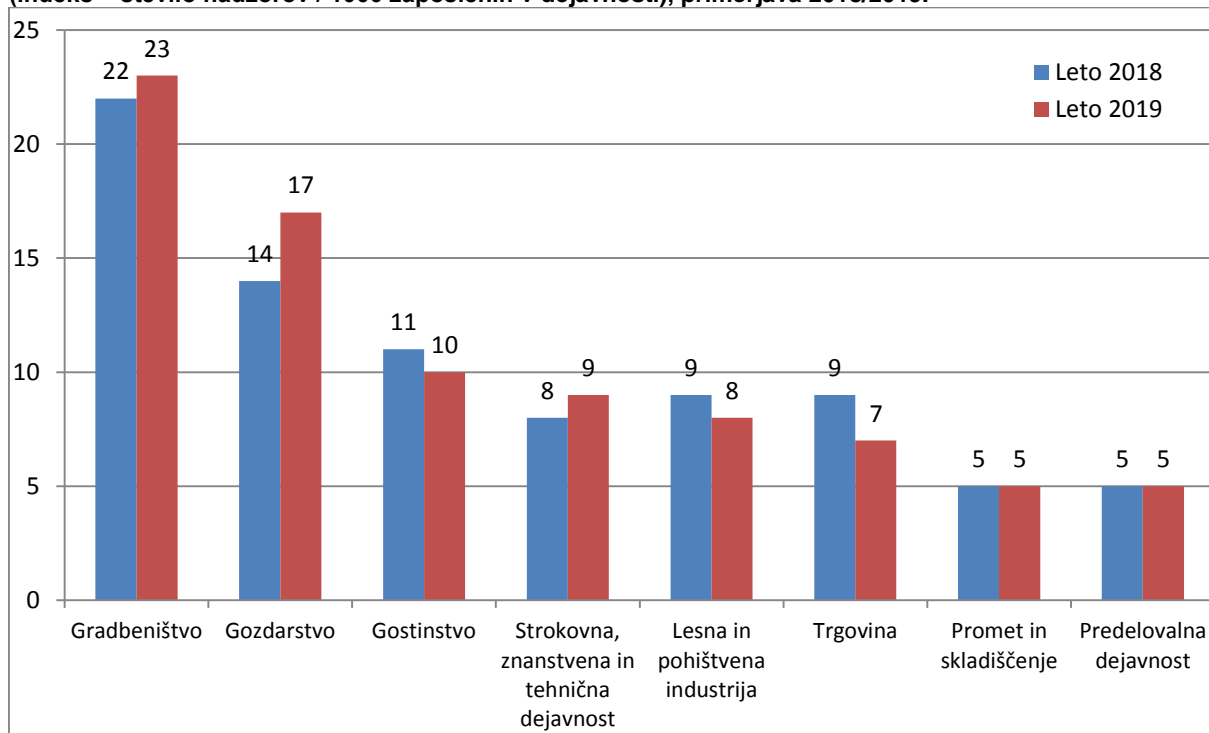
nadzorov izstopali proizvodnja kovinskih izdelkov brez strojev in naprav s 34,4 % ter dejavnost lesne in pohištvene industrije z 10,8 %. Obseg nadzorov po posameznih dejavnostih je prikazan v grafu 3.

Graf 3: Dejavnosti, v katerih je bilo opravljenih največ nadzorov na področju varnosti in zdravja pri delu (absolutno), primerjalno 2018/2019.



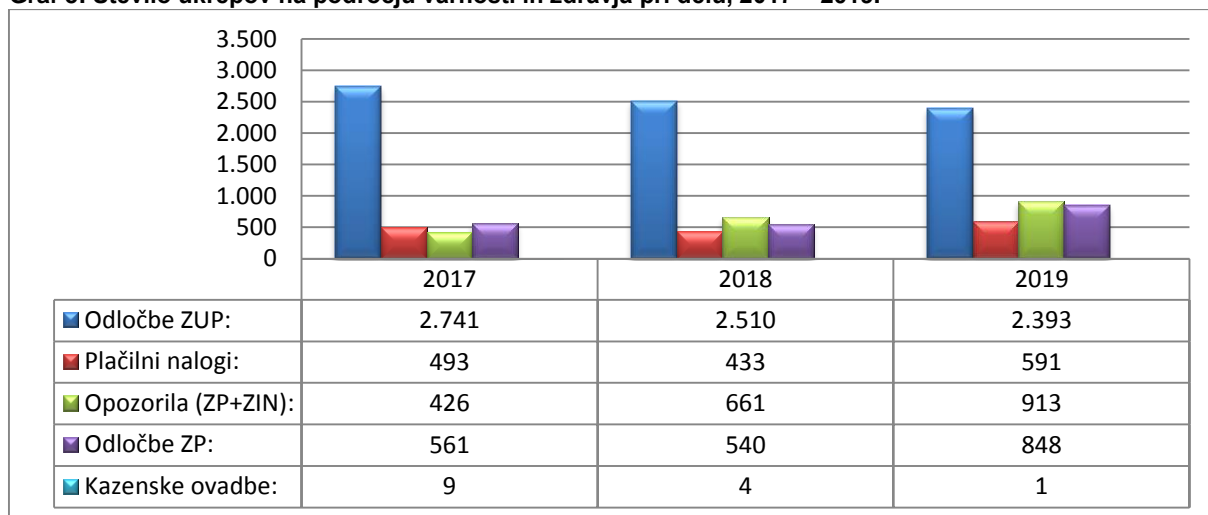
Iz grafa 4 je razvidna primerjava števila opravljenih inšpekcijskih nadzorov v različnih dejavnostih z upoštevanjem števila zaposlenih v posamezni dejavnosti.

Graf 4: Dejavnosti, v katerih je bilo opravljenih največ nadzorov na področju varnosti in zdravja pri delu (indeks = število nadzorov / 1000 zaposlenih v dejavnosti), primerjava 2018/2019.



Na podlagi ugotovljenih kršitev so inšpektorji s področja varnosti in zdravja pri delu v preteklem letu izdali **4.745 upravnih in prekrškovnih ukrepov**, kar je 14,5 % več kot leta 2018. Najštevilčnejše so bile **upravne ureditvene odločbe**, s katerimi so delodajalcem odredili odpravo ugotovljenih nepravilnosti, ter **upravne prepovedne odločbe** – skupaj jih je bilo **2.393 (50,4 %)**. 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 **279 primerih** (2018: 271 primerov). **Od teh se je 49 odločb (2018: 120 odločb) nanašalo na prepoved opravljanja dela zaradi neposrednega ogrožanja življenja delavcev.**

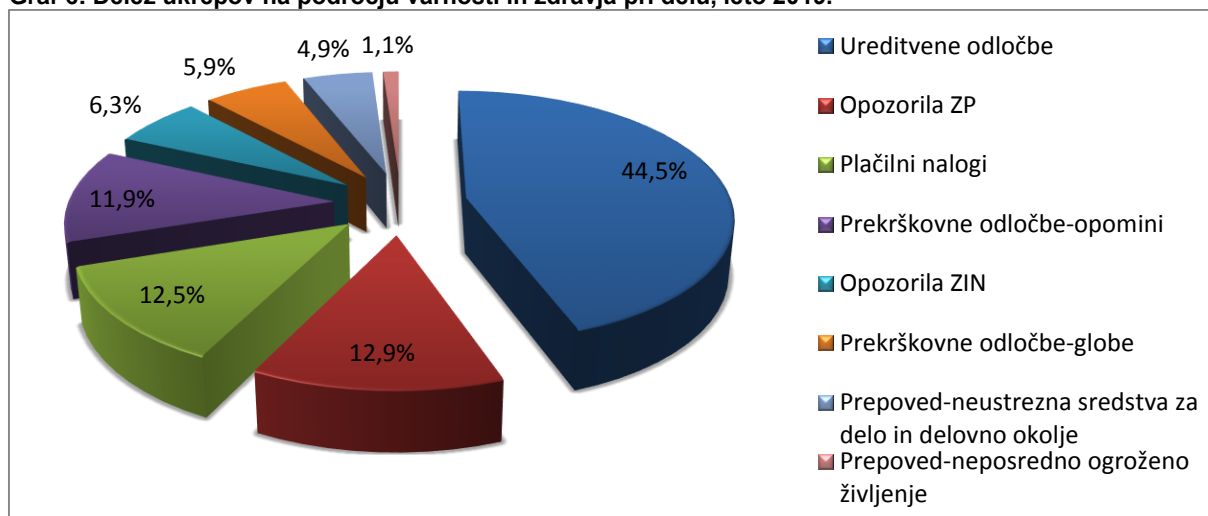
Graf 5: Število ukrepov na področju varnosti in zdravja pri delu, 2017 – 2019.



V prekrškovnih postopkih so inšpektorji izdali skupaj **2.352 ukrepov** (2018: 1.634), in sicer **848 z odločbami o prekršku** - 281 z izrečeno globo (2018: 176) in 567 z izrečenim opominom (2018: 363) ter **591 s plačilnimi nalogi**. Inšpektorji so v letu 2019 izrekli tudi **298 opozoril po ZIN** ter **615 opozoril po ZP-1**. **Število ukrepov v prekrškovnih postopkih se je v primerjavi z letom 2018 povečalo za skoraj 44 %.**

Poleg tega so inšpektorji dali **eno kazensko ovadbo**. Izdali so tudi **649 odločb** (2018: 530 odločb), ki so se nanašale na delo otrok, mlajših od 15 let.

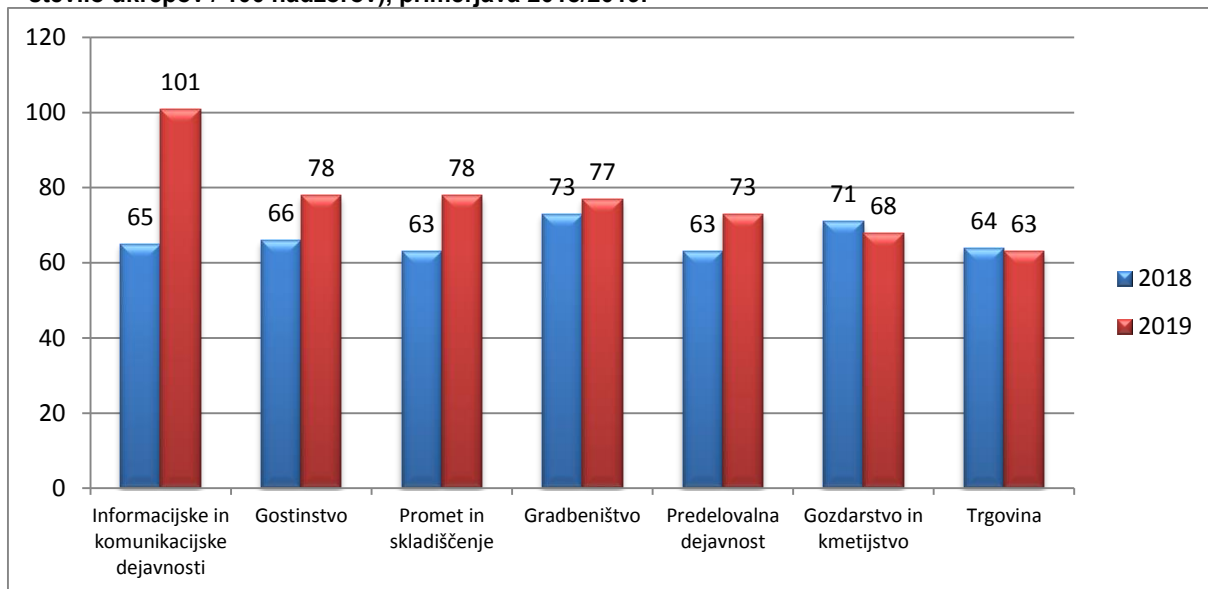
Graf 6: Delež ukrepov na področju varnosti in zdravja pri delu, leto 2019.



Največ ukrepov je bilo izrečenih delodajalcem v dejavnosti **gradbeništva – 24,4 %** (2018: 23,5 % in 2017: 27,5 %) in delodajalcem v **predelovalni dejavnosti – 17,5 %** (2018: 14,5 % in 2017: 14,5 %). V okviru predelovalne dejavnosti izstopajo delodajalci v dejavnosti proizvodnje kovinskih izdelkov brez

strojev in naprav s 34,5 %, delodajalci v lesni in pohištveni industriji z 11,2 % ter delodajalci v proizvodnji živil in pijač z 9,8 %. Delodajalcem v predelovalni dejavnosti sledijo delodajalci v dejavnosti trgovine s 10,1 % ter v strokovni, znanstveni in tehnični dejavnosti s 6,7 % izrečenih ukrepov.

Graf 7: Dejavnosti, v katerih je bilo izrečenih največ ukrepov na področju varnosti in zdravja pri delu (indeks = število ukrepov / 100 nadzorov), primerjava 2018/2019.

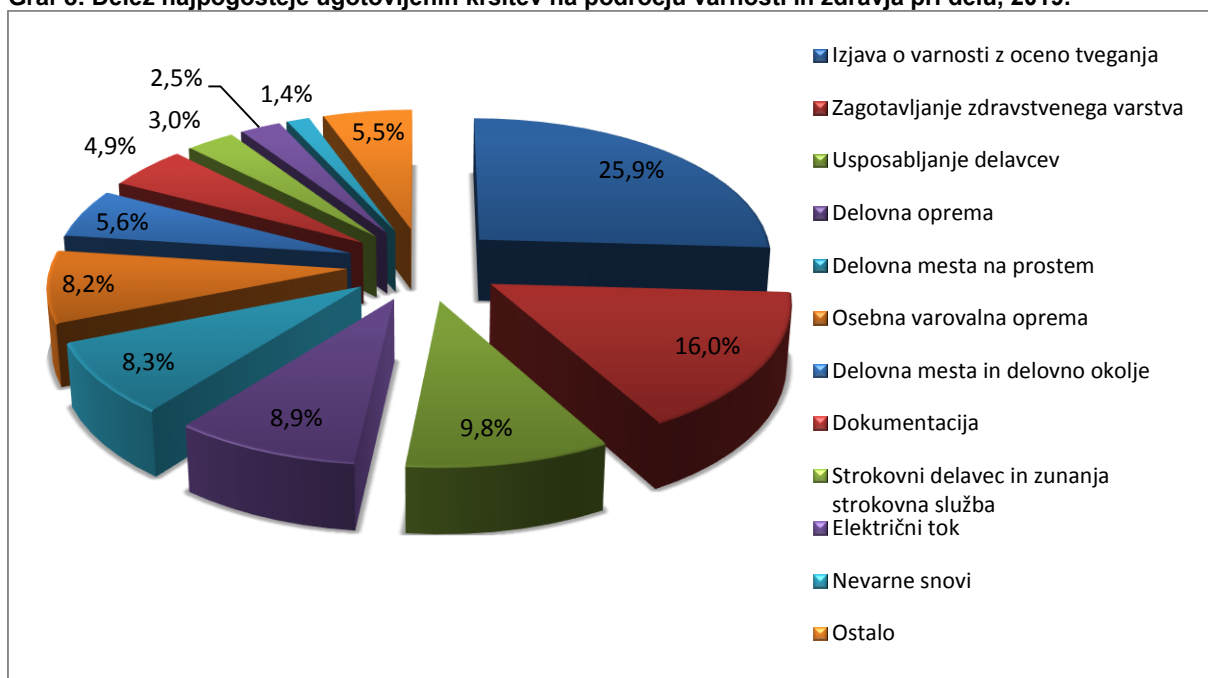


3.2.3. Ugotovitve inšpekcijskih nadzorov ter najpogosteje ugotovljene kršitve

3.2.3.1. Ugotovitve

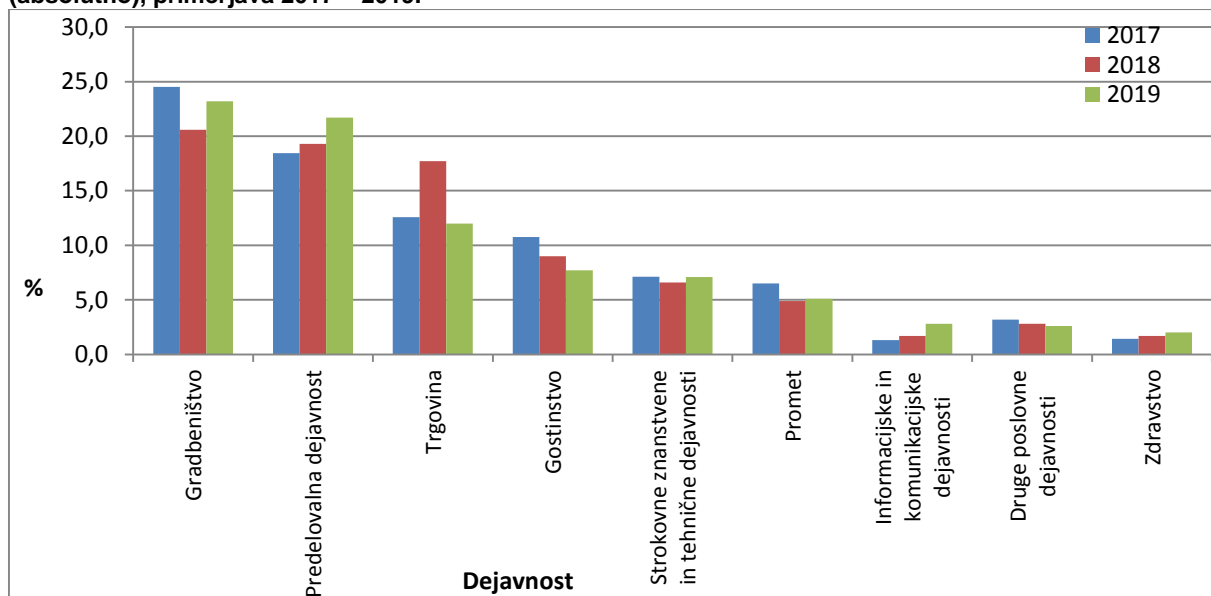
V letu 2019 so inšpektorji na področju varnosti in zdravja pri delu ugotovili **14.255 kršitev**. Največ kršitev je bilo ugotovljenih v zvezi z ocenjevanjem tveganj in izdelavo izjave o varnosti z oceno tveganja (3.691 kršitev), sledijo jim kršitve glede zagotavljanja zdravstvenega varstva delavcev (2.279 kršitev), glede usposabljanja delavcev za varno opravljanje dela (1.390 kršitev) ter glede ustreznosti in uporabe delovne opreme (1.262 kršitev). Delež teh in tudi drugih kršitev s področja varnosti in zdravja pri delu je razviden iz naslednjega grafa.

Graf 8: Delež najpogosteje ugotovljenih kršitev na področju varnosti in zdravja pri delu, 2019.



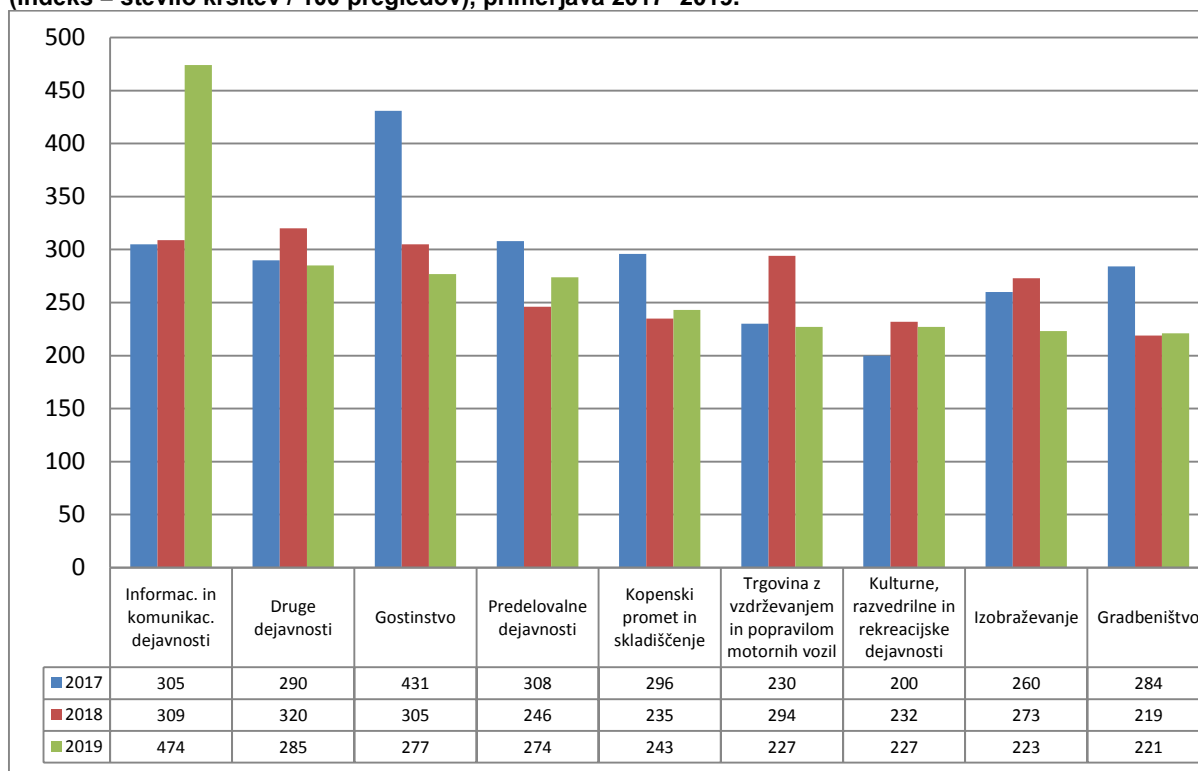
Največ kršitev je bilo ugotovljenih v **dejavnosti gradbeništva**, in sicer **23,2 % nepravilnosti** (2018: 20,6 % in 2017: 24,5 %), sledi **predelovalna dejavnost** z **21,7 %** (2018: 19,3 % in 2017: 18,4 %), dejavnost trgovine s 12,0 % (2018: 17,7 % in 2017: 12,6 %) in dejavnost gostinstva z 7,7 % kršitev (2018: 9,0 % in 2017: 10,8 %). 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), primerjava 2017 – 2019.



Pri analizi števila kršitev glede na 100 opravljenih nadzorov lahko ugotovimo, da je bilo v letu 2019 največ kršitev na področju varnosti in zdravja pri delu ugotovljenih v informacijsko-komunikacijski dejavnosti (SKD dejavnost J). Ugotovitve za ostale dejavnosti ter primerjave z letoma 2017 in 2018 so razvidne iz naslednjega grafa.

Graf 10: Dejavnosti, v katerih je bilo ugotovljenih največ kršitev na področju varnosti in zdravja pri delu (indeks = število kršitev / 100 pregledov), primerjava 2017- 2019.



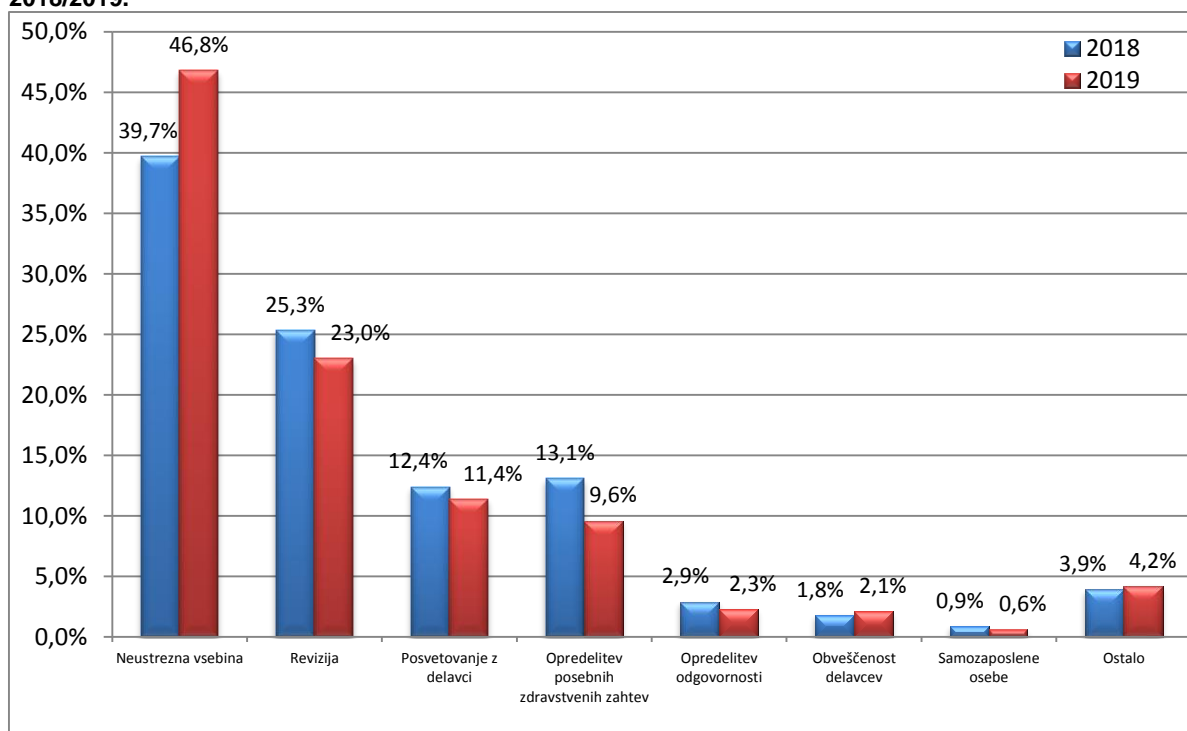
3.2.4. Izjava o varnosti z oceno tveganja

Temeljni ukrep zagotavljanja varnosti in zdravja delavcev je ocenjevanje tveganj, ki izhajajo iz delovnega procesa delodajalca. Ocenjevanje tveganj se izvaja skladno z določili ZVZD-1 in obsega zlasti prepoznavanje nevarnosti, ocenitev tveganj, presojo sprejemljivosti ocenjenih tveganj ter sprejetje ukrepov za zmanjšanje nesprejemljivih tveganj. Ker ocenjevanje tveganj nikoli ne predstavlja zaključenega postopka, je delodajalec dolžan dopolniti oziroma popraviti oceno tveganja zlasti v primerih takšnih sprememb v njegovem delovnem procesu, ki lahko vplivajo na raven varnosti in zdravja delavcev. Istočasno z ukrepi mora delodajalec opredeliti obveznosti in odgovorne osebe za izvedbo teh ukrepov. Pomembno je tudi, da delodajalec v sodelovanju z izvajalcem medicine dela opredeli posebne zdravstvene zahteve ter da v postopek ocenjevanja tveganj vključi delavce oziroma njihove predstavnike. Delavci morajo biti seznanjeni z vsebino sprejetega dokumenta. Tveganja morajo ocenjevati tudi samozaposlene osebe in v kolikor v njihovem delovnem procesu obstajajo nevarnosti za nezgode, poklicne bolezni in bolezni, povezane z delom, morajo izdelati tudi pisno izjavo o varnosti z oceno tveganja.

V zvezi z izjavo o varnosti z oceno tveganja je bilo v letu 2019 ugotovljenih **3.691 kršitev** (2018: 3.086, 2017: 3.458 kršitev). Največ kršitev, in sicer 1.729 (2018: 1.224, 2017: 1.628) je bilo ugotovljenih glede neustrezne vsebine izjave o varnosti z oceno tveganja, to je glede prepoznavanja tveganj, postopkov ocenjevanja tveganj in opredelitve potrebnih ukrepov. Inšpektorji so v 849 (2018: 779, 2017: 770) primerih ugotavljali, da delodajalci glede na spremenjene delovne pogoje niso izvedli potrebnih dopolnitev oziroma revizij izjav o varnosti z oceno tveganja. Kršitve v zvezi z opredelitvijo odgovornih oseb so bile ugotovljene v 78 primerih (2018: 88, 2017: 154), kršitve glede sodelovanja delavcev pri postopkih ocenjevanj tveganj pa v 421 primerih (2018: 384, 2017: 423).

Posebnih zdravstvenih zahtev, ki bi jih morali izpolnjevati delavci pri izvajanju svojega dela, nadzorovani delodajalci niso opredelili v 353 primerih (2018: 405, 2017: 355 primerov), v 84 primerih (2018: 56, 2017: 76) pa delavci niso bili seznanjeni z vsebino sprejete izjave o varnosti z oceno tveganja. Kršitve so bile ugotovljene tudi pri samozaposlenih osebah. V 10 primerih (2018: 29, 2017: 52) samozaposlene osebe niso ocenjevale tveganj in v 11 primerih niso 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 155 kršitev, ki so se nanašale na ocenjevanje tveganj, opredeljenih v drugih pravilnikih s področja varnosti in zdravja pri delu, predvsem glede osebne varovalne opreme.

Graf 11: Delež najpogosteje ugotovljenih kršitev glede izjave o varnosti z oceno tveganja, primerjava 2018/2019.



V letu 2019 se je skupno število ugotovljenih kršitev v zvezi z ocenjevanjem tveganj v primerjavi z letom prej ponovno povečalo, in to za skoraj 20 %. Za dobrih 7% glede na predhodno leto so se povečale kršitve v zvezi z vsebino ocene tveganja, ostale ugotovljene kršitve glede ocenjevanja tveganj pa so se nekoliko zmanjšale.

Še vedno ugotavljamo, da 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. Sicer se večina delodajalcev, zlasti tistih, ki zaposlujejo večje število delavcev (srednjih in večjih), zaveda, da je ocena tveganja tisti dokument, ki ga morajo izdelati in sprejeti za zagotavljanje varnega in zdravega dela delavcev, in to v praksi tudi zagotavljajo. Tega ne moremo trditi za manjše delodajalce po številu zaposlenih, saj ti pogosteje nimajo izdelane ocene tveganja, ravno tako pa veliko pozornosti ne namenjajo ustreznosti vsebine dokumenta.

Ocene tveganj so pogosto še vedno zelo obsežne in nepregledne, kar velja zlasti za tiste, ki še niso bile revidirane in posodobljene. Glede ustreznosti vsebin ocen tveganj se najpogosteje ugotavlja, da vsa tveganja niso oziroma so pomanjkljivo identificirana, še zlasti tista, ki se nanašajo na uporabo nevarnih snovi, ročno premeščanje bremen, različna sevanja, vibracije in podobno. Prav tako pri ocenjevanju tveganj strokovni delavci skoraj ne upoštevajo določil podzakonskih predpisov, ki podrobneje opredeljujejo zahteve v zvezi s tem. Pogosto v ocenah tveganj niso opredeljeni roki za obdobje preiskave škodljivosti delovnega okolja, osebna varovalna oprema ni konkretno opredeljena, odgovorne osebe za izvedbo ukrepov niso določene, uporabljena metodologija ni ustrezna za vsa identificirana tveganja, prav tako ni nedvoumne povezave med opredeljenimi skupinami v oceni tveganja in sistemizacijo ali pogodbam o zaposlitvi delavcev. Zelo redko delodajalci ocenjujejo tveganja glede nevarnosti oziroma tveganja s strani tretjih oseb.

Potrebno je izpostaviti tudi ugotovitev, da se delodajalci z delavci v postopku izdelave ocene tveganja ne posvetujejo na ustrezen način, čeprav je bilo ugotovljenih kršitev v letu 2019 manj kot leto prej. Delodajalci sicer razpolagajo z zapisniki, ki se nanašajo na omenjeno, vendar je vsebina teh zapisnikov neustrezna in iz nje ne izhaja, na kakšen način je delodajalec vključeval delavce v postopek ocenjevanja tveganj, temveč samo, kateri delavci so bili seznanjeni z vsebino sprejete in objavljene ocene tveganja.

Inšpektorji so v letu 2019 ugotovili manj kršitev, ki so se nanašale na opredelitev posebnih zdravstvenih zahtev v ocenah tveganj. Vseeno pa je potrebno pojasniti, da se ustreznost opredelitve posebnih zdravstvenih zahtev pri nadzorih težko presoja, saj se v praksi te opredelitve med seboj močno razlikujejo in so v strokovnih ocenah izvajalcev medicine dela tudi različno opredeljene.

Prav tako se ugotavlja, da iz ocen tveganj pri delodajalcih skoraj ni razvidno, ali gre v primerih konkretnih ocen tveganj delovnih mest za večje nevarnosti za nezgode in poklicne bolezni. Ta opredelitev je še posebno pomembna iz razloga, ker je v zvezi s tem potrebno izvajati določene ukrepe, kot je na primer usposabljanje delavcev za varno delo.

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. Še vedno ugotavljamo, da so ocene tveganj, 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 tveganj, ki jih izdelajo zunanji strokovni delavci se med seboj pri različnih delodajalcih kljub različnim tveganjem skoraj ne razlikujejo. Prav tako pa bi lahko tudi posamezni izvajalci medicine dela svoje naloge pri izdelavi strokovnih podlag za oceno tveganja ustrezneje opravili, kar velja zlasti za ogled in presojo ustreznosti delovnih mest pri delodajalcih.

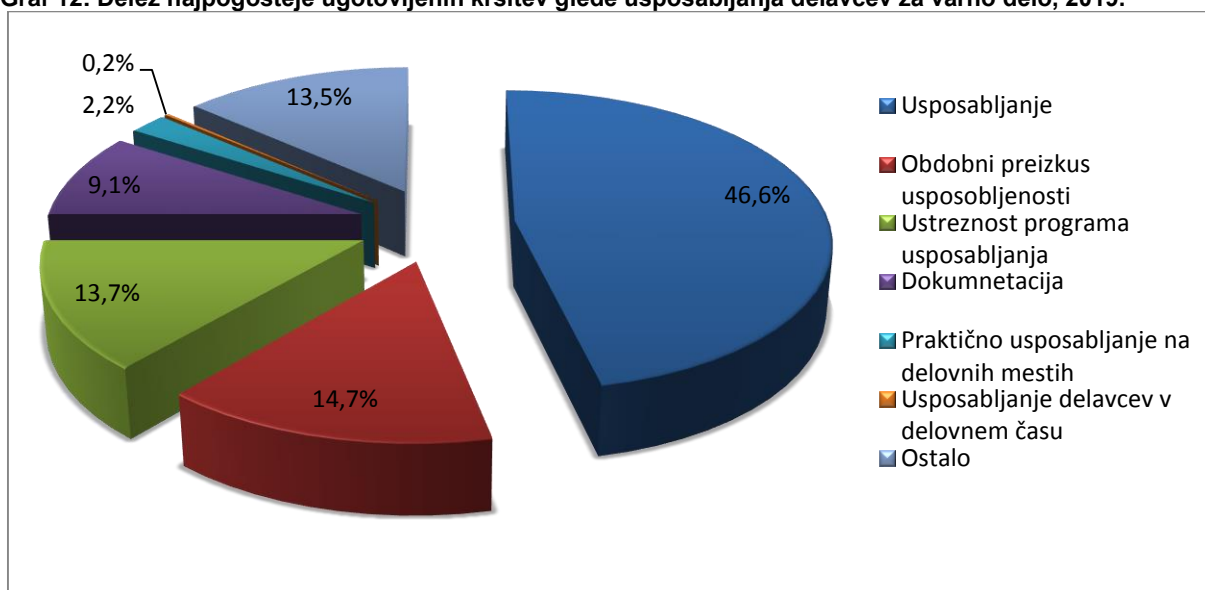
3.2.5. Usposabljanje delavcev za varno delo

Usposabljanje delavcev za varno opravljanje dela je ena od najpomembnejših obveznosti, s katerimi delodajalec zagotavlja delavcem varnost in zdravje pri delu. Vsak delavec mora biti pri delodajalcu, pri katerem opravlja delo, teoretično in praktično usposobljen za varno delo, in sicer najprej ob sklenitvi delovnega razmerja, potem pa ob uvajanju novih tehnologij in sredstev za delo oziroma premestitvah na druga delovna mesta. Usposabljanje delavcev 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 teoretične in praktične 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 in iz katere je razviden postopek, strokovnost in sledljivost izvedbe usposabljanja.

V letu 2019 so inšpektorji glede usposabljanja delavcev za varno opravljanje dela ugotovili **1.390 kršitev** (2018: 1.383, 2017: 2.182 kršitev). 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 648 (2018: 678, 2017: 747 kršitev). Med kršitvami pomembnejše izstopajo tudi tiste, ki se nanašajo na obdobje preizkuse usposobljenosti delavcev za varno delo, in sicer je bilo v letu 2019 takšnih kršitev 2014 (2018: 231, 2017: 509). Glede ustreznosti programov usposabljanj, po katerih se delavci usposabljujejo za varno delo, je bilo ugotovljenih 191 kršitev (2018: 251, 2017: 394). Ustrezne dokumentacije o usposabljanju delavcev ni imelo 126 delodajalcev (2018: 117, 2017: 155). Delodajalci niso preverjali praktične usposobljenosti na delovnih mestih, kot to določa zakonodaja, v 31 primerih (2018: 68, 2017: 212 primerov). Najmanj kršitev, in sicer 3 (2018: 38, 2017: 165) je bilo ugotovljenih v primerih, ko so delodajalci usposabljali delavce zunaj njihovega delovnega časa.

Graf 12: Delež najpogosteje ugotovljenih kršitev glede usposabljanja delavcev za varno delo, 2019.



Za leto 2019 opazujemo, da je bilo glede usposabljanja delavcev za varno izvajanje dela ugotovljenih skoraj enako število kršitev kot leto prej in precej manj kot leta 2017. Vseeno menimo, da delavci še vedno niso ustrezno usposobljeni za varno opravljanje dela. Ugotavljamo, da delodajalci ne usposabljujejo delavcev za varno izvajanje dela ob sklenitvi delovnega razmerja, temveč dokaj pogosto z daljšo zakasnitvijo, ker se običajno čaka na večjo skupino delavcev, ki jih je treba usposobiti, ali pa delodajalci na to celo pozabijo. Prav tako se usposabljanje delavcev za varno izvajanje dela dokaj pogosto ne izvajajo v primerih, ko delodajalci delavce stalno ali začasno premestijo na druga delovna mesta oziroma ob uvajanju novih tehnologij in sredstev za delo. Še vedno tudi ugotavljamo, 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 praktičnega, so še vedno preveč splošni in niso prilagojeni posebnostim delovnih mest, na katerih delavci opravljajo delo. Tudi glede praktičnih usposabljanj ugotavljamo, da so izvedena pomanjkljivo ali pa sploh ne, pogosto pa se dogaja, da delavce praktično usposabljujejo v celoti kar neposredni vodje, kar ni v skladu z veljavno zakonodajo, v kolikor ti ne izpolnjujejo pogojev za strokovne delavce.

Zunanji strokovni delavci pogosto organizirajo usposabljanja za varno delo za določeno skupino poklicev na svojih lokacijah ali na lokacijah obrtnih združenj, zbornic in podobno ter v zvezi s tem izdajo

dokumentacijo, iz katere izhaja, da so bili delavci v celoti usposobljeni za varno delo, čeprav praktični del usposabljanja ni bil izveden. Občasno ti strokovni delavci celo sporočijo delodajalcem, da morajo praktični del usposabljanja zagotoviti sami.

Večina delavcev zelo dobro ve, da jih je delodajalec dolžan usposablјati za varno opravljane dela. V kolikor delodajalec tega ne zagotavlja, pa delavci skoraj nikoli o tem ne obvestijo delovne inšpekcije. Običajno to storijo šele potem, ko pri tem delodajalcu zaradi določenih vzrokov izgubijo službo. Prav tako se dogaja, da 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. Omenjeno se pojavlja v primerih, ko delodajalci izvajanje usposabljanja delavcev za varno delo zaupajo zunanjim strokovnim službam. O tem smo na IRSD ravno tako seznanjeni šele takrat, ko obravnavani delavec iz različnih vzrokov ni več zaposlen pri tem delodajalcu.

Ne moremo tudi mimo ugotovitve, da se pri nadzorih v zvezi z usposabljanjem tujih delavcev, ki ne razumejo ali pa slabo razumejo slovenski jezik ugotavlja, da so vprašalniki pisani v slovenskem jeziku, delodajalec pa zelo težko dokazuje, da je bilo usposabljanje izvedeno v delavcu razumljivem jeziku.

3.2.6. Zdravstveno varstvo delavcev

Zagotavljanje zdravstvenega varstva delavcev predstavlja poleg zagotavljanja varnosti pri delu pomembno dolžnost delodajalcev. Delodajalci so dolžni zaupati izvajanje zdravstvenih ukrepov izvajalcu medicine dela. Naloge, katerim bi morali izvajalci medicine dela nameniti posebno pozornost, so zapisane v ZVZD-1, vendar ugotavljamo, da od vseh v zakonu opredeljenih nalog izvajalci medicine dela najpogosteje zagotavljajo zdravstvene preglede delavcev. Roki izvajanja zdravstvenih pregledov so od izvajalca do izvajalca medicine dela za sorodna tveganja zelo različni, odvisno od števila delavcev, katere posamezen izvajalec pokriva. Pogrešamo tudi aktivnejšo vlogo izvajalcev medicine dela predvsem pri izdelavi strokovnih podlag ocenjevanja tveganj in s tem povezanih ogledih delovnih mest ter pri pripravi strokovnih ocen, v katerih se opredelijo posebne zdravstvene zahteve.

Ponovno 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. Prav tako ugotavljamo, da se dijakom in študentom manj pogosto zagotavlja zdravstvene preglede, čeprav bi jih delodajalec moral zagotavljati glede na nevarnosti, ki izhajajo iz delovnega mesta.

Pristojni inšpektorji ugotavljajo, da delodajalci periodičnih zdravstvenih pregledov ne izvajajo v rokih, ki so opredeljeni v internih aktih, ampak jih pogosto prekoračijo 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. Pogosto se v praksi dogaja, da so delavci sami plačniki takšnih pregledov in v kolikor pri delodajalcu opravljajo delo daljši čas, jim delodajalec te stroške povrne. Lahko tudi zaključimo, da se nekateri izvajalci medicine dela pri svojem delu bolj trudijo, drugi manj. Inšpektorji na posameznih območjih v Sloveniji ugotavljajo, da izvajalcev medicine dela primanjkuje in v tem je lahko tudi vzrok, da se zdravstveni pregledi ne izvajajo v rokih, da se opravljajo samo zdravstveni pregledi in ne tudi ogledi delovnih mest ter da je težko zagotoviti ustrezen termin, predvsem za predhodni zdravstveni pregled novo zaposlenih delavcev.

Opozoriti je potrebno tudi na s strani delodajalca pomanjkljivo izpolnjene napotnice, s katerimi se delavce napotuje na zdravstvene preglede. Na napotnicah niso navedeni vsi podatki, potrebni za izvedbo ustreznega zdravstvenega pregleda. To velja zlasti za opis tveganj, katerim je delavec izpostavljen pri svojem delu ter za opredelitev posebnih zdravstvenih zahtev. Ker pa so tudi ocene tveganj, s katerimi naj bi razpolagal pooblaščen izvajalec medicine dela, pogosto neustrezne, zdravniški pregled ne more biti ustrezen.

Na IRSD se še vedno 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.

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 2019 je bilo pri 76 delodajalcih (2018: 123, 2017: 214) ugotovljeno, da niso sprejeli ukrepov glede psihosocialnih dejavnikov tveganja na delovnih mestih. Pri 133 nadzorovanih delodajalcih (2018: 137, 2017: 222) v obravnavanem obdobju so inšpektorji ugotovili, da niso načrtovali in izvajali promocije zdravja na delovnih mestih, 168 delodajalcev ni zagotovilo izvajalca medicine dela za izvajanje ukrepov v zvezi z varnostjo in zdravjem pri delu in pri 158 delodajalcih izvajalci medicine dela niso sodelovali pri ocenjevanju tveganj.

V letu 2019 so inšpektorji pri nadzorih na področju zagotavljanja zdravstvenega varstva ugotovili **2.279 kršitev** (2018: 2.726, 2017: 3.130 kršitev). Največji delež kršitev predstavlja neizvajanje zdravstvenih pregledov, tako predhodnih kakor obdobjnih, in sicer je bila kršitev ugotovljena v 1.276 primerih (2018: 1.128, 2017: 1.273). Ustreznega sodelovanja z izvajalcem medicine dela in izvajanja zahtevanih nalog skladno z določili ZVZD-1 v letu 2019 delodajalci niso imeli urejenega v 357 primerih (2018: 695, 2017: 751). Tudi neustrezno zagotavljanje prve pomoči je bila pogosto ugotovljena kršitev v preteklem letu, in sicer je bilo ugotovljenih 177 primerov kršitev (2018: 215, 2017: 245). Glede hrambe dokumentacije, ki se nanaša na zdravstvene preglede delavcev, je bilo pri nadzorih ugotovljenih 142 kršitev (2018: 142, 2017: 116).

Delodajalci so dolžni IRSD prijavljati ugotovljene poklicne bolezni, v letu 2019 smo prejeli 1 takšno prijavo (2018: 0, 2017: 0, 2016: 0 in 2015: 1).

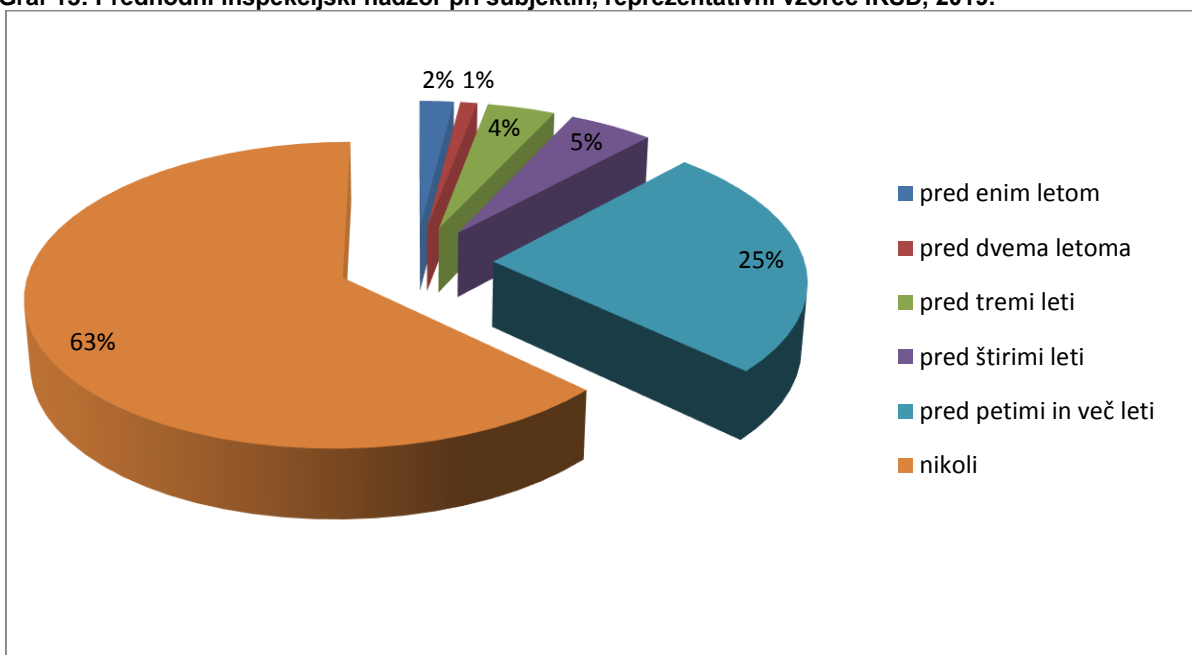
Uživanje alkohola in kajenje sta dejavnika tveganja, ki vplivata na zdravje delavcev ter zlasti uživanje alkohola tudi na varnost delavcev. Kajenje v zaprtih delovnih prostorih je prepovedano, ravno tako je prepovedano ponujanje in pitje alkoholnih pijač na delovnih mestih, delavci pa med opravljanjem dela ne smejo biti pod vplivom alkohola. Glede prepovedi dela pod vplivom alkohola so inšpektorji v letu 2019 ugotovili 94 kršitev (2018: 125, 2017: 270), od katerih se jih je 85 nanašalo na sprejetje internega akta, v 6 primerih pa je bilo ugotovljeno, da so delavci opravljali delo pod vplivom alkohola in v 2 primeru pod vplivom zdravil, ki lahko vplivajo na psihofizične sposobnosti delavca. Glede nespoštovanja prepovedi kajenja v zaprtih delovnih prostorih so inšpektorji ugotovili 24 kršitev (2018: 40, 2017: 39). Na IRSD prejmemo kar nekaj prijav, ki se nanašajo na kajenje s strani uslužbencev na lokacijah vzgojno-izobraževalnih ustanov, tako v zaprtih prostorih kakor tudi na prostem.

3.2.7. Reprezentativni vzorec

V letu 2019 so inšpektorji že 16. 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 poleg zniževanja števila tistih delodajalcev, pri katerih predhodno še nikoli ni bil opravljen inšpekcijski pregled s področja varnosti in zdravja pri delu tudi ugotavljati, kako inšpekcijski nadzor vpliva na raven varnosti v podjetjih z različnim številom zaposlenih v vseh dejavnostih.

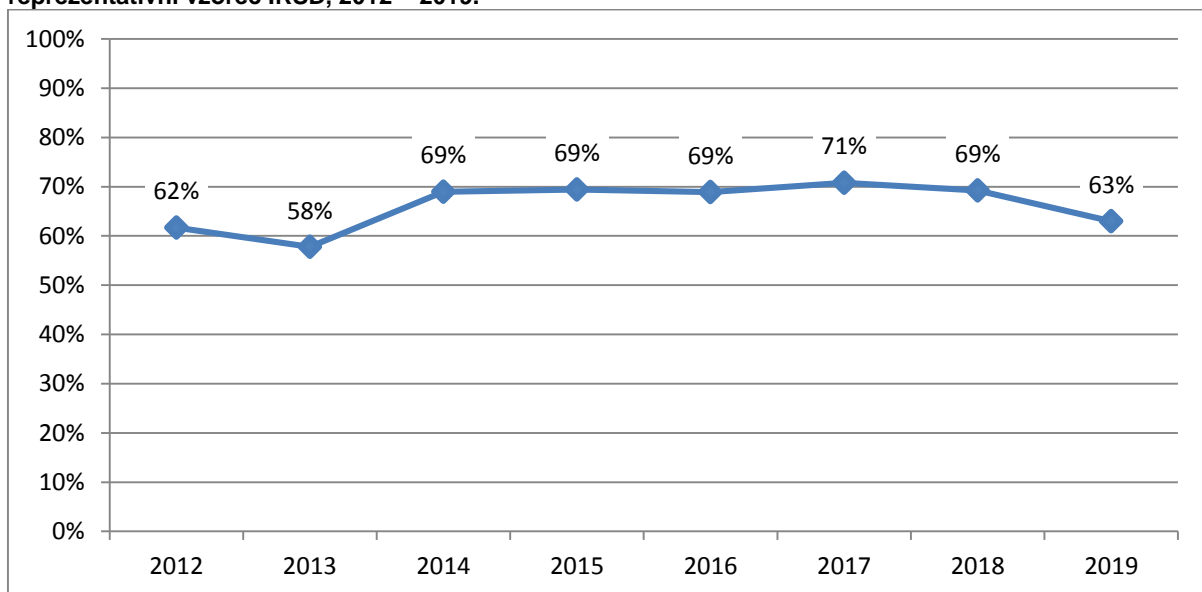
V letu 2019 se je delež subjektov, pri katerih smo inšpekcijski nadzor s področja varnosti in zdravja pri delu opravili prvič odkar subjekt izvaja dejavnost v primerjavi s prejšnjimi leti občutno znižal, in predstavlja 63 % glede na število vseh opravljenih nadzorov v okviru akcije reprezentativni vzorec. Istočasno pa se povečuje delež subjektov, pri katerih je bil inšpekcijski nadzor nazadnje opravljen pred petimi ali več leti, in sicer ta znaša 25 % (2018: 23 % in 2017: 20 %).

Graf 13: Predhodni inšpekcijski nadzor pri subjektih, reprezentativni vzorec IRSD, 2019.



Naslednji graf prikazuje, kako se je v letih od 2012 do 2019 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 – 2019.



Skupna povprečna ocena, ki izhaja iz opažanj inšpektorjev, se je v letu 2019 v primerjavi z letom 2018 nekoliko zvišala, in sicer iz 3,20 na 3,34. K zvišanju so največ prispevale povprečne ocene, ki se nanašajo na preiskave škodljivosti delovnega okolja, na zagotavljanje pregledov in preizkusov delovne opreme ter na sodelovanje delavcev pri obravnavi vprašanj v zvezi z varnostjo in zdravjem pri delu. V letu 2019 so se v primerjavi z letom 2018 znižale samo povprečne ocene, ki se nanašajo na izjavo varnosti z oceno tveganja, na usposabljanje delavcev za varno delo in na dokumentacijo, ki jo morajo delodajalci hraniti glede varnega in zdravega dela, pa še te le minimalno.

Močan vpliv na izvajanje ukrepov v zvezi z varnostjo in zdravjem pri delu predstavlja tudi ugotovitev, ali je bil inšpekcijski nadzor s področja varnosti in zdravja pri delu pri subjektu predhodno že kdaj opravljen.

To se je ponovno izkazalo tudi v letu 2019, 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 7 odstotkov višja kot pri subjektih, pri katerih ta nadzor še nikoli ni bil opravljen. 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.

Več podatkov glede akcije reprezentativni vzorec je v poglavju, ki se nanaša na izvedene usmerjene nadzore v letu 2019.

3.2.8. Druge pomembnejše kršitve

3.2.8.1. Zagotavljanje in uporaba osebne varovalne opreme

Delodajalec mora zagotavljati varnost in zdravje pri delu tudi tako, da zagotavlja delavcem osebno varovalno opremo in njeno uporabo, če sredstva za delo in delovno okolje kljub varnostnim ukrepom ne zagotavljajo varnosti in zdravja pri delu. Pri načrtovanju uporabe osebne varovalne opreme je potrebno upoštevati temeljna načela varnosti in zdravja pri delu, med katerimi moramo opozoriti na dajanje prednosti kolektivnim varnostnim ukrepom pred individualnimi. Inšpektorji na terenu ugotavljajo, da zagotavljanje osebne varovalne opreme skoraj vedno predstavlja individualni ukrep in pogosto tudi edini.

Najpogosteje delodajalci osebno varovalno opremo sicer opredelijo v oceni tveganja, a to mnogokrat naredijo pomanjkljivo in preveč splošno, kar z veliko verjetnostjo lahko privede do neustrezne zaščite delavca pred tveganji, ki izhajajo iz delovnega procesa. Osebna varovalna oprema mora biti opredeljena predvsem s konkretnimi opisi, navedbo standardov ter konkretnimi opredelitvami nivojev varovanja.

Osebna varovalna oprema mora biti označena z oznako CE, uporabnik oziroma delodajalec pa je dolžan pridobiti zlasti izjavo o skladnosti ter navodila za uporabo v slovenskem jeziku. Pri nadzorih so inšpektorji ugotavljali, da delodajalci, zlasti manjši, v posamičnih primerih ne razpolagajo z izjavami o skladnosti, CE oznaka pa je nameščena na veliki večini osebne varovalne opreme.

V letu 2019 so inšpektorji na področju zagotavljanja ustrezne in namenske osebne varovalne opreme delavcem ter njene uporabe ugotovili **1.168 nepravilnosti** (2018: 957, 2017: 1.395). 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 265 nepravilnosti (2018: 251, 2017: 425). Med temi nepravilnostmi najbolj izstopajo obveznosti delodajalca glede opredelitve zahtev za namensko uporabo osebne varovalne opreme na podlagi ocene tveganja in upoštevanja temeljnih načel varnosti in zdravja pri delu. Poleg tega delodajalci v 255 primerih delavcem niso zagotavljali osebne varovalne opreme ali njene uporabe (2018: 223, 2017: 298 primerov). V 308 primerih (2018: 338, 2017: 481) 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 160 primerih (2018: 100, 2017: 162). V zvezi s tem delavci izjavljajo, da jih uporaba osebne varovalne opreme ovira pri delu ter tudi to, da se jim še nikoli ni nič zgodilo. Glede izpolnjevanja pogojev, pod katerimi se lahko osebna varovalna oprema daje v promet in uporabo, je bilo skupaj ugotovljenih 37 nepravilnosti (2018: 23, 2017: 39). V 8 primerih so bile ugotovljene kršitve glede ES izjave o skladnosti, v 19 primerih osebna varovalna oprema ni bila izdelana in oblikovana v skladu s predpisi. V 14 primerih se osebna varovalna oprema ni uporabljala namensko. Ustrezne dokumentacije, ki se nanaša na preglede in preskuse osebne varovalne opreme, ni imelo 163 delodajalcev (2018: 117, 2017: 146).

Za leto 2019 lahko zaključimo, da je bilo glede uporabe osebne varovalne opreme ugotovljenih več kršitev kot v letu 2018. Oprema mnogokrat 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 notranjih 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. Število kršitev glede uporabe osebne varovalne opreme s strani delavcev pa se v zadnjih letih vseeno zmanjšuje.

3.2.8.2. Uporaba in ustreznost 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 se uporablja v delovnih procesih. 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. Za večino delovne opreme je delodajalec dolžan razpolagati z izjavo o skladnosti, navodili za uporabo, sama oprema pa mora biti označena z oznako CE.



Slika 5: Slabo vzdrževana in neustrezna delovna oprema.

Inšpektorji so glede ustreznosti delovne opreme pri delodajalcih v letu 2019 ugotovili **1.262 kršitev** (2018: 1.342, 2017: 1.464). Kršitve, ki so se nanašale na preglede in preizkuse delovne opreme, so ugotovili v 485 primerih (2018: 640, 2017: 452). Delodajalci delavcem pogosto niso zagotovili varno delujoče delovne opreme. V letu 2019 je bilo ugotovljenih 317 takih primerov (2018: 311, 2017: 284). V inšpekcijskih nadzorih je bilo ugotovljenih tudi 267 nepravilnosti (2018: 422, 2017: 608), ki so se nanašale na izpolnjevanje zahtev Pravilnika o varnosti in zdravju pri uporabi delovne opreme (Uradni list RS, št. 101/04 in 43/11 – ZVZD-1). Delodajalci tudi niso imeli ustrezno urejene dokumentacije glede pregledov in preizkusov delovne opreme, kar so inšpektorji ugotovili v 63 primerih (2018: 44, 2017: 89), v 22 primerih pa so ugotovili, da so delavci nepravilno uporabljali delovno opremo.



Slika 6: Možnost posega v notranjost stroja, ker ni nameščenih varoval.



Slika 7: Ustrezno nameščena varovala preprečujejo poseg v notranjost stroja.

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 10 in so se nanašale na obveznosti monterjev, prevzemne preglede dvigal in periodične preglede dvigal. Inšpektorji so ugotovili tudi 19 nepravilnosti, ki so se nanašale na zahteve Pravilnika o varnosti strojev (Uradni list RS, št. 75/08, 66/10, 17/11 – ZTZPUS-1 in 74/11), najpogosteje glede izpolnjevanja bistvenih zdravstvenih in varnostnih zahtev, razpolaganja z izjavo o skladnosti ter glede navodil za varno uporabo.

Inšpektorji pri svojih nadzorih najpogosteje ugotavljajo, da delodajalci delovne opreme ne pregledujejo v rokih in na način, kot to določa veljavna zakonodaja, kar velja še zlasti za periodične preglede in preizkuse. Inšpektorji pogosto tudi ugotavljajo, da delodajalci uredijo delovno 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. Prav tako delodajalci pogosto ne odpravijo pomanjkljivosti, ki jih ugotovijo pri pregledu

in preizkusu delovne opreme in na katere jih opozorijo pregledovalci. Pregledi starejše delovne opreme so dokaj površni, ti starejši stroji pa med obratovanjem zelo pogosto nimajo nameščenih zaščit in varoval. Na strojih so mnogokrat poškodovane tipke in stikala za krmiljenje, odstranjena in premoščena varnostna stikala ter poškodovani električni kabli. Neustrezna delovna oprema je pogosto tudi vzrok neugodnim pri delu, kar inšpektorji ugotavljajo v postopkih raziskovanja neugodnih pri delu. Tudi poročila o pregledih in preizkusih delovne opreme so večkrat zelo splošna in je iz njih težko razbrati vsebino in ustreznost pregleda.

Delodajalci mnogokrat uporabljajo delovno opremo, za katero od proizvajalca ali dobavitelja niso pridobili potrebne dokumentacije, kot so 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.

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 delavcem zagotavlja varno in zdravo delovno okolje. V ta namen je dolžan spoštovati določila pravilnikov, ki urejajo to področje, istočasno pa tudi s preiskavami škodljivosti preverjati ustreznost delovnih pogojev. Preverjati je treba vse tiste škodljivosti, ki izhajajo iz delovnega procesa na lokaciji delodajalca. Najpogosteje se z meritvami preverjajo toplotne in svetlobne razmere. Zlasti glede obdobjnih preiskav toplotnih razmer inšpektorji ugotavljajo, da so pogosto nepotrebne, saj v primerih urejenih delovnih pogojev ne pomenijo izrazitih tveganj za varnost in zdravje delavcev in se ne spreminjajo v določenem obravnavanem obdobju. Ob tem ponovno 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, glede česar na IRSD prejmemo kar nekaj prijav. V določenem obsegu delodajalci izvajajo še meritve hrupa. Preiskav škodljivosti, ki se nanašajo na druge fizikalne dejavnike tveganja, kot so elektromagnetna in optična sevanja, vibracije in podobno pa delodajalci pogosto sploh ne izvajajo. Teh nevarnosti tudi nimajo ustrezno opredeljenih v ocenah tveganj.

Inšpektorji pri nadzorih ugotavljajo, da se preiskave škodljivosti delovnega okolja pogosto ne izvajajo v rokih, ki so jih opredelili delodajalci v svojih internih aktih. Prav tako delodajalci večinoma nimajo opredeljenih ukrepov v primerih, kadar temperature delovnega okolja presegajo 28 stopinj Celzija. Tudi glede dela na prostem delodajalci v glavnem ne predpišejo in izvajajo ukrepov, s katerimi bi delavce obvarovali pred vplivom škodljivih sončnih žarkov.

Inšpektorji so v letu 2019 glede ustreznosti delovnih prostorov, urejenosti delovnih mest v delovnih prostorih in ustreznosti delovnega okolja ugotovili **795 nepravilnosti** (2018: 909, 2017: 1.247). Največ nepravilnosti je bilo ugotovljenih glede neustreznih delovnih mest ter prostorov, in sicer 317, od tega največ v zvezi z urejenostjo transportnih in gibalnih poti za delavce (59 kršitev), glede neustreznih garderob in sanitarnih prostorov (23 kršitev), neustrezno vzdrževanih delovnih mest (21 kršitev), neustreznih svetlobnih razmer (16 kršitev), neustreznih temperatur v delovnih prostorih (14 kršitev) in neustreznega prezračevanja (14 kršitev). V letu 2019 so inšpektorji pri 432 delodajalcih ugotovili, da niso opravili predvidenih preiskav škodljivosti delovnega okolja, poleg tega delodajalci v 95 primerih niso razpolagali z ustrežno dokumentacijo o tem. V zvezi z urejenostjo računalniških delovnih mest so inšpektorji ugotovili 9 nepravilnosti, 15 nepravilnosti se je nanašalo na varnostne in opozorilne znake na delovnih mestih, 12 nepravilnosti pa na ročno premeščanje bremen.

Neurejeno stanje električnih napeljav so inšpektorji ugotovili v 355 primerih, temu številu pa je treba dodati še 257 kršitev zaradi neopravljenih meritev. Nepravilnosti so ugotovili tudi glede drugih dejavnikov tveganj, ki vplivajo na zdravo delovno okolje. Tako so inšpektorji ugotovili 21 kršitev glede škodljivega hrupa v delovnem okolju. V 7 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 7 primerih tudi niso zagotovili ocenjevanja vplivov hrupa na zdravje delavcev. V 2 primerih ni bilo zagotovljenih ustreznih ukrepov za zmanjšanje vpliva hrupa na delavce. Delodajalec v 1 primeru ni dal na razpolago ustrezne osebne varovalne opreme, v 2 primerih ni zagotovil ustrezne osebne varovalne opreme za varovanje sluha in v 2 primerih ni zagotovil njene uporabe. Inšpektorji so ugotovili tudi 4 kršitve glede škodljivosti umetnih optičnih sevanj in 2 kršitvi glede škodljivosti elektromagnetnih sevanj.

Inšpektorji so pri svojih pregledih izvajali nadzor tudi na delovnih mestih, kjer so delavci lahko izpostavljeni potencialno eksplozivnim atmosferam. V letu 2019 so inšpektorji na podlagi nadzora določil Pravilnika o protiekspluzijski zaščiti (Uradni list RS, št. 41/16), v katerem so opredeljene zahteve za potencialno eksplozivne atmosfere, ugotovili 19 kršitev, od tega v 3 primerih delodajalci niso celovito ocenili tveganj, ki izhajajo iz eksplozivnih atmosfer, v 8 primerih niso izdelali elaborata eksplozijske ogroženosti, v 5 primerih niso vgradili protiekspluzijske opreme in v 3 primerih je niso vzdrževali.

3.2.8.4. Nevarne kemične snovi na delovnih mestih

Nevarne snovi se pojavljajo vsakodnevno v skoraj vsakem delovnem procesu in v vseh dejavnostih, kar predstavlja določeno raven tveganja za zdravje delavcev. Delodajalci so dolžni vplive nevarnih snovi na zdravje delavcev in tveganja v zvezi s tem oceniti ter sprejeti ustrezne ukrepe. V zvezi z ugotavljanjem ustreznosti delovnega okolja na delovnih mestih, kjer so prisotne kemične snovi pogosto ugotavljamo, da delodajalci oziroma strokovni delavci ocene tveganja naredijo preveč splošno, ne prepoznajo snovi, ki so prisotne na delovnem mestu, in ne predvidijo potrebnih ukrepov.

Vsekakor je potrebno opozoriti na standard SIST EN 689, ki je vključen v slovensko zakonodajo preko Pravilnika o dovoljenjih za opravljanje strokovnih nalog na področju varnosti pri delu (Uradni list RS, št. 2/17), Pravilnika o varovanju delavcev pred tveganji zaradi izpostavljenosti kemičnim snovem pri delu (Uradni list RS, št. 100/01, 39/05, 53/07, 102/10, 43/11 – ZVZD-1, 38/15, 78/18 in 78/19) ter Pravilnika o varovanju delavcev pred tveganji zaradi izpostavljenosti rakotvornim ali mutagenim snovem (Uradni list RS, št. 101/05, 43/11 – ZVZD-1, 38/15 in 79/19). Ta standard določa usmeritve za izvajanje reprezentativnih meritev izpostavljenosti kemičnim snovem zaradi vdihavanja. Namen izvajanja teh meritev je dokazovanje skladnosti z mejnimi vrednostmi za poklicno izpostavljenost. Standard podrobneje določa tudi čas vzorčenja in periodiko izvajanja meritev. To predstavlja zelo pomembna izhodišča, kako v oceni tveganja opredeliti preiskave škodljivosti delovnega okolja ter jih potem tako tudi izvesti.



Slika 8: Neustrezno shranjevanje nevarnih snovi.

Konec leta 2019 so bile sprejete spremembe Pravilnika o varovanju delavcev pred tveganji zaradi izpostavljenosti rakotvornim ali mutagenim snovem, ki so začele veljati v začetku leta 2020. V pravilniku je navedenih precej manj tovrstnih snovi (prej 158, sedaj 54), **vendar je potrebno pri ocenjevanju tveganj kakor tudi pri obveščanju pristojnega organa poleg teh snovi dodatno upoštevati tudi snovi, ki so s predpisom, ki ureja sistem razvrščanja, označevanja in pakiranja nevarnih kemikalij razvrščene kot rakotvorne ali mutagene.** Obširnejše je v novem pravilniku opredeljen tudi zdravstveni nadzor. Poleg tega, da delodajalcu nalaga, da mora izvajati zdravstveni nadzor tistih delavcev, za katere iz rezultatov ocene tveganja izhaja, da obstaja tveganje za njihovo varnost in zdravje, izvajalcu medicine dela še dodatno nalaga, da mora oceniti, ali je potrebno zdravstveni nadzor izvajati tudi po koncu izpostavljenosti, in sicer tako dolgo, kot presodi, da je potrebno za varovanje zdravja delavcev.

V pravilniku so opredeljene tudi določbe glede izvajanja biološkega monitoringa. Predvsem je pomembno, da je potrebno izvajati biološki monitoring vedno, kadar so delavci izpostavljeni rakotvornim ali mutagenim snovem, za katere je uvedena zavezujoča biološka mejna vrednost. Izvajalec medicine dela pa je dolžan rezultate biološkega monitoringa, ki je pokazatelj ustreznosti, zadostnosti in učinkovitosti uvedenih ukrepov za varovanje zdravja delavcev, posredovati delodajalcu. Potrebno je opozoriti tudi na to, da se s pravilnikom dopolnjuje seznam rakotvornim ali mutagenim snovi, zmesi in procesov z:

- o delom, ki vključuje izpostavljenost prahu kristalnega kremenca, ki se vdihuje in ki nastane pri delovnem postopku,
- o delom, ki vključuje izpostavljenost kože mineralnim oljem, ki so se pred tem uporabljala v motorjih z notranjim zgorevanjem za podmazovanje in hlajenje gibljivih delov motorja,
- o delom, ki vključuje izpostavljenost izpušnih plinov dizelskih motorjev.

Tudi kratkotrajna izpostavljenost delavca kemičnim snovem na delovnem mestu predstavlja pomemben dejavnik tveganja, na kar pa delodajalci pri ocenjevanju tveganj pogosto pozabljajo. Podatki o tem, kolikokrat je posamezen delavec v osmih urah izpostavljen dovoljenim kratkotrajnim vrednostim koncentracij, kakšne so te koncentracije, čas izpostavljenosti, in kakšni so posledki med temi izpostavljenostmi, so nadvse pomembni pri ocenjevanju tveganj in morebitni presoji prekomerne izpostavljenosti delavca kemičnim snovem pri delu.

Inšpektorji so tudi ugotavljali, da so le posamezna poročila o opravljenih preiskavah škodljivosti kemičnih snovi na delovnih mestih že izdelana zelo strokovno, večina pa še ne vsebuje vseh podatkov, potrebnih za strokovno izvedeno analizo razmer. 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 se za izkazovanje varnega delovnega okolja v zvezi s prisotnostjo kemičnih snovi pri delu pogosto opirajo le na poročilo o meritvah kemičnih snovi, ki ga opravijo vsake tri leta, in to jim po njihovem mnenju zadostuje, kljub temu, da standard SIST EN 689 zahteva drugačno periodiko.

Zavedanje o varnem delu s kemičnimi snovmi se je v zadnjih letih izboljšalo, še vedno pa se ni izboljšalo stanje na področju varnosti pri delu s kemičnimi snovmi. Najbolj zaskrbljujoče je dejstvo, da so nekateri delodajalci šele pred kratkim prvič izmerili posamezne kemične snovi, čeprav so bile te snovi že več let prisotne v delovnem procesu, ter ugotovili, da koncentracije presegajo mejne vrednosti za poklicno izpostavljenost, delavci pa vse dotlej niso bili primerno zaščiteni.

Inšpektorji so v letu 2019 ugotovili **201 kršitev** v zvezi z nevarnimi kemičnimi snovmi na delovnih mestih, kar je nekoliko več kot leto poprej (2018: 148 in 2017: 303). Največ nepravilnosti se je nanašalo na zagotavljanje ustreznih varnostnih listov, in sicer 66 kršitev (2018: 38 in 2017: 73). Sledijo kršitve glede neustrezne dokumentacije v zvezi z nevarnimi snovmi, in sicer 60 kršitev (2018: 37 in 2017: 77). V 64 primerih (2018: 32 in 2017: 103) je bilo ugotovljeno kršenje določil Pravilnika o varovanju delavcev pred tveganji zaradi izpostavljenosti kemičnim snovem pri delu. Posamezne nepravilnosti so ugotovili tudi glede določil Pravilnika o varovanju delavcev pred tveganji zaradi izpostavljenosti azbestu pri delu (Uradni list RS, št. 93/05 in 43/11 – ZVZD-1) in Pravilnika o varovanju delavcev pred tveganji zaradi izpostavljenosti rakotvornim ali mutagenim snovem.



Slika 9: Neoznačena embalaža v kateri so nevarne snovi.

3.2.8.5. Gradbeništvo in delo na višini

Po podatkih 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.

V skladu z zahtevami Uredbe o zagotavljanju varnosti in zdravja pri delu na začasnih in premičnih gradbiščih so naročniki v letu 2019 prijavi IRSD začetek gradenj na 2262 gradbiščih, kar je manj kot leto prej, ko je bilo takšnih gradbišč 2522 (2017: na 2.514 gradbiščih, 2016: na 2.512 gradbiščih in 2015: na 2.345 gradbiščih). Prijavljena gradbišča so bila v letu 2019 povprečno aktivna 6 mesecev, kakor tudi leto prej, v letih 2017 in 2016 pa 5 mesecev. V kriznih letih v preteklosti se je popolnoma spremenil trg subjektov in delavcev v panogi. Propadla so vsa velika gradbena podjetja, ki so imela svoje službe za varnost in zdravje pri delu, njihovi strokovni delavci pa so po potrebi tudi večkrat na teden izvajali preglede na gradbiščih. Mnogo izkušenih gradbenih delavcev je v času krize emigriralo v Nemčijo in Avstrijo, k nam pa so prišli in še prihajajo nekvalificirani delavci iz Balkana. Omenjeni delavci nimajo nobenega znanja in izkušenj tako s področja gradbeništva kot tudi varnosti in zdravja pri delu, ravno tako pa jim slovenska gradbišča predstavljajo odsokočno desko za iskanje dela v drugih evropskih državah.



Slika 10: Neustrezno urejeno delovno mesto – improviziranje na gradbišču 1 in 2.

Inšpektorji so na področju gradbeništva enako kot v prejšnjih letih izvajali stalni devetmesečni nadzor gradbišč in tako pregledali 302 gradbišč (2018: 314, 2017: 373 in 2016: 451) ter 44 delovišč, kjer so se izvajala kratkotrajna vzdrževalna dela na višini (2018: 51, 2017: 76 in 2016: 77 delovišč), izdali 1065 ukrepov (leta 2018: 1047) in ugotovili 2320 kršitev (leta 2018: 2204). Tudi v letu 2019 je bilo na gradbiščih ugotovljeno poslabšanje razmer s področja varnosti in zdravja pri delu.

V letu 2019 sta se na gradbiščih smrtno poškodovala dva delavca, zaposlena pri slovenskih delodajalcih, in sicer 1 na lokaciji v Sloveniji pri spuščanju električnega vodnika zaradi padca 10 m globoko v dvigalni jašek, 1 smrtna nezgoda pa se je zgodila v Nemčiji, ko je delavca v prsni koš udarila cev za betoniranje. V zadnjih letih je na slovenskih gradbiščih občutno upadel delež nezgod s smrtnim izidom zaradi padca v globino ali z višine, in sicer je bil ta delež leta 2007 62,5 %, leta 2008 50 %, leta 2009 36,4 %, v letih od 2010 do 2019 pa je bilo zabeleženih 5 takšnih smrtnih nezgod.



Slika 11: Neustrezna zaščita pred padcem z višine.

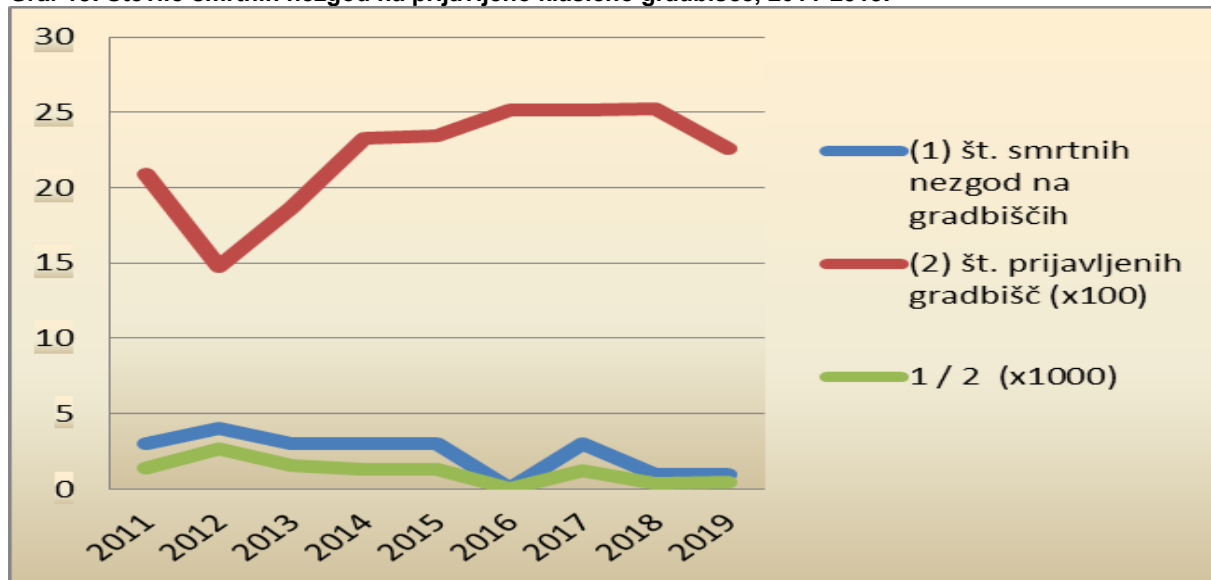


Slika 12: Ustrezna zaščita pred padcem z višine.

Na deloviščih, na katerih se izvajajo kratkotrajna dela in katerih ni treba prijaviti na IRSD, je bil padec delavcev z višine od leta 2010 dalje glavni vzrok za smrtno nezgode pri delu. Na takšnih deloviščih sta se v letu 2019 zgodili 2 smrtni nezgodi, in sicer je v enem primeru delavec pri prekrivanju strehe padel 5 m v globino, druga smrtna nezgoda pa se je zgodila slovenskemu delodajalcu pri izvajanju kratkotrajnih del na Hrvaškem, ko je pri delu na stolpnem žerjavu padel rep žerjava skupaj z monterjem na tla. Na gradbiščih in deloviščih, kjer so se izvajala kratkotrajna dela, se je v letu 2019 zgodilo tudi 51 težjih nezgod (2018: 54, 2017: 30 in 2016: 32).

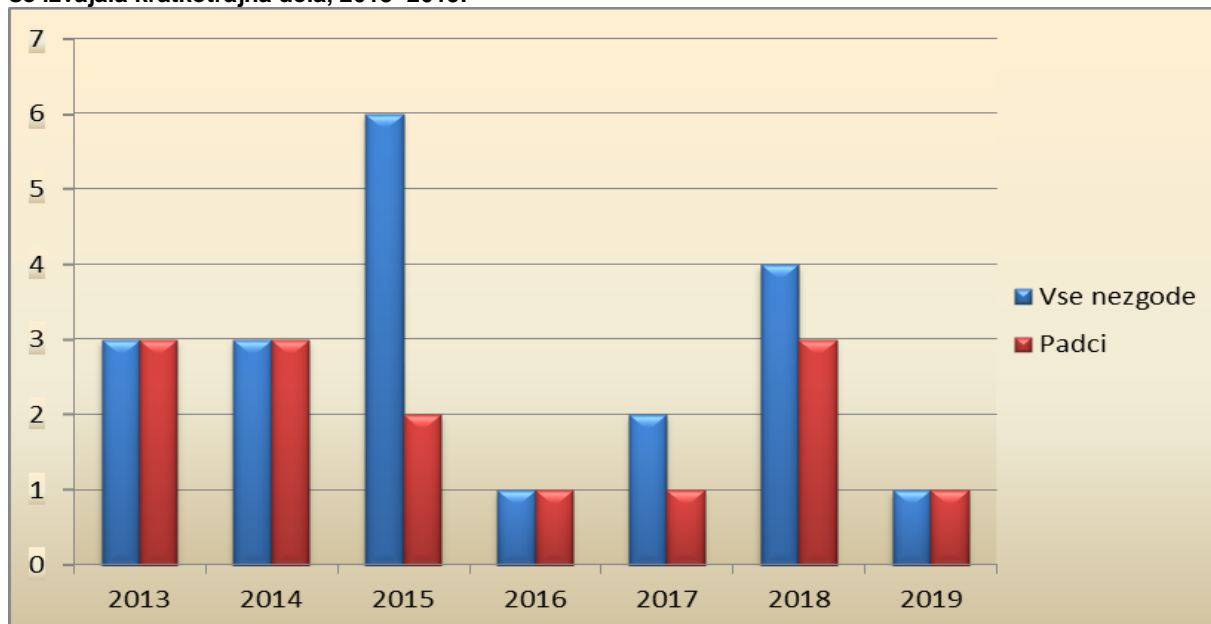
Graf 15 prikazuje gibanje števila smrtnih nezgod na slovenskih klasičnih gradbiščih, kar ponazarja količnik »št. smrtnih nezgod na prijavljeno gradbišče – 1/2«. Zaradi možnosti prikaza v istem grafu je vrednost dejanskega količnika »1/2« pomnožena z vrednostjo 1000, število dejansko prijavljenih gradbišč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

Graf 15: Število smrtnih nezgod na prijavljeno klasično gradbišče, 2011-2019.



Lahko zaključimo, da se razmere na področju varnosti in zdravja pri delu na slovenskih gradbiščih v letu 2019 niso izboljšale in ostajajo na približno enakem nivoju kot v letu 2018. Na manjših deloviščih, kjer izvajajo dela manjši delodajalci – obrtniki, ki opravljajo večinoma kratkotrajna dela, se stanje na področju varnosti in zdravja pri delu ravno tako ne spreminja in po ugotovitvah inšpektorjev ostaja slabo.

Graf 16: Število vseh smrtnih nezgod in delež smrtnih nezgod zaradi padca v globino na deloviščih, kjer so se izvajala kratkotrajna dela, 2013–2019.



Pri inšpekcijskih nadzorih smo v letu 2019 posebno pozornost namenjali tudi delu na višini ter preprečevanju padcev z višine. Uredba o zagotavljanju varnosti in zdravja pri delu na začasnih in premičnih gradbiščih določa kdaj in v katerih primerih je treba izvajati ukrepe varovanja delavcev pred padci z višine, prav tako določa tudi načine varovanja. Delodajalec je dolžan 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. Najpogostejši vzroki za padce z višine ali v globino so podcenjevanje nevarnosti, neustrezno in nezadostno usposabljanje za varno delo, po obsegu pomanjkljivi zdravstveni pregledi, neizdajanje navodil za varno delo, tudi ustnih, nezadosten nadzor pri delodajalcu in neuporaba osebne varovalne opreme (varnostni pas).

V letu 2019 je bilo od vseh prijavljenih nezgod na IRSD 3,4 % takšnih, katerih vzroki so bili padci z različnih višin (2018: 3,5 % in 2017: 3,4 %) in so se zgodile na gradbiščih in ostalih deloviščih. Pri tem se je 86 % delavcev lažje telesno poškodovalo (2018: 90 % in 2017: 89 %) in 12,5 % težje (2018: 9 % in 2017: 11 %). 5 delavcev se je tudi smrtno poškodovalo. Tako je delež smrtnih nezgod zaradi padca z višine v preteklem letu predstavljal 31 % delež med vsemi smrtnimi nezgodami, prijavljenimi na IRSD.

3.3. NEZGODE PRI DELU

3.3.1. Uvod

Nezgoda pri delu je 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. 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, v kateri je bilo istočasno poškodovanih več delavcev. Pristojni inšpektorji so v letu 2019 **zaključili z raziskavami 85 nezgod pri delu**, od tega je bilo 58 težjih, 9 smrtnih, 16 lažjih in 2 kolektivni nezgodi pri delu. Prav tako so **raziskali 2 nevarna pojava**.

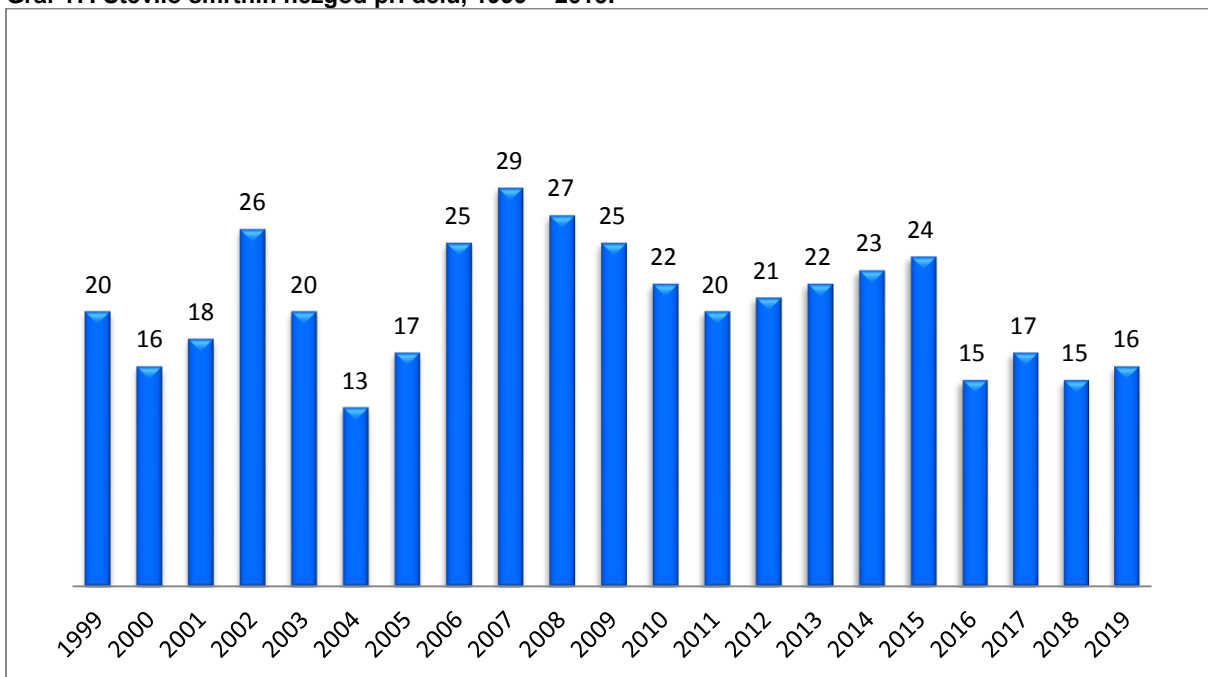
IRSD namreč poleg nezgod beleži in spremlja tudi prijavljene nevarne pojave na delovnih mestih, ki imajo za posledico večjo materialno škodo ali neposredno ogrožajo življenje in zdravje delavcev pri delu. V letu 2019 so delodajalci prijavili 47 nevarnih pojavov (2018: 20, 2017: 42 in 2016: 23).

Poleg delodajalcev sta IRSD o nezgodah obveščala tudi OKC - Policija in CORS. Tako sta nas v letu 2019 OKC - Policija in CORS obvestila o 372 nezgodah pri delu (2018: 344, 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, katerih pa nismo obravnavali.

3.3.2. Smrtne nezgode pri delu

V letu 2019 je bilo na IRSD prijavljenih **16 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. Od teh nezgod se jih je 12 zgodilo na lokacijah v Sloveniji, 4 pa so se zgodile v tujini. Tam sta se v dveh primerih v prometnih nezgodah smrtno poškodovala voznika tovornih vozil. V dveh primerih je šlo za opravljanje del na deloviščih, ko je en delavec padel z višine, drugega delavca pa je med odpravljanjem napake udarila cev. IRSD je bil seznanjen tudi s šestimi smrtnimi primeri, ki jih nismo vključili v statistiko smrtnih nezgod, saj je bil v dveh primerih vzrok za smrt delavca njegovo zdravstveno stanje, v štirih primerih pa so se smrtno poškodovali občani. Gibanje števila prijavljenih smrtnih nezgod pri delu od leta 1999 do 2019 je razvidno iz grafa 17.

Graf 17: Število smrtnih nezgod pri delu, 1999 – 2019.



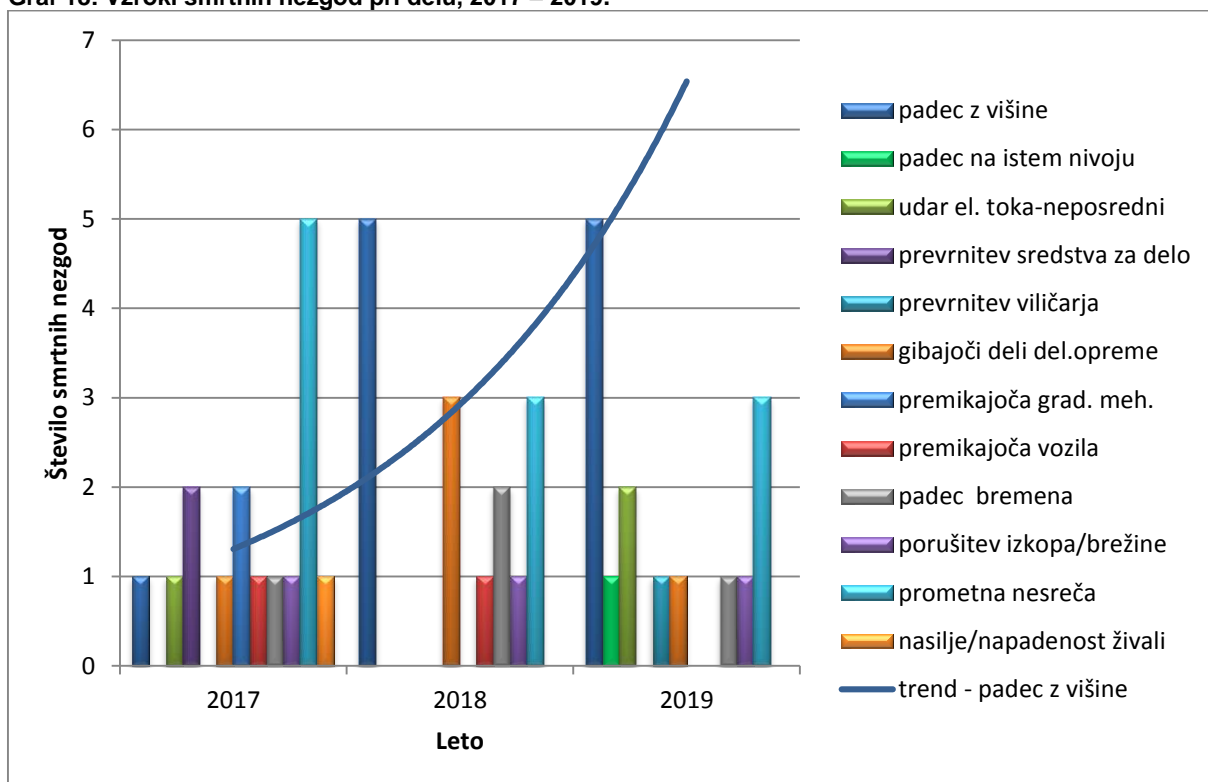
Inšpektorji so v letu 2019 od 16 smrtnih nezgod raziskali 11 nezgod, niso pa raziskali štirih smrtnih nezgod v tujini in ene prometne nezgode, v kateri je v Sloveniji umrl voznik tovornega vozila.



Slika 13: Lokacija padca umrlega delavca z višine okoli 16 m med vzpenjanjem po lestvi.

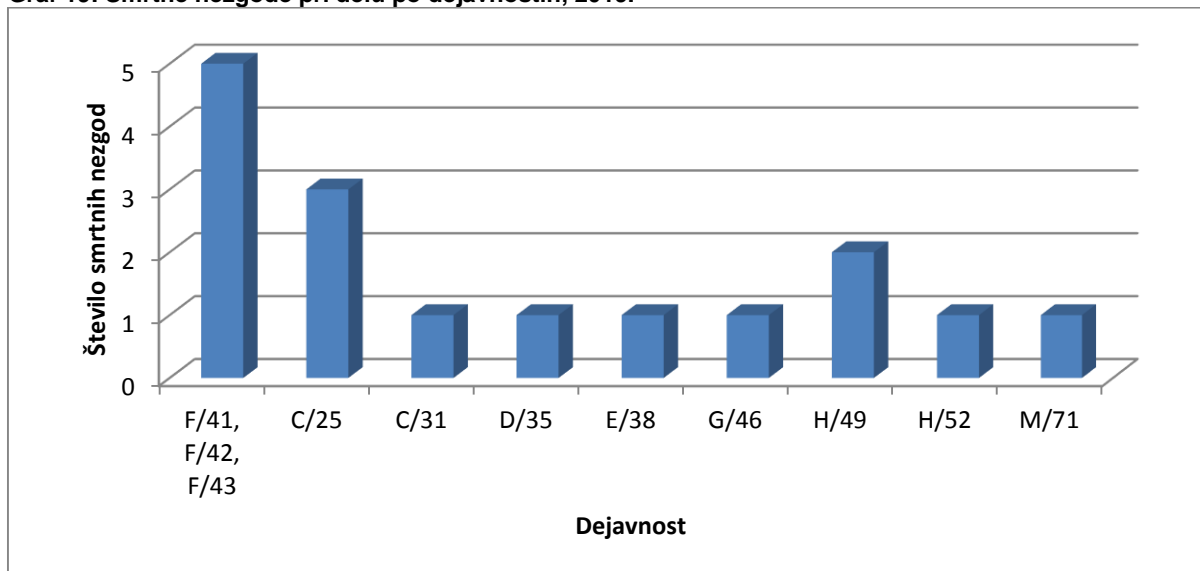
V letu 2019 je bil najpogostejši vzrok smrtne nezgode padec z višine, in sicer v 5 primerih. Pri tem je šlo za posamične padce z repa žerjava na tla, pri izvajanju del na strehi, pri spuščanju električnega kabla, pri vzpenjanju po lestvi ladje iz višine 16 m in pri izvajanju montažnih del iz jeklene platforme z višine 13 m. V 3 primerih je bil vzrok smrtne poškodbe delavca prometna nezgoda, v 2 primerih pa dotik električne napetosti. Po en primer vzrokov za prijavljene smrtne nezgode delavcev so bili padec osebe na ravnem ter udarec delavca z glavo v robnik, podrtje ivernih plošč na delavca, odlet kamna pri miniranju, zasutje z brežino iz proda, prevrnitev z viličarjem ter udarec delovne opreme. Vzroke smrtnih nezgod v obdobju 2017 – 2019 prikazuje graf 18.

Graf 18: Vzroki smrtnih nezgod pri delu, 2017 – 2019.



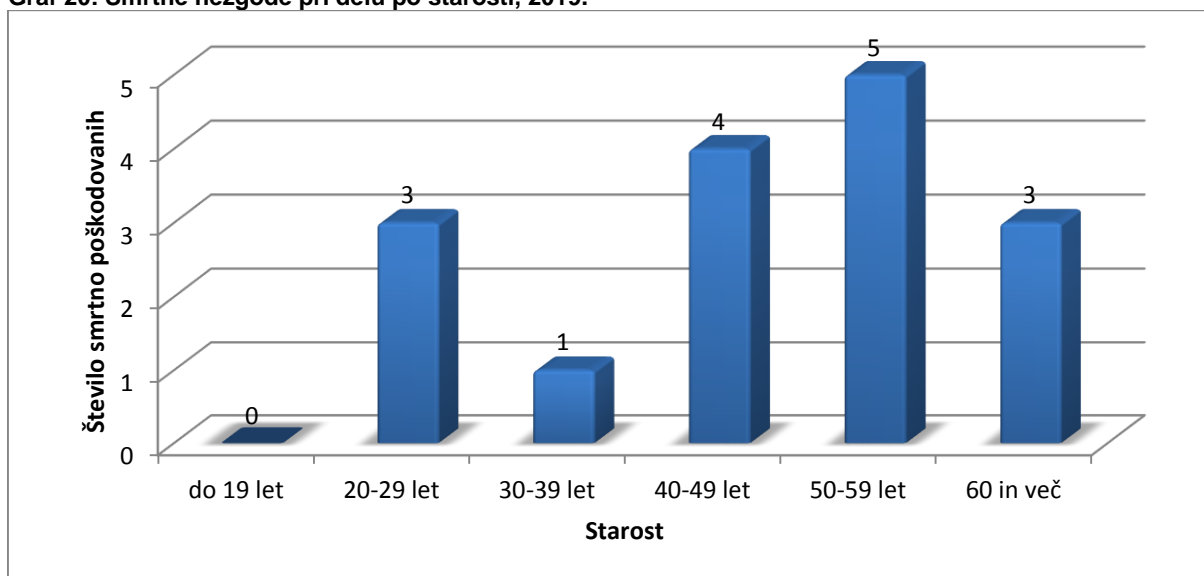
Največ smrtnih nezgod se je zgodilo v dejavnosti gradbeništva (SKD dejavnost F1, F2 in F3), v kateri je bilo smrtno poškodovanih 5 delavcev. Sledita ji dejavnost proizvodnje kovinskih izdelkov, razen strojev in naprav (SKD dejavnost C25) s tremi smrtnimi primeri in dejavnost kopenskega prometa (SKD dejavnost H49), v kateri sta se zgodili 2 smrtni nezgodi.

Graf 19: Smrtni nezgode pri delu po dejavnostih, 2019.



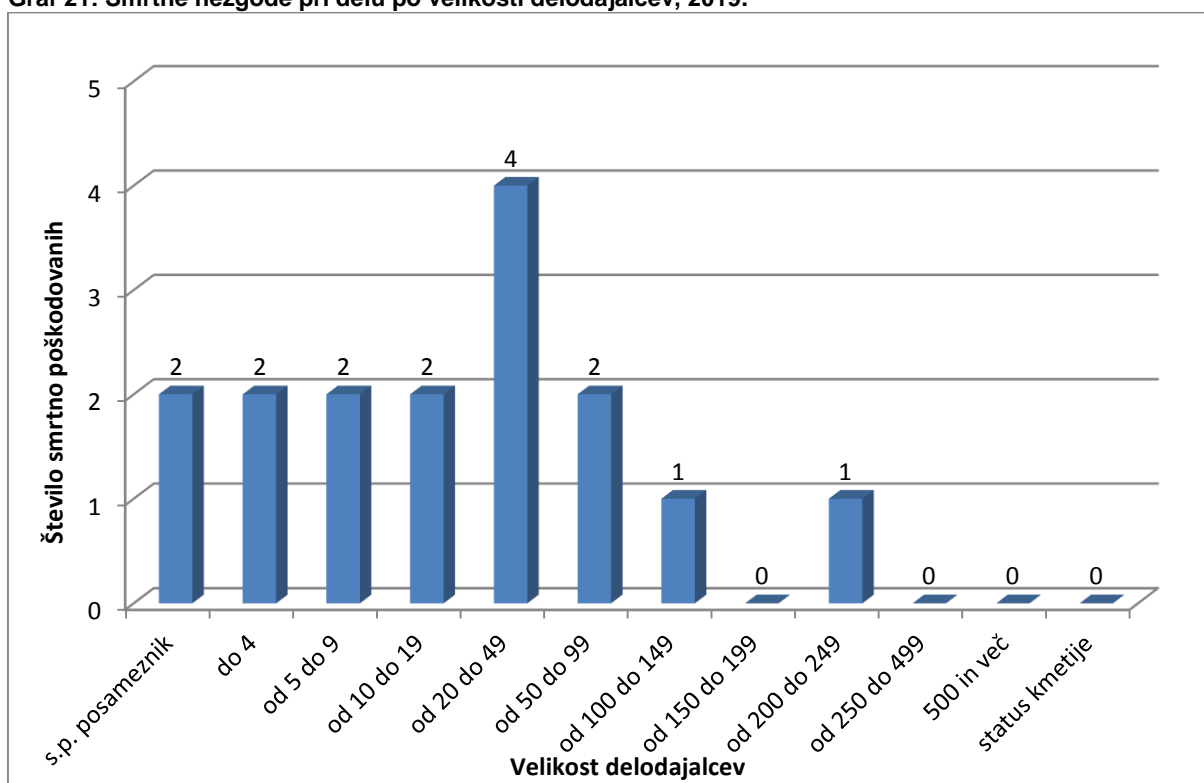
V letu 2019 je bilo največ smrtno ponesrečenih ponovno starih med 50 in 59 let. Tako je bilo v tej starostni skupini zabeleženih 5 smrtnih nezgod, v starostni skupini med 40 in 49 let pa so bile zabeležene 4 smrtne nezgode. Po 3 smrtne nezgode so bile zabeležene v starostni skupini od 20 do 29 let ter 60 let in več. Zabeležili smo tudi 1 smrtno nezgodo v starostni skupini od 30 do 39 let. Najmlajši smrtno poškodovani delavec v letu 2019 je bil star 21 let, najstarejši pa 62 let. Na lokaciji, kjer ima delodajalec prijavljeno svojo dejavnost, sta bili zabeleženi 2 smrtni nezgodi, 14 smrtnih nezgod pa je bilo zabeleženih izven lokacije delodajalca.

Graf 20: Smrtne nezgode pri delu po starosti, 2019.



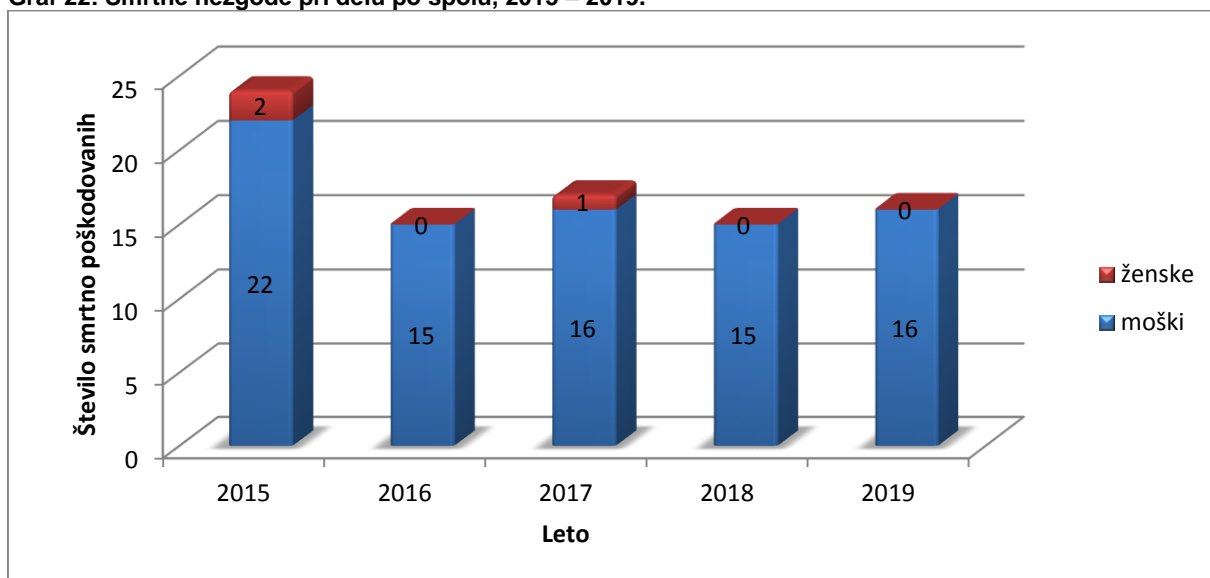
Največ prijavljenih smrtnih nezgod v letu 2019 se je zgodilo pri delodajalcih, ki zaposlujejo od 20 do 49 delavcev. Velikost delodajalcev glede na število zaposlenih, pri katerih so se zgodile smrtne nezgode pri delu v letu 2019, je predstavljena v grafu 21.

Graf 21: Smrtne nezgode pri delu po velikosti delodajalcev, 2019.



V letu 2019 ni bila v nobeni smrtni nezgodi ponesrečena ženska, vseh 16 smrtno ponesrečenih je bilo moškega spola.

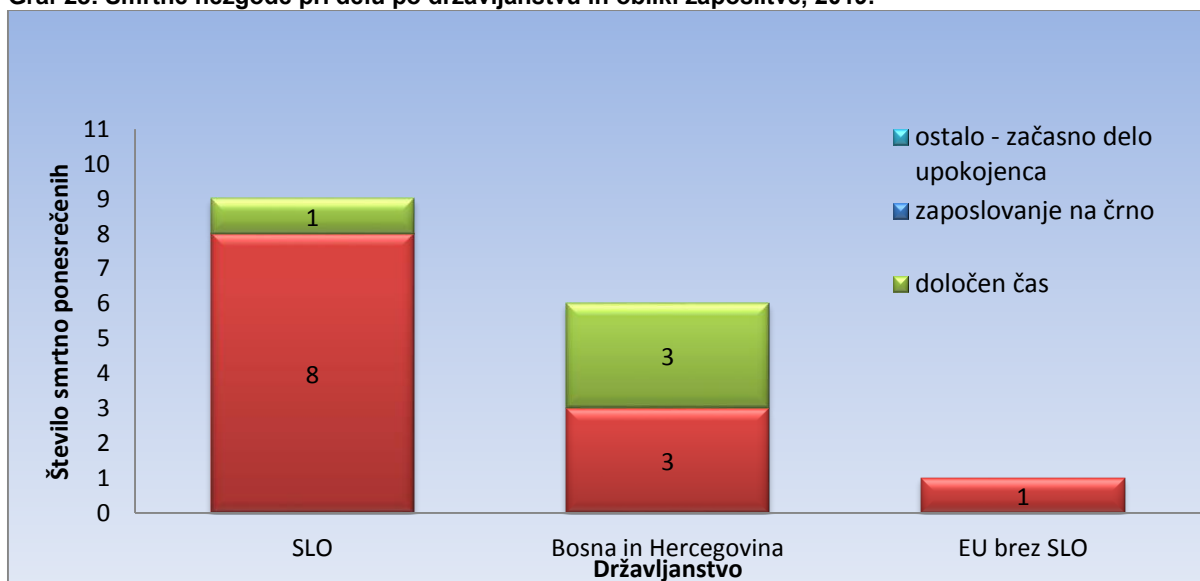
Graf 22: Smrtne nezgode pri delu po spolu, 2015 – 2019.



V letu 2019 se je v Sloveniji smrtno poškodovalo 9 državljanov Republike Slovenije, 6 je bilo državljanov Bosne in Hercegovine in 1 državljan Slovaške republike.

Glede na zaposlitveni status smrtno poškodovanih ugotavljamo, da je bilo 12 smrtno poškodovanih delavcev zaposlenih za nedoločen čas, 4 pa za določen čas.

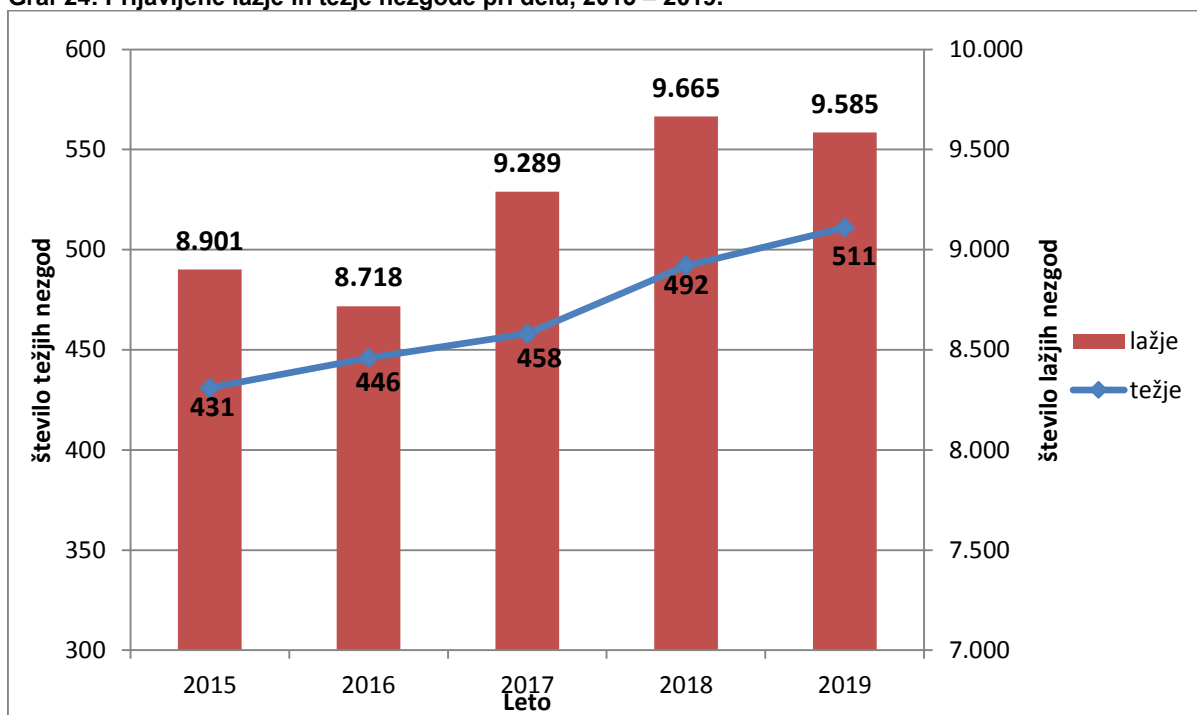
Graf 23: Smrtne nezgode pri delu po državljanstvu in obliki zaposlitve, 2019.



3.3.3. Težje in lažje nezgode pri delu

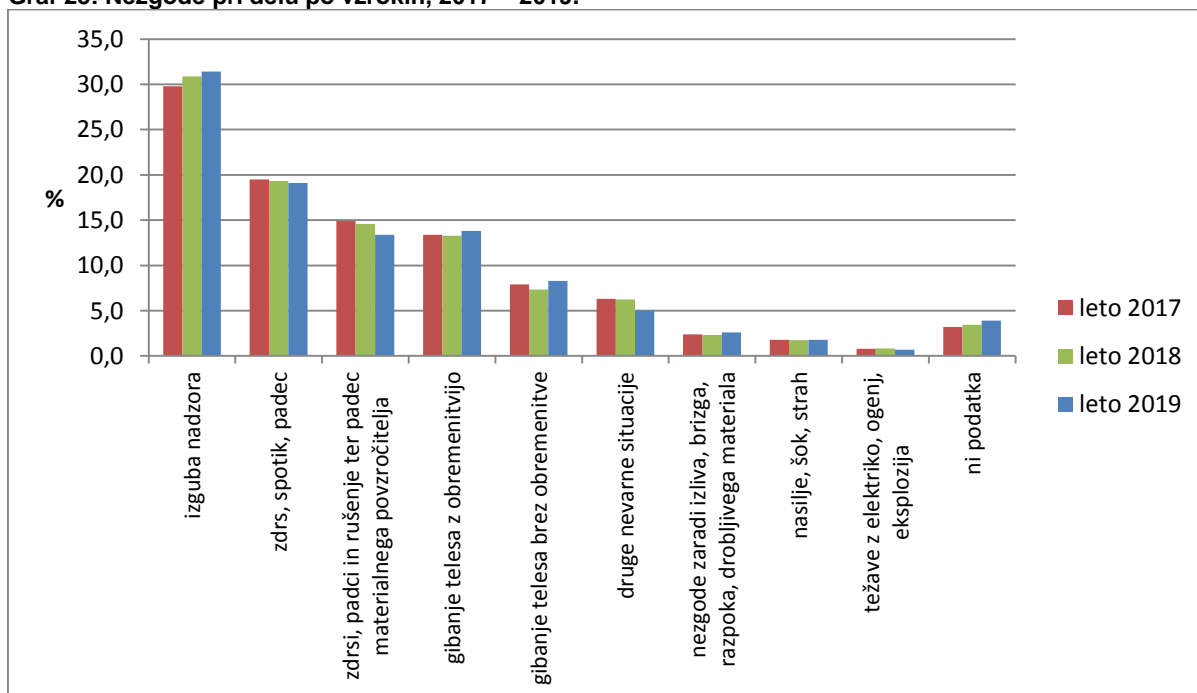
Število na IRSD prijavljenih nezgod pri delu se je v letu 2019 glede na preteklo leto rahlo znižalo, in sicer za manj kot 1 %. Iz statistike prijavljenih nezgod za leto 2019, vnesenih v informacijski sistem, je bilo na dan 28. 1. 2020 razvidnih **10.122 prijavljenih nezgod pri delu (2018: 10.187)**, od tega 16 smrtnih, **9.585 lažjih**, **511 težjih** in 10 kolektivnih nezgod. Poleg teh je bilo prijavljenih še 53 nezgod, ki so se zgodile na poti na delo in z dela, katerih pa delodajalcem sicer ni treba prijavljati. Iz naslednjega grafa je razvidno število prijavljenih lažjih in težjih nezgod na IRSD v obdobju 2015 – 2019.

Graf 24: Prijavljene lažje in težje nezgode pri delu, 2015 – 2019.



Ugotavljamo, da se vsako leto ponavljajo isti vzroki za nastanek nezgod pri delu in tudi njihov delež je zelo podoben. Tako je bil tudi v letu 2019 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 podobno), in to kar v 31,4 %, kar je glede na leto 2018 za 0,5 % 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 19,1 %. V 13,8 % je bil vzrok za nezgodo pri delu gibanje telesa z obremenitvijo, materialni povzročitelj oziroma padec bremena na delavca pa je bil vzrok za nezgodo pri delu v 13,4 % vseh prijavljenih nezgod. Vzroki za nastanek nezgod v obdobju 2017 – 2019 so podrobneje razvidni iz naslednjega grafa.

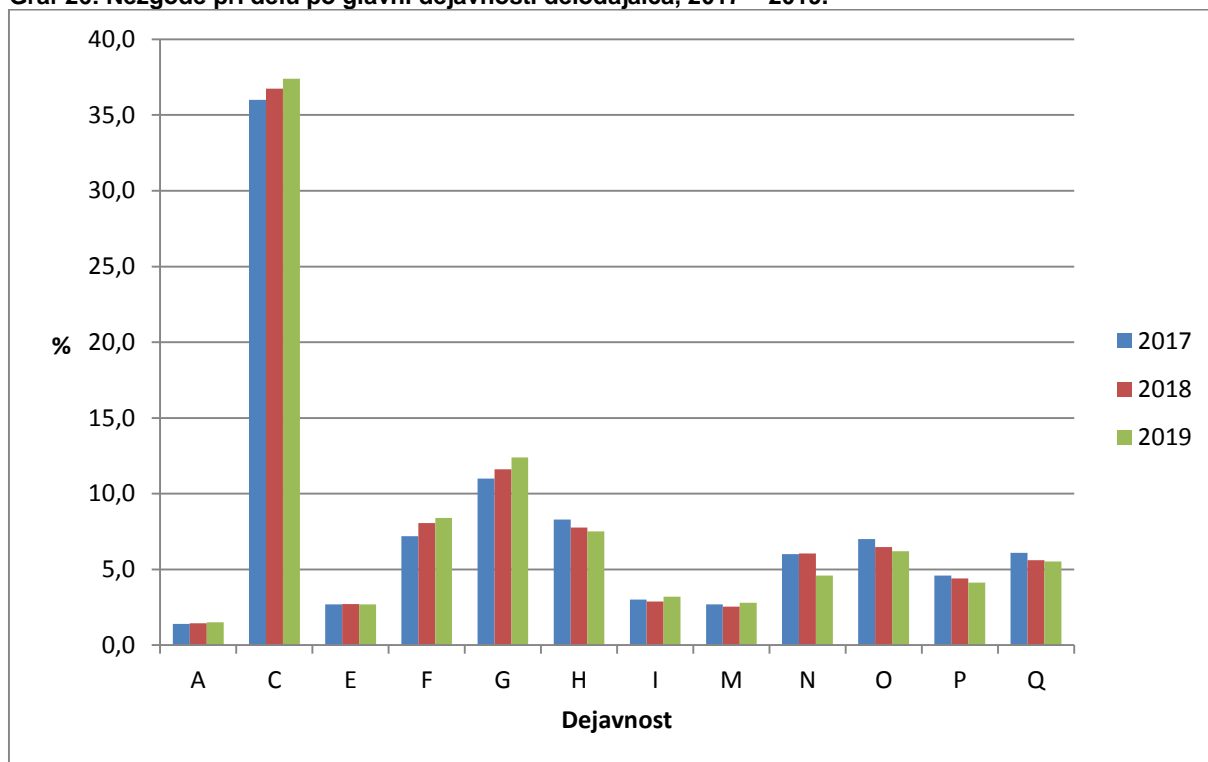
Graf 25: Nezgode pri delu po vzrokih, 2017 – 2019.



Pri analizi nezgod v posameznih gospodarskih dejavnostih lahko izpostavimo predelovalno dejavnost (SKD dejavnost C), saj iz statističnih podatkov izhaja, da se je v tej dejavnosti v letu 2019 zgodilo največ nezgod pri delu, in sicer 37,4 % od vseh prijavljenih nezgod (2018: 36,7 % in 2017: 36,0 %). Znotraj predelovalne dejavnosti po številu nezgod izstopata dejavnost proizvodnje kovin in kovinskih izdelkov (SKD dejavnosti C24 in C25), v kateri je bilo zabeleženih 29,9 % (2018: 29,3 %) prijavljenih nezgod pri delu ter dejavnost proizvodnje električnih naprav, drugih strojev in naprav, v kateri je bilo zabeleženih 19,6 % (2018: 22,8 %) prijavljenih nezgod glede na vso predelovalno dejavnost. V predelovalni dejavnosti izpostavljam še proizvodnjo živil in pijač (SKD dejavnost C10 in C11) z 8,4 % (2018: 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 6,6 % (2018: 7,5 %) prijavljenih nezgod, predelavo in obdelavo lesa ter proizvodnjo pohištva (SKD dejavnosti C16 in C31), v katerih je bilo zabeleženih 8,3 % (2018: 7,3 %) prijavljenih nezgod ter proizvodnjo izdelkov iz gume in plastičnih mas (SKD dejavnost C22), v kateri smo zabeležili 6,3 % (2018: 7,1%) prijavljenih nezgod v celotni predelovalni dejavnosti.

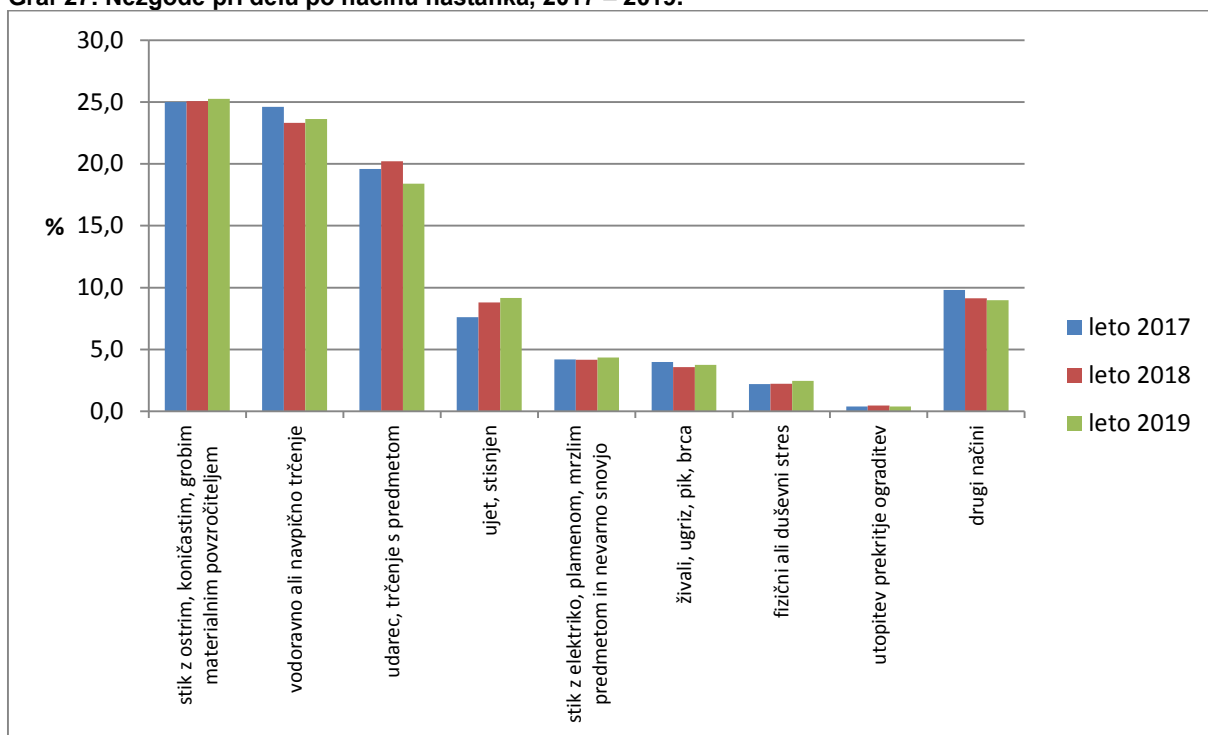
Naslednja dejavnost, v katero se uvrščajo delodajalci, ki so prijavili največ nezgod pri delu, je dejavnost trgovine, vzdrževanja in popravil motornih vozil (SKD dejavnost G), v kateri smo zabeležili 12,4 % (2018: 11,6 %) prijavljenih nezgod. Sledijo dejavnost gradbeništva (SKD dejavnost F) z 8,4 % (2018: 8,0 %) ter dejavnost prometa in skladiščenja (SKD dejavnost H) s 7,5 % (2018: 7,8 %) prijavljenih nezgod. Podrobnejši podatki so razvidni iz grafa 26.

Graf 26: Nezgode pri delu po glavni dejavnosti delodajalca, 2017 – 2019.



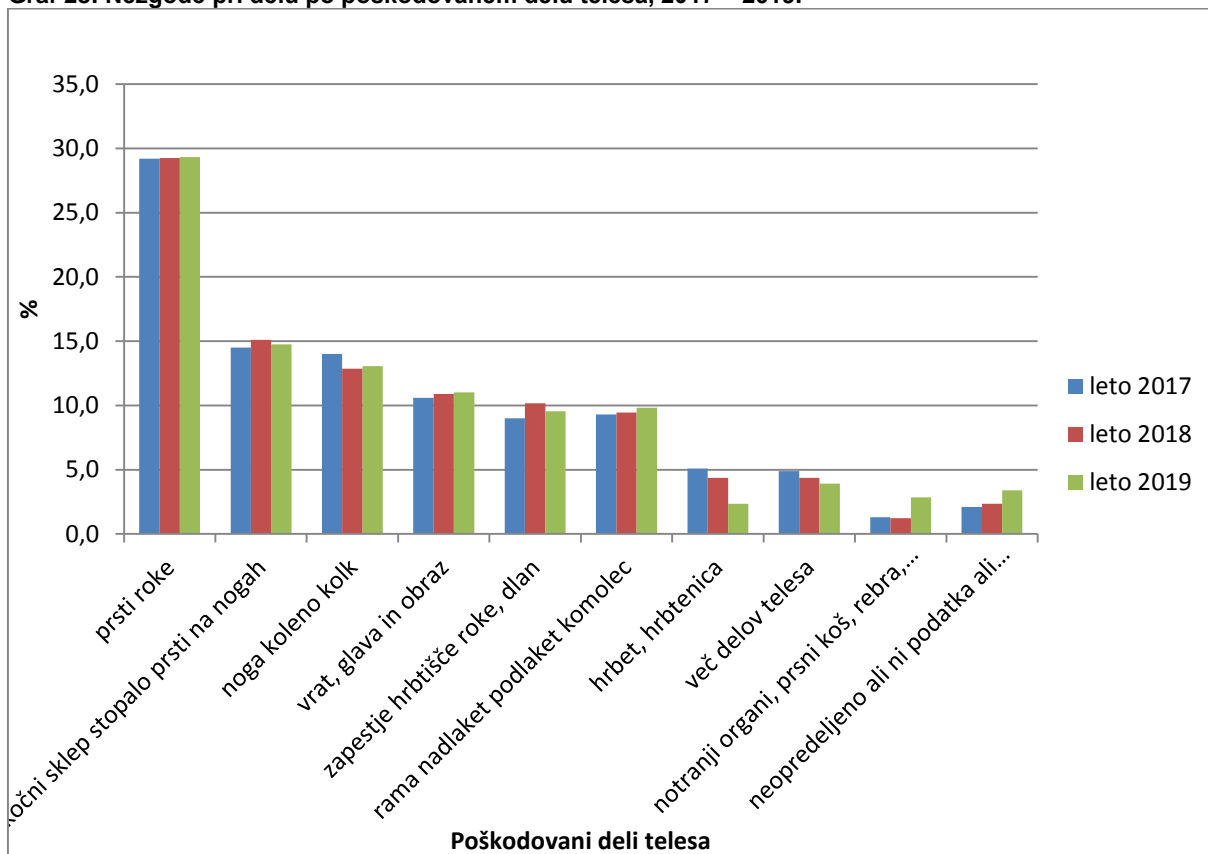
Prav tako kot pri vzrokih za nastanek nezgod pri delu tudi glede načinov nastanka ugotavljamo, da se v zadnjih letih le ti ponavljajo. V letu 2019 so izstopale nezgode pri delu, v katerih so se delavci najpogosteje poškodovali zaradi stika z ostrim, koničastim in grobim materialom (25,3 %), zaradi vodoravnega ali navpičnega trčenja (23,6 %) ter zaradi udarca oziroma trčenja delavca s predmetom (18,4 %). Poškodbe, v katerih so bili delavci oziroma njihovi deli telesa ujeti ali stisnjeni, pa predstavljajo 9,2 % vseh prijavljenih nezgod.

Graf 27: Nezgode pri delu po načinu nastanka, 2017 – 2019.



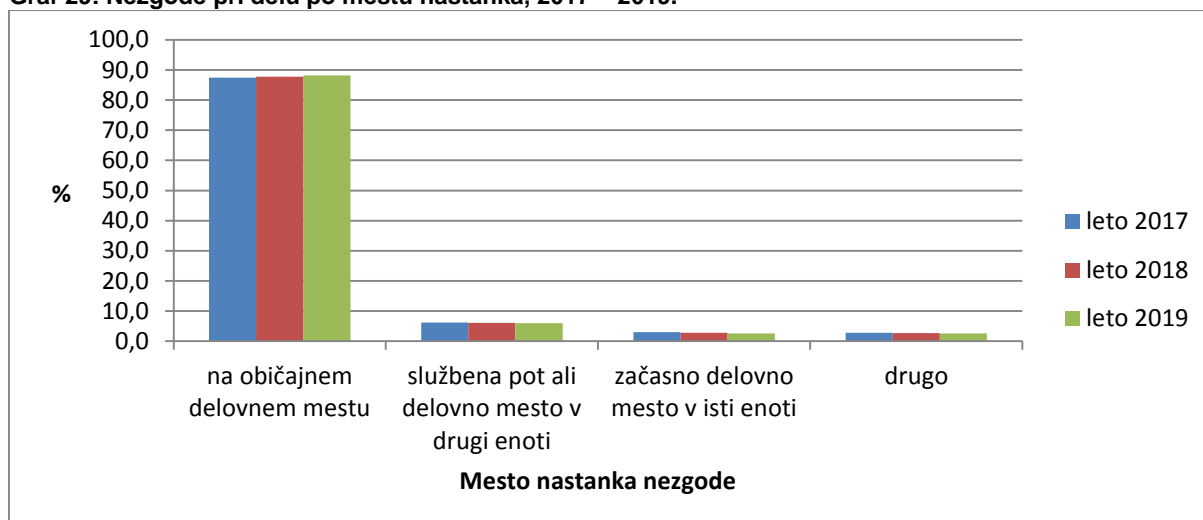
V letu 2019 so si delavci najpogosteje poškodovali prste rok, in to kar v 29,3 %, sledijo poškodbe skočnega sklepa, stopala in prstov na nogah s 14,8 %, poškodbe nog, kolen in kolkov s 13,1 %, v 11,0 % so bile zabeležene poškodbe vratu, glave in obraza. Druge poškodbe so bile porazdeljene na druge dele telesa ali pa je bilo v poškodbe vključenih več delov telesa.

Graf 28: Nezgode pri delu po poškodovanem delu telesa, 2017 – 2019.



Po mestu nastanka nezgode se je največ nezgod zgodilo na običajnem delovnem mestu, in to kar v 88,2 %. Podrobnejši podatki o mestu nastanka nezgode so razvidni iz grafa 29.

Graf 29: Nezgode pri delu po mestu nastanka, 2017 – 2019.

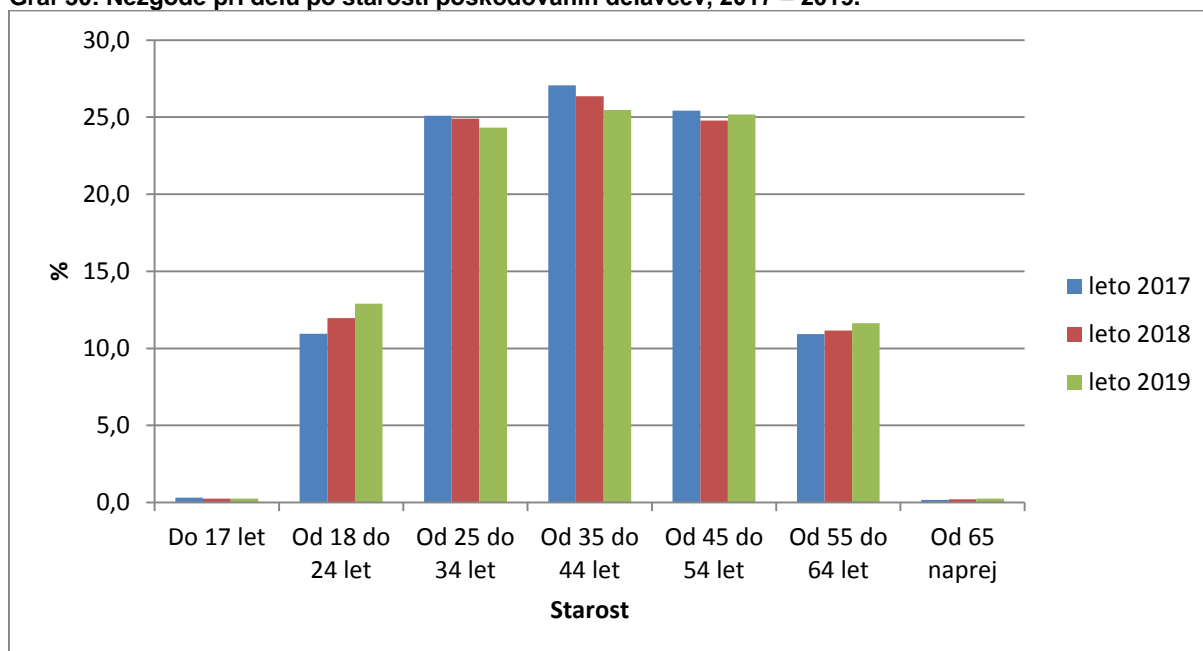


Ko analiziramo podatke po starosti poškodovanih delavcev ugotovimo, da je bilo v letu 2019 največ poškodovanih delavcev starih med 35 in 44 let (25,5 % vseh nezgod). V starostni skupini od 45 do 54 je bilo zabeleženih 25,2 % prijavljenih nezgod, v starostni skupini od 25 do 34 let pa 24,3 % vseh prijavljenih nezgod.

Najmlajši poškodovani (skupaj 3), katerih nezgode so bile prijavljene na IRSD, so bili stari 15 let in so imeli status vajenca oziroma praktikanta. Enemu je stisnilo prst, ko je obračal kovinsko ploščo, drugi se je pri razstavljanju LED monitorja urezal v prst, tretjemu pa je stisnilo prst pri pakiranju.

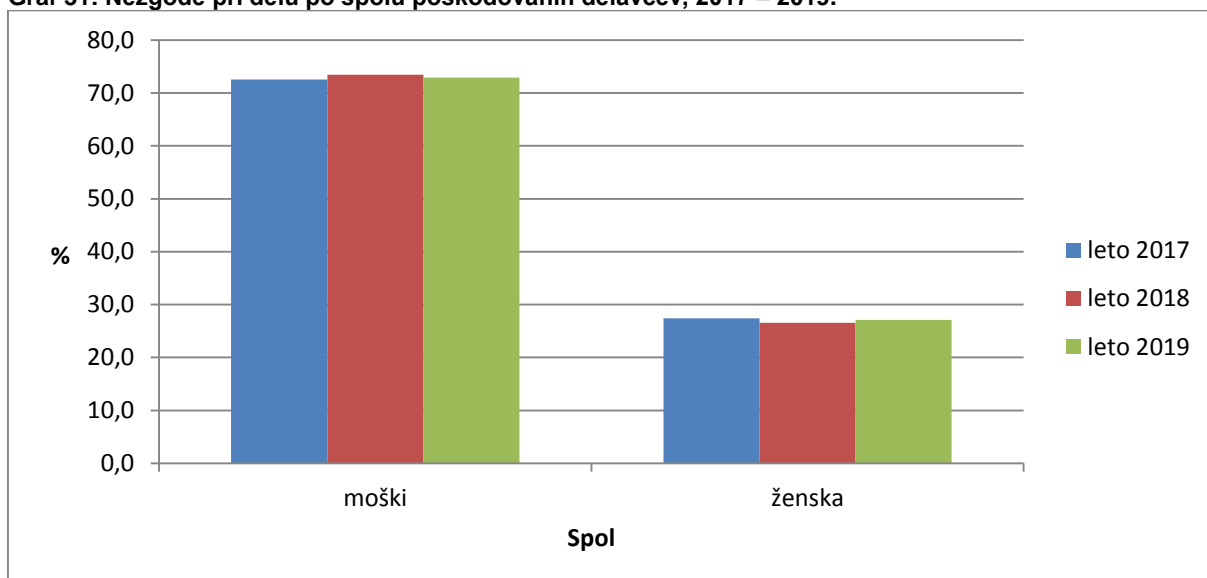
Najstarejši poškodovani delavec je bil ženskega spola, delavka je bila stara 75 let. Delavka je bila med hranjenjem druge osebe napadena s strani tretje osebe in pri tem dobila močan udarec v vratni del hrbtenice.

Graf 30: Nezgode pri delu po starosti poškodovanih delavcev, 2017 – 2019.



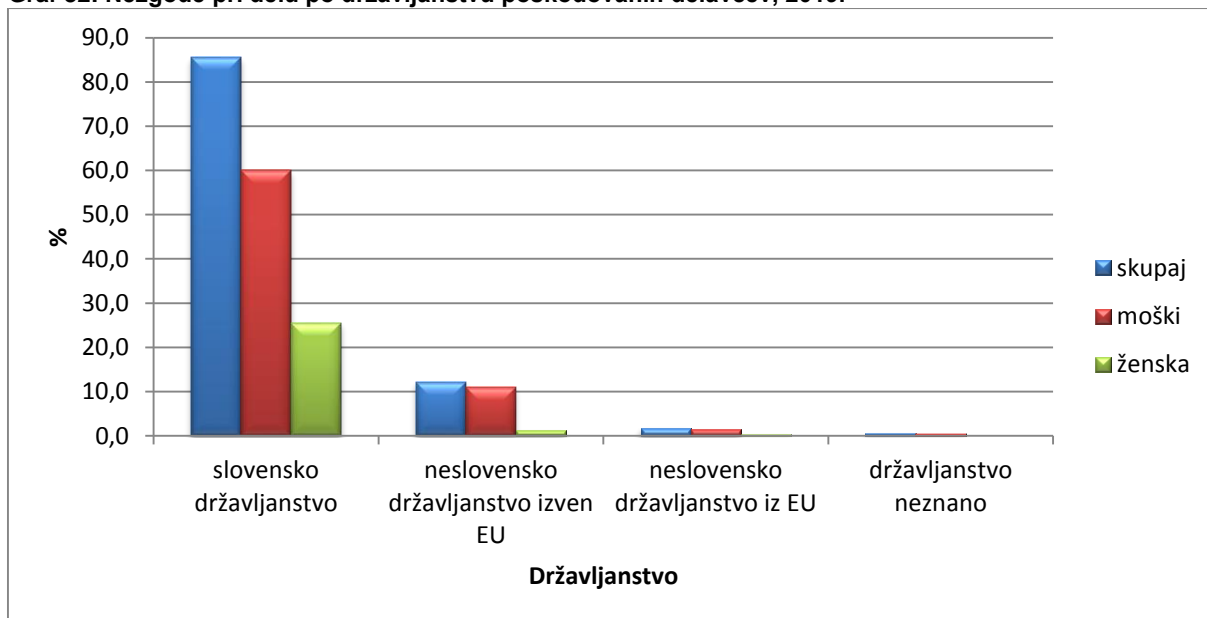
V letu 2019 je bilo izmed vseh prijavljenih nezgod pri delu 27,1 % takšnih, v katerih so bile poškodovane ženske, v preostalih 72,9 % prijavljenih nezgod pri delu so bili poškodovani moški.

Graf 31: Nezgode pri delu po spolu poškodovanih delavcev, 2017 – 2019.

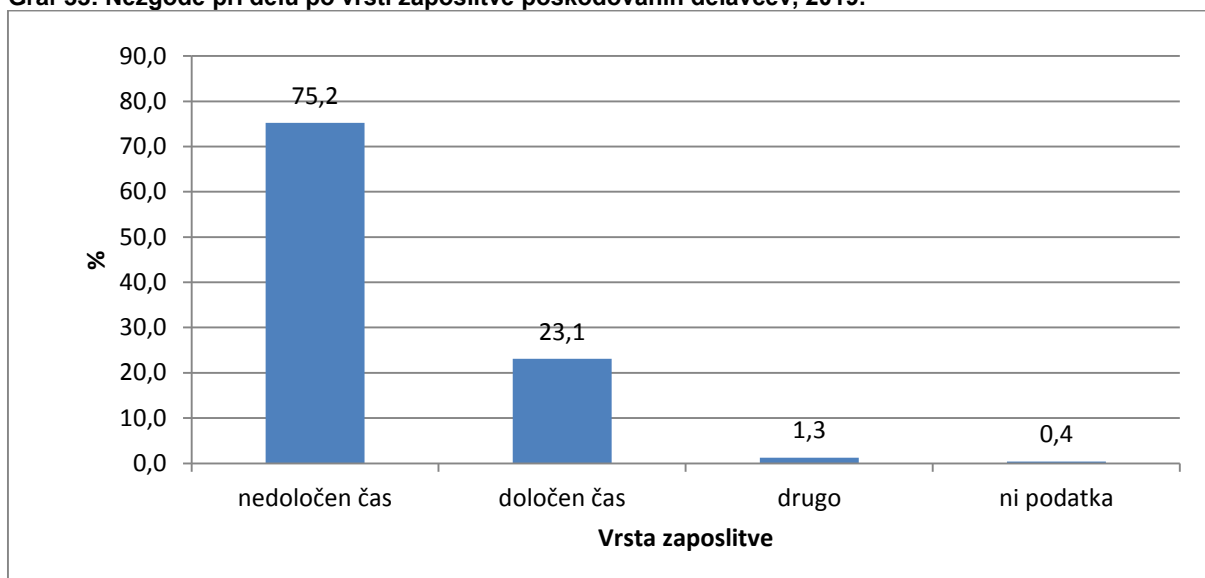


Pri analizi podatkov z vidika državljanstva poškodovanih delavcev ugotavljamo, da je bilo v letu 2019 85,5 % (2018: 89,3 %) poškodovanih delavcev slovenskih državljanov, 12,2 % (2018: 8,0 %) poškodovanih delavcev je bilo tujcev, ki niso bili državljani držav Evropske unije, predvsem delavcev iz nekdanje Jugoslavije, 1,7 % (2018: 2,2 %) pa tujcev iz držav Evropske unije. Iz 0,6 % (2018: 0,5 %) prijavljenih nezgod ni bilo razvidno državljanstvo poškodovanih delavcev.

Graf 32: Nezgode pri delu po državljanstvu poškodovanih delavcev, 2019.



Graf 33: Nezgode pri delu po vrsti zaposlitve poškodovanih delavcev, 2019.



3.3.4. Nezgode pri delu v rudarstvu

Rudarski inšpektorji imajo pooblastila delovnih inšpektorjev, kot to določata 72. člen ZVZD-1 in 125. člen 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 tudi v letu 2019 predstavljalo pridobivanje lignita v Premogovniku Velenje, v omejenem obsegu so se pridobivali ogljikovodiki na naftnih poljih v Lendavi, določen delež pa predstavlja tudi 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 v rudarstvu se je v letu 2019 v primerjavi z letom 1995 zmanjšalo za 78 %. V letu 2019 se je število nezgod v primerjavi z letom 2018 povečalo za 18%.

V primerjavi z letom 2018 se je število težjih nezgod zmanjšalo iz 13 v letu 2018 na 6 v letu 2019. V letu 2019 sta se dogodili dve nezgodi s smrtnim izidom.

Tabela 2: Število nezgod na področju rudarstva glede na težo nezgode in število zaposlenih, 2010 – 2019.

Leto	Število nezgod	Lažje nezgode	Težje nezgode	Smrtne nezgode	Število zaposlenih
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
2019	191	183	6	2	3.270

4. INŠPEKCIJSKI NADZOR NA PODROČJU DELOVNIH RAZMERIJ

4.1. SPLOŠNO

V poročevalskem obdobju smo se soočali s številnimi kršitvami delovnopravne zakonodaje, kljub dejstvu, da še vedno beležimo gospodarsko rast (čeprav je bila ta v letu 2019 nekoliko nižja kot v preteklih letih in je po podatkih Urada za makroekonomske analize in razvoj znašala 2,8 %), ki vpliva na trg delovne sile ter naj bi posledično vplivala na spoštovanje delovnopravne zakonodaje. Navedeno priča o pomanjkanju zavesti kršiteljev po doslednem izvajanju predpisov in s tem do uresničevanja pravic delavcev.

Največji delež ugotovljenih kršitev se še vedno nanaša na **plačilo za delo**, najpogosteje jih beležimo v povezavi z neizplačilom regresa za letni dopust. Kršitve plačila za delo zajemajo tudi kršitve, povezane z neizplačilom plač, prepoznanim izplačilom plač, dodatkov, kršitve v zvezi z minimalno plačo in podobno. Navedene ugotovitve pa ne odražajo splošne slike stanja, saj so nedvomno tudi posledica poostrelega nadzora IRSD, ki smo ga na tem področju izvajali tekom celotnega poročevalskega obdobja. V letu 2018 je bil sprejet Zakon o spremembah Zakona o minimalni plači (Uradni list RS, št. 83/18; ZminP-B), ki iz minimalne plače izvzema dodatke, ki so določeni z zakoni in drugimi predpisi ter kolektivnimi pogodbami, del plače za delovno uspešnost in plačilo za poslovno uspešnost, dogovorjeno s kolektivno pogodbo ali pogodbo o zaposlitvi. Navedena sprememba je stopila v veljavo s 1. 1. 2020. Tako smo bili s strani medijev in sindikatov ob koncu poročevalskega obdobja opozorjeni na morebitne zlorabe zakona s strani delodajalcev, zaradi česar bomo v letu 2020 izvajali povečane aktivnosti v tem segmentu, in sicer tako na preventivni, kot tudi na represivni ravni. Zaradi izražene problematike bomo nadaljevali z usmerjenimi nadzori na tem področju, s poudarkom na izvajanju v letu 2020 uveljavljenih sprememb zakona, na kar se nanaša tudi eden od sklepov Državnega zbora RS, sprejetih ob obravnavi Poročila o delu Inšpektorata RS za delo za leto 2018.



Še vedno se soočamo s tako imenovanimi »**prekarnimi**« **oblikami dela**, pri čemer v Sloveniji zakonska definicija tovrstnega pojava še ni bila sprejeta. IRSD na tem področju daje velik poudarek preverjanju izvajanja določb 13. člena ZDR-1, zato v nadaljevanju poročamo o kršitvah glede na obstoječe zakonske opredelitve institutov. Obravnava tovrstnih primerov je zelo zahtevna, saj mora IRSD 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 IRSD bi bilo v primerih, ko se kršitve nanašajo na več delavcev, mnogo lažje in predvsem hitreje, če bi lahko inšpektorji elemente delovnega razmerja ugotavljali na primer za enega delavca, nato pa jih ob enakem oziroma podobnem dejanskem stanju povezali še z drugimi delavci. Dodajamo, da bo prekarnim oblikam dela namenjena tudi Konferenca IRSD, ki bo letos že 18. po vrsti.

V poročevalskem obdobju smo bili priča tudi razmahu pojava **zagotavljanja dela delavcev uporabniku** v nasprotju z določbami ZUTD, kar je po naši oceni zelo zaskrbljujoče. Problematike v tem segmentu ne zaznavamo pri delodajalcih, ki so vpisani v register oziroma evidenco agencij, ampak 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. V preteklem letu smo tako v sodelovanju z ZRSZ prednostno obravnavali nekatere najbolj pereče primere na tem področju, pri čemer pa je treba ravno tako poudariti, da je obravnava tovrstnih primerov zahtevna in zelo kompleksna, neredko s čezmejnimi elementi. Treba je opraviti 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.

IRSD je v letu 2019 opozarjal na težave pri nadziranju določb glede **izvajanja obveznosti poklicnega zavarovanja**, v postopku sprejemanja Zakona o spremembah in dopolnitvah Zakona o pokojninskem in invalidskem zavarovanju (Uradni list RS, št. 75/19; ZPIZ-2G) pa je na tem področju prav tako podajal pripombe na predlagane spremembe in dopolnitve zakona. V zvezi z navedeno tematiko so potekali tudi usklajevalni sestanki, ki so se jih udeležili predstavniki MDDSZ, Kapitalske družbe, ZPIZ in IRSD. Dne 29. 11. 2019 je bila v Državnem zboru RS sprejeta omenjena novela zakona, ki je začela veljati s 1. 1. 2020, in tako med drugim prinesla spremembe tudi na področju izvajanja poklicnega zavarovanja in položaja zavarovancev. Že z uveljavitvijo ZPIZ-2 s 1. 1. 2013 pa je bila predvidena ustanovitev posebne 7-članske komisije, ki bi ugotavljala obveznost poklicnega zavarovanja, ter z novelo, ki je pričela veljati v letu 2016 (Uradni list RS, št. 102/15; ZPIZ-2B) še ustanovitev 5-članske komisije, ki bi bila pristojna za ugotavljanje delovnih mest, na katerih je obvezna vključitev v poklicno zavarovanje pri posameznem zavezancu (delodajalcu). Komisiji, ki ju predvidevata tudi še sedaj veljavna 201. in 201.a člen ZPIZ-2 še nista ustanovljeni, prav tako Vlada RS v soglasju s socialnimi partnerji še ni določila meril in kriterijev iz četrtega odstavka 199. člena zakona oziroma izdala uredbe, s katero bi se določila merila in kriterije za ugotavljanje delovnih mest iz prvega odstavka 199. člena zakona. Ker bi ustanovitev navedenih komisij bistveno pripomogla k bolj učinkovitemu nadzoru nad izvajanjem obveznosti poklicnega zavarovanja, je IRSD v letu 2019 večkrat opozarjal tudi na to problematiko, še posebej v zvezi s pristojnostjo IRSD, postopkom samega nadzora in izdajo odločb glede vključitve delavcev v poklicno zavarovanje, kar je bilo določeno s sprejetjem novele ZPIZ-2B.

IRSD je v preteklem letu izvajal tudi nadzor nad **čezmejnimi izvajanjem storitev** v skladu z ZČmIS. Število ugotovljenih kršitev v primerjavi z drugimi segmenti nadzora na področju delovnih razmerij sicer ne izstopa. Pri tem pa je bil v letu 2019, tako kot v preteklem letu, še vedno velik pripad zadev oziroma velik obseg dela IRSD povezan z upravnim sodelovanjem in sodelovanjem pri izvrševanju sankcij, ki ju določa omenjeni zakon. Ob tem ponovno poudarjamo, da se še vedno soočamo tudi 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 bivališča v Centralnem registru prebivalstva. V številnih primerih pa 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 tako menimo, kot smo opozarjali že v predhodnih poročilih IRSD, da bi bilo nujno treba 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 Republike Slovenije.

V poročevalskem obdobju smo beležili številne kršitve **ZEPDSV**, ki so še vedno 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 na IRSD ugotovimo. Ob tem dodajamo, da smo v letu 2019 beležili porast kršitev v zvezi z delovnim časom, odmori in počitki v primerjavi s prejšnjima dvema poročevalskima obdobjema. Zaradi opustitve vodenja evidenc, neustreznega vodenja evidenc (tudi prirejenih evidenc) in nekoliko pomanjkljive normativne ureditve, pa nepravilnosti v zvezi z delovnim časom ter zagotavljanjem počitkov težko ugotovimo. Omenjeni zakon namreč 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 počitki. Iz evidence o izrabi delovnega časa tudi ni razvidno, ali je delavec opravljal delo v enakomernem ali neenakomernem delovnem času in ali mu je bil omogočen odmor. Poleg tega v primeru kršitev zakon ne določa sankcije za odgovorno osebo, medtem ko 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. MDDSZ je na predlog in v sodelovanju z IRSD že pristopilo k aktivnostim za spremembo zakona.

Še vedno je opaznih precej razlik glede spoštovanja posameznih institutov delovnopravne zakonodaje v zasebnem in javnem sektorju, saj se razlikujejo glede na vrste ugotovljenih kršitev. Prijave iz javnega sektorja pogostejše prejemamo s strani prijaviteljev, ki razkrijejo svoje podatke. Prijave pogosto, poleg

drugih navedb, vsebujejo navedbe o tako imenovanem »mobbingu«. Zato pri teh prijavih preverjamo tudi uresničevanje zakonskih določb o varstvu dostojanstva delavca pri delu.

4.1.1. Statistični pregled

Na področju delovnih razmerij smo v poročevalskem obdobju opravili skupno **8.013 inšpekcijskih pregledov**, kar je bistveno več v primerjavi z letom 2018 (6.879). 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 glede na število zaposlenih inšpektorjev s področja delovnih razmerij vodi do tega, da odprtih zadev ni možno obravnavati v razumnih rokih. Poleg tega se še vedno soočamo s številnimi zavezanci, ki se izogibajo inšpekcijskemu nadzoru, v postopkih pa jih pogosto zastopajo tudi odvetniki.

V letu 2019 smo prejeli kar **5.958 novih prijav** s področja delovnih razmerij, kar je znatno več kot v preteklem koledarskem letu (5.050). Zato še vedno največji delež inšpekcijskih nadzorov predstavljajo izredni nadzori, pri katerih se praviloma preveri navedbe iz prijave. Med pobudniki se pogosto pojavljajo FURS, Policija, KPK, IRSŠŠ, TIRS, ZRSZ, Varuh človekovih pravic, MDDSZ, sindikati in tako dalje. Največ prijav še vedno vlagajo delavci, pretežno po elektronski pošti. Problem ostajajo anonimne prijave z nerazumljivo ali nepopolno vsebino, zaradi česar jih ni mogoče obravnavati. Inšpekcijske nadzore pa smo v določenem obsegu, glede na svoje zmožnosti, opravljali tudi v okviru usmerjenih akcij s področja nadzora delovnih razmerij 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 izvedenih nadzorov smo v letu 2019 ugotovili **10.889 kršitev** delovnopravne zakonodaje, kar je nekoliko več kot v letu 2018, ko smo beležili 10.103 nepravilnosti, pri čemer pa je treba upoštevati, da je število nadzorov v poročevalskem obdobju bistveno naraslo. Spodnja tabela prikazuje podatke o številu opravljenih nadzorov glede na ugotovljene kršitve v obdobju od leta 2010 do 2019.

Tabela 3: Število ugotovljenih kršitev ter število inšpekcijskih nadzorov, 2010 – 2019.

Leto	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
Število kršitev	6.456	5.986	8.323	9.762	10.802	10.358	11.788	11.363	10.103	10.889
Število nadzorov	9.908	9.626	9.027	10.958	9.759	8.539	7.754	7.649	6.879	8.013

Glede števila ugotovljenih kršitev v primerjavi s številom nadzorov lahko rečemo, da s stanjem spoštovanja delovnopravne zakonodaje nikakor ne moremo biti zadovoljni, saj bi ob večjemu številu inšpektorjev, ki bi lahko opravili več nadzorov, nedvomno ugotovili še več kršitev.

Največ kršitev smo ugotovili v dejavnosti gradbeništva (4.540), v gostinskih nastanitvenih dejavnostih s strežbo jedi in pijač (3.155) ter dejavnosti trgovine (3.097). Pogosto ugotovljeno število ugotovljenih kršitev je pokazatelj, da smo v teh dejavnostih precej prisotni.

Kot že omenjeno, najpogosteje ugotavljamo kršitve na področju plačila za delo in drugih prejemkov iz delovnega razmerja (5.980). Po številu kršitev na drugem mestu zasledimo kršitve v zvezi z zaposlovanjem v širšem smislu (1.287), na tretje mesto pa se uvrščajo nepravilnosti v zvezi z evidencami na področju dela in socialne varnosti (824). V poročevalskem obdobju smo ugotovili tudi 734 kršitev v zvezi z delovnim časom ter zagotavljanjem odmorov in počitkov.

Pri delu na področju nadzora delovnih razmerij se pogosto soočamo s prevelikimi pričakovanji vlagateljev 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 ob izreku ukrepov.

IRSD 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 (IJS, ZIRS, IRSŠŠ in drugi), zaradi česar zaradi pogoste nejasnosti razmejitve delovnega področja 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, pri čemer pa opazujemo, da se z zaprosili za strokovno pomoč na nas obrača vse več delodajalcev. Pisnih zaprosil za strokovno pomoč smo prejeli skupno 1.456, podobno kot v letu 2018 (1.423). Strokovno pomoč nudimo tako v pisni obliki, kot tudi ustno preko telefona na uradnih urah, odvisno od tega, na kakšen način se prosilci obrnejo na nas. Ob tem tudi opazujemo, da se vse več delavcev z zaprosili za strokovno pomoč na inšpektorje obrača v času uradnih ur.

Ravno tako smo precej pozornosti posvetili poenotenju dela inšpektorjev, v obliki različnih usposabljanj, priprave strokovnih gradiv s specifičnih področij, udeležili smo se tudi sestanka z Vrhovnim državnim tožilstvom, kjer smo se dogovorili za izmenjavo informacij ter o poenotenju dela inšpektorjev pri prijavi sumov storitve kaznivih dejanj.

4.2. UKREPI

Zaradi ugotovljenih nepravilnosti smo v letu 2019 v **1.057 primerih** odpravo nepravilnosti delodajalcem naložili z **ureditveno odločbo**. V poročevalskem obdobju smo v **56 primerih** ukrepali z izdajo **odločbe o prepovedi opravljanja delovnega procesa oziroma uporabe sredstev za delo do odprave nepravilnosti**. Inšpektorji so v postopku o prekršku ukrepali z izrekom **978** sankcij s **plačilnimi nalogi**, **3.171** sankcij z **odločbami o prekršku ter s 1.092 opozorili**. V dveh primerih smo podali predlog za uvedbo postopka o prekršku drugim organom. **Kaznivo dejanje** smo prijavili v **39 primerih**. V **177 primerih** smo v skladu z načelom sorazmernosti ukrepali z **opozorili po ZIN**. IRSD je v poročevalskem obdobju v **47 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 RAZMERIC V JAVNEM SEKTORJU

Stanje na področju izvajanja delovnopravne zakonodaje v javnem sektorju se v primerjavi z leti prej bistveno ne spreminja. Za prijave v javnem sektorju je značilno, da gre po večini za individualne primere, v katerih delavci ob prijavi IRSD navadno uveljavljajo tudi sodno varstvo, saj se pogosteje zavedajo svojih pravic in zaščite v primerjavi z delavci v zasebnem sektorju. Te prijave po večini niso anonimne. Velja poudariti, da primere kršitev pravic v javnem sektorju obravnavamo tudi na pobudo drugih organov, na primer Varuha človekovih pravic, IRŠŠŠ, IJS in KPK.

Delodajalci v javnem sektorju imajo v veliki večini sprejete preventivne ukrepe v skladu s 47. členom ZDR-1 ali Uredbo o ukrepih za varovanje dostojanstva zaposlenih v organih državne uprave (Uradni list RS, št. 36/2009), s splošnimi akti so javni uslužbenci seznanjeni na pri delodajalcu običajen način, vendar pa javni uslužbenci postopkov oziroma prijav zoper delodajalca kljub sprejetim internim aktom ne vlagajo v skladu z internimi akti, saj se bojijo povračilnih ukrepov delodajalca. V takih primerih so vložene prijave na IRSD s strani javnih uslužbencev pogosto anonimne.

Največ prijav v javnem sektorju se vsako leto nanaša na domnevno trpinčenje na delovnem mestu, vendar pa se po večini izkažejo za neutemeljene, nadalje na izbiro kandidatov za prosta delovna mesta ter na neizpolnjevanje pogojev za zasedbo delovnega mesta v povezavi z diskriminacijo pri zaposlovanju. V večjih sistemih, za katere velja specialna zakonodaja (zdravstvo, vojska, zaporniški sistemi, policija) so v porastu prijave v zvezi z delovnim časom zaradi pomanjkanja kadra, kar pa zahteva sistemsko rešitev.

V javnem sektorju se je v letu 2019 v primerjavi z letom 2018 število opravljenih inšpekcijskih nadzorov povečalo. Inšpektorji so tako v letu 2019 v javnem sektorju opravili **613 nadzorov** (leto prej 573 nadzorov) in ugotovili **340 kršitev** (leto prej 325 kršitev), izrekli pa **220 ukrepov**.

Največ inšpekcijskih pregledov je bilo v dejavnosti izobraževanja (253) ter zdravstva in socialnega varstva (181), sledita dejavnost kulture (106) in dejavnost javne uprave (73).

Statistično največ kršitev v povezavi z opravljenimi pregledi smo v preteklem letu ugotovili v dejavnosti izobraževanja (127), sledi dejavnost zdravstva in socialnega varstva (117). V dejavnosti izobraževanja in kulture smo zaznali kršitve v zvezi z izplačilom regresa za letni dopust najkasneje do 1. julija, v dejavnosti zdravstva so pa izstopale kršitve v zvezi z dnevnimi in tedenskimi počitki.

4.4. POSEBNOSTI INŠPEKCIJSKEGA NADZORA DELOVNIH RAZMERIJ V ZASEBNEM SEKTORJU

V primerjavi z javnim sektorjem, na področju zasebnega sektorja prejmemo in obravnavamo več prijav oziroma naznanjenih nepravilnosti oziroma kršitev delovnopravne zakonodaje. Velja poudariti, da so prejete pobude za nadzor čedalje obsežnejše in se nanašajo na več kršitev delovnopravne zakonodaje, ki zahtevajo od inšpektorja več časa pri obravnavi in vsebinsko presojo. Najpogosteje nepravilnosti naznanijo delavci, bodisi z neposredno podajo prijave na sedežih območnih enot oziroma pisarn IRSD, bodisi pisno oziroma preko elektronske prijave, večkrat tudi anonimno. Nepravilnosti naznanjajo tudi sindikati, druge organizacije, namenjene varstvu delavskih pravic, združenja, drugi državni organi, odvetniki in tako dalje. Veliko je število prejetih prijav, ki jih podajajo delavci, ki pri delodajalcu niso več zaposleni in je njihov interes, da tako na lažji način pridejo do poplačila denarnih terjatev, pogosto je posredi tudi individualni spor. Kljub temu, da se zavedamo teže problema posameznika, obravnava le teh praviloma služi individualnim interesom prijavitelja, ne pa sistemskemu izboljšanju razmer za delo pri delodajalcu. Ugotavljamo, da delavci odprave kršitev pogosto ne zahtevajo pri delodajalcu kot izhaja iz 200. člena ZDR-1. Srečujemo se tudi s pritiski v obliki groženj po prijavi drugim organom, medijem, Varuhu človekovih pravic in podobno. Pripad zadev ostaja obsežen.

Ugotovitve, predstavljene v tem poročilu, se nanašajo na opravljene nadzore, ugotovljene kršitve pa ne odražajo splošne slike stanja delovnih razmerij in jih seveda ni mogoče vsestransko posplošiti.

Kot že uvodoma poudarjeno, so kršitve v zvezi z institutom plačila za delo v letu 2019 še vedno najpogosteje ugotovljene kršitve na področju delovnih razmerij s strani delodajalcev v zasebnem sektorju. Inšpektorji so nepravilnosti ugotavljali tako v inšpekcijskih pregledih, ki so imeli podlago v prejetih prijavah, kot tudi v okviru poostrenega oziroma usmerjenega nadzora v okviru akcij. Največje število ugotovljenih kršitev v zvezi s plačilom za delo je sicer tudi odraz povečane aktivnosti IRSD na tem področju, inšpektorji za delo so namreč opravljali nadzor nad spoštovanjem 131., 134. in 135. člena ZDR-1 skozi vse leto 2019. Zaradi uspešnega sodelovanja in izmenjave podatkov s FURS, ki nam je zagotavljala podatke o zavezancih, ki niso pravočasno oddali REK obrazcev v zvezi z izplačilom regresa, so bili inšpekcijski pregledi ciljno naravnani na določene zavezance, pri čemer se je povečala učinkovitost dela inšpektorjev. Pozitivne učinke je zaznala tudi FURS, ki nas je obvestila, da se je število nepredlagateljev REK obrazca za regres glede na njihove predhodne podatke zmanjšalo za približno 25 %. Tako nas ne preseneča podatek, da so bile v zvezi z institutom plačila za delo v letu 2019 najpogosteje ugotovljene kršitve v zvezi z neizplačilom regresa. Izpostavili bi še primere, ko delodajalci, kljub temu, da so zaposlenim delavcem izplačali regres za letni dopust, le tega niso izplačali delavcem, ki jim je delovno razmerje pri njih med letom prenehalo, podatke o tem preverjamo tudi preko e-poizvedbe pri ZZZS. Nekaj ugotovljenih nepravilnosti je bilo v povezavi z določitvijo roka za izplačilo sorazmernega dela regresa in izkazovanjem vročanja pisnih obračunov plač. Ugotovljene kršitve v zvezi z izplačilom plače so se pogosteje nanašale na zamudo rokov za izplačilo kot pa na neplačila. Ob tem dodajamo, da smo na tem področju prejeli več prijav tudi iz naslova zagotavljanja izplačila dodatkov in povračil stroškov v zvezi z delom. Inšpektorji so zaznali primere, ko je delavec moral po izplačilu plače oziroma regresa na podlagi zahteve delodajalca sredstva dvigniti iz svojega bančnega računa in jih v gotovini vrniti delodajalcu. Nepravilnosti smo ugotavljali tudi v primerih začasno napoteni delavcev v tujino, kjer višina plače ni ustrezala višini plače v državi, kamor so bili napoteni. Ugotavljali smo primere kršitev delodajalcev, ki so stroške zaposlitve, izobraževanj, zdravstvenih pregledov in podobno prevailili na delavce, največkrat z odtegljaji pri plači, brez pisnega



soglasja delavcev. Prijavitelji so v svojih pobudah tudi večkrat navajali, da so se z delodajalcem ustno dogovorili za plačilo po urni postavki ali po opravljenih kilometrih, pri čemer so v pogodbi o zaposlitvi z delodajalcem določili znesek osnovne plače v višini minimalne plače v Republiki Sloveniji, preostanek plačila do dogovorjene urne postavke pa je delodajalec delavcu izplačeval preko povračila stroškov na službenem potovanju - dnevnic oziroma kot poseben dodatek za delo v tujini, od katerega se ne plačujejo prispevki za socialno varnost. Do spornih situacij je prihajalo takrat, ko je delavec nastopil dopust ali je bil odsoten zaradi zdravstvenih težav ali pa je prišel v konflikt z delodajalcem, takrat mu je delodajalec namreč obračunal plačo ali nadomestilo v višini minimalne plače.

Kot že omenjeno, je bilo ob koncu leta 2019 več aktivnosti IRSD namenjenih tudi spremembam ZminP, ki so se uveljavile s 1. januarjem 2020. Spremembe sicer ne posegajo v ureditev najnižjih osnovnih plač po kolektivnih pogodbah niti v ureditev osnovnih plač po pogodbah o zaposlitvi, ter tudi ne posegajo v ureditev višine dodatkov, nadzor nad izvajanjem omenjenega zakona pa bo v ospredju poostrelega nadzora v letu 2020. Pri tem je seveda potrebno vedno znova poudarjati, da lahko delavec denarne terjatve iz delovnega razmerja uveljavlja neposredno pred pristojnim delovnim sodiščem.

Kot problematično ocenjujemo tudi področje kršitev v zvezi z delovnim časom, kjer pa je kršitve težko dokazovati. Delodajalci pogosto ne vodijo evidenc ali pa ne vodijo evidenc skladno z določbami ZEPDSV. Evidence so se pogosto prikrivale, podvajale ali pa vsebina ni odražala dejanskega stanja, kar je še težje dokazljivo. Pri tem je nadzor otežen tudi zaradi pomanjkljivosti določb ZEPDSV. Težave zaznavamo tudi z dostopnostjo evidenc o izrabi delovnega časa, kajti pogosto se ne nahajajo tam, kjer se delo dejansko opravlja. Na podlagi izkušenj inšpektorjev lahko ocenjujemo, da je kršitev v praksi več kot prikazujejo statistični podatki. Veseli nas, da je zakon v postopku sprememb oziroma dopolnitev, pri katerih smo v letu 2019 aktivno sodelovali.

V zasebnem sektorju so se delodajalci soočali s pomanjkanjem delovne sile, predvsem nižje kvalificirane, pomanjkanje pa se je zapolnjevalo pretežno s tujci. Delovni procesi so se izvajali tudi v drugačnih oblikah dela in na različne načine. Zelo pogosto se delo izvaja preko sklepanja pogodb o poslovnem sodelovanju s pogodbenimi izvajalci, še posebej v dejavnostih, ki so odvisne od zunanjih dejavnikov. Ugotavljanje primerov kršitev določb ZUTD, ki urejajo opravljanje dejavnosti zagotavljanja dela delavcev uporabniku je zapleteno, glavni izvajalci se tega namreč zavedajo in s formalnimi pravnimi podlagami poskušajo zakriti znake nedovoljenega posredovanja delavcev (sklepajo najemne pogodbe za najem prostorov in delovne opreme, sklepajo navidezne pogodbe o poslovnem sodelovanju, s fizičnim ločevanjem najetih proizvodnih prostorov, računi za opravljeno delo posredovanih delavcev se glasijo na plačilo navidezno opravljenih storitev ali celo plačila blaga, dejansko pa gre za plačilo opravljenega dela posredovanih delavcev, z obračuni storitev po kosu, imenovanjem odgovorne osebe, ki delavcem daje navodila za delo in je običajno imenovana v sporazumih o skupnih ukrepih za zagotavljanje varnosti in zdravja pri delu, delodajalci delavce poučijo kaj smejo povedati ob morebitnem nadzoru inšpektorja in tako dalje). Še večjo težavo pri dokazovanju nepravilnosti so predstavljali posamezni delodajalci, ki so zaposlovali tuje delavce, nato pa jih posredovali na delo v druge evropske države. Nadzorstvene aktivnosti so potekale tudi na področju čezmejnega izvajanja storitev tujih delodajalcev, ki začasno opravljajo storitve v Sloveniji. Ocenjujemo, da je na tem segmentu posebnega pomena komunikacijska povezanost pristojnih organov in njihova odzivnost. V letu 2019 lahko poročamo tudi o intenzivnejšem sodelovanju in izmenjavi podatkov ter ugotovitev z ZRSZ.

Opozarjamo na problem »nesodelovanja« številnih delodajalcev v postopkih inšpekcijskega nadzora, ki otežujejo ali onemogočajo že sam začetek nadzora kot tudi nadaljnji potek inšpekcijskega oziroma prekrškovnega postopka. Vodenje inšpekcijskih postopkov, ko inšpektor zaradi neodzivnosti zavezancev ne more od pravne osebe pridobiti listin in ne more opraviti inšpekcijskega nadzora, je zelo oteženo. Dolgotrajnejše vodenje postopkov je nemalokrat tudi posledica težav glede vročanja uradnih pisanj (ni poslovnih prostorov, so le poštni nabiralniki, neodzivanje, nesprijemanje poštnih pošiljk, izogibanje vročitvi), še posebej v tujino (imenovanje zakonitih zastopnikov iz tretjih držav, različne ureditve držav pri vročanju uradnih pisanj).

Pri izbiri pravne podlage za opravljanje dela oziroma izvajanje dejavnosti je potrebno upoštevati naravo dela oziroma dejavnosti, hkrati pa je potrebno upoštevati tudi (specifične) pogoje za opravljanje določenega dela oziroma dejavnosti. V kateri obliki se lahko opravlja konkretno delo, je odvisno od značilnosti posameznega dela, obsega trajanja dela, vrste dela, statusa osebe, ki delo opravlja in drugih kriterijev. Tudi za leto 2019 lahko poročamo o zlorabah na področju sklepanja pogodb civilnega prava v nasprotju z ZDR-1.

Podobno kot v preteklih poročevalskih obdobjih so inšpektorji ugotovili največ kršitev pri delodajalcih, katerih glavne dejavnosti so bile dejavnosti gradbeništva, trgovine in gostinstva, kjer smo tudi najpogosteje prisotni.

Podrobneje o ugotovitvah poročamo po posameznih delovnopравnih institutih.

4.5. PLAČILO ZA DELO

Tudi v preteklem letu so bile kršitve v zvezi s plačilom za delo najpogosteje ugotovljene kršitve na področju nadzora delovnih razmerij. Inšpektorji so ugotovili **5.980 kršitev** instituta plačila za delo, kar je za 442 kršitev več kot v letu 2018, predstavlja pa **več kot 50 odstotkov vseh kršitev** na področju nadzora delovnih razmerij.

Tekom celega leta 2019 je IRSD v sodelovanju s FURS izvajal usmerjeno akcijo nadzora v zvezi z izplačilom regresa (131. člen ZDR-1), plačilnim dnem (134. člen ZDR-1) in pisnim obračunom ter krajem in načinom izplačila plače (135. člen ZDR-1), pri čemer je bila pozornost namenjena tako večjim kot manjšim delodajalcem. Namen akcije je bil tako s preventivnimi kot z represivnimi ukrepi doseči, da delodajalci svoje obveznosti, ki istočasno predstavljajo temeljne pravice delavcev, izpolnjujejo pravočasno. Sodelovanje s FURS, ki je potekalo preko izmenjave podatkov o predloženih obrazcih REK-1, se je izkazalo kot zelo uspešno.

Trend ugotovljenih kršitev v zvezi s plačilom za delo tako kaže, da število ugotovljenih kršitev narašča, kar pa lahko pripišemo tudi poostrenemu nadzoru in kadrovski okrepitvi IRSD. Kot že omenjeno, podatki ne predstavljajo splošne slike stanja na območju Slovenije.

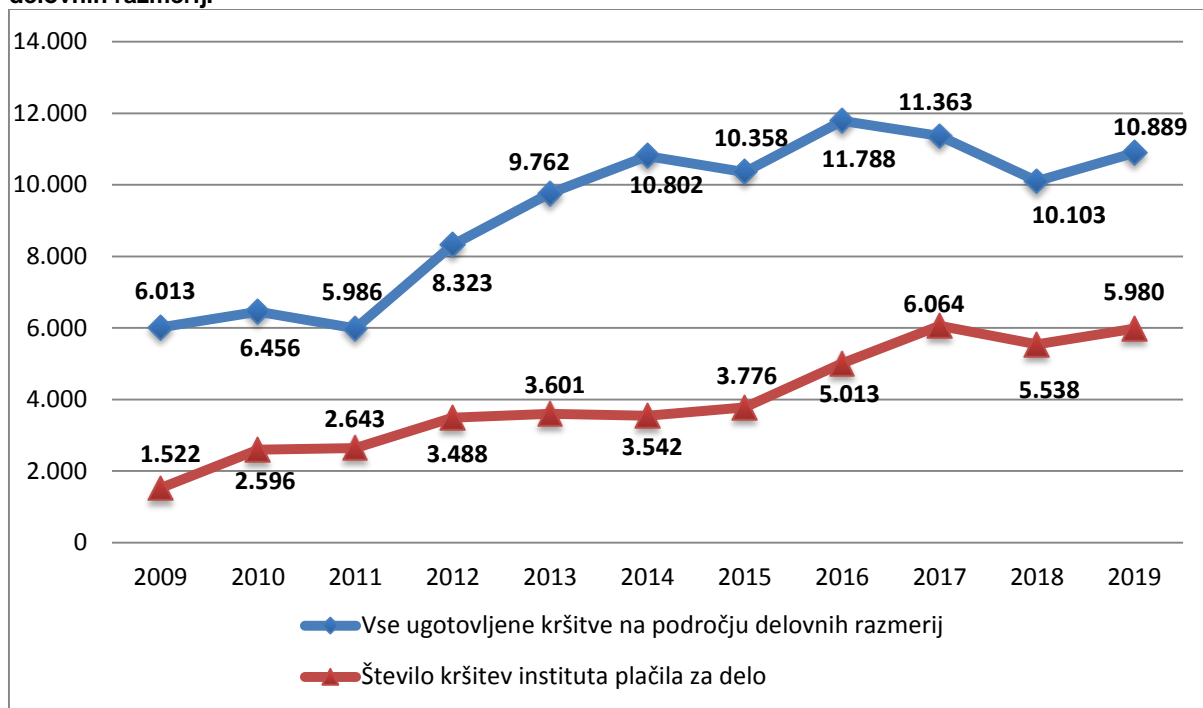
Tabela 4: Število kršitev glede plačila za delo v primerjavi z vsemi ugotovljenimi kršitvami na področju nadzora delovnih razmerij, 2012–2019.

Leto	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
Vse ugotovljene kršitve na področju delovnih razmerij	8.323	9.762	10.802	10.358	11.788	11.363	10.103	10.889
Število kršitev instituta plačila za delo	3.488	3.601	3.542	3.776	5.013	6.064	5.538	5.980

Med vsemi kršitvami v zvezi s plačilom za delo so v letu 2019 najbolj izstopale kršitve v zvezi z regresom za letni dopust. Teh so inšpektorji ugotovili kar **3.036**. V zvezi s plačilnim dnem je bilo ugotovljenih **1.694 kršitev**, pri čemer v teh primerih ne gre le za neizplačilo plače, temveč pogosto za nepravčasno izplačilo plače.

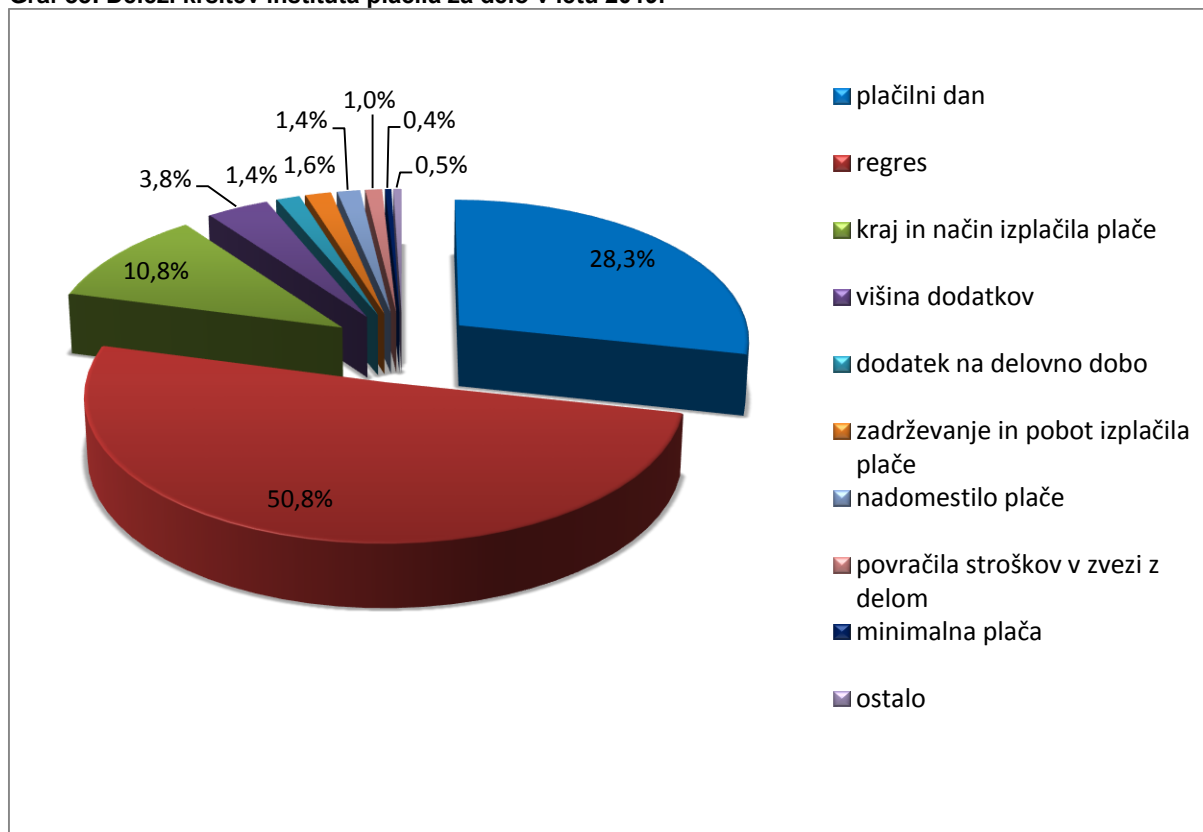
Ugotovljenih je bilo tudi **646 kršitev** določb v zvezi s krajem in načinom izplačila plače, od tega v zvezi s pisnim obračunom plače, ki ga je delodajalec dolžan dati delavcu do konca plačilnega dne kar **381 kršitev**. Glede višine dodatkov za delo v posebnih pogojih dela je bilo ugotovljenih **227 kršitev**, glede dodatka za delovno dobo **85 kršitev**, glede povračila stroškov v zvezi z delom **61 kršitev**, glede zadrževanja in pobota izplačila plače **94 kršitev** in glede nadomestila plače **84 kršitev**.

Graf 34: Število kršitev glede plačila za delo v primerjavi z vsemi ugotovljenimi kršitvami na področju delovnih razmerij.



Druge kršitve ZDR-1 glede plačila za delo so bile ugotovljene v manjšem številu. Tako so inšpektorji zabeležili **17 kršitev** v zvezi z začasnó nezmožnostjo zagotavljanja dela iz poslovnega razloga, **9 kršitev** v zvezi z odpravnino ob upokojitvi, **2 kršitvi** v zvezi z vrsto plačil in **2 kršitvi** v zvezi z določitvijo osnovne plače, delovne uspešnosti in dodatkov za delo v posebnih pogojih dela.

Graf 35: Deleži kršitev instituta plačila za delo v letu 2019.



Glede plačila za delo so inšpektorji v letu 2019 ugotovili tudi **23** kršitev ZminP. Minimalna plača za delo s polnim delovnim časom, opravljeno od 1. januarja 2018 dalje, je znašala **886,63 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 omenjenega zakona se je s 1. januarjem 2020 iz definicije minimalne plače izvzelo tudi vse dodatke, določene 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 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 presežati 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.

Tudi inšpektorji poročajo, da je še vedno veliko kršitev v zvezi z neizplačilom oziroma z zamudo pri izplačilu regresa za letni dopust, pri čemer je bila večina prijav obravnavana v okviru celoletne usmerjene akcije nadzora. Inšpektorji ugotavljajo, da nekateri delodajalci regres izplačujejo v več delih, pri tem pa se sklicujejo na likvidnostne težave. Dne 4. 5. 2019 sta v veljavo stopili noveli Zakona o dohodnini (Uradni list RS, št. 28/19; ZDoh-2U) in Zakona o pokojninskem in invalidskem zavarovanju (Uradni list RS, št. 28/19; ZPIZ-2F), ki sta uvedli davčno ugodnejšo obravnavo regresa za letni dopust (že za leto 2019).

Podobno je v zvezi s kršitvami, ki se nanašajo na plačilni dan - inšpektorji še vedno ugotavljajo, da nekateri delodajalci plačo izplačujejo po z zakonom določenem datumu. Pri tem poudarjamo, da so bile le izjemoma podane prijave, ki so se nanašale na večje število delavcev in na neizplačilo plač za daljše časovno obdobje, in so bile praviloma pogojene s finančno nedisciplino oziroma likvidnostnimi težavami delodajalca.

Inšpektorji ugotavljajo tudi kršitve v zvezi z izdajanjem pisnega obračuna plač. Delodajalci delavcem pogosto ne izdajajo pisnih obračunov plače, pogosta so tudi izplačila v gotovini, brez plačilnih list. Inšpektorji opozarjajo na problematiko dokazovanja izdajanja pisnega obračuna plače s strani delodajalcev, saj veljavna zakonodaja izrecno ne opredeljuje, na kakšen način mora delodajalec delavcu izročiti pisni obračun plače.

Inšpektorji poročajo tudi o neizplačilih dodatkov za delo v posebnih pogojih dela in dodatka za delovno dobo ter o neizplačilih povračil stroškov v zvezi z delom. Veljavna zakonodaja določa le pravico do teh dodatkov in povračil stroškov v zvezi z delom, za določitev višine dodatkov pa napotuje na kolektivne pogodbe na ravni dejavnosti. Težava se pojavi pri ugotavljanju višine teh dodatkov in povračil stroškov zlasti v primerih, ko delodajalca zavezuje več kolektivnih pogodb ali pa ga ne zavezuje nobena kolektivna pogodba in ko posamezna kolektivna pogodba ne vsebuje določil o višini dodatkov in povračil stroškov. Možnosti ukrepanja inšpektorjev pri neizplačilu dodatka za delovno dobo so omejene, saj ZDR-1 pri takšnih kršitvah ne določa prekrškovnih sankcij.

Inšpektorji prav tako opozarjajo na nepravilnosti pri plačevanju dela delavcev, napoteni 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 2019 so inšpektorji ugotovili **734** kršitev s področja delovnega časa ter odmorov in počitkov, kar je nekoliko več kot v letu 2018, ko je bilo ugotovljenih 674 kršitev. Kršitve, ki so se nanašale zgolj na delovni čas, so ugotovili v **409** primerih.

Med najštevilčnejše kršitve glede delovnega časa sodijo kršitve v zvezi z razporejanjem delovnega časa, ki so bile ugotovljene v **256** primerih. Tako kot leta poprej, delodajalci v ugotovljenih primerih niso upoštevali določil ZDR-1, da se razporeditev in pogoji za začasno prerazporeditev delovnega časa določijo s pogodbo o zaposlitvi 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. Nekateri delodajalci to počnejo namenoma, še

vedno pa je veliko takšnih, ki ne poznajo delovnopravne zakonodaje in ne poznajo možnosti razporejanja delovnega časa. Gre predvsem za manjše delodajalce, pri katerih niso zaposlene osebe s pravno izobrazbo, ki bi pripravile ustrezne pogodbe o zaposlitvi oziroma splošne akte v zvezi z razporejanjem delovnega časa. V zvezi z razporejanjem delovnega časa so bile najpogosteje (v **81 primerih**) ugotovljene 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, kar predstavlja absolutno časovno omejitev delovnega časa, ki ga delavec sme opraviti v enem tednu.

Kršitve določb, ki urejajo nadurno delo in prepoved opravljanja dela preko polnega delovnega časa so bile ugotovljene skupno v **140 primerih**, od tega so bile najštevilčnejše kršitve drugega odstavka 144. člena ZDR-1, ki zavezuje delodajalca k temu, da delavcu nadurno delo odredi v pisni obliki. Inšpektorji so ugotovili tovrstne kršitve v kar **72 primerih**.

Na področju zagotavljanja odmorov in počitkov beležimo v letu 2019 znaten porast kršitev, saj je bilo ugotovljenih skupno kar **325 kršitev** (v letu 2018 222 kršitev). Skoraj polovico vseh kršitev je ugotovljenih v zvezi z zagotavljanjem počitka med zaporednima delovnima dnevnoma, in sicer **150**, medtem ko je bilo kršitev v zvezi s tedenskim počitkom **146**. Porast kršitev v zvezi z zagotavljanjem počitkov je mnogokrat posledica težav, ki jih imajo delodajalci zaradi pomanjkanja zadostnega števila ustreznih delavcev. Tako kot pretekla leta je bilo tudi v letu 2019 najmanj kršitev (**29**) ugotovljenih v zvezi z zagotavljanjem ustreznega odmora delavcem med delovnim časom. Kljub temu tudi v zvezi s slednjimi opazamo porast. Inšpektorji poročajo, da ugotavljajo kršitve v zvezi z zagotavljanjem odmorov med delom zlasti pri majhnih delodajalcih, ki imajo zgolj enega ali dva zaposlena delavca. Zaradi tega težje zagotavljajo delavcem odmor med delovnim časom oziroma imajo težave z organizacijo delovnega časa.

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 2019 ugotovili skupno **824 kršitev** omenjenega zakona, kar predstavlja upad v primerjavi s preteklim letom (935 kršitev). Največ kršitev je bilo ugotovljenih glede evidenc o izrabi delovnega časa (18. člen) ter njihovega vodenja (19. člen), in sicer skupaj **445**, ter glede splošne obveznosti vodenja evidenc po 12. členu ZEPDSV, **286 kršitev**.

Izboljšanje stanja glede spoštovanja določb o delovnem času in počitkih pričakujemo po sprejemu predvidenih sprememb ZEPDSV, ki predstavlja osnovo za preverjanje spoštovanja teh določb. Spremembe naj bi znatno olajšale delo inšpektorjev, saj bo, če bo delodajalec ob vodenju evidence o številu ur opravljenega dela dolžan voditi tudi evidenco o času prihoda in odhoda na delo, tudi lažje ugotoviti, ali delavcem zagotavlja vse pravice, ki jim pripadajo glede na to, v katerem delu dneva opravljajo delo.

Tako kot preteklo leto inšpektorji ugotavljajo, da so kršitve določb glede delovnega časa, počitkov oziroma ZEPDSV pogosto posledica težav s pomanjkanjem delovne sile, ki jih nekateri delodajalci rešujejo na način, da delavci opravljajo več ur dela kot izhaja iz predloženih evidenc o izrabi delovnega časa. Problematiko »rešujejo« na tak način, da v pisnem obračunu plače opredelijo tako opravljeno delo kot »delovno uspešnost«, ali pa pojasnjujejo, da bodo delavci prosti v zimskih mesecih, ko običajno gredo v svojo izvorno državo k družinam. To je značilno za dejavnost gradbeništva, kjer je zaposlenih oziroma opravlja delo veliko delavcev iz tretjih držav.

Prav tako dopuščamo možnost, da obstaja korelacija med tem, da pri delodajalcih, katerim primanjkuje delavcev, pogosto prihaja do odsotnosti z dela iz zdravstvenih razlogov, kar je lahko tudi pokazatelj preobremenjenosti delavcev. S tem, ko je vse več delavcev odsotnih z dela zaradi zdravstvenih težav, so preostali delavci še dodatno obremenjeni, saj količina dela ostaja enaka. S tem je krog sklenjen in tovrstne kršitve naraščajo. Prav tako so še vedno prisotni »manevri« v zvezi z izigravanjem instituta efektivnega delovnega časa, s tem, ko delodajalci od delavcev zahtevajo, da beležijo prihod na delo šele ob dejanskem začetku dela oziroma odhod z dela zabeležijo takoj, ko zaključijo z efektivnim delom. Čas priprav na delo v teh primerih ni zabeležen kot delovni čas, čeprav je delavec tudi v tem času na razpolago delodajalcu.

4.7. ZAPOSLOVANJE V ŠIRŠEM SMISLU

4.7.1. Pogodba o zaposlitvi

V primerjavi s preteklim letom ugotavljamo, da je število kršitev na področju zaposlovanja v najširšem smislu v letu 2019 približno na podobni ravni kot leto poprej. V letu 2019 smo ugotovili **1.280 kršitev**, kar je le nekaj manj kršitev kot v letu 2018, ko je bilo ugotovljenih 1.288 kršitev, medtem ko smo v letu 2017 ugotovili 1.732 kršitev. V primerjavi z vsemi ugotovljenimi kršitvami v letu 2019 ta delež kršitev predstavlja nekaj manj kot 12 odstotkov (v letu 2018 13 odstotkov). Od navedenega števila kršitev se **1.204 kršitve** nanašajo na institut pogodbe o zaposlitvi, kot izhaja iz II. poglavja ZDR-1, brez ugotovitev o kršitvah glede prenehanja pogodbe o zaposlitvi, ki so predstavljene posebej v nadaljevanju in v tem sklopu niso statistično zajete.

V tem poglavju pa predstavljamo še ugotovitve inšpektorjev v povezavi s splošnimi določbami oziroma zaposlovanjem v širšem smislu.

Inšpektorji za delo so v letu 2019 znotraj instituta pogodbe o zaposlitvi ugotavljali kršitve 47. člena ZDR-1, ki se nanašajo na **ukrepe za varovanje dostojanstva delavca pri delu**. Ugotovili so **250 kršitev**, od tega se je **145** kršitev nanašalo na sprejetje ukrepov za varovanje dostojanstva, drugih **105** pa na seznanitev delavcev s sprejetimi ukrepi. Inšpektorji so ugotovili **17 primerov** kršitev **prepovedi diskriminacije**, ki jo določa 6. člen ZDR-1. Večinoma so bile navedene kršitve ugotovljene v zvezi z delavci v delovnem razmerju. **2 kršitvi** beležimo v povezavi z objavo prostega delovnega mesta in enako obravnavo glede na spol. V letu 2019 inšpektorji niso evidentirali primerov prepovedi spolnega in drugega nadlegovanja ter trpinčenja na delovnem mestu. Več o tem v nadaljevanju.

V zvezi s **sklepanjem pogodb o zaposlitvi za določen čas** so inšpektorji v letu 2019 ugotovili **206 kršitev**. **131** 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 s časovno omejitvijo sklepanja pogodb o zaposlitvi za določen čas, ki jo določa 55. člen ZDR-1, je bilo ugotovljenih **46 kršitev**, kar predstavlja bistveno večji delež v primerjavi z letom 2018, ko je bilo ugotovljenih 25 kršitev. V **29 primerih** 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 **223 kršitev**, kar je tudi precej več kot v letu 2018, ko je zabeleženih 179 kršitev. Od tega se je **90 kršitev** nanašalo na navedbo kolektivnih pogodb, ki zavezujejo delodajalca oziroma splošnih aktov delodajalca, ki določajo pogoje dela delavca. Ugotavljali 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 **49 primerih kršitev** so bile ugotovljene pomanjkljivosti v povezavi z določilom o dnevnem ali tedenskem delovnem času in razporeditvi delovnega časa.

Inšpektorji so v poročevalskem obdobju ugotovili **98 kršitev prepovedi opravljanja dela na podlagi pogodb civilnega prava ob obstoju elementov delovnega razmerja**. Obravnava te problematike ostaja eden večjih izzivov inšpektorjev za področje nadzora delovnih razmerij. Več o tem v nadaljevanju.

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, so inšpektorji ugotovili **107 kršitev**.

V zvezi z **izročitvijo pisne pogodbe o zaposlitvi in predloga te pogodbe delavcu predvidoma tri dni pred sklenitvijo** so inšpektorji v letu 2019 ugotovili nekaj manj kršitev kot leto poprej, in sicer **74** (v letu 2018 smo ugotovili 88 tovrstnih kršitev).

Med ugotovljenimi so tudi kršitve v zvezi z **izpolnjevanjem pogojev za sklenitev pogodbe o zaposlitvi**, kar predstavlja kršitve 22. člena ZDR-1 – inšpektorji so jih v letu 2019 evidentirali kar precej več, in sicer je bilo ugotovljenih **87 kršitev** (v letu 2018 je bilo zabeleženih 52 kršitev). Inšpektorji vsako leto ugotovijo nekaj posameznih primerov, ko delodajalci sklenejo pogodbo o zaposlitvi za določen čas s kandidatom, ki še ne izpolnjuje pogojev za zasedbo delovnega mesta (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 ga zaposlijo za nedoločen čas.

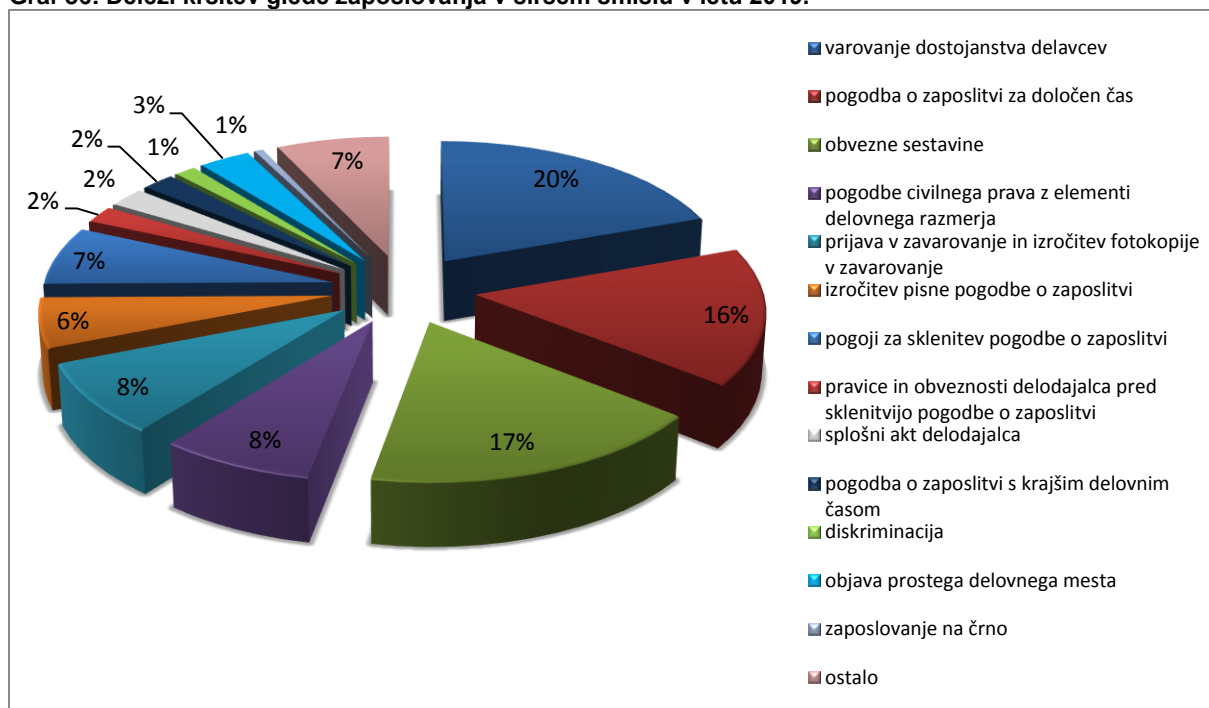
V zvezi s spoštovanjem **pravic in obveznosti delodajalca pred sklenitvijo pogodbe o zaposlitvi** s kandidatom so inšpektorji v letu 2019 ugotovili manj kršitev 28. člena ZDR-1, in sicer **25**, od tega se je **22 kršitev** nanašalo na napotitev kandidata na predhodni zdravstveni pregled zaradi ugotovitve kandidatove zdravstvene zmožnosti za opravljanje dela. Prejeli smo tudi več pobud, iz katerih je izhajalo, da so delodajalci ta strošek prevailili na delavca, kar smo obravnavali predvsem v okviru neupravičenega pobota pri izplačilu plače.

Na večje odstopanje kaže tudi primerjava kršitev v zvezi z **objavo prostega delovnega mesta oziroma vrste dela**, inšpektorji so v poročevalskem letu ugotovili **39 kršitev** določb ZDR-1 (v letu 2018 je bilo zabeleženih 15 kršitev). V zvezi s **postopkom sprejema splošnega akta delodajalca**, ki je določen v 10. členu ZDR-1, pa so ugotovili **29 kršitev**. Veliko je tudi manjših delodajalcev, ki niso zavezani k sprejemu splošnega akta - akta o sistemizaciji delovnih mest in tako nimajo opredeljenih zahtev za zasedbo določenega delovnega mesta; glede na določbo drugega odstavka 22. člena ZDR-1 namreč ne rabijo določiti pogojev za opravljanje dela na posameznem delovnem mestu oziroma za vrsto dela.

V letu 2019 so inšpektorji zabeležili **26 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 na način, ki bi omogočal njihovo odkritje. Če 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. Velja poudariti, da bo ugotavljanje tovrstnih kršitev lažje, v kolikor bodo odpravljene pomanjkljivosti ZEPDSV, kar smo že izpostavili.

Zaradi prenosa pristojnosti zaposlovanja na črno na FURS v letu 2014 so inšpektorji za delo ob opravljanju svojih nalog ugotovili le **6 kršitev prepovedi zaposlovanja na črno**. V skladu z 19. členom ZPDZC-1 imajo inšpektorji za delo 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 pristojni organ. Še vedno poročamo, da na naš naslov prejmemo izredno veliko število prijav domnevnih tovrstnih kršitev, ki jih odstopamo pristojnemu organu, kar nekoliko preseneča glede na vse medijske kampanje in predstavitve različnih aktivnosti na tem področju.

Graf 36: Deleži kršitev glede zaposlovanja v širšem smislu v letu 2019.



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

Splošno delovnopravno izhodišče je, da mora za zakonito opravljanje dela obstajati ustrezna pravna podlaga, na podlagi katere se takšno delo lahko tudi opravlja. Poleg pogodb o zaposlitvi se kot pravne podlage za opravljanje različnih oblik dela uporabljajo avtorska in podjemna pogodba, pogodba o poslovođenju, osebno dopolnilno delo, študentska napotnica, začasno in občasno delo upokojencev, samostojno opravljanje pridobitne dejavnosti in druge pravno urejene oblike. Pri ugotavljanju obstoja delovnega razmerja so bistvene dejanske okoliščine, ki kažejo, kako se pogodbeno razmerje uresničuje v praksi, in **ne poimenovanje razmerja s strani pogodbenih strank 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 lahko določi le zakon. Treba je torej upoštevati tudi posebnosti v posameznih dejavnostih, ki so opredeljene v specialni zakonodaji. Inšpektorji za delo sklepanje podjemnih pogodb nadzirajo le v primeru, če gre za ugotavljanje obstoja elementov delovnega razmerja in se delo ne sme opravljati na podlagi pogodb civilnega prava. Razreševanje teh primerov ni enoznačno, pri čemer inšpektorji dokazujejo elemente delovnega razmerja za vsakega delavca posebej.

Postopek iskanja in celovite presoje dokazov za prisotnost elementov delovnega razmerja je lahko zapleten in dolgotrajen. Inšpektorji za delo pri tem ugotavljajo primeroma 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, 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 tega delodajalca, kje se opravlja delo, v čigavih prostorih se opravlja delo, čigava so sredstva za opravljanje dela, ali si delavec prosto oblikuje način dela, se mora držati navodil naročnika oziroma delodajalca, kako je z izostanki, kakšno število ur opravi delavec v primerjavi z ostalimi 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 gre za določeno kontinuiteto, ali delavec dobi strokovna navodila glede vsebine in izvedbe dela, se izvaja nadzor nad njegovim delom, kam se delavec obrača za nasvet oziroma navodila v primeru kakršnihkoli težav in podobno.

V letu 2019 so inšpektorji ugotovili **98 kršitev** 13. člena ZDR-1, kar ne odraža dejanske razširjenosti sklepanja pogodb civilnega prava v nasprotju s predpisi. Inšpektorji imajo pri ugotavljanju elementov delovnega razmerja in iskanju dokazov za njihov obstoj velikokrat težave, v praksi se obstoj posameznih elementov delovnega razmerja pogosto razlaga veliko preveč ohlapno in v smeri neobstoja posameznega elementa.

Ob ugotovljeni tovrstni kršitvi delodajalcu v upravnem inšpekcijskem postopku začasno prepovemo opravljanje dela delavcev do odprave nepravilnosti, in sicer na podlagi določbe 6. točke prvega odstavka 19. člena ZID-1. Inšpektor v prepovedni odločbi hkrati odredi, da mora zavezanec osebi, na katero se prepoved nanaša, 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, ki ureja delovna razmerja. Ob tem je potrebno dodati, da inšpektorji poročajo tudi o več primerih, ko s strani te osebe ni želje po redni zaposlitvi. Ravno tako smo se srečali s primeri, ko so delodajalci opravljali svojo dejavnost na način, da niso imeli zaposlenega nobenega delavca, temveč so svojo dejavnost opravljali izključno preko pogodb civilnega prava.

Morda ni odveč še pojasnilo glede ekonomsko odvisnih oseb: ekonomsko odvisna oseba je **samozaposlena oseba**, ki na podlagi pogodbe civilnega prava, osebno, za plačilo, samostojno in dlje časa opravlja delo v okoliščinah ekonomske odvisnosti **ter sama ne zaposluje delavcev**. Ekonomska odvisnost pomeni, da oseba najmanj 80 odstotkov svojih letnih dohodkov pridobi od istega naročnika. V teh primerih torej ne gre za elemente delovnega razmerja, ki bi predpostavljali obstoj delovnega razmerja. Osrednji dejavnik razmerij med takimi osebami in delodajalci pa je ekonomska odvisnost od posameznega delodajalca. Pod pojmom ekonomske odvisnosti razumemo stanje odvisnosti posameznika od dohodka, ki ga dobi od svojega navadno edinega naročnika del. Pomembno je torej, da gre za osebe, pri katerih ni moč zaznati osebne podrejenosti v razmerju do naročnika, hkrati pa tudi sami ne nastopajo v vlogi delodajalca. Sicer pa je ekonomsko odvisni osebi zagotovljeno omejeno

delovno pravno varstvo, ki izhaja iz drugega odstavka 214. člena ZDR-1, ki določa, da se za ekonomsko odvisno osebo, v kolikor s posebnim predpisom ni določeno drugače, uporabljajo določbe tega zakona o: prepovedi diskriminacije, zagotavljanju minimalnih odpovednih rokov, prepovedi odpovedi pogodbe v primeru neutemeljenih odpovednih razlogov, zagotavljanju plačila za pogodbeno dogovorjeno delo kot je primerljivo za vrsto, obseg in kakovost prevzetega dela, upoštevanje kolektivno pogodbo in splošne akte, ki zavezujejo naročnika ter obveznosti plačila davkov in prispevkov ter uveljavljanju odškodninske odgovornosti. Iz določbe tega člena še izhaja, da je ekonomsko odvisna oseba za upravičenost do omejenega delovno pravnega varstva po zaključku vsakega koledarskega ali poslovnega leta **dolžna obvestiti naročnika**, od katerega je ekonomsko odvisna, o pogojih, pod katerimi deluje, tako da naročniku posreduje vsa dokazila in informacije, potrebne za presojo vprašanja obstoja ekonomske odvisnosti.

Namen te določbe je osebi, ki dela v odvisnem ekonomskem razmerju, dati pravno možnost, da lahko zahteva od naročnika vsaj v nekaterih elementih delovno pravno varstvo. ZDR-1 ne predvideva posebnih sankcij za kršitev te določbe. V praksi je potrebno ekonomsko odvisnost kot dejavnik zagotavljanja omejenega delovnopravnega varstva presojati v vsakem konkretnem primeru **in jih ne smemo zamenjevati za prikrita delovna razmerja**. Institut ekonomske odvisnosti ne predstavlja izjeme od 13. člena ZDR-1.

Že večkrat smo izpostavili, da je vprašanje tako imenovane »prekarnosti« širše družbeno vprašanje, ki zahteva vključitev široke palete akterjev. Na tem področju so tudi v letu 2019 potekale številne aktivnosti, pričakuje se tudi rezultate posebne študije o tako imenovanih »prekarnih načinih dela«, katere namen je odkrivanje vzrokov in posledic »prekarnega dela« na podlagi multidisciplinarnе analize obstoječega stanja, ki bo lahko podlaga tudi za pripravo zakonskih sprememb na tem področju, kjer bo izrednega pomena socialno partnerstvo in socialni dialog.

Glede na razsežnost in naravo tovrstnih kršitev nadzor inšpektorjev ne more biti edino in glavno sredstvo za boj proti temu pojavu, seveda pa bomo v okviru izvajanja inšpekcijskega nadzora še naprej namenjali pozornost različnim oblikam dela v nasprotju s predpisi, ki jih delavci večinoma ne opravljajo v okviru delovnega razmerja, pri čemer to ni njihova prostovoljna odločitev, tudi v okviru usmerjenih akcij oziroma poostrenih nadzorov. Ravno tako bo IRSD tematiko letne konference posvetil temu področju.

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

V letu 2019 smo na IRSD ugotovili skupno **250 kršitev** 47. člena ZDR-1, ki ureja obveznosti delodajalcev, da zagotovijo takšno delovno okolje, v katerem noben delavec ne bo izpostavljen nadlegovanju (spolnemu ali drugemu) ali trpinčenju s strani delodajalca, predpostavljenih ali sodelavcev. Od tega se je **145 kršitev** nanašalo na sprejem ustreznih ukrepov, **105** pa na pisno obveščanje delavcev o sprejetih ukrepih na pri delodajalcu običajen način. Smo pa v tem letu velik obseg dela opravili na področju preventive – delodajalcem smo svetovali predvsem, kakšne ukrepe naj sprejmejo, da preprečijo tovrstne pojave, delavcem pa, kako naj ukrepajo, če sumijo, da bi lahko bili žrtve neenakopravnega obravnavanja, nadlegovanja ali trpinčenja na delovnem mestu. Poleg tega smo evidentirali tudi **17 primerov** kršitev prepovedi diskriminacije pri zaposlovanju oziroma v času trajanja delovnega razmerja.

Že v začetku leta 2019 smo bili priča medijsko razvpitim zgodbam o dogajanju na enem od ministrstev, kjer naj bi se po navedbah predstavnikov sindikata, ki so nastopali v javnosti, izvajalo trpinčenje na delovnem mestu skozi daljše časovno obdobje. Ta sicer tragična zgodba je vzpodbudila javne razprave o pojavnosti tako imenovanega mobinga¹ na delovnem mestu in s tem odstrnila pogled na enega od tabujev na trgu dela, žal pa je povzročila tudi »popularizacijo« trpinčenja na delovnem mestu. Tudi zaradi tega se je na IRSD skozi vse leto obračalo vse več delavcev, ki so se počutili trpinčene.

Čeprav gre za pojav, ki ima lahko usodne posledice za življenje in zdravje delavca ter pusti neizbrisen pečat v delovni sredini, v praksi opažamo, da je izraz »mobing« marsikdaj zlorabljen ali hote oziroma nehote uporabljen napačno. V letu 2019 smo torej veliko našega dela usmerili v ozaveščanje delavcev in delodajalcev na tem področju, jih seznanjali s pravimi definicijami (kaj je trpinčenje na delovnem

¹ Mobing ali tudi mobbing je popularni izraz za trpinčenje na delovnem mestu. Za potrebe priprave poročila o delu IRSD bomo v nadaljevanju uporabljali izraz »trpinčenje na delovnem mestu«, ker ta termin določa in uporablja ZDR-1.

mestu in kaj to ni) ter možnostmi ukrepanja in jih vzpodbujali k preventivnim aktivnostim, da do trpinčenja znotraj delovnega okolja ne bi prihajalo. Poleg inšpektorjev, ki so ozaveščali delavce oziroma zainteresirano javnost na uradnih urah ali jim nudili strokovno pomoč v pisni obliki ter po telefonu, je veliko preventivnega dela opravila tudi Projektna enota IRSD z ozaveščanjem na delavnicah, z individualnim svetovanjem in s pomočjo pri razreševanju konkretnih konfliktov na delovnem mestu.

V poročevalskem letu inšpektorji poročajo o porastu zanimanja za pojav trpinčenja na delovnem mestu, v glavnem pa se je to zanimanje odražalo v prejetih prošnjah za strokovno pomoč in zaprosilih za izjave oziroma nastope v medijih. Ob preučitvi vlog, ki so jih na IRSD naslavljali delavci, domnevne žrtve trpinčenja na delovnem mestu, je mogoče razbrati, da trpinčenje večkrat zamenjujejo s stresom na delovnem mestu, izgorelostjo, neprimerno komunikacijo med delavci in nadrejenimi in podobno. Seveda lahko imajo vsi ti pojavi izrazito neprijetne posledice za zdravje vseh, ki so vključeni v delovni proces, ne predstavljajo pa sami po sebi trpinčenja na delovnem mestu. Za trpinčenje gre v skladu z definicijo iz ZDR-1 namreč samo, kadar celota vseh okoliščin primera kaže na to, da je šlo za ponavljajoče se ali sistematično, graje vredno ali očitno negativno in žaljivo ravnanje ali vedenje, usmerjeno proti posameznim delavcem na delovnem mestu ali v zvezi z delom. Pri trpinčenju torej ne gre za enkratno ravnanje, ampak se morajo izrazito negativna, moralno nesprejemljiva oziroma žaljiva ravnanja zoper posameznika ponavljati določeno časovno obdobje oziroma morajo biti sistematično usmerjena proti točno določenemu delavcu in ne proti vsem delavcem pri delodajalcu. Delavci na primer pogosto navajajo, da morajo delati preko dogovorjenega delovnega časa, da se jim brišejo ure opravljenega dela, ne zagotavljajo počitki med zaporednimi delovnimi dnevi oziroma tedenski počitki, da se jim nalaga toliko dela, da ga ne bi mogli opraviti niti v šestnajstih, kaj šele v osmih urah, in da to štejejo za trpinčenje. Vendar takšno ravnanje lahko kaže na kršitve določb delovnopravne zakonodaje na področju urejanja delovnega časa, ne pomeni pa še trpinčenja na delovnem mestu, če se tak način dela odreja denimo vsem delavcem določene poslovalnice delodajalca.

Kot smo poročali že v preteklih poročevalskih letih, prijave, kjer se omenja domnevno trpinčenje na delovnem mestu, torej niso redke, sploh pri delodajalcih iz javnega sektorja. Vendar pa so omenjene prijave še vedno zelo pogosto anonimne, podane šele po prenehanju delovnega razmerja², pavšalne, pomanjkljive (brez navedbe, kdo naj bi izvajal trpinčenje in kdo naj bi bil njegova žrtev, brez navedbe časovnega obdobja in načina, kako naj bi se trpinčenje odvijalo) in podobno, tako da je kršitve prepovedi trpinčenja na delovnem mestu na podlagi takšnih prijav izredno težko ugotoviti. Materialnih dokazov za takšna ravnanja namreč praviloma ni, prič prav tako ne (ali pa se bojijo pričati in povedo, da se ničesar ne spomnijo oziroma da niso opazili nič nenavadnega). Tudi žrtve same se bojijo izpostavljati zaradi morebitnih posledic – povračilnih ukrepov - pri določenem delodajalcu ali v lokalnem okolju in želijo ostati anonimne. Zato se tudi ne odločajo, da bi v večji meri uveljavljale sodno varstvo ali se obrnile na organe pregona glede naznanila kaznivega dejanja šikaniranja na delovnem mestu³, kot jim sicer svetujemo, ko se obrnejo na nas po nasvete glede možnosti ukrepanja ob pojavu trpinčenja na delovnem mestu.

Inšpektorji za delo se tako ob prejemu prijave, kjer je kot domnevna kršitev navedeno tudi trpinčenje na delovnem mestu, najpogosteje osredotočijo na preverjanje ukrepov, ki jih je na podlagi 47. člena ZDR-1 dolžan sprejeti delodajalec za zaščito delavcev pred spolnim in drugim nadlegovanjem na delovnem mestu ali pred trpinčenjem in o njih ustrezno pisno obvestiti delavce. V zvezi s temi ukrepi pa je treba poudariti, da je pomembno, da ne zajemajo samo ravnanj delodajalca ob prijavi neustreznih pojavov znotraj delovne sredine, ampak da zajamejo tudi preventivne aktivnosti delodajalca in pri njem zaposlenih, da do takšnih pojavov sploh ne bi prišlo. Ti ukrepi pa ne smejo biti zgolj mrtva črka na papirju, ki čaka v predalu na inšpektorja ob uvedbi nadzora, pač pa se morajo vsakodnevno izvajati. To izrecno določa tudi 5. člen ZVZD-1. Žal v praksi inšpektorji poročajo, da veliko delodajalcev sicer ima sprejete splošne akte, s katerimi na deklaratorni ravni urejajo notranje postopke ob prijavi delavca, ki naj bi bil na delovnem mestu trpinčen, vendar odgovorne osebe pri delodajalcu pogosto ne ravna v skladu s sprejetimi pravili oziroma se s tovrstnimi prijavi sploh ne ukvarjajo. Dodatno inšpektorji

² Eden od razlogov za to je prav gotovo, da se delavci, ki so deležni tovrstnih kršitev v delovnem okolju, za podajo prijave opogumijo šele po prenehanju delovnega razmerja, iz katerega so se morali umakniti zaradi škodljivih zdravstvenih posledic, ki so jih utrpeli ob delu. Prijavo zato podajo marsikdaj šele v fazi okrevanja. Vendar pa umik delavca iz delovnega okolja žal pomeni tudi manj možnosti, da bi inšpektor ugotovil, kaj se je z delavcem v resnici dogajalo na delovnem mestu.

³ Gre za kaznivo dejanje, ki je določeno v 197. členu Kazenskega zakonika (Uradni list RS, št. 50/12 – uradno prečiščeno besedilo, 6/16 – popr., 54/15, 38/16 in 27/17), ki določa: »Kdor na delovnem mestu ali v zvezi z delom s spolnim nadlegovanjem, psihičnim nasiljem, trpinčenjem ali neenakopravnim obravnavanjem povzroči drugemu zaposlenemu ponižanje ali prestrašenje, se kaznuje z zapornim do dveh let.«

opažajo, da delavci večkrat svojih pravic ne želijo uveljavljati neposredno pri delodajalcu, čeprav je ta predvidel notranje postopke, pač pa se najprej obrnejo na IRSD.

Inšpektorji ocenjujejo, da so v porastu tudi izredne odpovedi v skladu s 111. členom ZDR-1, ki jih napovedo ali izvedejo delavci zaradi kršitev na strani delodajalca iz razloga, da jim delodajalec ni zagotovil enake obravnave ali varstva pred spolnim in drugim nadlegovanjem ali trpinčenjem na delovnem mestu (o nameravani izredni odpovedi (tudi) iz omenjenih razlogov mora na podlagi 111. člena ZDR-1 delavec pisno obvestiti IRSD). Opaziti je, da ob pomanjkanju ustrezne delovne sile delavci niso več pripravljeni prenašati kršenja svojih pravic dlje časa in se dokaj hitro odločijo za takšno odpoved brez odpovednega roka.

Tudi praktične izkušnje pri delu na projektu IRSD Odpravimo konflikte na delovnem mestu nas utrjujejo v prepričanju, da je najboljša preventiva pred trpinčenjem, da se vsi konflikti v delovnem okolju razrešujejo čim bolj ažurno, mirno in učinkovito. Žal pa v praksi pogosto opažamo, da se delodajalci zaradi preobremenjenosti na drugih področjih neradi odkrito spoprijemajo s konflikti na delovnem mestu. Včasih se bojijo, da bi z neustreznim ukrepanjem konflikte lahko samo zaostriili, spet drugič se jim ne zdijo tako zelo problematični, da bi jih morali razreševati sproti.

Kjer smo le lahko, smo na IRSD torej poudarjali tudi pomen preventivnih aktivnosti, s katerimi bi delodajalci lahko preprečili pojav trpinčenja na delovnem mestu. Glavnina odgovornosti za nastanek razmer, ki lahko privedejo do trpinčenja v delovnem okolju, je sicer na strani delodajalcev, vendar lahko tudi delavci sami naredijo marsikaj za preprečevanje takšnih pojavov na delovnem mestu. Morda smo s preventivnim delovanjem povzročili dvig ozaveščenosti delodajalcev in smo zaradi tega v letu 2019 ugotovili manj kršitev 47. člena ZDR-1, ki predvideva obveznost delodajalcev, da sprejmejo ustrezne ukrepe za zaščito delavcev pred spolnim in drugim nadlegovanjem ali pred trpinčenjem na delovnem mestu in da o njih ustrezno pisno seznanijo delavce. Tovrstnih kršitev smo v letu 2019 ugotovili **250** (**145** v zvezi s sprejemom ukrepov in **105** v zvezi s pisnim obveščanjem delavcev o sprejetih ukrepih), kar je občutno manj kot v letu 2018, ko jih je bilo ugotovljenih skupno 309 (od tega 186 glede sprejema ukrepov za zaščito delavcev pred trpinčenjem in 123 kršitev glede pisnega obveščanja delavcev o teh ukrepih). Spodaj so razvidni podatki o ugotovljenih kršitvah 47. člena ZDR-1 iz preteklih let.

Tabela 5: Število kršitev 47. člena ZDR-1 2014–2019.

Leto	2014	2015	2016	2017	2018	2019
Kršitve	352	294	300	389	309	250

Na področju prepovedi diskriminacije pa so številčni podatki o ugotovljenih primerih kršitev zelo podobni tistim iz leta 2018. Tudi v letu 2019 smo namreč evidentirali **17 primerov kršitev** prepovedi diskriminacije in spet se jih je velika večina nanašala na diskriminacijo delavcev na delovnem mestu, samo **dva** pa na diskriminacijo kandidatov za zaposlitev (o enem od teh primerov smo pisali že v Letnem poročilu o delu IRSD za leto 2018, ker pa je bil delodajalec za kršitev sankcioniran v letu 2019, smo ta primer vključili tudi v poročilo za leto 2019). Velika večina delodajalcev, pri katerih so inšpektorji ugotovili kršitve prepovedi diskriminacije, prihaja iz zasebnega sektorja, samo eden izmed njih sodi v javni sektor, v enem primeru pa je bilo društvo tisto, ki je kršilo zakonodajo na tem področju. Osebne okoliščine, zaradi katerih je prišlo v evidentiranih primerih do diskriminacije na delovnem mestu, so bile naslednje: invalidnost delavcev, državljanstvo delavcev (neenakopravna obravnava delavcev, ki nimajo državljanstva Republike Slovenije v primerjavi s slovenskimi državljani), spol kandidata za zaposlitev, dolgotrajnejša odsotnost z dela iz zdravstvenih razlogov in podobno.

Glavnina primerov, kjer so bile v letu 2019 ugotovljene kršitve prepovedi diskriminacije, se je nanašala na izplačilo denarnih terjatev iz delovnega razmerja, najpogosteje je prišlo na primer do različnih terminov za izplačilo plače ali regresa za letni dopust oziroma je bil regres izplačan delavcem v različni višini. V enem primeru, denimo, vsi delavci niso prejeli dodatka na delovno dobo – dodatka pa niso prejeli le tisti, ki niso bili državljani Republike Slovenije, ostali pa so ga prejeli. V drugem primeru, denimo, dve delavki nista prejeli plačila na isti dan kot ostali delavci, ki so plačilo prejeli pravočasno; šlo je za delavki, ki nista imeli slovenskega državljanstva.

V letu 2019 je eden od inšpektorjev za delo obravnaval tudi zadevo, ko je delodajalec na podlagi sporazuma z reprezentativnim sindikatom družbe v decembru 2018 izplačal nekakšno denarno nagrado, definirano kot »dodatni regres«, delavcem, ki so bili v letu 2018 ves čas prisotni na delu – ki torej v celotnem letu niso bili zadržani z dela zaradi bolezni ali poškodbe, saj naj bi na ta način (po

navedbi delodajalca) s svojim delom prispevali k boljšim poslovnim rezultatom družbe. Inšpektor je v tem primeru uvedel postopek o prekršku zoper omenjenega delodajalca zaradi kršitve prepovedi diskriminacije. Praksa v primerih, ko bi delodajalec kot edini ali glavni kriterij za odmero denarne nagrade za poslovno uspešnost upošteval prisotnost delavcev na delu oziroma odsotnost bolniškega staleža, je problematična vsaj z naslednjih dveh vidikov:

- posredna diskriminacija zaposlenih delavcev: zaradi na videz nevtralnega kriterija oziroma merila »prisotnosti na delu in s tem večjega prispevka k produktivnosti delodajalca« so lahko osebe z določenimi osebnimi okoliščinami⁴ postavljene v manj ugodni položaj kot druge osebe. To bi lahko bile na primer noseče delavke, delavci s kroničnimi ali dlje časa trajajočimi boleznimi ali poškodbami, ki terjajo večje zdravstvene posege ali rehabilitacijo, delavci s statusom invalida, delavci, ki negujejo ali spremljajo družinskega člana v primerih bolezni ali poškodb (mladoletne otroke, partnerje, starše, ki potrebujejo dodatno nego ali skrb), delavci samohranilci, ki težje usklajujejo poklicno in družinsko življenje, starejši delavci in podobno; zaradi svojih osebnih okoliščin (zdravstveno stanje, invalidnost, družinsko stanje, nosečnost, materinstvo, očetovstvo, starost in podobno) bodo ti delavci težje dosegli kriterij »prisotnosti na delu oziroma odsotnosti bolniške«, s čimer bodo postavljeni v manj ugoden položaj v primerjavi z delavci, ki navedenih osebnih okoliščin nimajo;
- vzpodbujanje prezentizma – praksa, da delodajalec nagraduje delavce, da opravičeno ne izostajajo z dela oziroma ne koristijo zdravstvene odsotnosti z dela takrat, ko so bolni, pač pa hodijo na delu kljub bolezni, slabosti, slabemu psihofizičnemu stanju in podobno, je lahko zelo problematična z vidika zagotavljanja varnosti in zdravja pri delu (ki je prav tako ena od obveznosti delodajalca), po nekaterih strokovnih ocenah pa predstavlja za delodajalca tudi precej višji strošek kot absentizem.

V obeh primerih, ko smo na IRSD v letu 2019 evidentirali kršitvi v zvezi s prepovedjo diskriminacije kandidatov za zaposlitev je šlo za to, da sta delodajalca javno objavila prosto delovno mesto samo za osebe ženskega spola. Poleg kršitve 6. člena ZDR-1 je šlo torej tudi za kršitvi 27. člena omenjenega zakona, ki določa, da delodajalec ne sme prostega dela objaviti samo za moške ali samo za ženske, razen če določen spol predstavlja bistven in odločilni pogoj za delo in je taka zahteva sorazmerna ter upravičena z zakonitim ciljem. V obeh primerih sta pristojna inšpektorja ukrepala z izdajo plačilnega naloga delodajalcema. V enem od omenjenih primerov je denimo delodajalec objavil prosto delovno mesto za vodjo lokala z navedbo, da »se pričakuje mlajša oseba ženskega spola«. Tak ukrep inšpektorja je v nekaterih medijih naletel na negativen odziv, češ da naj bi šlo za povsem banalen prekršek, saj naj bi bil delodajalec kaznovan le za to, ker je hotel »mlado natararico«, kar po mnenju nekaterih iz laične javnosti očitno naj ne bi bilo sporno.

4.8. PRENEHANJE POGODBE O ZAPOSILTVI

Inšpektorji so v letu 2019 v zvezi s prenehanjem pogodbe o zaposlitvi ugotovili **382** kršitev, to je 66 tovrstnih kršitev več kot v predhodnem letu.

Največ kršitev, kar **115**, se ponovno ugotavlja v zvezi s prenehanjem pogodbe o zaposlitvi za določen čas, pri čemer večji delež kršitev odpade na izplačilo odpravnine. Tako je bilo v letu 2019 v primeru prenehanja pogodbe o zaposlitvi za določen čas ugotovljenih **110 kršitev** v zvezi z izplačilom odpravnine.

V zvezi s prenehanjem pogodbe o zaposlitvi s sporazumom je bilo ugotovljenih **26 kršitev**, od tega je bilo kar **20** kršitev povezanih z opustitvijo pisnega obvestila o pravicah iz naslova za primer brezposelnosti.

Tudi v primeru redne oziroma izredne odpovedi delodajalec delavca v **34 primerih** ni obvestil o pravnem varstvu in o pravicah iz naslova zavarovanja za primer brezposelnosti ter o obveznosti prijave v evidenco iskalcev zaposlitve, v **41 primerih** pa je bilo ugotovljeno, da delodajalec delavca pred redno odpovedjo iz razloga nesposobnosti ali iz krivdnega razloga oziroma pred izredno odpovedjo ni pisno seznanil z

⁴ Z drugimi besedami: če takšne osebne okoliščine (ki bi terjala odsotnost z dela) pri določenem delavcu ne bi bilo, bi oseba prejela denarno nagrado za poslovno uspešnost. V takih primerih se torej ne ugotavlja individualni prispevek posameznega delavca k poslovni uspešnosti delodajalca, pač pa se kot edini kriterij – merilo prispevka k poslovni uspešnosti družbe upošteva zgolj delavčeva prisotnost na delu oz. neobstoj njegove odsotnosti iz zdravstvenih razlogov.

očitanimi kršitvami oziroma z očitanim razlogom nesposobnosti in mu omogočil zagovora v razumnem roku, ki ne sme biti krajši od treh delovnih dni. Ugotovljenih je bilo tudi **24 kršitev** glede predpisane pisne oblike odpovedi pogodbe o zaposlitvi. Inšpektorji so, nadalje, v **68 primerih** ugotovili, da delodajalec v primeru redne oziroma izredne odpovedi ni spoštoval določbe 108. člena ZDR-1 glede izplačila odpravnine, ugotovljenih pa je bilo tudi **43 kršitev** v zvezi z vročitvijo odpovedi pogodbe o zaposlitvi v skladu s 88. členom ZDR-1. Pojavljale so se še kršitve v zvezi s posebnim varstvom pred odpovedjo, te so inšpektorji ugotovili v **18** primerih.

V povezavi s prenehanjem pogodbe o zaposlitvi je bilo v letu 2019 ugotovljenih tudi **38 kršitev** določbe tretjega odstavka 30. člena ZMEPIZ-1, po kateri mora delodajalec delavcem ob odjavi iz obveznega zavarovanja izročiti kopijo potrdila o vloženi odjavi iz zavarovanja v roku 15 dni od prenehanja delovnega razmerja.

Ugotavljamo, da z zakonom določeni postopki glede odpovedi pogodbe o zaposlitvi še vedno predstavljajo precejšnje težave, zato se nekateri delodajalci poslužujejo pomoči odvetnikov, različnih kadrovskih inženiringov in tudi računovodskih servisov, delavci pa se pogosto, preden podajo izredno odpoved pogodbe o zaposlitvi, predhodno obrnejo na IRSD po strokovno pomoč.

Vse več je primerov, ko delodajalec delavca odjavi iz obveznega socialnega zavarovanja, ne da bi mu predhodno zakonito odpovedal pogodbo o zaposlitvi. Poleg ustnih odpovedi pogodb o zaposlitvi so se tako inšpektorji za delo srečevali tudi s primeri, ko delavcu pisna odpoved ni bila vročena, ali pa delavcem pred odpovedjo pogodbe o zaposlitvi ni bila dana možnost zagovora. Ugotavljamo, da so ti primeri pogostejši pri zaposlenih delavcih iz tretjih držav, tudi zato, ker delavec ne pride več na delo zaradi medsebojnih nesporazumov med delavcem in delodajalcem, delodajalec pa nato ne izvede zakonitega postopka odpovedi pogodbe o zaposlitvi in ga samo odjavi iz obveznega socialnega zavarovanja. Še vedno se pojavljajo primeri, da delavec že ob zaposlitvi oziroma med trajanjem delovnega razmerja podpiše vnaprej pripravljeno odpoved pogodbe o zaposlitvi (bianko dokument), na katero pa delodajalec pozneje pripiše datum odpovedi, tudi za nazaj in pogosto brez vednosti delavca. Delavci se velikokrat v teh primerih za prijave odločajo šele, ko jih na to napotujejo drugi organi zaradi uveljavljanja pravic do nadomestil in pomoči.

Ukrepanje inšpektorjev za delo v prekrškovnem postopku je, zlasti v primerih navedbe točnega datuma prenehanja delovnega razmerja v rednih odpovedih o prenehanju pogodbe o zaposlitvi, omejeno, saj v primeru nespoštovanja odpovednega roka s strani delodajalca ta kršitev v ZDR-1 ni opredeljena kot prekršek.

4.9. ZAKON O UREJANJU TRGA DELA

Inšpektorji za delo so v letu 2019 ugotovili znaten upad kršitev določb ZUTD, in sicer je bilo ugotovljenih **105 kršitev** tega predpisa, kar je manj kot v preteklem letu (180). Največ, kar **81 kršitev**, se je nanašalo na področje zagotavljanja dela delavcev uporabniku, ki je urejeno v XI. poglavju zakona, od 163. do 174. a člena. Največji problem predstavljajo subjekti, ki posredujejo delovno silo pod krinko t.i. »pogodb o poslovnem sodelovanju«, pri čemer imajo dejanska razmerja vse zakonske znake definicije zagotavljanja dela delavcev drugemu uporabniku. Ta poslovni model se je v praksi zelo razširil, nezakonito posredovanje pa je v praksi zelo težko ugotavljati.

Med kršitvami s področja zagotavljanja dela delavcev uporabniku je bilo v poročevalskem letu največ kršitev določb 166. in 168. člena, in sicer skupno **62 kršitev**. Največ kršitev je bilo ugotovljenih (**38**) v zvezi s kršitvijo določbe 166. člena, ki določa obveznosti uporabnika ter mu prepoveduje sprejeti napotene delavce od delodajalca, ki ne razpolaga z dovoljenjem iz 167. člena tega zakona in ni vpisan v register ali v evidenco. Še vedno je veliko primerov, v katerih inšpektorji ugotavljajo, da delodajalci zagotavljajo delo delavcev uporabniku, čeprav ne izpolnjujejo osnovnih pogojev za opravljanje te dejavnosti, ki jih predpisuje ZUTD oziroma kršijo določbe drugega odstavka 168. člena (**24**).

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 2019 smo ugotovili samo **6 kršitev** teh določb, kar je občutno manj kot v letu 2018, ko smo ugotovili celo 29 kršitev.

Glede začasnega ali občasnega dela upokoјencev, ki ga ureja ZUTD v členih od 27. a do 27. g, in ki sodijo v pristojnost nadzora IRSD, so inšpektorji ugotovili **22 kršitev**. Ugotovljenih kršitev je manj kot v letu poprej, ko so inšpektorji ugotovili 33 kršitev. Skoraj polovico, **10 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 delodajalci tudi v primeru dela upokoјencev ne upoštevajo pravil v zvezi z beleženjem delovnega časa, k čemur jih posebej zavezuje določba 27. č člena, ter posledično ne spoštujejo 60-urne mesečne omejitve dela.

Sledijo jim kršitve v zvezi z določbami 27. a in 27. b člena zakona, ugotovljenih je bilo **12 kršitev** določb, 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 upokoјenca. Tovrstnih kršitev je bilo v preteklem obdobju zgolj 6.

V letu 2019 so inšpektorji ugotovili samo **2 kršitvi** tretjega odstavka 7. člena ZUTD, ki za delodajalce iz javnega sektorja in gospodarske družbe v večinski lasti države določa, da morajo pri ZRSZ javno objaviti vsako prosto delovno mesto oziroma vrsto dela, razen v primerih izjem, ki jih ureja ZDR-1.

Inšpektorji še vedno poročajo o primerih nezakonitega zagotavljanja delavcev uporabniku in glede na to, da je v porastu trend pomanjkanja delovne sile, na tem področju ni pričakovati izboljšanja. Tudi sicer se delodajalci vse pogosteje poslužujejo »pogodbenih-zunanjih« izvajalcev, ki opravljajo tudi delo, katero so nekoč delodajalci opravljali izključno s svojimi delavci. Tako so inšpektorji zasledili tudi primere večjih delodajalcev, ki imajo zaradi kršitev delovnopravne zakonodaje prepoved zaposlovanja tujcev, ki so si priskrbeli delavce na tak način, da so jih »naročili« pri drugem delodajalcu, ki jih je zaposlil s tem namenom, da jih pošlje na delo k naročniku. Formalno je bila med subjektoma nadzora sklenjena pogodba o poslovnem sodelovanju. Prav tako ugotavljamo, da so inšpekcijski nadzori v zvezi z domnevnimi kršitvami ZUTD najzahtevnejši v dejavnosti gradbeništva, še zlasti pri večjih gradbenih projektih. Pri slednjih običajno sodeluje veliko izvajalcev in posledično delodajalcev, ki praviloma zaposlujejo delavce tujce, glede na to, da gre običajno za sezonsko delo, nekvalificirane delovne sile pa primanjkuje. Glavni izvajalci projektov praviloma zakonodajo poznajo, zato poskušajo formalno zadostiti zahtevam zakonodaje predvsem s sklepanjem tako imenovanih pogodb o poslovnem sodelovanju. Prav tako inšpektorji poročajo, da je v okviru inšpekcijskih pregledov na večjih gradbiščih z veliko izvajalci del težko ugotoviti, kateri delavci sodijo k kateremu delodajalcu oziroma za katerega delodajalca opravljajo delo ter na kateri podlagi.

4.10. TUJCI IN NAPOTENI DELAVCI

V primerjavi z letom 2018 se je število ugotovljenih kršitev določb, ki urejajo pogoje zaposlovanja, samozaposlovanja in dela tujcev v Republiki Sloveniji v letu 2019 povečalo. Ob tem je potrebno 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 v primerjavi z letom 2018, ko je bilo ugotovljenih 29 kršitev ZZSDT, v letu 2019 ugotovili **49 kršitev**. Največ kršitev, in sicer **33**, je bilo ugotovljenih zaradi nespoštovanja določbe četrtega odstavka 7. člena ZZSDT, ker 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, v **8 primerih** pa je bila ugotovljena tudi kršitev drugega odstavka 45. člena ZZSDT, po katerem je tujec dolžan na mestu, na katerem dela, hraniti informativni list, če mu je bil vročen, ali dovoljenje za sezonsko delo, in ga na zahtevo pristojnega nadzornega organa predložiti kot dokazilo v postopku.

Ugotavljamo, da se delodajalci, predvsem v dejavnostih gradbeništva, prometa, gostinstva in turizma ter kovinarski dejavnosti, srečujejo s pomanjkanjem razpoložljive delovne sile na trgu dela in se tako poslužujejo zaposlovanja tujcev.

V zvezi z zaposlovanjem delavcev tujcev ugotavljamo, da prijav kršitev zaradi opravljanja drugega dela kot tistega, 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, praktično ni. Navedeno je v interesu tako delodajalcev, ki jim delovne sile primanjkuje, kot tudi tujih

delavcev, ki si tako pridobijo možnost dela v Sloveniji. Nadalje ugotavljamo, da inšpektorji za delo na terenu od delavcev tujcev težko pridobijo informativne liste, saj tujci večkrat niti ne vedo kaj se od njih zahteva. Vse postopke v zvezi z njihovo zaposlitvijo namreč vodijo delodajalci, v primeru ne predložitve informativnega lista pa se kaznuje tudi delavca tujca, ki pa o tem verjetno predhodno ni bil seznanjen.



Slika 14: Gradbeništvo je dejavnost, v kateri opravlja delo veliko tujcev.

IRSD na področju čezmejnega izvajanja storitev ter v tem okviru napotovanja delavcev na delo nadzira spoštovanje določb ZČmIS. Ob nadzorih nad izvajanjem navedenega zakona so inšpektorji v letu 2019 ugotovili **20 kršitev**, to je enako število kršitev, kot jih je bilo ugotovljenih v preteklem poročevalskem obdobju.

Tako je bilo ugotovljenih **11 kršitev** 12. člena ZČmIS, ki določa pogoje za čezmejno izvajanje storitev tujih delodajalcev v Republiki Sloveniji, preostale kršitve pa so bile ugotovljene zaradi nespoštovanja določbe 14. člena ZČmIS, ker tuji delodajalec pred začetkom čezmejnega izvajanja storitve ni opravil prijave pri ZRSZ ali pa tuji delodajalec v času čezmejnega izvajanja storitev v Sloveniji ni hranil in na zahtevo nadzornega organa dal na razpolago v zakonu navedene dokumentacije.

Pri izvajanju nadzora se inšpektorji za delo srečujejo s težavami pri tujih delodajalcih, ki izvajajo storitve v Republiki Sloveniji in te storitve izvajajo zelo kratek čas (en dan ali dva). Kršitve glede obveznosti prijave izvajanja storitev se v večini primerov preverjajo na podlagi prejetih prijav ali na podlagi obvestil drugih inšpekcijskih organov, ki na terenu ugotovijo, da izvajanje storitve ni bilo prijavljeno ZRSZ. 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 Slovenije, kot že navedeno, velikokrat zelo kratko.

V zvezi z zagotavljanjem pravic delavcem, ki so bili napoteni na začasno delo v Republiko Slovenijo na podlagi pogodbe o zaposlitvi po tujem pravu, je bila v letu 2019 ugotovljena **1 kršitev** 210. člena ZDR-1, ki posebej ureja položaj tujih napotnih delavcev, inšpektorji pa so v letu 2019 ugotavljali tudi kršitve pravic delavcev (državljanov Republike Slovenije kot tujih), ki jih na delo v tujino oziroma v države članice Evropske unije napotujejo delodajalci, registrirani v Republiki Sloveniji. Določba 209. člena ZDR-1 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. V letu 2019 so inšpektorji za delo ugotovili **199 kršitev** 209. člena ZDR-1, kar je bistveno več od 73 kršitev, kot jih je bilo ugotovljenih v letu 2018.

4.11. DRUGE KRŠITVE S PODROČJA NADZORA DELOVNIH RAZMERIJ

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

4.11.1. Letni dopust

V letu 2019 so inšpektorji ugotovili **237 kršitev** glede odmere in izrabe letnega dopusta (v letu 2018 232), pri čemer se jih je **110** nanašalo na dolžnost delodajalca, da do 31. marca delavce pisno obvesti o odmeri letnega dopusta za tekoče leto, kar je več kot lani (88). Tudi v tem poročevalskem obdobju so sledile kršitve glede izrabe letnega dopusta (**67**).

4.11.2. Varstvo nekaterih kategorij delavcev

Inšpektorji za delo so na področju varstva nekaterih kategorij delavcev ugotovili skupaj **18 kršitev** (enako število kot v preteklem poročevalskem obdobju), od teh se je **8** ugotovljenih kršitev nanašalo na varstvo starejših delavcev, in sicer na omejitev nadurnega in nočnega dela oziroma na pisno soglasje starejših delavcev za nadurno ali nočno delo, **4** ugotovljene kršitve so se nanašale na kršitve pravic delovnih invalidov, **4** na varstvo delavcev, ki še niso dopolnili 18 let starosti in **2** ugotovljeni kršitvi na varstvo delavcev v času nosečnosti in starševstva v zvezi z nočnim in nadurnim delom.

5. USMERJENI NADZORI INŠPEKTORATA RS ZA DELO V LETU 2019

V letu 2019 je IRSD izvedel 15 **usmerjenih nadzorov**, od tega po 6 na področju nadzora delovnih razmerij in na področju nadzora varnosti in zdravja pri delu, 3 pa smo izvedli na obeh področjih nadzora.

Tabela 6: Usmerjeni nadzori IRSD v letu 2019.

Naziv akcije	Delovna razmerja	Varnost in zdravje pri delu
Akcija nadzora nad izvajanjem delovnopravne zakonodaje ter predpisov s področja varnosti in zdravja pri delu pri delodajalcih v dejavnosti trgovine	x	x
Akcija nadzora nad izvajanjem delovnopravne zakonodaje in predpisov s področja varnosti in zdravja pri delu na začasnih in premičnih gradbiščih	x	x
Akcija nadzora izvajanja določb v zvezi z zagotavljanjem dela delavcev drugemu uporabniku in določb o pravicah napotenih delavcev ter akcija nadzora nad izvajanjem predpisov o varnosti in zdravju pri delu v dejavnostih proizvodnje kovin in kovinskih izdelkov	x	x
Akcija nadzora nad izvajanjem delovnopravne zakonodaje pri delodajalcih v gostinstvu	x	
Akcija nadzora nad izvajanjem delovnopravne zakonodaje pri delodajalcih v dejavnosti prometa	x	
Akcija nadzora nad izvajanjem delovnopravne zakonodaje pri delodajalcih v dejavnosti obratovanja taksijev	x	
Akcija nadzora nad izvajanjem Zakona o čezmejnem izvajanju storitev	x	
Akcija nadzora nad izvajanjem 131., 134. in 135. člena Zakona o delovnih razmerjih	x	
Akcija nadzora nad evidencami o izrabi delovnega časa v dejavnosti gostinstva in gradbeništva	x	
Akcija nadzora nad izvajanjem predpisov o varnosti in zdravju pri delu pri delodajalcih, izbranih na osnovi metodologije naključnih števil (reprezentativni vzorec)		x
Akcija nadzora nad izvajanjem predpisov o varnosti in zdravju pri delu v zvezi z obveščanjem delavcev prek njihovih predstavnikov glede varnosti in zdravja pri delu		x
Akcija nadzora nad izvajanjem predpisov o varnosti in zdravju pri delu v zvezi z nevarnimi snovmi pri delodajalcih, ki izvajajo delovni proces »peskanja«		x
Akcija nadzora nad izvajanjem predpisov o varnosti in zdravju pri delu v zvezi z vzdrževalnimi deli		x
Akcija nadzora nad izvajanjem predpisov o varnosti in zdravju pri delu v bolnišnicah, zdravstvenih domovih in drugih zdravstvenih inštitucijah		x
Akcija nadzora nad izvajanjem predpisov o izpolnjevanju pogojev za opravljanje strokovnih nalog na področju varnosti pri delu ter strokovnostjo opravljanja teh nalog		x

Kot že omenjeno, smo pri akciji nadzora nad izvajanjem delovnopravne zakonodaje pri delodajalcih v dejavnosti prometa sodelovali z IRSI – inšpekcijo za cestni promet, pri akciji nadzora nad izvajanjem delovnopravne zakonodaje pri delodajalcih v dejavnosti obratovanja taksijev pa s TIRS, FURS in IRSI – inšpekcijo za cestni promet.

Z usmerjenimi akcijami IRSD opravlja nadzor nad izvajanjem zakonodaje s področja delovnih razmerij ter zakonodaje s področja varnosti in zdravja pri delu pri delodajalcih v dejavnostih, v katerih se določene kršitve pogosteje ugotavljajo ali za katere ocenjujemo, da predstavljajo največje tveganje z vidika pojavljanja kršitev ter zagotavljanja varnosti in zdravja pri delu oziroma preverja izvajanje določenih zakonskih institutov. Nekatere akcije niso načrtovane v okviru Programskih usmeritev IRSD za posamezno leto, vendar predstavljajo odziv IRSD na aktualno problematiko, ki se poraja sproti tekom poročevalskega obdobja. Inšpekcijski pregledi v okviru akcij (6.794 inšpekcijskih pregledov v okviru akcij od 13.904 vseh inšpekcijskih pregledov s področja varnosti in zdravja pri delu ter delovnih razmerij v letu 2019) sicer zajemajo 48,86 % opravljenih inšpekcijskih pregledov in tako predstavljajo pomemben vidik delovanja IRSD.

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 in s področja varnosti in zdravja pri delu so se poleg tega skupaj s FURS, 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 8. 4. 2019 do 14. 4. 2019. Opravljeni so bili inšpekcijski nadzori nad izvajanjem določil s področja delovnih razmerij ter s področja varnosti in zdravja pri delu v dejavnosti gradbeništva, 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. **Inšpektorji za delovna razmerja** so v omenjeni akciji opravili inšpekcijski nadzor pri 45 subjektih, opravljenih je bilo 89 inšpekcijskih pregledov. Z odločbami o prekršku je bilo izrečenih 5 opominov, izdanih je bilo tudi 18 upravnih odločb. Inšpektorji so izrekli 7 opozoril v skladu z ZP-1. Ugotovljenih je bilo 43 kršitev ZDR-1, največ se jih je nanašalo na neizplačilo oziroma prepozno izplačilo regresa za leto 2019. Ugotovljenih je bilo tudi 9 kršitev ZEPDSV, kjer je bilo največkrat ugotovljeno, da delodajalci ne vodijo evidenc delovnega časa v skladu z veljavnim zakonom. **Inšpektorji za varnost in zdravje pri delu** so opravili 26 inšpekcijskih pregledov pri 22 subjektih. Pri tem je bilo ugotovljenih 54 kršitev. Največ, 20 kršitev, je bilo ugotovljenih v zvezi z zagotavljanjem osebne varovalne opreme in njene uporabe s strani posameznih delavcev. V zvezi z delom na višini je bilo ugotovljenih 14 kršitev, v zvezi s pisnim sporazumom o skupnih ukrepih za zagotavljanje varnosti in zdravja pri delu po 39. členu ZVZD-1 pa je bilo ugotovljenih 7 kršitev. Inšpektorji so na osnovi ugotovitev izdali 9 ureditvenih odločb za odpravo nepravilnosti. V 22 primerih so inšpektorji prepovedali nadaljevanje posameznih del do odprave nepravilnosti, od tega so v 14 primerih prepoved izrekli ustno na gradbišču. V prekrškovnih postopkih so bile s plačilnimi nalogi izrečene 3 sankcije. Izdana so bila tudi 3 opozorila po ZIN in 2 opozorila po ZP-1.

5.1. AKCIJA NADZORA NAD IZVAJANJEM DELOVNOPRAVNE ZAKONODAJE TER PREDPISOV S PODROČJA VARNOSTI IN ZDRAVJA PRI DELU PRI DELODAJALCIH V DEJAVNOSTI TRGOVINE

V skladu s Programskimi usmeritvami IRSD za leto 2019 je v mesecu decembru potekala akcija nadzora nad izvajanjem delovnopravne zakonodaje ter predpisov s področja varnosti in zdravja pri delu pri delodajalcih v dejavnosti trgovine.

Poseben poudarek na področju nadzora delovnih razmerij je bil na izvajanju prepovedi opravljanja dela na podlagi pogodb civilnega prava ob obstoju elementov delovnega razmerja in izvajanju določb, ki se nanašajo na opravljanje začasnih in občasnih del dijakov in študentov. V luči Kolektivne pogodbe dejavnosti trgovine Slovenije in njene razširjene dejavnosti so inšpektorji preverjali še izvajanje določb, ki se nanašajo na delovni čas, odmore in počitke, regres za letni dopust ter na vodenje evidenc na področju dela in socialne varnosti.

V okviru akcije je bilo na področju nadzora delovnih razmerij opravljenih 138 inšpekcijskih nadzorov. Na podlagi ugotovljenih kršitev je bilo izrečenih 31 ukrepov, od tega 20 upravnih odločb, v okviru

prekrškovnih postopkov pa je bilo izdanih 6 opozoril, izrečeni 2 sankciji s plačilnimi nalogi in 3 opomini s prekrškovnimi odločbami. Kot zapisano že v uvodu poglavja, pa so postopki še v teku in bo število ukrepov predvidoma naraslo.

Na podlagi opravljenih nadzorov je bilo ugotovljenih 50 kršitev predpisov, od tega so bile najštevilčnejše



kršitve določb omenjene kolektivne pogodbe, in sicer je bilo skupaj ugotovljenih 19 kršitev. Prednjačijo kršitve določb 46. člena kolektivne pogodbe dejavnosti, ki določa, da je delodajalec dolžan sproti voditi evidenco o delovnem času in prisotnosti delavca na delu, na način, da je iz nje razviden čas prihoda in odhoda iz dela, čas odmora med delom, opravičene odsotnosti delavca, mesečni saldo ur in drugo. V 8 primerih so bile ugotovljene kršitve v zvezi z vodenjem evidenc po ZEPDSV. Kršitve v zvezi z delovnim časom po ZDR-1 so bile ugotovljene v 10 primerih, od tega je šlo v 5 primerih za kršitve v zvezi s prerezporejanjem delovnega časa, v 5 primerih pa za kršitve v zvezi z zagotavljanjem odmorov,

tedenskih počitkov in počitkov med zaporednima delovnima dnevoma. Tudi ti podatki so začasne narave.

Inšpektorji ugotavljajo, da pri večjih delodajalcih ni večjih nepravilnosti. Pri večjih delodajalcih se tako v večini primerov evidence delovnega časa vodijo elektronsko, pri manjših pa še vedno ročno. Tako kot pretekla leta se pri ročno vodenih evidencah še vedno ugotavljajo nepravilnosti, tako v zvezi z vodenjem evidenc, kot tudi v zvezi s spoštovanjem določb glede delovnega časa.

Akcija je, kot omenjeno, potekala tudi na področju nadzora varnosti in zdravja pri delu, inšpektorji pa so v okviru tega področja pri delodajalcih v dejavnosti trgovine opravili skupaj 76 nadzorov v 65 trgovinah.

Na podlagi opravljenih nadzorov je bilo izdanih 18 upravnih odločb. V zvezi z ugotovljenimi kršitvami so bili po podatkih na dan izvzema podatkov za letno poročilo (7. 1. 2020) izrečeni 4 opomini z odločbami o prekršku in 2 sankciji s plačilnimi nalogi, izrekli pa smo tudi 8 opozoril po ZP-1 in 7 opozoril po ZIN.

Inšpektorji so ugotovili 118 kršitev zakonodaje s področja varnosti in zdravja pri delu. Največ kršitev se je nanašalo na ocenjevanje tveganj, usposabljanje delavcev za varno delo, zagotavljanje varnih delovnih pogojev, uporabo varne delovne opreme na delovnih mestih in zagotavljanje osebne varovalne opreme. Od tega je bilo največ kršitev, in sicer 25 ugotovljenih kršitev v zvezi z oceno tveganja, njeno revizijo, posvetovanjem z delavci in določitvijo posebnih zdravstvenih zahtev. 19 kršitev se je nanašalo na usposabljanje zaposlenih ter teoretično in praktično preverjanje usposobljenosti za varno delo ter na strokovno usposobljenost za rokovanje z delovno opremo z lastnim pogonom. Po 15 kršitev se je nanašalo na zagotavljanje zdravstvenih pregledov delavcev, ustreznost gibalnih in transportnih poti ter na urejenost in vzdrževanje delovnih mest. Glede zagotavljanja obdobjnih pregledov in preizkusov delovne opreme so inšpektorji ugotovili 14 kršitev, 10 kršitev pa se je nanašalo na zagotavljanje predhodnega varstva, saj delodajalci niso razpolagali z dokumentacijo, s katero se dokazuje, da delovna oprema oziroma sredstva za delo ustrezajo bistvenim varnostnim in zdravstvenim zahtevam. V nadzorih je bilo ugotovljenih tudi 8 kršitev, ki so se nanašale na zagotavljanje osebne varovalne opreme delavcem. Kot že navedeno, so podatki začasne narave.

V nadzorih se je ugotovilo, da neposredne vodje v trgovinah niso dobro poučene, kaj je njihova dolžnost na področju varnega in zdravega dela, saj se glede tega sklicujejo na zunanje strokovne službe, katere pa svojega dela v tej dejavnosti ne opravljajo zadovoljivo.

5.2. AKCIJA NADZORA NAD IZVAJANJEM DELOVNOPRAVNE ZAKONODAJE IN PREDPISOV S PODROČJA VARNOSTI IN ZDRAVJA PRI DELU NA ZAČASNIH IN PREMIČNIH GRADBIŠČIH

V skladu s termiskim planom za izvedbo akcij za leto 2019 smo v sredini maja izvedli krajšo akcijo nadzora nad spoštovanjem delovnopravne zakonodaje ter povečano aktivnost na področju varnosti in zdravja pri delu na začasnih in premičnih gradbiščih, slednja je bila izvedena še v mesecu oktobru.

Izvajali smo tudi celoletni poostreni nadzor nad izvajanjem predpisov o varnosti in zdravju pri delu na začasnih in premičnih gradbiščih.

Na področju varnosti in zdravja pri delu so inšpektorji v okviru prej navedenih aktivnosti opravili nadzor na 302 gradbiščih in 44 deloviščih v Sloveniji, kjer so se večinoma izvajala kratkotrajna dela na višini ter opravili 1.515 pregledov pri 972 subjektih. Pri tem so ugotovili 2.320 kršitev in izrekli 1.065 ukrepov. Največ nepravilnosti je bilo ugotovljenih v zvezi z delom na višini glede varnostnih ograj, ustreznosti odrov in del na strehah, v zvezi z zagotavljanjem uporabe ter neuporabo osebne varovalne opreme, glede pisnega sporazuma po 39. členu ZVZD-1 na gradbiščih ter glede neupoštevanja navodil koordinatorjev za varnost in zdravje pri delu na gradbiščih.

Od 302 pregledanih gradbišč je bilo 17 % takih, na katerih je opravljalo delo od 1 do 5 delavcev, na 50 % gradbišč je delo opravljalo od 6 do 20 delavcev, na 26 % od 21 do 50 delavcev, 7 % gradbišč pa je bilo takšnih, da je na njih opravljalo delo več kot 50 delavcev. Od 44 pregledanih delovišč, kjer so se izvajala kratkotrajna dela, je bilo 45 % takih, na katerih so delali od 1 do 3 delavci, na 48 % od 4 do 6 delavcev in na 7 % od 7 do 10 delavcev. Na pregledanih deloviščih so se najpogosteje opravljala krovska (34 %) in fasaderska (27 %) dela.

Inšpektorji so ugotovili, da 4 % 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. Na 96 % gradbišč je dela istočasno izvajalo dva ali več izvajalcev, naročniki pa kljub temu na 1 % gradbišč niso imenovali koordinatorjev za varnost in zdravje pri delu v skladu z omenjeno uredbo. Inšpektorji so v 72 % uspešno vzpostavili kontakt s koordinatorji v fazi izvajanja na gradbiščih in pri tem ugotovili, da 1 % koordinatorjev ni bilo imenovanih v skladu z uredbo oziroma je naročnik to svojo obveznost prenesel na izvajalce del. 3 % naročnikov ni zagotovilo izdelave varnostnega načrta, kot to določa predmetna uredba.



V okviru akcije smo nadzirali tudi delo koordinatorjev, tako v fazi priprave kot v fazi izvajanja projekta. Ugotovljamo, da 1 % varnostnih načrtov ni bilo narejenih v skladu s priložo V prej omenjene uredbe. Koordinatorji so povprečno obiskali gradbišča vsakih 9,5 dni, kar ne ustreza stališču IRSD, 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 2 % gradbišč koordinatorji niso imeli knjige ukrepov za varno delo, 7 % koordinatorjev je pomanjkljivo vpisovalo ukrepe v zvezi z ugotovljenimi nepravilnostmi v knjigo ukrepov, 3 % koordinatorjev pa jih sploh ni vpisovalo.

V 197 primerih so bile med nadzori ugotovljene nepravilnosti v zvezi z odri, v 36 primerih pa so bili ugotovljeni neurejeni dostopi do delovnih mest na višini ali v globini. Inšpektorji so ugotovili, da izvajalci del v 254 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 96 gradbiščih, na 101 gradbišču delodajalci niso določili delavca za zagotovitev varnosti svojih delavcev, na 72 gradbiščih pa delodajalci niso določili delavca, ki zagotavlja usklajeno izvajanje ukrepov, določenih s pisnim sporazumom. Inšpektorji so ugotovili, da izvajalci v 68 primerih niso upoštevali navodil koordinatorjev, vpisanih v knjigo ukrepov. Nepravilnosti v zvezi z delovnimi podi so bile ugotovljene v 34 primerih, v zvezi z varovanjem odprtih v tleh v 33 primerih, v 39 primerih pa so bile ugotovljene nepravilnosti pri delu na strehah. Inšpektorji so ugotovili tudi 27 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 449 nepravilnosti v zvezi z zagotavljanjem osebne varovalne opreme in njene uporabe ter neuporabe s strani posameznih delavcev, 65 kršitev pa je bilo ugotovljenih v zvezi z varovanjem gradbenih jam in izkopov. Glede

električnih napeljav na gradbiščih so inšpektorji ugotovili 39 kršitev, glede vozil in delovne opreme na gradbiščih pa 51 kršitev.

V zvezi s kratkotrajnimi deli na višini je bilo ugotovljeno, da je bil pisni sporazum o skupnih ukrepih za zagotavljanje varnosti in zdravja pri delu po 39. členu ZVZD-1 obvezen na 42 % pregledanih delovišč, vendar ga izvajalci na 10 % delovišč niso imeli.

Inšpektorji s področja nadzora varnosti in zdravja pri delu so na osnovi ugotovitev izdali 391 ureditvenih odločb za odpravo nepravilnosti, od katerih so jih 192 najprej izrekli ustno, ker je šlo za nujne ukrepe. V 138 primerih so inšpektorji prepovedali nadaljevanje posameznih del do odprave nepravilnosti in v 59 primerih prepovedali delo zaradi neposredne nevarnosti za življenje delavcev. Od omenjenih 197 prepovedi del so delo v 82 primerih najprej prepovedali ustno. Na podlagi ugotovljenih kršitev so inšpektorji izdali 66 ukrepov z odločbami o prekršku (40 opominov in 26 glob) in 205 ukrepov s plačilnimi nalogi. Izdali so tudi 75 opozoril po ZIN in 131 opozoril po ZP-1.

Na IRSD smo v letu 2019 celoletni poostreni nadzor v zvezi z izvajanjem predpisov o varnosti in zdravju pri delu na začasnih in premičnih gradbiščih izvedli že enajstič zapored. Tudi v zadnjih treh letih se število pregledanih gradbišč zmanjšuje (2017: 373, 2018: 314, 2019: 302), število aktivnih gradbišč pa se zaradi podaljševanja trajanja del na gradbiščih zvišuje. Tako v letu 2018 kakor tudi v letu 2019 na gradbiščih ugotavljamo znatno poslabšanje razmer s področja varnosti in zdravja pri delu.

Z vidika nadzora delovnih razmerij pa se je v okviru omenjene akcije preverjalo izvajanje določb v zvezi z zagotavljanjem dela delavcev drugemu uporabniku (2. odstavek 166. člena ZUTD, 168. in 169. člen ZUTD) ter izvajanje določb ZZSDT (5. odstavek 33. člena ZZSDT in 45. člen ZZSDT).

Inšpektorji so v sklopu te akcije opravili 301 inšpekcijskih nadzorov pri 157 subjektih in ugotovili 134 kršitev delovnopravne zakonodaje. Po številu ugotovljenih kršitev so izstopale kršitve v zvezi z izplačilom regresa za letni dopust ter plačilnim dnem. Med vsemi ugotovljenimi kršitvami je bilo največ ugotovljenih kršitev ZDR-1, in sicer 65, ugotovljenih je bilo tudi 14 kršitev ZUTD in 12 kršitev ZZSDT.

Inšpektorji s področja nadzora delovnih razmerij so ukrepali v 110 primerih, in sicer v 32 primerih z izdajo upravne odločbe, v 3 primerih pa z izrekom opozorila po ZIN. Izrečenih je bilo 20 sankcij s plačilnimi nalogi, 21 opominov in 2 globi s prekrškovnimi odločbami ter 31 opozoril po ZP-1.

5.3. AKCIJA NADZORA IZVAJANJA DOLOČB V ZVEZI Z ZAGOTAVLJANJEM DELA DELAVCEV DRUGEMU UPORABNIKU IN DOLOČB O PRAVICAH NAPOTENIH DELAVCEV TER AKCIJA NADZORA NAD IZVAJANJEM PREDPISOV O VARNOSTI IN ZDRAVJU PRI DELU V DEJAVNOSTIH PROIZVODNJE KOVIN IN KOVINSKIH IZDELKOV

V juniju in juliju 2019 smo izvajali akcijo nadzora delovnopravne zakonodaje v zvezi z zagotavljanjem dela delavcev drugemu uporabniku in določb o pravicah napoteni delavcev v dejavnostih proizvodnje kovin in kovinskih izdelkov. Nadzor se je opravljal pri uporabnikih ter posebej pri delodajalcih za zagotavljanje dela delavcev drugemu uporabniku. Pri uporabnikih smo preverjali, ali spoštujejo določilo 2. odstavka 166. člena ZUTD, in sicer, ali sprejemajo napotene delavce od delodajalcev, ki opravljajo dejavnost in imajo dovoljenje za opravljanje dejavnosti posredovanja ter so vpisani v ustrezen register oziroma evidenco, ali spoštujejo določbe ZEPDSV in ali omogočajo delavcem dnevni in tedenski počitek. V sklopu te akcije smo prav tako preverjali, ali pri uporabnikih delavci morebiti opravljajo delo z vsemi elementi delovnega razmerja. Nadzirali smo tudi določbe 5. odstavka 33. člena in 45. člena ZZSDT. Pri delodajalcih za zagotavljanje dela pa smo preverjali določbe ZDR-1, ki se nanašajo na to, ali pogodba o zaposlitvi za napotnega delavca vsebuje posebnosti iz 61. člena ZDR-1 ter ali so bili napoteni delavci z napotitvijo na delo k uporabniku pisno obveščeni o pogojih dela in o pravicah in obveznostih pri uporabniku. Poleg tega smo pri delodajalcih za zagotavljanje dela delavcev drugemu uporabniku preverjali, ali je delodajalec tujcu omogočil opravljanje dela v skladu s pogoji in elementi zaposlitve, navedenimi na informativnem listu.

Inšpektorji so v sklopu nadzora te akcije na področju delovnih razmerij opravili 82 inšpekcijskih nadzorov pri 64 subjektih in ugotovili 12 kršitev delovnopravne zakonodaje. Izrečenih je bilo 9 ukrepov.

Med vsemi ugotovljenimi kršitvami je bilo ugotovljenih 10 kršitev ZDR-1, največ v zvezi s pogoji za sklenitev pogodbe o zaposlitvi ter 1 kršitev ZEPDSV.

V okviru akcije nadzora nad izvajanjem predpisov o varnosti in zdravju pri delu v dejavnostih proizvodnje kovin in kovinskih izdelkov pa je bilo opravljenih 109 inšpekcijskih nadzorov pri 99 delodajalcih. Pri nadzorih je bilo obravnavanih 228 delavcev, 229 primerov delovne opreme in 493 primerov osebne varovalne opreme.

Na podlagi opravljenih nadzorov je bilo delodajalcem izdanih 57 upravnih odločb. V zvezi z ugotovljenimi kršitvami so inšpektorji za varnost in zdravje pri delu izdali 15 opominov in izrekli 2 globi z odločbami o prekršku ter 4 sankcije s plačilnimi nalogi, izrekli pa so tudi 11 opozoril po ZP-1 in 8 opozoril po ZIN.

Inšpektorji so pri nadzorih ugotovili 313 kršitev, ki so se nanašale na zagotavljanje varnih delovnih pogojev in uporabo varne delovne opreme na delovnih mestih ter sprejetje ukrepov v zvezi z varnim zagotavljanjem dela. Od tega je bilo ugotovljenih 48 kršitev glede ocene tveganja in njene revizije, 12 pa se jih je nanašalo na sprejeto izjavo o varnosti. 34 kršitev se je nanašalo na določitev rokov ter obsegov zdravstvenih pregledov zaposlenih. Glede usposabljanja zaposlenih in teoretičnega ter praktičnega preverjanja usposobljenosti za varno delo so inšpektorji ugotovili 39 kršitev, 30 kršitev pa se je nanašalo na zagotavljanje zdravstvenih pregledov v skladu s tveganji na delovnih mestih. V zvezi z delovno opremo, ki so jo delavci uporabljali pri svojem delu, so inšpektorji ugotavljali, če je le ta pravilno nameščena in deluje v skladu s predpisi. Prav tako so preverjali izpolnjevanje bistvenih varnostnih in zdravstvenih zahtev, glede česar so ugotovili 35 kršitev. Glede zagotavljanja prvih in obdobjnih pregledov in preizkusov delovne opreme je bilo ugotovljenih 30 kršitev ter glede zagotavljanja varne delovne opreme 25 kršitev. Ugotovljenih je bilo tudi 13 kršitev, ki so se nanašale na označevanje delovne opreme z znaki za nevarnost ter glede namestitve navodil za varno delo. Nadalje je bilo ugotovljenih 15 kršitev, katere so se nanašale na zagotavljanje varnega delovnega okolja, od katerih se jih je 7 nanašalo na izvajanje preiskav škodljivosti v delovnem okolju. V zvezi z opredelitvijo, zagotavljanjem in ustreznostjo osebne varovalne opreme je bilo ugotovljenih 18 kršitev, 8 kršitev pa se je nanašalo na preglede in preizkuse elektroinštalacij v objektih delodajalcev. Ugotovljeni sta bili tudi 2 kršitvi v zvezi s pisnim sporazumom in 2 kršitvi v zvezi s hrambo dokumentacije s področja varnosti in zdravja pri delu.

5.4. AKCIJA NADZORA NAD IZVAJANJEM DELOVNOPRAVNE ZAKONODAJE PRI DELODAJALCIH V GOSTINSTVU

V mesecu avgustu je potekala akcija nadzora delovnopravne zakonodaje pri delodajalcih v dejavnosti gostinstva. V okviru slednje je bil poseben poudarek na izvajanju prepovedi opravljanja dela na podlagi pogodb civilnega prava ob obstoju elementov delovnega razmerja in izvajanju določb, ki se nanašajo na delovni čas, zagotavljanje počitkov in vodenje evidenc na področju dela. Preverjali smo tudi izvajanje določb 14. in 16. člena JRSS ter izvajanje določb ZZSDT.

V okviru akcije je bilo opravljenih 91 inšpekcijskih nadzorov. Na podlagi ugotovljenih kršitev je bilo izrečenih 72 ukrepov, od tega 34 upravnih odločb, v dveh primerih je bilo izrečeno opozorilo po ZIN. V okviru prekrškovnih postopkov je bilo izdanih 11 opozoril ter izrečene 4 sankcije s plačilnimi nalogi ter 12 opominov in 9 glob s prekrškovnimi odločbami.



Na podlagi opravljenih nadzorov je bilo ugotovljenih 147 kršitev predpisov, od tega so bile najštevilčnejše kršitve določb v zvezi z delovnim časom in v zvezi z vodenjem evidenc po ZEPDSV. Kršitve v zvezi z delovnim časom po ZDR-1 so bile ugotovljene v 48 primerih, od tega je šlo v 20 primerih za kršitve v zvezi s prerazporejanjem delovnega časa, v 27 primerih pa za kršitve v zvezi z zagotavljanjem tedenskih počitkov in počitkov med zaporednima delovnima dnevoma. Med številčnejše kršitve ZDR-1 sodijo tudi kršitve določb v zvezi s plačami in dodatki (10 kršitev), v 11 primerih so bile ugotovljene kršitve v zvezi s sestavinami pogodb o zaposlitvi in v 7 primerih kršitve 13. člena ZDR-1 v zvezi s prepovedjo sklepanja pogodb civilnega prava ob obstoju elementov delovnega razmerja. S kršitvami delovnega časa so tesno povezane kršitve ZEPDSV, ki so bile ugotovljene v 31 primerih.

Kršitve Kolektivne pogodbe dejavnosti gostinstva in turizma Slovenije so bile ugotovljene v 5 primerih, v 15 primerih so bile ugotovljene kršitve ZJRS.

Inšpektorji so v okviru opravljenih inšpekcijskih nadzorov ugotovili, da delodajalci – kljub temu, da so v tej dejavnosti pogosti jezikovni stiki s strankami – še vedno nimajo določene stopnje zahtevnosti slovenščine za posamezno delovno mesto, podobno opažajo pri objavi prostih delovnih mest. Pri objavi prostih delovnih mest, pri katerih se predvidevajo jezikovni stiki s strankami, ne navajajo kot pogoj za zasedbo delovnega mesta zahtevnostno stopnjo slovenščine.

Glede na to, da je za to dejavnost značilna sezonska narava dela ter v povezavi s pomanjkanjem kadra, se delodajalci v tej dejavnosti poslužujejo tudi delavcev državljanov tretjih držav. Večji delodajalci kadrovske vrzeli poskušajo zapolniti tako, da omogočijo delo tujim študentom, in sicer v obliki obvezne prakse, v želji, da bi jih kasneje zaposlili.

V zvezi z beleženjem delovnega časa inšpektorji poročajo, da je pri večjih delodajalcih lažje ugotoviti kršitve delovnega prava v zvezi z delovnim časom, saj imajo praviloma opredeljen natančen način beleženja delovnega časa. Pri manjših delodajalcih, ki še vedno vodijo evidenco delovnega časa ročno, je kršitve težje ugotoviti.

Prav tako se je na podlagi opravljenih nadzorov izkazalo, da nekateri delodajalci še vedno ne razlikujejo med neenakomerno razporeditvijo delovnega časa ter nadurnim delom.

5.5. AKCIJA NADZORA NAD IZVAJANJEM DELOVNOPRAVNE ZAKONODAJE PRI DELODAJALCIH V DEJAVNOSTI PROMETA

V mesecu juliju je potekala akcija nadzora delovnopravne zakonodaje pri delodajalcih v dejavnosti prometa. Usmerjen nadzor se je izvajal zlasti v zvezi z uresničevanjem določb, ki se nanašajo na delovni čas, počitke, plačilo za delo ter na začasno in občasno delo upokoјencev. Izvajanje veljavne zakonodaje se je preverjalo tako na področju prevoza oseb kot tudi na področju prevoza blaga. Inšpektorji so posebno pozornost namenili predpisom, ki se nanašajo na delovni čas ter obvezne počitke mobilnih delavcev. Akcija se je izvajala v sodelovanju z IRSI – inšpekcijo za cestni promet.

V okviru akcije je bilo opravljenih 30 inšpekcijskih nadzorov. Na podlagi ugotovljenih kršitev je bilo izrečenih 15 ukrepov.

Na podlagi opravljenih nadzorov je bilo ugotovljenih 24 kršitev predpisov, od tega so bile najštevilčnejše kršitve predpisov v zvezi z delovnim časom in vodenjem evidenc. Kršitve določb ZDCOPMD so bile ugotovljene v 7 primerih in vse so se nanašale na vodenje evidenc, kršitve določb ZEPDSV pa so bile ugotovljene v 4 primerih.

Kršitve v zvezi z delovnim časom po ZDR-1 so bile evidentirane v 6 primerih, od tega je šlo v 3 primerih za kršitve v zvezi s prerazporejanjem delovnega časa, v 3 primerih pa v zvezi s prepovedjo opravljanja dela preko polnega delovnega časa. Kršitve ZDR-1 so bile ugotovljene v 4 primerih v zvezi z dodatki.

Kršitev v zvezi z delom upokoјencev po ZUTD je bila ugotovljena zgolj v enem primeru.

5.6. AKCIJA NADZORA NAD IZVAJANJEM DELOVNOPRAVNE ZAKONODAJE PRI DELODAJALCIH V DEJAVNOSTI OBRATOVANJA TAKSIJEV

IRSD je akcijo nadzora nad izvajanjem delovnopravne zakonodaje pri delodajalcih v dejavnosti obratovanja taksijev izvajal v sodelovanju s TIRS, FURS in IRSI - inšpekcijo za cestni promet, v obdobju od aprila do septembra 2019. Nadzorni organi so z namenom učinkovitejšega nadzora imeli več sestankov, ki so se jih udeležili tudi predstavniki Obrtno podjetniške zbornice Slovenije in Gospodarske zbornice Slovenije, predvsem glede izmenjave podatkov v povezavi z licencami in glede drugih informacij. Pri opravljanju inšpekcijskega nadzora taksistov se pristojnosti posameznih nadzornih organov prepletajo, kar je potrebno upoštevati tudi pri organiziranju nadzora. Nadzori so se vršili predvsem na območju Ljubljane, v različnih terminih. Organizirani so bili na stoječih avtomobilih, na podlagi vožnje, kjer je tržni inšpektor nastopil v vlogi potrošnika zaradi preverjanja izdajanja računov,

kot tudi kot naknadni nadzori na sedežu IRSD, z namenom pridobitve delovnopravne dokumentacije. V terenskih nadzorih delovnopravna dokumentacija pogosto ni bila na razpolago. Inšpektorji so poročali, da se več delodajalcev, katerih delavci so bili udeleženi v inšpekcijskem nadzoru, na poziv IRSD k predložitvi dokumentacije za inšpekcijski nadzor ni odzvalo, zato so bila v nadaljevanju izdana vabila za inšpekcijski nadzor. Zaradi neodzivnosti je bilo izdanih tudi nekaj ukrepov zaradi onemogočanja nemotenega opravljanja nalog inšpekcijskega nadzora.

Inšpektorji so v okviru akcije opravili 31 inšpekcijskih pregledov. Zabeleženih je bilo 20 kršitev, zaradi katerih je bilo izrečenih 16 ukrepov.

Inšpektorji so na podlagi pregleda pogodb o zaposlitvi primeroma ugotavljali, da prihaja do veriženja pogodb o zaposlitvi za določen čas, vozniki taksijev so pogosto zaposleni za krajši delovni čas, pri čemer delavci opravljajo delo tudi po 12 ur, delodajalec pa v efektivni delovni čas všteva le čas, ko voznik taksija opravlja vožnjo (torej vozi stranko) in ima vklopljen taksimeter. Evidence o delovnem času delodajalci običajno vodijo, vendar iz njih izhaja le čas voženj v minutah. Ob tem je potrebno dodati, da inšpektorji nimajo pravih možnosti oziroma ukrepov v primerih, ko delavec dela več, kot je določeno v pogodbi o zaposlitvi za krajši delovni čas, takšna kršitev predstavlja prekršek le, če delo preko dogovorjenega delovnega časa ni predvideno in dogovorjeno v pogodbi o zaposlitvi.

V zvezi s pogodbami o zaposlitvi velja omeniti tudi, da ima več voznikov taksija sklenjene podjemne pogodbe, pri čemer je elemente delovnega razmerja težko ugotavljati in dokazovati glede na razpoložljive evidence o delovnem času. Ugotovljene kršitve so se primeroma nanašale tudi na izplačilo plač, razporejanje delovnega časa, zaposlovanje za določen čas, tedenski počitek, letni dopust in na omejitev nadurnega in nočnega dela.

V sklopu koordinirane akcije je bilo sodelovanje z drugimi organi z vidika preverjanja podatkov učinkovito, saj imajo drugi organi, s katerimi smo sodelovali, dostop do določenih evidenc že na terenu samem. Na primer izpis iz taksimetra/davčne blagajne je mogoče uporabiti tudi kot evidenco o delovnem času, saj so namreč razvidni podatki o vožnjah in času za posamezen dan in za določeno vozilo. Dostop do aplikacij kot je na primer aplikacija ePoizvedbe s takojšnjim vpogledom v rezultat iskanja oziroma zahtevka je ravno tako uporaben pripomoček pri delu inšpektorja na terenu.

5.7. AKCIJA NADZORA NAD IZVAJANJEM ZAKONA O ČEZMEJNEM IZVAJANJU STORITEV

V mesecu decembru je potekala akcija nadzora nad izvajanjem Zakona o čezmejnem izvajanju storitev.

Glede na podatke informacijskega sistema IRSD na presečni datum 7. 1. 2020 so v sklopu te akcije inšpektorji opravili 20 inšpekcijskih pregledov pri 16 pravnih subjektih, pri tem pa je bil izrečen en ukrep zaradi ugotovljene kršitve ZČmIS (člena 12/2). Postopki so še v teku, zato so podatki začasne narave.

Inšpektorji poročajo o neprijavljanju začetka opravljanja storitev v RS pred pričetkom opravljanja dela, o nedostavi plačilnih list, prevedenih v slovenski jezik in nedostavi druge zahtevane dokumentacije ter o neupoštevanju slovenske minimalne plače pri obračunu in izplačilu plač napotenih delavcev.

5.8. AKCIJA NADZORA NAD IZVAJANJEM 131., 134. IN 135. ČLENA ZAKONA O DELOVNIH RAZMERJIH

Že vrsto let so kršitve plačila za delo najpogosteje ugotovljene kršitve na področju nadzora delovnih razmerij (v letu 2019 skoraj 55 odstotkov vseh ugotovljenih kršitev). Glede na to, da je področje ocenjeno kot tvegano za kršitve pravic večjemu številu delavcev, je IRSD v letu 2019 izvajal tako redni kot usmerjeni nadzor pri delodajalcih glede instituta plačila za delo, še posebej izplačila regresa. Pozornost smo namenjali tako večjim kot manjšim delodajalcem. Pri tem smo sodelovali tudi s FURS preko izmenjave podatkov o delodajalcih, ki niso predložili REK obrazca za regres. IRSD je ob tem delodajalce, ki delavcem še niso izplačali regresa, kljub storjenemu prekršku z javno objavo pozval, da jim regres izplačajo še pred obiskom inšpektorjev. V primeru, da delodajalec regresa ne izplača, je namreč v ZDR-1 zagrožena globa od 3.000 do 20.000 evrov za pravno osebo in od 450 do 2.000 evrov za odgovorno osebo delodajalca pravne osebe.

Samo v okviru izvajanja te akcije je IRSD v letu 2019 opravil 2.546 inšpekcijskih pregledov in pri tem ugotovil 2.351 kršitev. Glede instituta plačila za delo so inšpektorji ugotovili 1.823 kršitev, od tega se je 1.188 ugotovljenih kršitev nanašalo na izplačilo regresa (če še podrobneje razčlenimo strukturo kršitev poročamo, da je bilo ugotovljenih 115 kršitev prvega odstavka 131. člena ZDR-1, 796 kršitev drugega odstavka 131. člena ZDR-1, zabeleženih je tudi 125 kršitev tretjega odstavka 131. člena ZDR-1, nadalje še 134 kršitev četrtega odstavka 131. člena ZDR-1 in 18 kršitev petega odstavka 131. člena ZDR-1). V zvezi s plačilnim dnevom je bilo zabeleženih 332 kršitev, medtem ko je bilo ugotovljenih 169 kršitev 135. člena ZDR-1 in 16 primerov neupravičenega zadrževanja in pobota izplačila plače. Inšpektorji so poleg kršitev plačila za delo ugotavljali še kršitve v povezavi z odmori in počitki (28), delovnim časom (22), letnim dopustom (17), kolektivnimi pogodbami (19) in druge. Skupaj je bilo ugotovljenih 2.073 kršitev ZDR-1. Ob tem je bilo ugotovljenih tudi 89 kršitev ZEPDSV. Morda ni odveč izpostaviti, da je zabeleženih tudi 131 kršitev v povezavi z dolžnostmi zavezanca v postopku inšpekcijskega nadzora in nemotenim opravljanjem nalog inšpekcijskega nadzora. Kršitve ZminP pa so bile ugotovljene zgolj primeroma.

Na podlagi ugotovljenih kršitev so inšpektorji v okviru izvajanja te akcije izrekli 1.618 različnih ukrepov. Izrekli so 212 sankcij s plačilnimi nalogi ter 576 opominov in 165 glob z odločbami o prekršku. Izdanih je bilo tudi 388 opozoril po ZP-1. Glede upravnih ukrepov je bilo izdanih 245 ureditvenih odločb in 29 opozoril po ZIN. V 3 primerih smo podali naznanilo kaznivega dejanja.

Največ ugotovljenih kršitev se je tudi tokrat nanašalo na izplačilo regresa do zakonskega roka. Inšpektorji ugotavljajo, da delodajalci regres občasno izplačujejo v več delih, tudi z zamudo, pri tem pa se sklicujejo na likvidnostne težave. Ugotavljali smo tudi primere izplačila regresa v nedenarni obliki, kljub temu, da kolektivna pogodba delodajalcu tega ne dopušča. Inšpektorji ob tem še ugotavljajo, da delodajalci pogosto ne poznajo določb kolektivnih pogodb, ki bi jih morali ob tem uporabljati oziroma se na nelikvidnost sklicujejo tudi v primerih, ko za to ni podlage v zavezujoči kolektivni pogodbi. Hkrati pa je vendarle potrebno dodati, da so se delodajalci s pridom posluževali ugodnejše davčne obravnave regresa za leto 2019 in delavcem izplačali višji regres kot v preteklih letih. Inšpektorji poročajo tudi, da so delodajalci, pri katerih je bila ugotovljena kršitev 131. člena ZDR-1, to pogosto odpravili še pred izrekom prekrškovne sankcije.

Glede nelikvidnosti še dodajamo, da zavezanci v inšpekcijskem oziroma prekrškovnem postopku navajajo dejstva in predlagajo dokaze o obstoju nelikvidnosti ter dokazujejo obstoj plačilne nesposobnosti za izplačilo regresa z različnimi listinskimi dokazi, zlasti to velja za finančne pokazatelje glede preseganja obveznosti nad sredstvi družbe oziroma predpisane poslovne izkaze, ki jih morajo voditi gospodarski subjekti. Ker ZDR-1 posebej ne določa definicije likvidnosti, le to inšpektorjem otežuje izvajanje inšpekcijskih nadzorov.

Več problematike smo zaznali v povezavi z izplačili sorazmernih delov regresa za letni dopust v primerih sklenjenih pogodb o zaposlitvi za določen čas. Obravnavali smo primere, ko delodajalci kljub temu, da so zaposlenim delavcem izplačali regres za letni dopust, le tega niso izplačali delavcem, ki jim je delovno razmerje pri njih med letom prenehalo, podatke o tem smo preverjali tudi preko e-poizvedbe pri ZZS. Izpostavljamo še primere kršitev, ko je delavec moral po izplačilu plače oziroma regresa na podlagi zahteve delodajalca sredstva dvigniti iz svojega bančnega računa in jih v gotovini vrniti delodajalcu. Inšpektorji so poročali tudi o kršitvah delodajalcev, ki so stroške zaposlitve, izobraževanj, zdravstvenih pregledov in podobno prevalili na delavce, največkrat z odtegljaji pri plači, brez pisnega soglasja delavcev.

Inšpektorji na splošno ugotavljajo, da je stanje na področju izplačila plač in izdaje pisnih obračunov vendarle nekoliko boljše. Kršitev 134. člena ZDR-1 je manj, pogosteje se kršitve nanašajo na zamudo kot na samo neizplačilo. Delodajalci v nadzoru praviloma izjavijo, da delavcem izdajajo pisne obračune po 2. odstavku 135. člena ZDR-1, medtem ko včasih ne morejo izkazati pisnih dokazil o vročitvi. Nekaj odprtih vprašanj je bilo v povezavi z elektronskim vročanjem plačilnih list, ki zahteva ustrezno zavarovanost podatkov. Inšpektorji so se v svojih nadzorih srečevali tudi z delodajalci, ki niso izplačevali dodatka za delovno dobo in povračil stroškov v zvezi z delom ali pa so le ti bili delavcem izplačani v bistveno nižjem znesku, kot bi jim dejansko pripadal.

Inšpektorji so v zvezi z zakonsko ureditvijo instituta regresa izpostavili še problematiko pobotov po 136. čl. ZDR-1 iz zornega kota delodajalcev, in sicer glede plačil celotnih regresov za letni dopust do 1. 7. tekočega leta, kajti le ti v postopkih opozarjajo na problem, da delavci po prejemu celotnega regresa ne

želijo podati pisnega soglasja za pobotanje preplačila v primeru prenehanja delovnega razmerja med koledarskim letom.

Izpostavljeno je bilo, da vsi delodajalci še niso seznanjeni oziroma se ne zavedajo posledic pravnomočno izrečene globe z vidika zaposlovanja tujcev in sodelovanja na javnih naročilih. Po izkušnjah je tovrstna sankcija veliko bolj učinkovita kot sam izrek globe. Nemalokrat delodajalci izrečeno globo takoj in brez večje prizadetosti plačajo, ko jih doletijo sankcije pri zaposlovanju tujcev in sodelovanju na javnih naročilih, pa reagirajo zelo intenzivno.

Lahko zaključimo, da so bili, tudi zaradi uspešnega sodelovanja in izmenjave podatkov s FURS, ki nam je zagotavljala podatke o zavezancih, ki niso pravočasno oddali REK obrazcev v zvezi z izplačilom regresa, inšpekcijski pregledi ciljno naravnani na določene zavezanke, pri čemer se je povečala učinkovitost dela inšpektorjev. Pozitivne učinke je zaznala tudi FURS, ki nas je obvestila, da se je število nepredlagateljev REK obrazca za regres glede na njihove predhodne podatke zmanjšalo za približno 25 %.

S stalnim izvajanjem nadzora tako delodajalcem kot delavcem sporočamo, da je uresničevanje pravice do regresa za letni dopust neodtujljiva pravica, pomembna pa je tudi z vidika tesne povezave s koriščenjem letnega dopusta, ki je namenjen obnovi psihofizičnih sposobnosti delavcev. Z nadzorom nadaljujemo tudi v letu 2020. Pri izbiri ukrepov bomo tudi v bodoče upoštevali težo kršitve, morebitno ponavljanje istovrstnih kršitev pa smo strogo upoštevali v okviru načela sorazmernosti.

5.9. AKCIJA NADZORA NAD EVIDENCAMI O IZRABI DELOVNEGA ČASA V DEJAVNOSTI GOSTINSTVA IN GRADBENIŠTVA

Zaradi preverjanja dejanskega stanja na področju izvajanja določb ZEPDSV, zlasti glede vodenja evidence o izrabi delovnega časa pri delodajalcih v gostinstvu in gradbeništvu, smo v juliju in avgustu izvedli akcijo nadzora, v kateri smo poleg preverjanja izvajanja določb ZEPDSV preverjali tudi izvajanje določb ZDR-1 glede delovnega časa, predvsem glede odmorov in počitkov ter odrejanja dela preko polnega delovnega časa.

Opravljenih je bilo 79 inšpekcijskih pregledov pri zavezancih, kateri imajo kot glavno dejavnost registrirano bodisi gostinsko bodisi gradbeno dejavnost.

Nadzori so pokazali, da delodajalci evidence o izrabi delovnega časa vodijo, predvsem pri manjših delodajalcih so praviloma le te vodene ročno in pavšalno (vpisovanje skupnega števila dnevno opravljenih ur za posameznega delavca). Evidence o izrabi delovnega časa se vodijo ročno predvsem pri delodajalcih, ki opravljajo gradbeno dejavnost. Ugotavlja se, da se vodi tudi po več vzporednih evidenc hkrati (poleg računalniškega načina tudi ročno vodenje evidence - vsak delavec sam), po navedbah prisotnih na nadzoru predvsem zaradi kontrole. Nekateri delodajalci v dejavnosti gostinstva kot evidence o izrabi delovnega časa štejejo izvleček iz blagajne, kjer so točno navedene ure (od kdaj do kdaj), ko je bil posamezni delavec registriran v blagajni za izdajanje računov.

Ugotovljeno stanje glede vodenja evidenc o izrabi delovnega časa v gostinstvu izkazuje, da delodajalci večinoma za vsakega delavca dnevno vpisujejo podatke o prihodu na delo in odhodu iz dela ter skupno število ur opravljenega dela, ne pa tudi podatke iz ostalih alinej določbe 18. člena ZEPDSV. Delodajalci v gradbeništvu v večini primerov vodijo evidence o izrabi delovnega časa na način, da vpisujejo število dnevno opravljenih ur, označeni so dnevi bolniške odsotnosti in letnega dopusta, drugih postavk pa praviloma ni. Odmori med delovnim časom so v gostinstvu večinoma prilagojeni delovnemu ritmu – delodajalci navajajo, da imajo delavci celo več odmora med delovnim časom kot ga zahteva zakon, vendar ga v veliki večini primerov ne beležijo, tudi pri elektronskem načinu evidentiranja delovnega časa se evidentiranje odmora med delovnim časom ne zahteva. Odmori med delovnim časom se tudi v dejavnosti gradbeništva ne beležijo.

Menimo, da delavci, zaposleni v gradbeništvu delajo dlje, ne le 8 ur dnevno, pregledane evidence o izrabi delovnega časa pa izkazujejo, da večina delavcev v gradbeništvu dela po 8 ur dnevno. Hkrati se ugotavlja, da so ročno vodene evidence o izrabi delovnega časa izpisane brežhibno, na hitro, zato lahko upravičeno zaključimo, da so izpisane za potrebe nadzora. Inšpektorji

poročajo, da se delodajalci v gostinstvu že dlje časa ukvarjajo s pomanjkanjem delovne sile, vendar v nadziranih gostinskih obratih ni bilo ugotovljenega pretiranega dela preko polnega delovnega časa. Nekateri delodajalci so jasno izjavili, da delajo delavci občasno dlje, te ure pa izkoristijo takoj oziroma v zelo kratkem času. Velja pripomniti, da je delovni čas običajno razporejen neenakomerno, zato je, zaradi daljših referenčnih obdobj, v krajšem obdobju težko ugotavljati morebitne kršitve iz naslova dela preko polnega delovnega časa.

Opaža se, da se v praksi ne loči med pojmom razporejanje delovnega časa in nadurno delo, tudi pogodbe o zaposlitvi so v zvezi z opredeljevanjem razporeditve delovnega časa pisane pavšalno, neprilagojene dejanskemu stanju oziroma potrebam pri delodajalcu. Nadalje se ugotavlja, da pri vodenju evidence o izrabi delovnega časa med velikimi in majhnimi delodajalci obstajajo kar precejšnje razlike. Večji delodajalci imajo za namen vodenja navedenih evidenc urejene službe oziroma zelo natančno izdelane računalniške programe. Pri elektronsko vodenih evidencah o izrabi delovnega časa je tako zabeležen prihod na delo in odhod iz dela, viden je prenos ur iz preteklega meseca v naslednji mesec, vidna je mesečna obveznost opravljenih delovnih ur za posameznega delavca v tekočem mesecu, dejansko opravljene ure v tekočem mesecu po posameznem delavcu, prisotnost delavca po dnevih, seštevki dodatkov in podobno. Za take evidence z veliko mero verjetnosti lahko rečemo, da izražajo dejansko stanje, so verodostojne in bo inšpektor na njeni podlagi hitro ugotovil morebitne kršitve, ki se nanašajo na primer na nadurno delo, počitke. Ugotavlja se, da delavci v večini primerov s svojim podpisom ne potrdijo pravilnosti ročno vpisanih podatkov v evidenco o izrabi delovnega časa, ko le te vodi delodajalec. Po navedbah delodajalcev na nadzorih so namreč delavci z opravljenimi urami seznanjeni.

Težave na obravnavanem področju se tako v dejavnosti gostinstva kot tudi v dejavnosti gradbeništva pojavljajo tudi na področju hrambe evidenc o izrabi delovnega časa. Delodajalci na kraju opravljanja dela običajno nimajo dnevno vodenih evidenc o izrabi delovnega časa, oziroma inšpektorju nihče na kraju samem ne more/ne zna omogočiti vpogleda vanje. Nekateri delodajalci so evidence o izrabi delovnega časa v času nadzora pokazali za nekaj mesecev nazaj, nekateri pa imajo navedene evidence shranjene v računovodskem servisu.

Inšpektorji so v okviru akcije ugotovili 115 kršitev, od tega se je 84 kršitev nanašalo na nespoštovanje določb ZDR-1, 21 kršitev na nespoštovanje določb ZEPDSV in 5 kršitev na nespoštovanje določb Kolektivne pogodbe dejavnosti gostinstva in turizma Slovenije. V zvezi z ugotovljenimi kršitvami je bilo tako izdanih 27 upravnih odločb, izrečeni 2 sankciji s plačilnimi nalogi ter 6 opominov in 6 glob z odločbami o prekršku. Inšpektorji so poleg že navedenega izrekli tudi 13 opozoril po ZP-1 in 1 opozorilo po ZIN.

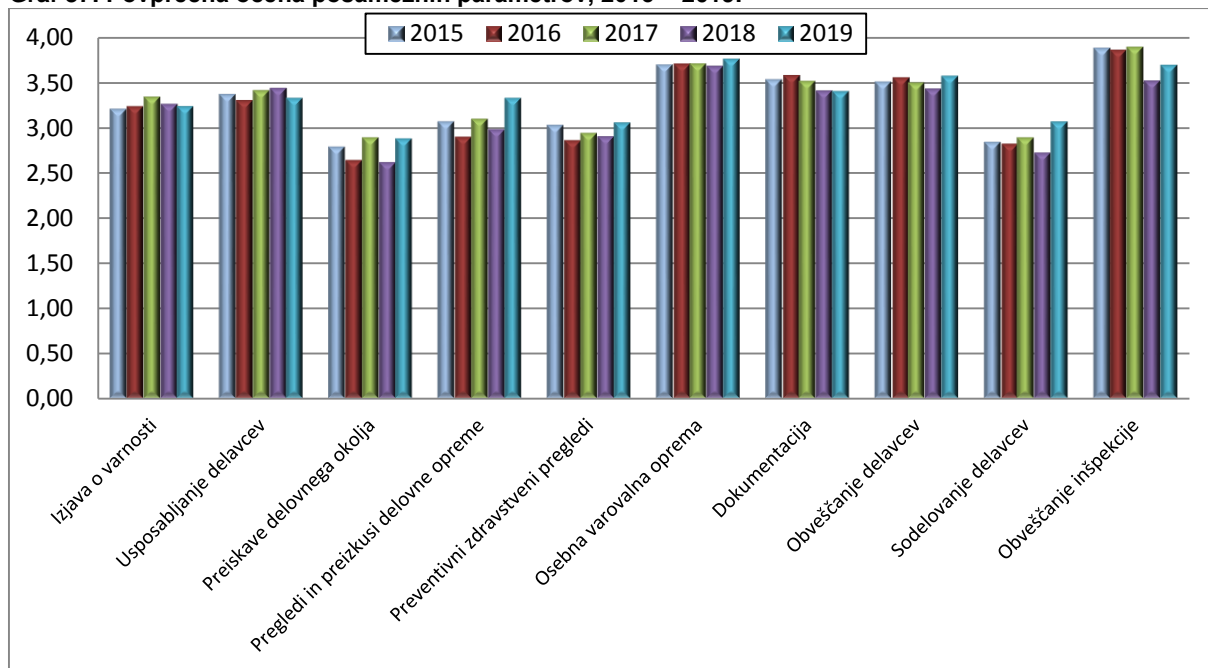
Ocenjujemo, da je bila izvedena akcija koristna, zlasti z vidika priprave sprememb ZEPDSV.

5.10. AKCIJA NADZORA NAD IZVAJANJEM PREDPISOV O VARNOSTI IN ZDRAVJU PRI DELU PRI DELODAJALCIH, IZBRANIH NA OSNOVI METODOLOGIJE NAKLJUČNIH ŠTEVILK (REPREZENTATIVNI VZOREC).

IRSD je akcijo nadzora nad izvajanjem predpisov o varnosti in zdravju pri delu pri delodajalcih, izbranih na osnovi metodologije naključnih števil v letu 2019 izvedel že šestnajsto leto zapored. Izvajanje akcije v preteklih letih je pokazalo, da pridobljene ugotovitve v zvezi s spoštovanjem osnovnih varnostnih in zdravstvenih zahtev pri naključno izbranih subjektih dokaj realno prikazujejo stanje v Sloveniji na področju varnosti in zdravja pri delu. Eden izmed namenov te akcije je tudi zniževanje deleža subjektov, pri katerih IRSD še nikoli ni opravil inšpekcijskega pregleda s področja varnosti in zdravja pri delu. Osnovno orodje za pridobivanje podatkov je vprašalnik, katerega po opravljenem inšpekcijskem nadzoru inšpektor izpolni tako, da vanj vpiše osnovne podatke o subjektu nadzora ter poda oceno stanja na desetih področjih nadzora oziroma parametrih z ocenami od 1 do 4, pri čemer ima vsaka ocena zaradi čim bolj enotnega ocenjevanja opisno opredelitev. V letu 2019 smo, podobno kot v preteklih letih, s pomočjo metodologije naključnih števil iz poslovnega registra, ki ga vodi AJPES, izbrali reprezentativni vzorec 1920 subjektov. Vzorec je reprezentativen glede na število zaposlenih in dejavnost. Naključen izbor je bil opravljen izmed v Republiki Sloveniji aktivnimi subjekti, ki so po podatkih registra zaposlovali dva ali več delavcev.

Inšpektorji so v letu 2019 izpolnili 741 vprašalnikov, kar je nekoliko več kot v letu 2018, ko je bilo izpolnjenih 670 vprašalnikov. V grafu 37 je prikazano gibanje povprečja ocen inšpektorjev po posameznih nadzorovanih parametrih v obdobju 2015 – 2019.

Graf 37: Povprečna ocena posameznih parametrov, 2015 – 2019.



Najvišjo povprečno oceno (3,77) izmed vseh ocenjevanih parametrov je v letu 2019 ponovno (že drugo leto zapored) prejel parameter osebna varovalna oprema – to je hkrati tudi eden izmed parametrov, pri katerih je v vseh šestnajstih letih izvajanja akcije povprečna ocena najmanj nihala in se je gibala med 3,55 in 3,79. Drugo najvišjo povprečno oceno (3,70) izmed vseh ocenjevanih parametrov je v letu 2019 prejel parameter obveščanje inšpekcije. Ta parameter sicer prejema zelo visoke povprečne ocene tudi že nekaj zadnjih let, saj se je vedno uvrstil med tri najvišje ocenjene parametre.

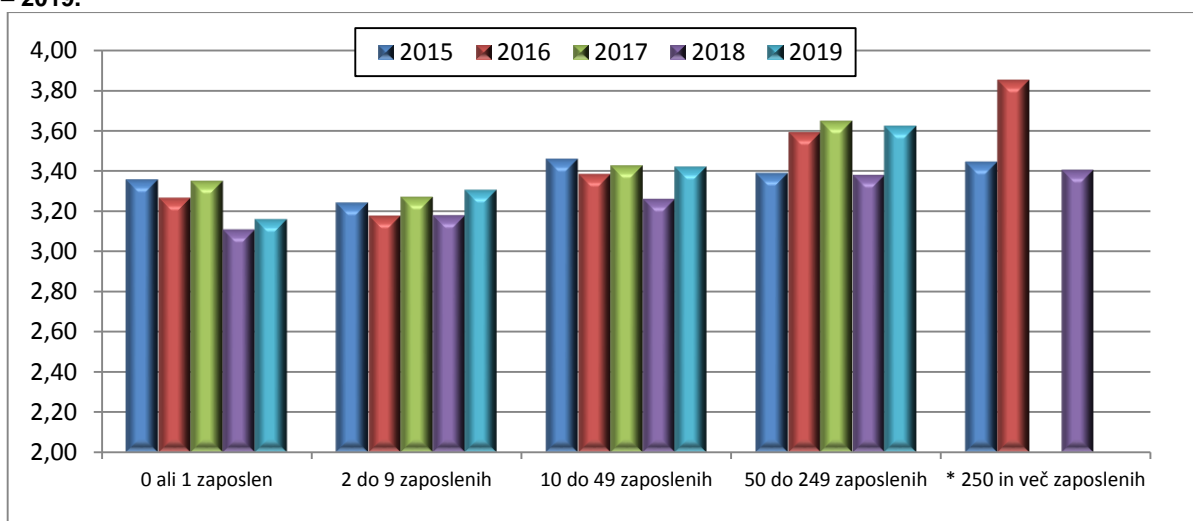
Najnižjo povprečno oceno (2,88) je v letu 2019 prejel parameter preiskave delovnega okolja. Navedeni parameter je sicer od vključno leta 2015 naprej izmed vseh ocenjevanih parametrov vedno prejel najnižjo povprečno oceno. Vzroke za slabše ocene pri preiskavah škodljivosti delovnega okolja (toplotnih razmer, osvetljenosti, hrupa, vibracij, sevanj in podobno) je verjetno 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 naslednjih 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 7: Povprečne ocene po nadzorovanih parametrih v odvisnosti od števila zaposlenih, 2019.

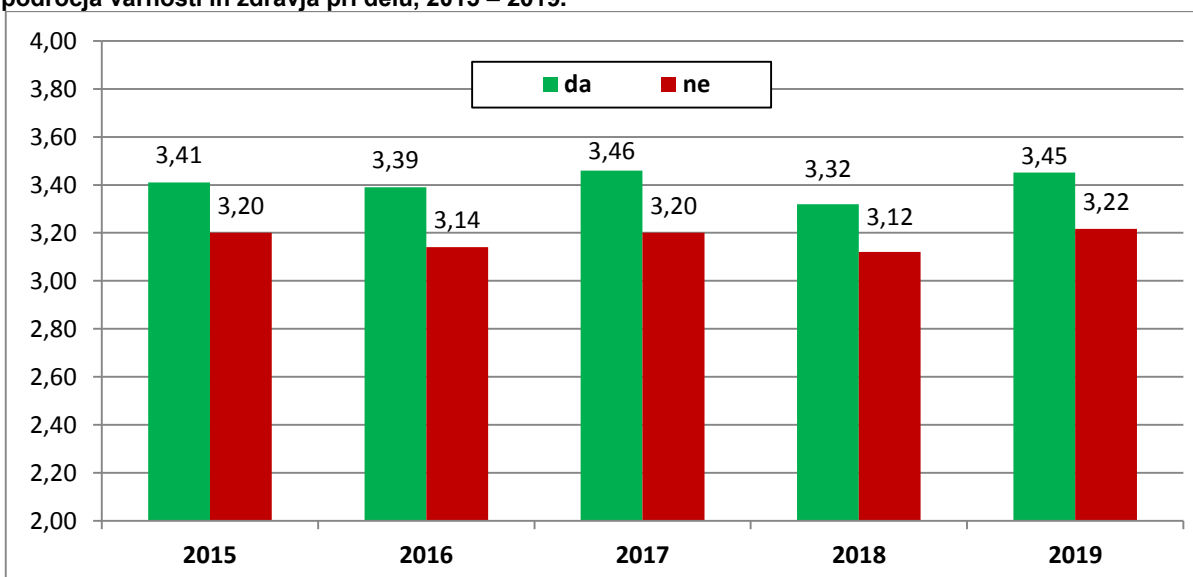
Število zaposlenih	Izjava o varnosti	Usposabljanje delavcev	Preiskave delovnega okolja	Pregledi in preizkusi delovne opreme	Preventivni zdravstveni pregledi	Osebn varovalna oprema	Dokumentacija	Obveščanje delavcev	Sodelovanje delavcev	Obveščanje inšpekcije	Povprečna vrednost
0 ali 1 zaposlen	3,11	3,14	2,48	3,33	2,90	3,72	3,32	3,37	2,94	3,29	3,16
2 do 9 zaposlenih	3,24	3,28	2,82	3,26	2,99	3,76	3,39	3,55	3,08	3,67	3,30
10 do 49 zaposlenih	3,22	3,54	3,08	3,44	3,20	3,76	3,43	3,63	3,06	3,85	3,42
50 do 249 zaposlenih	3,63	3,47	3,19	3,73	3,73	3,96	3,67	3,96	3,10	3,79	3,62

Graf 38: Skupna povprečna ocena vseh nadzorovanih parametrov v odvisnosti od števila zaposlenih, 2015 – 2019.



* v letu 2017 in 2019 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, 2015 – 2019.



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), 2019.

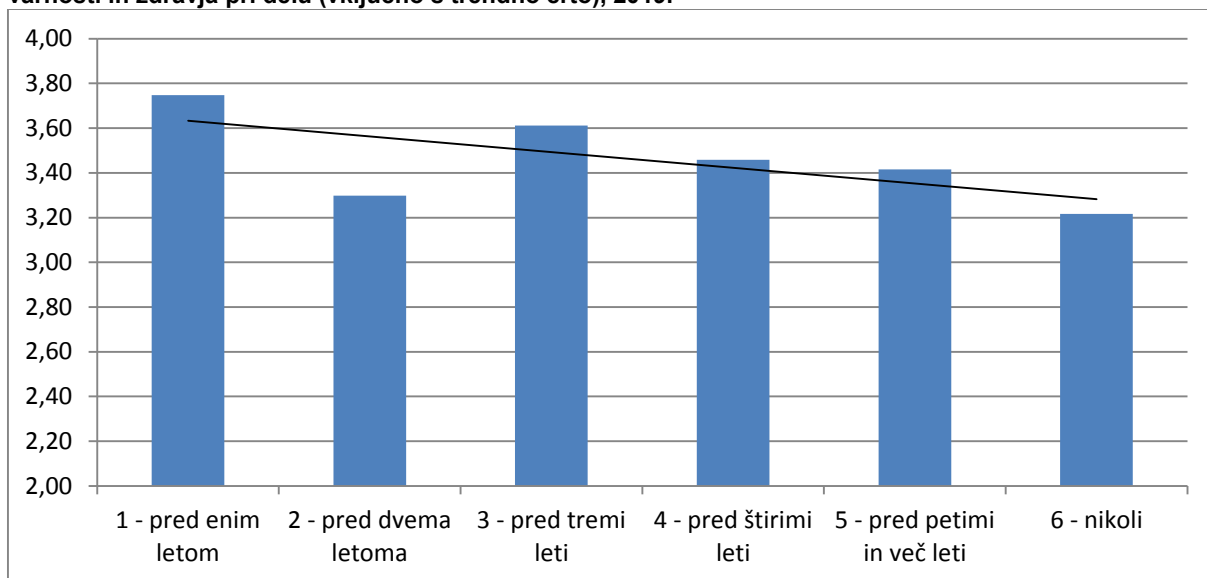


Tabela 8: Skupne povprečne ocene za dejavnosti, v katerih je bilo opravljenih največ nadzorov (razvrščene od najvišje do najnižje ocene), 2019.

Šifra dejavnosti (oddelek SKD)	Naziv dejavnosti (oddelek SKD)	Povprečna ocena
43	Specializirana gradbena dela	3,58
85	Izobraževanje	3,51
81	Dejavnost oskrbe stavb in okolice	3,43
25	Proizvodnja kovinskih izdelkov, razen strojev in naprav	3,43
45	Trgovina z motornimi vozili in popravila motornih vozil	3,40
86	Zdravstvo	3,36
41	Gradnja stavb	3,36
71	Arhitekturno in tehnično projektiranje, tehnično preizkušanje in analiziranje	3,32
49	Kopenski promet, cevovodni transport	3,25
56	Dejavnost strežbe jedi in pijač	3,24
46	Posredništvo in trgovina na debelo, razen z motornimi vozili	3,18
47	Trgovina na drobno, razen z motornimi vozili	3,16
96	Druge storitvene dejavnosti	3,13
70	Dejavnost uprav podjetij, podjetniško in poslovno svetovanje	3,12
31	Proizvodnja pohištva	3,08
69	Pravne in računovodske dejavnosti	3,05
62	Računalniško programiranje, svetovanje in druge s tem povezane dejavnosti	3,05
10	Proizvodnja živil	3,02

V okviru akcije so inšpektorji opravili 1.368 inšpekcijskih nadzorov in izrekli 1.089 ukrepov. V 649 primerih so inšpektorji delodajalcem izdali ureditvene odločbe, izrekli so 76 opozoril po ZIN in 207 po ZP-1 ter izdali 121 ukrepov s prekrškovnimi odločbami, med katerimi so izstopali opomini (110), in 36 s plačilnimi nalogi.

Skupaj so inšpektorji ugotovili 4.765 kršitev. Največ kršitev so ugotovili glede izvajanja določil ZVZD-1, in sicer 4.243. Med temi kršitvami so izstopale tiste, ki so se nanašale na ocenjevanje tveganj (1.591

kršitev), na obveznosti delodajalca (630 kršitev), na usposabljanje delavcev za varno opravljanje dela (479 kršitev), na zagotavljanje zdravstvenih pregledov delavcev (459 kršitev), na hrambo dokumentacije s področja varnosti in zdravja pri delu (380 kršitev) ter na izvajanje nalog izvajalca medicine dela (176 kršitev).

Izpostavljamo tudi kršitve v zvezi z zagotavljanjem prve pomoči na delovnih mestih, ki so jih inšpektorji ugotovili v 83 primerih. Med temi kršitvami so v 62 primerih izstopale kršitve glede omaric za prvo pomoč ter njihove vsebine. V zvezi z zagotavljanjem ustrezne osebne varovalne opreme je bilo ugotovljenih 73 kršitev. V 24 primerih je bilo ugotovljeno, da delodajalci niso opredelili periodičnih rokov za izvajanje preventivnih zdravstvenih pregledov delavcev. Nadzorovani delodajalci v 115 primerih niso zagotovili pregledov in meritev nizkonapetostnih električnih inštalacij ter strelovodov.

5.11. AKCIJA NADZORA NAD IZVAJANJEM PREDPISOV O VARNOSTI IN ZDRAVJU PRI DELU V ZVEZI Z OBVEŠČANJEM DELAVCEV PREK NJIHOVIH PREDSTAVNIKOV GLEDE VARNOSTI IN ZDRAVJA PRI DELU

V okviru akcije nadzora nad izvajanjem predpisov o varnosti in zdravju pri delu glede sodelovanja delavcev pri upravljanju in sodelovanju pri reševanju problematike varnosti in zdravja pri delu, ki je potekala v mesecu oktobru, je bilo opravljenih 56 inšpekcijskih nadzorov. Izrečenih je bilo 21 ukrepov.

Inšpektorji so ugotovili 45 kršitev. Od teh je bilo največ kršitev, in sicer 16 ugotovljenih glede tega, da delodajalec ni priložil k izjavi o varnosti z oceno tveganja zapisnika o posvetovanju z delavci oziroma njihovimi predstavniki glede reševanja problematike varnosti in zdravja pri delu ali pa je bila vsebina zapisnika neustrezna, saj je vsebovala le podpise delavcev, da so seznanjeni z oceno tveganja. V 4 primerih delodajalci niso izjavo o varnosti z oceno tveganja objavili na običajen način. V posamičnih primerih delodajalec ni pisno ocenil tveganj, katerim so delavci izpostavljeni ali bi lahko bili izpostavljeni pri delu, ni dopolnil ocene tveganja in določil odgovornosti odgovornih oseb. V 1 primeru delodajalec ni obveščal delavcev o varnem in zdravem delu s pisnimi obvestili in navodili, v 1 primeru za izvolitev delavskega zaupnika ni upošteval predpisov, ki urejajo sodelovanje delavcev pri upravljanju ter v 1 primeru delodajalec delavskemu zaupniku za varnost in zdravje pri delu ni omogočil način dela in pravice, ki veljajo za svet delavcev. Prav tako v 1 primeru delavski zaupnik za varnost in zdravje pri delu ni imel možnosti od delodajalca zahtevati sprejetje ustreznih ukrepov ter pripravo predlogov za odpravo in zmanjšanje tveganj za varnost in zdravje pri delu. Delodajalci v 4 primerih niso zagotavljali ustrezne oblike usposabljanja za izvajanje nalog članov sveta delavcev oziroma delavskega zaupnika za varnost in zdravje pri delu. V 1 primeru v družbi, v kateri je bilo zaposlenih do 20 delavcev z aktivno volilno pravico, delavci niso imeli možnosti sodelovanja pri upravljanju preko delavskega zaupnika in v 2 primerih delavskemu zaupniku niso omogočili način dela in zagotovili pravice, ki se nanašajo na svet delavcev.

Inšpektorji so tako ugotavljali, da so zapisniki o posvetovanju z delavci brez vsebine, dokaj pogosto so pridobljeni le podpisi delavcev, da jim je bil zagotovljen vpogled v izjavo o varnosti z oceno tveganja. Pri manjših delodajalcih se z delavci dogovarjajo o varnosti in zdravju pri delu pred vsako napotitvijo na delo, nekateri delodajalci pa sodelovanje glede varnosti in zdravja zagotavljajo preko usposabljanj za varno delo. Veliko delodajalcev zagotavlja varnost in zdravje z zunanjimi strokovnimi službami in delavci so zaradi tega pogosto izključeni iz posvetovanja glede reševanja varnostne problematike. Ugotavlja se tudi, da delodajalci pozabljajo seznaniti novo zaposlene delavce z vsebino izjave o varnosti z oceno tveganja. Prav tako ugotavljamo, da je sodelovanje delavcev veliko bolje urejeno v večjih podjetjih kakor v manjših.

5.12. AKCIJA NADZORA NAD IZVAJANJEM PREDPISOV O VARNOSTI IN ZDRAVJU PRI DELU V ZVEZI Z NEVARNIMI SNOVMI PRI DELODAJALCIH, KI IZVAJAJO DELOVNI PROCES »PESKANJA«

Septembrska akcija nadzora nad zagotavljanjem in izvajanjem predpisov o varnosti in zdravju pri delu pri delodajalcih, ki izvajajo proces »peskanja«, je bila izvedena na podlagi prejetih informacij, po katerih naj bi na Nizozemskem uporabljali pri peskanju abrazivni pesek proizvajalca Eurogrit/Sibelco, ki vsebuje azbestna vlakna. Tak abrazivni pesek naj bi se uporabljal tudi v drugih evropskih državah, zato smo se

odločili, da na vzorčnih primerih preverimo stanje v Sloveniji. V okviru akcije je bilo opravljenih 34 nadzorov, ugotovljenih 89 kršitev in izrečenih 22 ukrepov.

Inšpektorji so ugotavljali, da delodajalci v svojem delovnem procesu uporabljajo različne tehnološke postopke peskanja, in sicer izvajajo peskanje v zaprti kabini avtomatsko s filtrirnim sistemom, peskanje v zaprtem sistemu z ročnim podajanjem obdelovanca ter tudi peskanje s peskalnim agregatom v komori ali na prostem. Delodajalci v ocenah tveganj pogosto nimajo opredeljenih delovnih opravil, ki se nanašajo na peskanje, prav tako niso upoštevali in prepoznali nevarnih lastnosti peskalnih sredstev, kljub temu, da večina medijev za peskanje vsebuje kremen, ki je rakotvoren.



Slika 15: Ostanki prahu na obrazu delavca, kljub uporabi osebne varovalne opreme.

Ugotovljeno je bilo, da nihče od pregledanih delodajalcev ne dobavlja oziroma uporablja medija za peskanje družbe Sibelco ali Eurogrit, iz česar je mogoče zaključiti, da mediji, ki jih slovenski delodajalci uporabljajo za peskanje, ne vsebujejo azbesta. Ugotovljeno pa je bilo, da mediji za peskanje vsebujejo rakotvorne snovi kot sta nikelj in krom, zato so inšpektorji v času nadzora delodajalce ozaveščali o določbah Pravilnika o varovanju delavcev pred tveganji zaradi izpostavljenosti rakotvornim ali mutagenim snovem.

Delodajalci pogosto niso imeli pridobljenih varnostnih listov za peskalne medije, saj so do trenutka nadzora menili, da le ti niso potrebni, kljub temu, da je bilo pri nadzorih ugotovljeno, kot je bilo že predhodno omenjeno, da večina medijev za peskanje vsebuje kremen, ki je rakotvoren. V kolikor pa so delodajalci razpolagali z varnostnimi listi, v njih ni bila podrobneje opredeljena osebna varovalna oprema, temveč je bila opredeljena zelo na splošno in brez standardov.

Pri nadzorih je bilo tudi ugotovljeno, da delodajalci za osebno varovalno opremo za zaščito dihal niso pridobili izjav o skladnosti v slovenskem jeziku. Prav tako je bilo ugotovljeno, da delodajalci nimajo izdelanega načina ugotavljanja ustreznosti določitve osebne varovalne opreme, čeprav so imeli nekateri delavci kljub uporabi osebne varovalne opreme za zaščito dihal, ko se je le ta snela, po obrazu sledi peskalnega sredstva. Ugotovljeno je bilo tudi, da posamezni delodajalci delavcem, ki opravljajo peskanje s kremenom, ne zagotavljajo garderobnih prostorov za ločeno shranjevanje delovne ali varovalne obleke in civilne obleke.

5.13. AKCIJA NADZORA NAD IZVAJANJEM PREDPISOV O VARNOSTI IN ZDRAVJU PRI DELU V ZVEZI Z VZDRŽEVALNIMI DELI

Akcija nadzora nad izvajanjem predpisov o varnosti in zdravju pri delu glede vzdrževalnih del je potekala v septembru 2019, ko je bilo opravljenih 46 inšpekcijskih nadzorov pri 43 delodajalcih. Skupaj je bilo nadzorovanih 117 viličarjev (11 ročnih električnih viličarjev, 53 čelnih ali bočnih elektro viličarjev, 34 čelnih ali bočnih diesel viličarjev in 19 čelnih ali bočnih plinskih viličarjev), saj je bila ta vrsta delovne opreme skladno z navodili prednostno obravnavana. Po dejavnostih so inšpektorji opravili 29 nadzorov v predelovalni dejavnosti, po 2 nadzora v zdravstveni dejavnosti in v dejavnosti oskrbe z vodo ter ravnanju z odpadki, po 1 nadzor pa je bil opravljen tudi v rudarski dejavnosti, gradbeništvu, izobraževanju, oskrbi z elektriko in drugih. Glede na vrsto vzdrževanja je bilo v 17 primerih obravnavano tako strojno kot elektro vzdrževanje, v 21 primerih samo strojno vzdrževanje in v 5 primerih samo elektro vzdrževanje. Na podlagi vseh opravljenih nadzorov je bilo izrečenih 37 ukrepov, od tega 28 upravnih in 9 prekrškovnih.

Inšpektorji so ugotovili 126 kršitev zakonodaje s področja varnosti in zdravja pri delu. Kršitve so se nanašale zlasti na ocenjevanje tveganj, usposabljanje zaposlenih za varno delo, zagotavljanje varnih delovnih pogojev, uporabo varne delovne opreme na delovnih mestih in sprejetje ukrepov v zvezi z varnim delom. Od tega je bilo 33 kršitev ugotovljenih v zvezi z oceno tveganja, njeno revizijo, posvetovanjem z delavci in določitvijo posebnih zdravstvenih zahtev. 23 ugotovljenih kršitev se je nanašalo na navodila za varno delo in seznanjanje delavcem s temi navodili ter na namestitve ustreznih varnostnih oznak. Glede usposabljanja zaposlenih in teoretičnega ter praktičnega preverjanja usposobljenosti za varno delo ter strokovne usposobljenosti za rokovanje z delovno opremo z lastnim pogonom so inšpektorji ugotovili 17 kršitev, 2 kršitvi pa sta se nanašali na zagotavljanje zdravstvenih

pregledov v skladu s tveganji na delovnih mestih. V zvezi s predhodnim varstvom, ki se nanaša na izjavo o skladnosti posamezne delovne opreme ter na tehnično dokumentacijo je bilo ugotovljenih 12 kršitev, glede zagotavljanja prvih in obdobjnih pregledov in preizkusov delovne opreme 14 kršitev ter glede zagotavljanja varne delovne opreme 9 kršitev. V akciji je bilo ugotovljenih tudi 8 kršitev, ki so se nanašale na zagotavljanje varnega delovnega okolja. Od teh sta se 2 nanašali na izvajanje preiskav škodljivosti v delovnem okolju, 2 na preglede elektroinštalacij in 4 na transportne poti in zasilne izhode. Ugotovljena pa je bila tudi 1 kršitev, ki se je nanašala na prepoved kajenja na delovnem mestu.

Inšpektorji so ugotavljali, da delodajalci uporabljajo tudi viličarje s pomanjkljivostmi, da upravljalci viličarjev na upoštevajo navodil delodajalcev, posamezni viličarji tudi niso bili periodično pregledani. Prav tako se je ugotovilo, da so programi usposabljanj upravljalcev viličarjev pogosto preveč splošni. Več nepravilnosti je bilo ugotovljenih glede elektro-vzdrževanja, še zlasti glede upoštevanja pravil, ki se nanašajo na varno delo glede nevarnosti električnega toka. Prav tako delodajalci pogosto nimajo izdanih navodil za varno delo pri preventivnem vzdrževanju. Sicer pa je stanje na področju vzdrževanja slabše kot v procesu proizvodnje pri istih delodajalcih. Vzdrževalci so podvrženi slabšemu internemu nadzoru, delavnice so nepospravljene, delovna oprema, ki se uporablja za vzdrževalne namene, je slabše pregledovana. Dogaja se tudi, da delavci sami vzdržujejo in popravljajo delovno opremo, s katero delajo, kakor pač znajo, saj vzdrževalci niso vedno na razpolago. Tudi navodila so pogosto zelo splošna. Kar nekaj nadzorovanih delodajalcev ni imelo svoje lastne vzdrževalne službe in se poslužujejo zunanjih pogodbenih serviserjev.

5.14. AKCIJA NADZORA NAD IZVAJANJEM PREDPISOV O VARNOSTI IN ZDRAVJU PRI DELU V BOLNIŠNICAH, ZDRAVSTVENIH DOMOVIH IN DRUGIH ZDRAVSTVENIH INŠTITUCIJAH

V julijski akciji nadzora nad izvajanjem predpisov o varnosti in zdravju pri delu v bolnišnicah, zdravstvenih domovih in drugih inštitucijah so inšpektorji opravili 36 inšpekcijskih nadzorov pri 34 delodajalcih. Izrečenih je bilo 30 ukrepov.

Pri nadzorih je bilo ugotovljenih 87 kršitev, ki so se nanašale na ocenjevanje tveganj, zagotavljanje varnih delovnih pogojev in uporabe osebne varovalne opreme, usposabljanje delavcev za varno in zdravo delo ter zagotavljanje preventivnih zdravstvenih pregledov. Od tega je bilo največ kršitev, in sicer 14 ugotovljenih v zvezi z oceno tveganja, pri čemer v 5 primerih delodajalci pri ocenjevanju tveganj niso identificirali vseh nevarnosti in tveganj pri delu, v 5 primerih pa niso ugotavljali, kdo od delavcev bi lahko bil izpostavljen identificiranim nevarnostim oziroma niso ocenili tveganj z upoštevanjem verjetnosti nastanka nezgod pri delu, poklicnih bolezni oziroma bolezni v zvezi z delom in resnosti posledic ter niso sprejeli odločitev o tem, ali je tveganje sprejemljivo. V 6 primerih delodajalci tudi niso sprejeli odločitev o uvedbi ukrepov za zmanjšanje nesprejemljivega tveganja. V 25 primerih delodajalci niso popravili ali dopolnili ocene tveganja, ko so bili za to izpolnjeni pogoji. V 1 primeru delodajalec tudi ni objavil izjave o varnosti z oceno tveganja oziroma je ni posredoval delavcem.

Preiskav škodljivosti delovnega okolja ni opravilo 5 delodajalcev in v 1 primeru delodajalec ni zagotavljal svetlobnih razmer, ki ustrezajo veljavnim standardom. 6 delodajalcev ni usposobilo delavcev za varno opravljanje dela, v 4 primerih pa usposabljanje ni bilo prilagojeno posebnostim delovnih mest. Varnostnih listov za nevarne kemične snovi ni zagotavljal 1 delodajalec.

V 3 primerih delavci niso dobili ustreznih pisnih navodil za varno in zdravo opravljanje dela. V 11 primerih delodajalec ni zagotovil zdravstvenih pregledov, v 1 primeru pa ni imel internega akta za ugotavljanje stanja glede dela pod alkoholom in drugimi prepovedanimi substancami. Delodajalci v 6 primerih niso hranili dokumentacije s področja varnosti in zdravja pri delu, in sicer v 1 primeru glede usposabljanja za varno in zdravo delo in v 5 primerih o pregledih in preizkusih osebne varovalne opreme. V 1 primeru je bila ugotovljena povečana koncentracija škodljivih hlapov na določenih delovnih mestih na patologiji tudi po izvedeni sanaciji ter tehnični posodobitvi delovnih mest.

Inšpektorji na splošno ugotavljajo, da je stanje sicer manjšimi ugotovljenimi nepravilnostmi zadovoljivo. Največkrat delodajalci v oceni tveganja niso opredelili preiskave škodljivosti delovnega okolja, ravno tako pa se dosledno ne upoštevajo določila Pravilnika o varovanju delavcev pred tveganji zaradi izpostavljenosti biološkimi dejavniki pri delu (Uradni list RS, št. 4/02, 39/05 in 43/11 – ZVZD-1) in Uredbe o varovanju delavcev pred tveganji zaradi poškodb z ostrimi pripomočki (Uradni list RS, št. 46/13). Pogosto tudi ni na razpolago ustreznih navodil glede ravnanja z ostrimi pripomočki. Prav tako

se ugotavlja, da so programi usposabljanja delavcev za varno delo presplošni (ni vsebin glede dela z ostrimi predmeti, ni vsebin glede bioloških tveganj pri delu).

5.15. AKCIJA NADZORA NAD IZVAJANJEM PREDPISOV O IZPOLNJEVANJU POGOJEV ZA OPRAVLJANJE STROKOVNIH NALOG NA PODROČJU VARNOSTI PRI DELU TER STROKOVNOSTJO OPRAVLJANJA TEH NALOG

V sklopu akcije nadzora nad izvajanjem predpisov o varnosti in zdravju pri delu glede sodelovanja delavcev pri upravljanju v novembru 2019 je bilo opravljenih 45 inšpekcijskih nadzorov in izdanih 7 ukrepov. Kot že večkrat omenjeno, tudi tu so nekateri postopki še v teku, zato so vsi podatki začasne narave.

Inšpektorji so pri nadzorih ugotovili 10 kršitev. Od tega v 4 primerih kršitev delodajalec ni zagotavljal preventivnih zdravstvenih pregledov, v 3 primerih delodajalci niso izjavo o varnosti z oceno tveganja popravili oziroma dopolnili, ko preventivni ukrepi niso bili več zadostni, v 1 primeru delodajalec ni določil posebnih zdravstvenih zahtev, v 1 primeru pa ni imel pregledane elektronske merilne opreme, ki jo delodajalec uporablja za opravljanje strokovnih nalog. V 1 primeru imetnik dovoljenja za opravljanje strokovnih nalog le teh ni opravljal skrbno in po pravilih stroke.

V splošnem so inšpektorji ocenili, da je merilna oprema v dobrem stanju. Ugotavlja se, da je z ukinitvijo pooblastil pri pridobivanju dovoljenja za delo za usposabljanje in izdelavo ocene tveganja padla tudi kvaliteta teh izdelkov. Največ nepravilnosti je bilo ugotovljenih pri pretečenih rokih za kalibracijo merilne opreme. Pri enem strokovnem delavcu je bilo ugotovljeno, da je izvajal meritve, za katere nima dovoljenja. Nekateri strokovni delavci se stalno in enakomerno strokovno usposabljuje skozi vse obdobje izvajanja strokovnih nalog, nekaj pa se jih usposablja le ob izteku veljavnosti pridobljenega dovoljenja. Prav tako inšpektorji ugotavljajo, da zunanji strokovni delavci izvajajo meritve, ki pogosto niso smiselne (na primer toplotne razmere). Usposabljanja delavcev za varno delo se velikokrat izvajajo na lokacijah strokovnih delavcev in ne na delovnih mestih pri delodajalcih. Pri zunanjih strokovnih službah je frekvenca obiska v družbah, kjer izvajajo strokovno delo, 1 krat do 2 krat letno, kar je zelo malo za kvalitetno spremljanje stanja varnosti in zdravja pri delodajalcih. Večina strokovnih delavcev ni usposobljena za prepoznavanje tveganj na delovnih mestih glede kemičnih dejavnikov.

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%), je v letu 2019 potekal že tretje leto. Namen projekta je **okrepitev svetovalne in posredovalne vloge IRSD z vzpodbujanjem uporabe in promocijo izvajanja instituta posredovanja v reševanju sporov med delavci in delodajalci** kot sredstvom za alternativno reševanje sporov 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 2019 izvajali nadvse uspešno. Izpolnili smo letne cilje projekta na vseh aktivnostih, na področju posredovanja v sporu pa smo jih celo močno presegle. Z velikim zadovoljstvom ugotavljamo, da je posredovanje v sporu na projektni enoti IRSD resnično zaživelo. S svojimi predavanji smo sodelovali na več posvetih, strokovnih srečanjih, konferencah in na Mednarodnem obrtnem sejmu (MOS) v Celju septembra 2019. V tem poročevalskem letu smo tudi močno okrepili naše pojavljanje v medijih z namenom promocije projekta in informiranja akterjev na trgu dela glede pravic in obveznosti v zvezi z delovnim razmerjem ter varnosti in zdravja pri delu. Okrepili smo tudi sodelovanje z nekaterimi sindikati, ne glede na to pa si v prihodnje želimo še več takšnega sodelovanja. Predvsem si želimo, da bi tako delodajalske kot delavske organizacije prepoznale dodano vrednost njihovega in našega dela z intenzivnejšim sodelovanjem na obeh aktivnostih projekta.

Kazalnike, ki se nanašajo na število informiranih delodajalcev o vsebinah projekta, smo tudi v letu 2019 presegle:

- o pomenu zagotavljanja dostojnega dela (zlasti varnega in zdravega delovnega okolja) smo informirali **1.142 delodajalcev** (letni cilj tega kazalnika je: **1.080 delodajalcev**) oziroma **1.410** udeležencev (nekateri delodajalci so bili zastopani s strani udeležencev v večjem številu);
- o institutu posredovanja v sporu smo na predavanjih in strokovnih srečanjih seznanili skupno **354 delodajalcev** (letni cilj tega kazalnika je: **300 delodajalcev**) oziroma **453** 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 ZRSZ in podobno) in na sejmu nismo posebej evidentirali.

O pomenu zagotavljanja dostojnega dela s poudarkom na varnosti in zdravju pri delu smo predavali v letu 2019 po vsej Sloveniji na **42 delavnicah** v **29 različnih občinah**, s svojimi prispevki in predvsem predstavitvijo projekta pa smo sodelovali na **9 posvetih**. Mirno reševanje sporov smo s praktičnimi izkušnjami na projektu promovirali na **13 delavnicah** projektne enote po vsej državi, o tem pa smo predavali tudi na **14 dogodkih** (posvetih, konferencah, srečanjih in podobno) drugih organizatorjev in na sejmu MOS v Celju.



Slika 16: Izvedba delavnice projektne enote 1.



Slika 17: Izvedbi delavnice projektne enote 2.

Člani projektne enote smo na obeh podaktivnostih projekta nudili tudi veliko strokovne pomoči s področja pristojnosti IRSD v pisni obliki, še več pa ustno, po telefonu ali osebno med delavnicami ali po njih, na sejmih in konferencah ali v individualnih razgovorih na sedežu projektne enote. Sodelovali smo tudi na uradnih urah IRSD, kjer smo občasno sprejemali stranke skupaj z inšpektorji.

Več aktivnosti v smeri promocije projekta in nastopov v medijih, kjer smo se predstavili širši javnosti z obema podaktivnostima projekta, je prispevalo k vse večjemu povpraševanju tudi na področju izvajanja posredovanja v sporu. Prejeli smo še bistveno več pobud kot v letu 2018 in izvedli precej več mediacij kot v preteklih letih, hkrati pa pomagali k sporazumni razrešitvi spora v veliko več primerih (**65 zaprosil** oziroma pobud/povpraševanj za posredovanje projektne enote v sporu med delavcem in delodajalcem, **43 mediacij, od tega 35 sporazumnih rešitev spora**).

V vseh primerih prejetih pobud mediacije nismo izvedli, saj nismo prejeli soglasja obeh strani za izvedbo mediacije, v posameznih primerih pa je po uvodnih razgovorih z eno ali obema stranema pobudnik ali druga stran (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 mediacije ni prišlo, pa je že pogovor z mediatorko pobudniku marsikdaj pomagal, da je ugotovil, kaj bi si želel glede konflikta na delovnem mestu storiti in kako ukrepati. Včasih je pomagal tudi že telefonski klic, da sta se delavec in delodajalec lažje dogovorila glede razrešitve konflikta. Od omenjenih **65 pobud za posredovanje** v sporih:

- so bili izpolnjeni pogoji za mediacijo in se je ta dejansko začela izvajati v **43 primerih** (v preostalih primerih bodisi ni bilo soglasja ene ali druge strani za izvedbo mediacije bodisi se je pobudnik odločil na podlagi razgovorov in posvetov z mediatorkama, da bo konflikt razrešil na drugačen način oziroma da ga zaenkrat še ne bo razreševal v obliki mediacije),
- je bil v **35 primerih** dosežen sporazum med delavcem in delodajalcem oziroma se je (v posameznih primerih) spor med delavcem in delodajalcem razrešil po telefonu s posredovanjem mediatorke - običajno se je po telefonu konflikt hitro razrešil v primerih, ko je delodajalec delavcu dolgoval kakšno denarno terjatev ali pa je na primer šlo za prilagoditev pogojev dela delavcu (glede delovnega časa, ustreznosti delovnih nalog glede na zdravstveno zmožnost in podobno),
- v **dveh primerih v mediaciji** ni prišlo do pozitivnih premikov v smeri razrešitve konflikta in smo zadevo zaključili,
- je bilo ob koncu leta 2019 **šest primerov mediacij** še v teku (od tega se jih je večina nanašala na medsebojne odnose oziroma dlje časa trajajoča nesoglasja v delovnem kolektivu oziroma na zatrevanje trpinčenja na delovnem mestu).

Na segmentu posredovanja v sporu z velikim veseljem ugotavljamo, da posamezni inšpektorji prijavitelje usmerjajo na projektno enoto, kadar iz narave konflikta zaznajo, da bi lahko bil hitreje in učinkoviteje razrešen s pomočjo mediacije pri nas. Glede na precejšnje povečanje števila pobud za posredovanje v sporu v letu 2019 pa lahko zaključimo, da je institut posredovanja v sporu med delavcem in delodajalcem v praksi zaživel in upamo, da se bo ta trend nadaljeval.

Poleg številčnih ciljev pa je naš končni cilj predvsem sprememba kulturnih 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 v prvi vrsti na miren način. S tem bi razbremenili inšpektorje za delo in sodišča ter izboljšali odnose znotraj delovne sredine, kar bi se odražalo tako na večjem zadovoljstvu delavcev z delom in njihovem zdravju kot tudi na 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. Ustrezno izvajanje predpisov na področju delovnega prava in varnosti ter zdravja pri delu, o čemer na projektu predavamo na delavnicah, je bistvenega pomena za preventivo pred konflikti na delovnem mestu.

Skozi predavanja, ki temeljijo predvsem na dolgoletnih izkušnjah predavateljev in poznavanju stanja na področju varnosti in zdravja pri delu, dosegamo višjo stopnjo razumevanja in ozaveščenosti delodajalcev glede pomembnosti tega področja, tako za varnost in zdravje pri delu delavcev, za delavcem prijaznejše delovno okolje, kot zmanjševanje konfliktov na delovnem mestu, kar vse skupaj vodi k boljši kondiciji in boljšemu počutju celotne populacije. Delodajalci spoznavajo prednosti in koristi, ki so jih deležni, ko skozi urejene, varne in zdrave delovne pogoje ter nekonfliktne odnose dosegajo zmanjšan absentizem, boljšo delovno klimo ter posledično tudi večjo učinkovitost in storilnost delavcev.

Glede na razprave in odziv slušateljev na predavanjih projektne enote ocenjujemo, da smo zadnji dve leti in pol, odkar izvajamo tovrstne delavnice, na pravi poti, saj se je razumevanje in zavedanje pomembnosti zagotavljanja varnega, zdravega in delavcem prijaznega delovnega okolja (vsaj pri udeležencih projektnih dogodkov) spremenilo na bolje. Kot povedo predstavniki delodajalcev na delavnicah, je pri njih več aktivnega sodelovanja pri samih procesih, ki zadevajo vprašanja varnosti in zdravja pri delu. Zato želimo, da bi z našimi projektnimi aktivnostmi dosegli še več delodajalcev, ki bi prepoznali prednosti v svoji bolj aktivni vlogi na tem področju. Redni udeleženci naših delavnic so tudi strokovni delavci za varnost in zdravje pri delu - tako tisti, ki so zaposleni pri delodajalcu, kjer opravljajo to funkcijo, kot tudi tisti, ki svoje storitve ponujajo na trgu.

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 tudi v letu 2019 nadaljevali več kot odlično. V tem letu je delo na pripravi priročnika za strokovni izpit iz varnosti in zdravja pri delu, ki ga moramo pripraviti v času trajanja projekta v skladu s sprejetimi cilji projekta, nekoliko zastalo, vendar pričakujemo, da bo aktualna verzija priročnika pripravljena še pred začrtanim rokom.

Kot že v preteklih letih, so udeleženci naših dogodkov zadovoljni, tudi navdušeni tako nad samim projektom, skozi katerega brezplačno pridobijo učinkovite in uporabne informacije iz prve roke, kot nad posameznimi vsebinami in načinom prenosa informacij. Pri nas izvejo, kako to področje urejati, kakšne so njihove obveznosti, kako komunicirati s svojo strokovno pomočjo (strokovni delavci, izvajalci medicine dela) in ne nazadnje tudi z inšpekcijo.

Zaposleni na projektu smo v sklopu razširjanja naših znanj, kompetenc in pogledov na področjih, ki jih pokrivamo na naših podaktivnostih, poleg raznih izobraževanj, posvetov, konferenc in podobnih dogodkov, obiskali tudi nizozemski inšpektorat za delo v Utrechtu, kjer smo z njihovimi predstavniki izmenjali informacije o organiziranosti, načinu dela in aktualni problematiki v obeh državah. Nizozemski inšpektorat za delo je veliko bolj usmerjen v preventivo, saj polovico sredstev, ki jih imajo na voljo, porabijo zanjo. Poudarek ni toliko na sankcioniranju, ampak so usmerjeni predvsem k izboljšanju delovnih pogojev, pri čemer imajo veliko vlogo podjetja sama (uvedena so tako imenovana »orodja samonadzora« – »self inspection tools«). Velik poudarek dajejo tudi raziskavam nezgod pri delu, katerih rezultat mora biti izboljšanje varnosti oziroma delovnih pogojev. Inšpektorat deluje zelo transparentno, saj z javnimi objavami opozarja, v kateri branži oziroma glede katere problematike se bo v bližnji prihodnosti izvajal nadzor. Inšpektorat izvaja tudi štiriletni program, v okviru katerega na podlagi reprezentativnega vzorca ugotavljajo stanje na posameznih področjih.

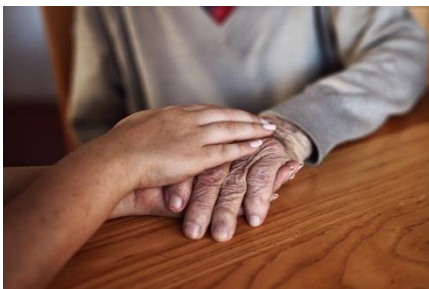
V letu 2020 bomo nadaljevali z izvajanjem nalog na obeh podaktivnostih, kot je začrtano v programu projekta, skozi predavanja, delavnice, seminarje, informativne dneve, konference, predstavitve, posredovanja v sporu in nudenje strokovne pomoči.

Naš cilj je, da prodremo do čim večjega števila glavnih odločevalcev v podjetjih, saj se naših delavnic še vedno v večini udeležuje srednji vodstveni kader v podjetjih, to so predstavniki kadrovskih služb in odgovorne osebe za varnost in zdravje pri delu. V ta namen bomo v letu 2020 pripravili načrt, kako doseči čim večje število odgovornih oseb delodajalcev na najvišji ravni, k uresničitvi katerega bomo povabili organizacije in združenja delodajalcev. S tem nameravamo doseči in ozavestiti tiste, ki v podjetjih odločajo, kar naj bi prineslo večji učinek in še boljše rezultate našega dela.

7. INŠPEKCIJSKO NADZORSTVO NA PODROČJU SOCIALNEGA VARSTVA

7.1. SPLOŠNO

Socialna inšpekcija nadzira izvajanje **ZSV** in predpisov, izdanih na njegovi podlagi, s strani javnih socialnovarstvenih zavodov, koncesionarjev ter fizičnih in pravnih oseb, ki izvajajo socialnovarstvene storitve in so vpisani v register zasebnikov in pravnih oseb iz 67. člena ZSV (v nadaljevanju: izvajalci dejavnosti socialnega varstva), opravlja 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 zakon nalaga občinam pri organiziranju in izvajanju socialne oskrbe.



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

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, v kolikor posamezna vprašanja niso drugače urejena z ZSV.

7.2. STATISTIČNI PODATKI

V socialni inšpekciji je bilo od oktobra 2019 dalje zaposlenih 6 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 2019 je socialna inšpekcija **prejela 262 prijav za inšpekcijske nadzore** (11 manj kot v letu 2018) ter **zaključila z obravnavo 279 inšpekcijskih zadev** (v letu 2018: 289 zadev), od tega je bilo opravljenih 214 izrednih pregledov.

Največ inšpekcijskih zadev, 56 %, se je zaradi raznolikosti in občutljivosti nalog, ki jih opravljajo, ter pooblastil, pričakovano nanašalo na ravnanja CSD-jev. Omenjene zadeve so se največkrat nanašale na urejanje razmerij med starši in otroki po razpadu družinske skupnosti (43 %), na naloge, povezane s postavitvijo skrbnika in izvajanjem skrbniških nalog (17 %), na zaščito ogroženih otrok ter rejništvo (16 %), na obravnavo nasilja v družini (15 %), na izvajanje socialnovarstvenih storitev (10 %) ter na izvajanje nalog, povezanih z uveljavljanjem pravic iz javnih sredstev (7 %).

Približno 15 % 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). Večina očitkov iz prijav se je še vedno nanašala na domnevno sporna ravnanja izvajalcev, ki jih socialna inšpekcija ne nadzoruje (na primer glede zdravstvene nege v institucionalnem varstvu).

Socialna inšpekcija je za leto 2019 načrtovala izvedbo nadzora nad upoštevanjem procesnega položaja otrok in načinom upoštevanja izražene volje otroka pri najmanj 6 različnih CSD-jih oziroma 18 enotah CSD-jev, nadzori pa so bili izvedeni na 10 CSD-jih oziroma 21 enotah.

Nadalje so bili načrtovani nadzori na področju obravnave nasilja v družini pri najmanj 6 različnih CSD-jih oziroma 18 enotah CSD-jev, izvedeni pa so bili pri 9 CSD-jih oziroma 198 enotah.

Namesto načrtovanih nadzorov pri 15 različnih izvajalcih institucionalnega varstva za starejše od 65 let smo izvedli nadzore pri 29 izvajalcih, in namesto načrtovanih 20 nadzorov nad izvajanjem nalog občin pri organiziranju in izvajanju socialne oskrbe smo opravili 30 nadzorov.

Glede nudenja storitve osebam, ki so nameščene na varovani oddelek izvajalcev institucionalnega varstva za odrasle osebe s težavami v duševnem zdravju smo izvedli nadzor pri 2 različnih izvajalcih od 4, ki v Sloveniji izvajajo tovrstno storitev.

7.2.2. Število izrečenih naročil in ukrepov

V zaključenih inšpekcijskih zadevah so bili izvajalcem v **68 zadevah izrečeni ukrepi**, od tega **naročila in ukrepi za odpravo ugotovljenih nepravilnosti v 65 primerih**. V prekrškovnih zadevah sta bili izrečeni **2 sankciji z odločbo o prekršku z izrekom opomina in eno opozorilo**.

Kot običajno, se je večina prijav in s tem tudi izvedenih nadzorov nanašala na izvajanje nalog CSD-jev. Reorganizacija CSD-jev, po kateri je namesto 62 CSD-jev le 16 centrov z enotami, je vplivala tudi na delo socialne inšpekcije, in sicer glede števila, vsebine ter obsega izrečenih ukrepov, namenjenih odpravi ugotovljenih nepravilnosti. Namesto dvainšestdesetim centrom je inšpekcija te izrekala namreč le šestnajstim, ukrepi pa so praviloma morali biti upoštevani oziroma izvedeni na vseh enotah centrov. Na primer, pogosto izrečen ukrep za zmanjšanje tveganja nezakonite in nestrokovne priprave mnenja v nepravdnem postopku je, med drugim, oblikovanje protokola tega postopka, ki ga sprejme strokovni svet centra. Na podlagi prvega nadzora, v katerem je bila ugotovljena nepravilnost in so bili centru naloženi ustrezni ukrepi, so morali biti le ti izvedeni tudi na vseh enotah centra. Ko se je na eni od enot tega centra kasneje ugotovila enaka nepravilnost, ki pa je bila narejena pred prvim nadzorom, in so bili ustrezni ukrepi že izpeljani, je bil postopek ustavljen, saj je bilo ocenjeno, da je bil že v prvem nadzoru dosežen namen nadzora – odprava ugotovljenih nepravilnosti in s tem zagotovitev spoštovanja veljavnih predpisov. Po reorganizaciji CSD-jev se je tako število ukrepov na centrih sorazmerno (in zelo opazno) zmanjšalo.

7.3. VSEBINSKE UGOTOVITVE SOCIALNE INŠPEKCIJE

V nadaljevanju navajamo ključne vsebinske ugotovitve socialne inšpekcije v zaključenih inšpekcijskih zadevah po posameznih skupinah izvajalcev socialnovarstvene dejavnosti.

7.3.1. 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.

Največ prijav v zvezi z delom CSD-jev je socialna inšpekcija prejela glede izvajanja nalog s področij urejanja razmerij med otroki in starši po razpadu družinske skupnosti, obravnave nasilja v družini, obravnave ogroženih otrok, urejanja skrbniških razmerij ter uveljavljanja pravic iz javnih sredstev.

Ugotovljene nepravilnosti in pomanjkljivosti se pričakovano ponavljajo iz leta v leto. Tveganje za nepravilno oziroma strokovno pomanjkljivo ravnanje se povečuje ob prepoznani časovni stiski izvajalcev za izvedbo njihovih nalog ter ob čustvenih pritiskih uporabnikov. Inšpekcija ocenjuje, da bi bilo treba, poleg kadrovskih okrepitev na CSD-jih, s predpisi zagotoviti obvezno vključitev vseh strokovnih delavcev v supervizijo. Supervizija je namreč kot obvezna predpisana samo pri izvajanju socialnovarstvenih storitev, ne pa tudi kot obvezen del izvajanja javnih pooblastil in nalog po zakonu, ki pa strokovne delavce praviloma bolj čustveno obremenijo.

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 in/ali 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 CSD mora 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 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 zmerjali 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 navaja, da so se pred podajo prijave na socialno inšpekcijo obrnili na odgovorno osebo CSD ter zahtevali ali zamenjavo strokovnega delavca ali prenos krajevne pristojnosti na drug CSD oziroma enoto CSD. Kljub temu, da v prijavah očitajo, da omenjeni njihovih prošenj za zamenjavo določenega strokovnega delavca ne obravnavajo oziroma, da ne storijo ničesar, pa inšpekcija ugotavlja, da direktorji CSD-jev v skladu z določili ZUP in ZSV pravilno presojuje tovrstne zahteve, poleg tega pa imajo izoblikovan postopek obravnave pritožbe na delo strokovnega delavca, zahteve za njegovo menjavo oziroma njegovo izločitev. Običajno prvemu predlogu za zamenjavo strokovnega delavca ugodijo v smislu etičnih in strokovnih načel za delo na področju socialnega varstva kljub temu, da ni elementov, ki jih za izločitev predvideva ZUP, ko pa prijavitelj tudi z naslednjim ali naslednjimi strokovnimi delavci ni zadovoljen, so do zamenjave upravičeno bolj zadržani.

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

V letu 2019 so CSD-ji do 15. aprila še izvajali naloge in pooblastila po **Zakonu o zakonski zvezi in družinskih razmerjih**, po navedenem datumu pa v skladu z določili DZ ter v ta namen spremenjenega ZNP-1.

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 starševske skrbi 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 in ne sodišču dokazati svoj prav. Ocena ali mnenje CSD, 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 vprašanj izvajanja starševske skrbi, o spornem vprašanju odloča sodišče, ki si pred odločitvijo o otrokovi koristi pridobi mnenje CSD. CSD v zvezi s temi vprašanji, torej o tem, kakšna ureditev razmerij med starši in otroki bi bila v največjo korist otroka v primerih, ko starša ne zmoreta oblikovati sporazuma o spornih vprašanjih, žal ne more oblikovati mnenja, ki bi bilo za oba starša zadovoljivo (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 »tekmovalno« 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.

V inšpekcijskih zadevah, v katerih bile so ugotovljene pomanjkljivosti ali nepravilnosti z obravnavanega področja pa je bilo ugotovljeno, da nekaterih »mnenj« CSD-jev, posredovanih na sodišče, še vedno ne moremo šteti za strokovna mnenja, saj gre predvsem za povzetke izjav vpletenih, navedbe, da sporazum med strankama ni možen 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 podaja tak predlog in katerih dejstev s svojimi strokovnimi znanji ni mogel ustrezno pojasniti, oziroma, katera so do te mere protislovna, da potrebujejo dodatno poglobljeno raziskavo s strani izvedenca.

7.3.1.2. Ukrepi centrov za socialno delo za varstvo otrok

Inšpekcija je še pred začetkom uporabe DZ v aprilu 2019, ki je naloge izrekanja ukrepov za varstvo koristi otrok prenesel na sodišča, sodelovala pri usposabljanju delavcev CSD-jev, ki je bilo organizirano v sodelovanju med MP in MDDSZ.



Po začetku uporabe DZ pa je inšpekcija poleg izvedbe nadzorov veliko časa posvetila nudenju strokovne pomoči v zvezi s postopki nujnega odvzema otroka ter nadaljnimi postopki za varstvo otrokove koristi. Ocenjujemo, da tudi zaradi odločitve inšpekcije, da intenzivno nudi strokovno pomoč, po nekaj začetnih ugotovljenih nepravilnosti v nadaljevanju ni bilo ugotovljenih nezakonitih ravnanj.

odvzema otroka. CSD-ji pa so še vedno poskušali pridobivati »soglasja« staršev k tovrstnim namestitvam.

Najbolj pogosto se je pri CSD-jih nerazumevanje zakonske ureditve pokazalo pri izvedbi nujnega odvzema otroka. DZ namreč ne omogoča drugačne možnosti namestitve otroka k drugi osebi, krizni center ali zavod kot na podlagi predhodnega

7.3.1.3. Obravnava 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.

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 nujenja 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 in podobno), 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, na sodišča strokovni delavci še vedno posredujejo poročila in mnenja na zaprosila sodišč, ki pa za taka zaprosila nimajo izrecne zakonske podlage. ZPND določa, da je do dodelitve brezplačne pravne pomoči upravičena oseba, za katero je bila podana ocena ogroženosti, ki jo je pripravil CSD, in je torej listina, namenjena izključno pridobitvi brezplačne pravne pomoči. Ocena ogroženosti je namreč dokument, ki se pripravlja za odraslo osebo in skupaj z njo, na podlagi njenih zatrjevanj, doživljanj in videnja situacije ter njene celotne obravnave na različnih institucijah. ZPND ne določa, kaj mora ocena ogroženosti vsebovati, na kakšen način se jo pripravi in kaj se vse pri njeni izdelavi upošteva. Sodišče ima pravico do vpogleda v celotno dokumentacijo CSD, 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 in lahko, predvsem v postopkih odločanja o vprašanih starševske skrbi, zavede sodišče, da oceno ogroženosti sprejme kot dokazana dejstva v zvezi z zatrjevanim nasiljem v družini.

CSD med nalogami za preprečevanje nasilja v družini namreč nima »raziskovalne vloge«, ne vodi postopkov po ZUP, niti v teh nalogah ne odloča. Ocena ogroženosti za žrtev se pripravi na podlagi strokovnih smernic, objavljenih v Biltenu Kaljenje, december 2010, letnik V, št. 10. Te smernice izrecno poudarjajo avtonomijo odrasle osebe z izkušnjo nasilja in njenega doživljanja nasilja, nikakor pa v procesu primarne zaščite (domnevne) žrtve CSD ne ugotavlja dejstev – kot jih kasneje lahko oziroma morajo organi pregona in sodišče. Strokovno delo CSD 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 dojemanje realnosti s strani žrtve in njenega občutka ogroženosti ter nasilnih ravnanj. CSD mora poskrbeti za varnost žrtve in ne pridobivanje dokazov – to je v domeni drugih organov, ki v skladu s svojimi pristojnostmi in pooblastili izvajajo svoje naloge.

Ocena ogroženosti in načrt pomoči žrtvi ob tem vsebujeta izjemno veliko osebnih podatkov, ki jih CSD v svojih postopkih mora 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.

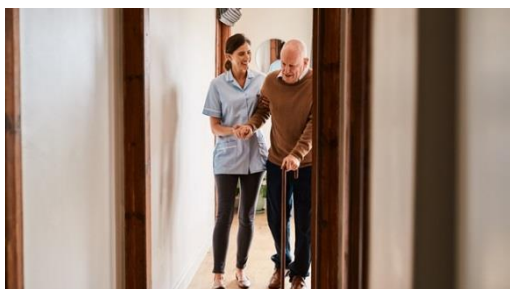
V posameznih primerih se pokaže pričakovana težava, da si strokovni delavci izberejo »stran« oziroma stranko, ki ji bodo verjeli in nastopajo kot njeni »zagovorniki«, saj izpovedi žrtev nasilja (strah, brezup, žalost in podobno) spremlja močan čustveni naboj.

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 potrebno izvesti določene ukrepe za njegovo zaščito). Vsa ravnanja pri izvajanju nalog za preprečevanje nasilja v družini za odraslo žrtev nasilja pa je potrebno 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.

7.3.1.4. Skrbništvo

Odločanje o skrbništvu se je z začetkom uporabe DZ, razen v delu odločanja o skrbništvu za poseben primer, ki ga lahko izvede tudi CSD, v celoti preneslo v stvarno pristojnost sodišč. CSD-ji nastopajo v teh postopkih kot predlagatelj oziroma kot oblikovalec mnenja o tem, katero osebo naj sodišče imenuje za skrbnika.

V prijavah so največkrat navedeni očitki o primernosti izbire skrbnika oziroma neposrednega izvajanja skrbniških nalog, saj se vedno znova ponavljajo predvsem nestrinjanja med skrbnikom in CSD 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.



Ugovore zoper delo skrbnika rešuje CSD oziroma resorno ministrstvo, inšpekcija pa je v nadzoru izvajanja nalog s področja skrbništva ugotavljala podobno kot v prejšnjih letih.

V primerih, ko skrbnik upravlja z varovančevim premoženjem in njegovimi dohodki, 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.

CSD in skrbnik morata dosledno spoštovati 247. člena DZ in se z varovancem pred vsakim skrbniškim dejanjem posvetovati. Še posebej 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 posebej opozoriti in zagotoviti njegovo pravilno ravnanje.

7.3.1.5. 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, zlasti dogovorom individualne projektne skupine v smeri vzpostavljanja stikov otroka s starši in v obdobju prenehanja ukrepa namestitve otroka v rejništvo.

7.3.1.6. 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 pravicah. Inšpekcija teh pooblastil nima.** Ob prejetih prijavah 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 ZUPJS. 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 do pravice iz javnih sredstev ni bila upravičena 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 podajanje informacij, ki niso celostne, kot tudi podajanje 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.

7.3.1.7. 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 zaključí, 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 prijavo 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.

7.3.2. Dejavnost domov za starejše in drugih izvajalcev institucionalnega varstva starejših, pomoči na domu v obliki socialne oskrbe ter socialnega servisa

V letu 2019 je socialna inšpekcija pri nadzoru izvajanja storitve institucionalnega varstva starejših na podlagi 30 prejetih prijav samo v 4 primerih ugotovila pomanjkljivosti oziroma nepravilnosti pri izvajanju storitve. Na podlagi tega podatka ocenjujemo, da se storitev izvaja kvalitetno in zakonito.

Nesporna težava, ki se iz leta v leto zaostre, pa so proste kapacitete. V letu 2019 so, kljub podeljenim koncesijam v letu 2018, zasedene vse obstoječe namestitvene kapacitete domskega varstva starejših, zato so se ponovno podaljšale čakalne dobe za sprejem v domsko varstvo po vsej državi, ne glede na zahtevnost oskrbe. V nadzorih v letu 2019 je bilo ugotovljeno, da se pri izvajalcih povečuje delež uporabnikov zahtevnejših vrst oskrbe, ti upravičenci pa imajo tudi sicer po predpisih prednost pri sprejemu v domsko varstvo. Zaradi premalo namestitvenih kapacitet so sprejemi v domsko varstvo starejših v letih 2018 in 2019 v bistvu nujne oziroma krizne namestitve, kar ni skladno z nacionalnim programom socialnega varstva in z nacionalnim programom varstva starejših.

V dosedanjih nadzorih je bilo ugotovljeno, 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, 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.

Izvajalci storitve, ki so storitev izvajali po predpisih pred letom 2006, so po Pravilniku o minimalnih tehničnih zahtevah za izvajalce socialnovarstvenih storitev (Uradni list RS, št. 67/06) dolžni do leta 2021 prilagoditi bivalni standard predpisanemu, kar pomeni, da morajo uporabnikom zagotavljati bivanje v enoposteljnih in dvoposteljnih sobah po 8. členu Pravilnika o standardih in normativih socialnovarstvenih storitev (Uradni list RS, št. 45/10, 28/11, 104/11, 111/13, 102/15, 76/17, 54/19 in 81/19). Posledično to pomeni manjšo namestitveno kapaciteto obstoječe javne mreže (predvsem javnih socialno varstvenih

zavodov) ob nastali situaciji večjih potreb po domskem varstvu starejših. Ob tem se predpisani bivalni standard ne more več zagotavljati tudi pri izvajalcih, ki so ta pogoj sicer že izpolnili, in to zaradi nameščanja upravičencev po sklepih sodišč, ki ne upoštevajo prostorskih pogojev ter ostalega standarda in normativov te storitve.

Glede plačila bivalnega nadstandarda v nadaljevanju povzemamo ugotovitve iz lanskega poročila.

V predpisih socialnega varstva še vedno 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 procentualno po deležih iz odločbe CSD 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 in/ali dodatne storitve oskrbe, ki jih koristi izključno na podlagi želje in ne iz objektivnih vzrokov, in/ali 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 kvadraturu enoposteljne sobe brez priključkov, ki predstavljajo nadstandard, enak bivalni standard v javnem zavodu, pri katerem je cena storitve nižja) ter se noče odreči dodatnim in/ali tržnim storitvam. V takšnih primerih občine in svojci odklanjajo plačilo svojih deležev obveznosti na podlagi odločb ali dodatno izstavljenih računov.

V zvezi s pravico do izbora nadstandardne storitve v povezavi z zavezanostjo do plačila takšne storitve je v 18. členu Pravilnika o postopkih pri uveljavljanju pravice do institucionalnega varstva (Uradni list RS, št. 38/04, 23/06, 42/07 in 4/14) 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 zmožni plačevati ali (do)plačevati 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 upokojnenci 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 letnem 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 pritožne postopke ter gospodarsko škodo izvajalcu storitve zaradi neplačanih računov za izvedeno 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.

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 utemljujejo s tem, da sami ne zmorejo in ne znajo skrbeti zanje, da so izvajalci javne mreže predragi in da so že podali 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.

V izrednih nadzorih je bilo ugotovljeno, 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 in/ali pridobili informacije o javni mreži socialnovarstvenih storitev, ob kasneje nastalih zapletih in neugodnih situacijah pa zahtevajo in pričakujejo zaščito socialne inšpekcije in vršijo socialni pritisk preko 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.

Kljub temu, da je tudi v tem, enako kot v preteklem poročevalskem obdobju, socialna inšpekcija izrekla ukrep prepovedi opravljanja dejavnosti brez predhodnega vpisa v register izvajalcev, pa svoje odločitve ni mogla izvršiti, saj posameznikov, ki so bivali pri tem izvajalcu sploh ni mogoče, kaj šele v razumnem roku namestiti k drugim izvajalcem institucionalnega varstva.

7.3.3. 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 namestitve 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.

7.3.4. 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 izvajajo storitev v okviru veljavnih predpisov, dejanski vir nezadovoljstva uporabnikov pa se nanaša na področje dela, ki ni pravno normirano in ga posamezni izvajalci izvajajo s pomočjo prostovoljcev.

SEZNAM PREDPISOV, KI DOLOČAJO PODLAGO ZA DELOVANJE IRSD

1. SEZNAM PREDPISOV, KI DOLOČAJO PODLAGO ZA DELOVANJE IRSD

- 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
- Poslovník 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 IRSD 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
- Evropska konvencija o medsebojni pravni pomoči v kazenskih zadevah, 1959 in Dodaten protokol k Evropski konvenciji o medsebojni pravni pomoči v kazenskih zadevah, 1978
- 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 uredbe (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. 574/2 o določitvi postopka za izvajanje Uredbe (EGS) št. 1408/71 zaradi razširitve njune veljavnosti na posebne sisteme za javne uslužbenice

IRSD 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)
- Zakon o ratifikaciji Sporazuma med Vlado Republike Slovenije in Vlado Republike Srbije o zaposlovanju državljanov Republike Srbije v Republiki Sloveniji in Protokola o izvajanju Sporazuma med Vlado Republike Slovenije in Vlado Republike Srbije o zaposlovanju državljanov Republike Srbije v Republiki Sloveniji (BRSZD)

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:⁵

- 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

⁵ 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 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 uslužbence
- 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
- 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
- Dogovor o zagotavljanju dnevnega in tedenskega počitka

Splošni akti delodajalcev

3. SEZNAM PREDPISOV, NA PODLAGI KATERIH IRSD 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

IRSD 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 izvajanja 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 eksplozivni 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 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 premečnih 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 kadilnica
- 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, NA PODLAGI KATERIH IRSD OPRAVLJA SVOJE NALOGE OZIROMA KATERIH IZVAJANJE NADZIRA NA PODROČJU 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 civilnopravnih 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 celostni zgodnji obravnavi predšolskih otrok s posebnimi potrebami

- Zakon o nepravdnem postopku
- Zakon o pravdnem 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 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 izvajanju predhodnega svetovanja
- Pravilnik o popisu in ocenitvi premoženja oseb pod skrbništvom in o sestavi in vsebini skrbniškega poročila
- Pravilnik o izvajanju mediacije po Družinskem zakoniku
- 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 dodeljevanju državnih štipendij
- Pravilnik o pogojih in postopkih za izvajanje rejniške dejavnosti
- Pravilnik o kazenski evidenci
- Pravilnik o poravnavanju v kazenskih zadevah
- Pravilnik o izvrševanju kazni zapora
- Pravilnik o izvrševanju vzgojnih ukrepov
- 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

PREGLEDI, UKREPI IN KRŠITVE NA PODROČJU NADZORA VARNOSTI IN ZDRAVJA PRI DELU

TABELA 1 - 2a

ŠIFRA	DEJAVNOST	ŠTEVILO PREGLEDANIH SUBJEKTOV	ŠTEVILO PREGLEDOV			RAZISKAVE NEZGOD/NEVARNIH						UKREPI		PREKRŠKOVNI UKREPI		KRŠITVE ZAKONA O VARNOSTI IN ZDRAVJU PRI DELU									
			REDNI PREGLEDI	KONTROLNI PREGLEDI	IZREDNI PREGLEDI	SMRTNA NEZGODA	TEŽJA NEZGODA	LAŽJA NEZGODE	KOLEKTIVNE NEZGODE	NEEVARNI POJAV	ODLOČBE	OVADBE	OPOMIN	GLOBA PREKRŠKOVNA ODLOČBA	GLOBA PLAČILNI NALOG	ZAGOTAVLJANJE VARNOSTI IN ZDRAVJA PRI DELU	IZJAVA O VARNOSTI Z OCENO TVEGANJA	OBVEZNOSTI DELODAJALCA	PRVA POMOČ	VARSTVO PRED POŽAROM NEVARNOST ZA NASILJE TRETJIH OSEB	PSIHOSOCIALNA TVEGANJA PREDHODNO VARSTVO	UPORABA NEVARNIH SNOVI	STROKOVNI DELAVCI		
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26
H51	Zračni promet	1	0	1	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0
H52	Skladiščenje in spremljajoče prometne dejavnosti	37	1	4	36	0	2	0	0	0	19	0	3	1	1	3	27	8	0	1	2	2	0	0	1
H53	Poštna in kurirska dejavnost	43	0	7	48	0	0	0	0	0	29	0	1	0	0	4	18	17	0	0	0	0	0	0	0
I55	Gostinske nastanitvene dejavnosti	44	4	7	48	0	0	0	0	0	21	0	3	2	3	30	24	0	0	1	1	3	0	0	2
I56	Dejavnost strezbe jedi in pijač	216	30	79	230	0	0	0	0	0	142	0	39	6	11	4	267	130	9	3	3	6	5	1	8
J58	Založništvo	6	1	1	5	0	0	1	0	0	3	0	1	1	0	0	10	0	0	0	0	0	2	0	0
J59	Dejavnosti v zvezi s filmi, video- in zvočnimi zapisi	6	0	0	8	0	0	0	0	0	7	0	1	1	0	0	1	6	0	0	0	0	0	0	0
J60	Radjska in televizijska dejavnost	4	0	0	4	0	0	0	0	0	2	0	1	0	0	0	2	2	0	0	0	0	0	0	0
J61	Telekomunikacijske dejavnosti	5	0	2	4	0	0	0	0	0	5	0	0	1	1	0	20	3	0	0	0	0	2	0	0
J62	Računalniško programiranje, svetovanje in druge s tem povezane dejavnosti	40	1	7	40	0	0	0	0	0	23	0	3	2	1	0	88	20	0	1	2	5	2	0	3
J63	Druge informacijske dejavnosti	8	0	2	9	0	0	0	0	0	6	0	0	0	0	0	17	0	0	0	0	0	0	0	0
K64	Dejavnosti finančnih storitev, razen zavarovalništva in dejavnosti pokojninskih skladov	9	0	3	10	0	0	0	0	0	4	0	1	0	0	0	2	3	0	0	0	0	0	0	0
K65	Dejavnosti zavarovanja, pozavarovanja in pokojninskih skladov, razen obvezne socialne varnosti	1	0	0	1	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0
K66	Pomožne dejavnosti za finančne in zavarovalniške storitve	8	1	2	8	0	0	0	0	0	5	0	1	0	0	0	5	1	1	1	0	1	0	0	0
L68	Poslovanje z nepremičninami	54	2	6	55	0	0	0	0	0	18	0	2	0	1	0	28	8	3	0	1	1	2	0	0
M69	Pravne in računovodske dejavnosti	55	2	14	62	0	0	0	0	0	35	0	5	3	0	0	62	14	0	2	0	3	0	0	3
M70	Dejavnost uprav podjetij, podjetniško in poslovno svetovanje	119	1	11	134	0	0	0	0	0	36	0	9	8	5	0	80	24	0	0	1	2	0	0	2
M71	Arhitekturno in tehnično projektiranje, tehnično preizkušanje in analiziranje	182	1	20	190	0	1	0	0	0	77	0	5	8	6	2	66	40	0	0	0	2	4	1	5
M72	Znanstvena raziskovalna in razvojna dejavnost	15	1	2	13	0	1	0	0	0	6	0	2	1	4	0	8	2	0	0	0	0	0	1	0
M73	Oglaševanje in raziskovanje trga	12	0	3	14	0	0	0	0	0	10	0	1	0	0	0	13	8	0	0	0	0	0	0	0
M74	Druge strokovne in tehnične dejavnosti	15	1	2	16	0	0	0	0	0	7	0	4	0	2	0	6	0	0	0	0	0	0	0	0
M75	Veterinarstvo	7	0	0	7	0	0	0	0	0	3	0	1	0	1	0	4	3	0	0	0	0	0	0	0
N77	Dajanje v najem in zakup	12	0	2	14	0	1	0	0	0	7	0	0	0	1	0	26	3	0	0	0	0	0	0	0
N78	Zaposlovalne dejavnosti	54	2	3	65	0	1	0	0	0	13	0	3	0	0	1	18	6	0	0	0	1	0	0	3
N79	Dejavnost potovalnih agencij, organizatorjev potovanj in s potovanji povezanih dejavnosti	16	2	5	16	0	0	0	0	0	6	0	3	0	0	0	8	2	0	0	0	0	0	0	0
N80	Varovanje in poizvedovalne dejavnosti	11	0	1	12	0	0	0	0	0	3	0	2	0	0	0	1	4	0	0	0	0	0	0	0
N81	Dejavnost oskrbe stavb in okolice	55	3	11	60	0	1	0	0	0	35	1	9	1	7	0	54	18	0	1	0	0	10	1	0
N82	Pisarniške in spremljajoče poslovne storitvene dejavnosti	15	0	3	17	0	0	0	0	0	9	0	1	0	1	0	5	6	2	0	0	0	0	0	1
O84	Dejavnost javne uprave in obrambe, dejavnost obvezne socialne varnosti	87	0	3	89	0	0	0	0	0	21	0	1	0	0	3	37	8	0	0	0	0	0	0	2
P85	Izobraževanje	92	3	11	94	0	0	0	0	0	45	0	4	5	0	0	101	21	3	0	0	2	2	2	1
Q86	Zdravstvo	77	2	13	81	0	0	0	0	0	40	0	4	1	0	2	74	32	0	0	1	0	2	1	1
Q87	Socialno varstvo z nastanitvijo	16	4	1	15	0	0	0	0	0	4	0	1	0	0	1	5	3	0	0	0	0	1	0	0
Q88	Socialno varstvo brez nastanitve	16	2	2	18	0	0	0	0	0	9	0	2	2	0	0	24	2	0	0	0	1	0	0	1
R90	Kulturne in razvedrilne dejavnosti	14	0	5	14	0	0	0	0	0	5	0	1	0	0	0	13	4	0	0	0	0	0	0	0
R91	Dejavnost knjižnic, arhivov, muzejev in druge kulturne dejavnosti	9	2	4	7	0	0	0	0	0	4	0	1	0	0	0	19	2	0	0	0	0	0	0	0
R92	Prirejanje iger na srečo	4	0	0	6	0	0	1	0	0	1	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0
R93	Športne in druge dejavnosti za prosti čas	18	0	0	24	0	0	0	0	0	9	0	1	0	1	3	18	9	0	0	0	1	5	0	0
S94	Dejavnost članskih organizacij	22	0	3	27	0	0	0	0	0	9	0	2	0	2	0	48	9	0	1	0	1	0	0	1
S95	Popravila računalnikov in izdelkov za široko rabo	14	0	3	18	0	0	0	0	0	9	0	1	0	0	0	9	6	1	1	0	0	1	0	0
S96	Druge storitvene dejavnosti	45	1	15	50	0	0	0	0	0	25	0	5	0	0	0	58	29	0	0	1	0	3	0	1
T97	Dejavnost gospodinjstev z zaposlenim hišnim osebjem	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
T98	Raznovrstna proizvodnja gospodinjstev za lastno rabo	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
U99	Dejavnost eksteritorialnih organizacij in teles	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
0	Izven standardne klasifikacije dejavnosti	269	0	5	268	0	0	2	0	0	673	0	237	124	391	0	175	74	0	0	0	0	2	0	0
	Skupaj	4721	161	851	4879	9	58	16	2	2	3042	1	567	281	591	66	3514	1640	47	17	31	76	172	66	128

ŠIFRA	DEJAVNOST	KRŠITVE ZAKONA O VARNOSTI IN ZDRAVJU PRI DELU														KRŠITVE DRUGIH PREDPISOV								
		25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40	41	42	43	44	45	46	47
1	2	NALOGE STROKOVNEGA DELAVCA	PROMOCIJA ZDRAVJA NA DELOVNEM MESTU	IZVAJALEC MEDICINE DELA	ZDRAVSTVENI PREGLEDI	OBVEŠČANJE IN SEZNANJANJE DELAVCEV	USPOSABLJANJE DELAVCEV	PISNI SPORAZUM NA SKUPNIH DELOVIŠČIH	OBVEŠČANJE INŠPEKCIJE O NEVARNIH DELIH	PRIJAVE INŠPEKCIJI	SODELOVANJE DELAVCEV PRI UPRAVLJANJU	PRAVICE DELAVCEV	DOLŽNOSTI DELAVCEV	ALKOHOL, DROGE IN DRUGE SUBSTANCE NA DELOVNEM MESTU	SAMOZAPOSELENE OSEBE	DOKUMENTACIJA	STROKOVNOST DELA ORGANIZACIJE Z DOVOLJENJEM ZA DELO	UR_ZVZDZPG S PRILOGO	P_DMSNTZDRS	P_DOSNPVD	P_OMOPDDM	P_OVO	P_OVODUP	P_PZ
H51	Zračni promet	0	0	0	0	0	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
H52	Skladiščenje in spremljajoče prometne dejavnosti	0	1	6	9	1	10	0	0	0	0	0	0	2	0	3	0	0	0	0	1	0	0	2
H53	Poštna in kurirska dejavnost	4	0	0	2	5	5	0	0	0	0	0	0	1	12	0	1	0	0	0	0	0	0	0
I55	Gostinske nastanitvene dejavnosti	0	2	3	11	0	19	0	0	0	1	0	0	1	0	11	0	2	0	0	0	0	1	0
I56	Dejavnost strezbe jedi in pijač	0	13	44	136	13	129	2	0	2	8	0	0	12	9	40	0	3	0	0	24	0	4	0
J58	Založništvo	0	0	2	2	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	5	0	0	0	0	0	0	2	0
J59	Dejavnosti v zvezi s filmi, video- in zvočnimi zapisi	0	1	6	2	0	3	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0
J60	Radijska in televizijska dejavnost	0	0	0	1	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
J61	Telekomunikacijske dejavnosti	0	0	1	6	0	10	0	0	0	1	0	0	0	0	2	0	0	0	0	1	0	2	0
J62	Računalniško programiranje, svetovanje in druge s tem povezane dejavnosti	0	4	12	22	0	27	0	0	0	4	0	0	5	0	27	0	0	0	0	7	0	0	0
J63	Druge informacijske dejavnosti	0	0	3	6	0	3	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0
K64	Dejavnosti finančnih storitev, razen zavarovalništva in dejavnosti pokojninskih skladov	0	0	1	2	0	3	0	0	0	0	0	0	1	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0
K65	Dejavnosti zavarovanja, pozavarovanja in pokojninskih skladov, razen obvezne socialne varnosti	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
K66	Pomožne dejavnosti za finančne in zavarovalniške storitve	0	2	0	4	0	5	0	0	0	1	0	0	1	0	3	0	0	0	0	2	0	0	0
L68	Poslovanje z nepremičninami	0	1	1	10	0	6	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	16	0	0	3	0	0	0
M69	Pravne in računovodske dejavnosti	0	5	12	31	3	36	3	0	0	2	0	0	1	0	4	0	1	0	0	3	0	0	0
M70	Dejavnost uprav podjetij, podjetniško in poslovno svetovanje	0	5	6	21	0	14	7	0	0	3	0	0	2	4	6	6	73	0	0	1	0	0	0
M71	Arhitekturno in tehnično projektiranje, tehnično preizkušanje in analiziranje	10	3	7	24	0	32	18	0	0	4	0	2	2	0	21	14	103	0	1	7	1	7	1
M72	Znanstvena raziskovalna in razvojna dejavnost	0	1	2	4	1	9	0	0	0	0	0	0	0	0	2	2	0	0	0	0	0	0	0
M73	Oglaševanje in raziskovanje trga	0	0	3	5	0	5	0	0	0	0	0	0	1	0	6	0	2	0	0	1	0	0	0
M74	Druge strokovne in tehnične dejavnosti	0	0	0	4	0	4	0	0	0	0	0	0	0	0	0	3	0	0	0	0	0	0	0
M75	Veterinarstvo	0	1	0	5	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1	0	0	0
N77	Dajanje v najem in zakup	0	0	4	7	0	3	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0
N78	Zaposlovalne dejavnosti	6	1	0	4	0	5	1	0	0	1	0	0	2	0	4	0	0	0	0	1	0	2	0
N79	Dejavnost potovalnih agencij, organizatorjev potovanj in s potovanji povezanih dejavnosti	0	0	2	7	0	3	0	0	0	0	0	0	0	0	2	0	0	0	0	0	0	0	0
N80	Varovanje in poizvedovalne dejavnosti	0	0	2	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	3	0	0	0	0	0	0
N81	Dejavnost oskrbe stavb in okolice	0	2	5	27	3	28	3	1	3	4	0	0	0	5	1	0	9	0	0	2	1	0	0
N82	Pisarniške in spremljajoče poslovne storitvene dejavnosti	2	0	1	3	0	6	0	0	0	0	0	1	0	0	1	0	1	0	0	1	0	1	0
O84	Dejavnost javne uprave in obrambe, dejavnost obvezne socialne varnosti	0	1	0	3	0	9	1	0	0	3	0	0	0	0	11	0	10	0	0	1	0	3	0
P85	Izobraževanje	0	5	7	18	0	26	3	0	1	4	0	0	2	0	13	5	1	0	0	7	0	1	1
Q86	Zdravstvo	0	2	1	19	4	27	0	0	0	1	0	0	1	0	12	0	0	0	0	1	1	17	0
Q87	Socialno varstvo z nastanitvijo	0	0	1	1	1	3	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	1	0	0	0	0	1	0
Q88	Socialno varstvo brez nastanitve	0	0	1	3	0	3	0	0	0	1	0	0	1	0	3	0	0	0	0	1	0	1	0
R90	Kulturne in razvedrilne dejavnosti	0	0	2	2	1	2	1	0	0	0	0	0	0	0	7	0	0	0	0	0	0	0	0
R91	Dejavnost knjižnic, arhivov, muzejev in druge kulturne dejavnosti	0	0	0	0	0	3	0	0	0	0	0	0	0	0	5	0	0	0	0	0	0	0	0
R92	Prirejanje iger na srečo	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
R93	Športne in druge dejavnosti za prosti čas	0	1	1	2	0	3	0	0	0	2	0	0	1	0	4	0	0	0	0	3	0	6	0
S94	Dejavnost članskih organizacij	0	1	6	8	1	11	0	0	0	1	0	0	2	0	15	0	0	0	0	1	0	0	0
S95	Popravila računalnikov in izdelkov za široko rabo	0	0	4	4	0	7	3	0	0	0	0	0	0	1	0	0	1	0	0	1	0	0	0
S96	Druge storitvene dejavnosti	0	1	1	16	3	20	3	0	0	2	0	0	0	0	7	0	0	0	0	1	0	6	0
T97	Dejavnost gospodinjstev z zaposlenim hišnim osebjem	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
T98	Raznovrstna proizvodnja gospodinjstev za lastno rabo	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
U99	Dejavnost eksteritorialnih organizacij in teles	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
0	Izven standardne klasifikacije dejavnosti	0	0	5	142	3	104	14	1	13	0	4	239	1	1	9	0	196	0	1	0	0	0	0
	Skupaj	132	133	357	1271	174	1264	387	5	54	130	5	332	94	42	696	32	1570	2	2	130	9	228	19

ŠIFRA	DEJAVNOST	KRŠITVE DRUGIH PREDPISOV															UR_VDTZIUOS	ZAKON O TEHNIČNIH ZAHTEVAH ZA PROIZVODE IN UGOTAVLJANJU SKLADNOSTI	ZAKON O OMEJEVANJU UPORABE TOBAČNIH IN POVEZANIH IZDELKOV	OSTALE KRŠITVE		
		P_PZPD	P_VD	P_VDNET	P_VDTZIAD	P_VDTZIHD	P_VDTZIKSD	P_VDTZIRMS	P_VNRTMV	P_VS	P_VZ	P_VZDSZ	P_VZUDO	P_ZNEIS	P_ZSDS	P_ZVZRPB					P_ZVZDDM	
1	2	48	49	50	51	52	53	54	55	56	57	58	59	60	61	62	63	64	65	66	67	
H51	Zračni promet	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
H52	Skladiščenje in spremljajoče prometne dejavnosti	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	0	0	0	2	0	0	0	1
H53	Poštna in kurirska dejavnost	0	0	2	0	0	0	0	0	0	0	3	5	0	0	0	48	0	0	0	1	
I55	Gostinske nastanitvene dejavnosti	1	1	0	0	0	0	0	0	2	0	0	8	0	0	0	0	0	0	0	1	
I56	Dejavnost strežbe jedi in pijač	8	0	26	0	0	1	0	0	0	0	0	18	7	0	1	13	0	1	0	24	
J58	Založništvo	0	0	0	0	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	
J59	Dejavnosti v zvezi s filmi, video- in zvočnimi zapisi	0	0	2	0	0	0	0	0	1	0	0	7	0	0	0	0	0	0	0	0	
J60	Radijska in televizijska dejavnost	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	
J61	Telekomunikacijske dejavnosti	0	0	2	0	0	0	0	0	0	0	0	2	0	0	0	0	0	1	0	1	
J62	Računalniško programiranje, svetovanje in druge s tem povezane dejavnosti	4	0	10	0	0	0	0	0	0	0	3	2	0	0	1	0	0	0	0	1	
J63	Druge informacijske dejavnosti	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
K64	Dejavnosti finančnih storitev, razen zavarovalništva in dejavnosti pokojninskih skladov	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	
K65	Dejavnosti zavarovanja, pozavarovanja in pokojninskih skladov, razen obvezne socialne varnosti	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
K66	Pomožne dejavnosti za finančne in zavarovalniške storitve	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1	
L68	Poslovanje z nepremičninami	1	0	5	0	0	0	0	0	1	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	
M69	Pravne in računovodske dejavnosti	2	0	4	0	0	0	0	0	0	0	0	3	0	0	5	0	0	0	2	4	
M70	Dejavnost uprav podjetij, podjetniško in poslovno svetovanje	2	0	0	0	0	0	0	0	0	1	3	0	0	0	0	0	0	0	0	5	
M71	Arhitekturno in tehnično projektiranje, tehnično preizkušanje in analiziranje	1	2	11	0	1	0	0	0	0	0	7	1	1	1	8	0	0	0	0	6	
M72	Znanstvena raziskovalna in razvojna dejavnost	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	3	0	0	0	1	0	0	0	0	4	
M73	Oglaševanje in raziskovanje trga	0	0	4	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	0	0	0	0	0	
M74	Druge strokovne in tehnične dejavnosti	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	
M75	Veterinarstvo	1	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
N77	Dajanje v najem in zakup	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
N78	Zaposlovalne dejavnosti	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1	
N79	Dejavnost potovalnih agencij, organizatorjev potovanj in s potovanji povezanih dejavnosti	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	1	
N80	Varovanje in poizvedovalne dejavnosti	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
N81	Dejavnost oskrbe stavb in okolice	1	0	2	0	0	4	0	0	1	0	7	1	0	0	0	0	2	0	0	2	
N82	Pisarniške in spremljajoče poslovne storitvene dejavnosti	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
O84	Dejavnost javne uprave in obrambe, dejavnost obvezne socialne varnosti	1	0	9	0	0	0	0	0	0	1	3	2	0	0	16	0	0	1	0	0	
P85	Izobraževanje	3	0	2	0	0	0	0	0	0	0	0	2	0	1	4	0	0	2	1	1	
Q86	Zdravstvo	0	0	3	0	0	1	0	0	0	0	0	1	0	0	4	0	0	2	3	3	
Q87	Socialno varstvo z nastanitvijo	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
Q88	Socialno varstvo brez nastanitve	2	0	2	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	1	
R90	Kulturne in razvedrilne dejavnosti	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	
R91	Dejavnost knjižnic, arhivov, muzejev in druge kulturne dejavnosti	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
R92	Priricanje iger na srečo	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
R93	Športne in druge dejavnosti za prosti čas	0	0	1	0	0	0	0	0	3	0	10	0	0	0	1	1	1	1	1	0	
S94	Dejavnost članskih organizacij	0	0	3	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	
S95	Popravila računalnikov in izdelkov za široko rabo	0	0	6	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	
S96	Druge storitvene dejavnosti	0	0	6	0	0	5	0	0	0	0	2	5	0	1	3	0	1	0	2	2	
T97	Dejavnost gospodinjstev z zaposlenim hišnim osebjem	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
T98	Raznovrstna proizvodnja gospodinjstev za lastno rabo	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
U99	Dejavnost eksteritorialnih organizacij in teles	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
0	Izven standardne klasifikacije dejavnosti	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	8	80	80	
	Skupaj	97	10	220	9	21	64	2	2	19	15	9	267	67	5	12	281	6	21	24	279	

LEGENDA

UR_ZVZDZPG S PRILOGO

P_DMSNTZDRS

P_DOSNPVD

P_OMOPPDM

P_OVO

P_OVODUP

P_PZ

P_PZPD

P_VD

P_VDNET

P_VDTZIAD

P_VDTZIH

P_VDTZIKSD

P_VDTZIRMS

P_VNRTMV

P_VS

P_VZ

P_VZDSZ

P_VZUDO

P_ZNEIS

P_ZSDS

P_ZVZRPB

P_ZZVZDDM

UR_VDTZIUOS

Uredba o zagotavljanju varnosti in zdravja pri delu na začasnih in premičnih gradbiščih

Pravilnik o določitvi minimalnih standardov za nastanitev tujcev, ki so zaposleni ali delajo v Republiki Sloveniji

Pravilnik o dovoljenjih za opravljanje strokovnih nalog na področju varnosti pri delu

Pravilnik o organizaciji, materialu in opremi za prvo pomoč na delovnem mestu

Pravilnik o osebni varovalni opremi

Pravilnik o osebni varovalni opremi, ki jo delavci uporabljajo pri delu

Pravilnik o protieksplzijski zaščiti

Pravilnik o preventivnih zdravstvenih pregledih delavcev

Pravilnik o varnosti dvigal

Pravilnik o varstvu pri delu pred nevarnostjo električnega toka

Pravilnik o varovanju delavcev pred tveganji zaradi izpostavljenosti azbestu pri delu

Pravilnik o varovanju delavcev pred tveganji zaradi izpostavljenosti hrupu pri delu

Pravilnik o varovanju delavcev pred tveganji zaradi izpostavljenosti kemičnim snovem pri delu

Pravilnik o varovanju delavcev pred tveganji zaradi izpostavljenosti rakotvornim ali mutagenim snovem

Pravilnik o varstvu pri nakladanju in razkladanju tovornih motornih vozil

Pravilnik o varnosti strojev

Pravilnik o varnostnih znakih

Pravilnik o varnosti in zdravju pri delu s slikovnim zaslonom

Pravilnik o varnosti in zdravju pri uporabi delovne opreme

Pravilnik o zahtevah za nizkonapetostne električne inštalacije v stavbah

Pravilnik o zaščiti stavb pred delovanjem strele

Pravilnik o zagotavljanju varnosti in zdravja pri ročnem premeščanju bremen

Pravilnik o zahtevah za zagotavljanje varnosti in zdravja delavcev na delovnih mestih

Uredba o varovanju delavcev pred tveganji zaradi izpostavljenosti umetnim optičnim sevanjem

PREGLEDI, UKREPI IN KRŠITVE NA PODROČJU NADZORA DELOVNIH RAZMERIJ

TABELA 2 - 2a

ŠIFRA	DEJAVNOST	ŠTEVILO PREGLEDOV				UKREPI		PREKRŠKOVNI UKREPI			KRŠITVE ZAKONA O DELOVNIH RAZMERIJH								
		ŠTEVILO PREGLEDANIH SUBJEKTOV	REDNI PREGLEDI	KONTROLNI PREGLEDI	IZREDNI PREGLEDI	ODLOČBE	OVADBE/NAZANILA KAZNIVEGA DEJANJA	ODLOČBA O PREKRŠKU OPOMIN	ODLOČBA O PREKRŠKU GLOBA	GLOBA PLAČILNI NALOG	PLAČILO ZA DELO	DELOVNI ČAS	ODMORI IN POČITKI	POGODBA O ZAPOSILTVI	PRENEHANJE POGODBBE O ZAPOSILTVI	LETNI DOPUST	VARSTVO NEKATERIH KATEGORIJ	DRUGE KRŠITVE ZDR-1	
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	
H51	Zračni promet	2	0	0	3	1	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	
H52	Skladiščenje in spremljajoče prometne dejavnosti	60	0	2	85	8	0	10	7	7	31	2	0	4	1	2	0	0	
H53	Poštna in kurirska dejavnost	32	0	3	47	3	0	6	1	3	12	0	1	3	3	1	0	0	
I55	Gostinske nastanitvene dejavnosti	103	0	12	154	25	0	23	11	6	49	18	27	36	7	4	0	1	
I56	Dejavnost strežbe jedi in pijač	570	25	76	832	174	4	150	69	73	567	39	53	165	29	34	0	14	
J58	Založništvo	12	0	2	16	2	0	8	2	1	12	0	0	8	0	0	0	0	
J59	Dejavnosti v zvezi s filmi, video- in zvočnimi zapisi	4	0	0	5	2	0	1	1	1	3	0	0	1	0	0	0	0	
J60	Radijska in televizijska dejavnost	9	2	1	10	0	0	2	1	1	4	0	1	0	0	0	0	0	
J61	Telekomunikacijske dejavnosti	9	0	0	11	1	0	2	1	0	4	1	0	2	0	0	0	0	
J62	Računalniško programiranje, svetovanje in druge s tem povezane dejavnosti	28	1	3	39	6	0	8	5	5	19	0	0	6	1	2	0	0	
J63	Druge informacijske dejavnosti	18	0	4	25	4	0	2	0	1	6	4	0	15	1	3	0	0	
K64	Dejavnosti finančnih storitev, razen zavarovalništva in dejavnosti pokojninskih skladov	7	0	2	7	0	0	2	1	0	2	0	0	0	2	0	0	0	
K65	Dejavnosti zavarovanja, pozavarovanja in pokojninskih skladov, razen obvezne socialne varnosti	1	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	2	0	0	0	0	
K66	Pomožne dejavnosti za finančne in zavarovalniške storitve	7	0	0	10	1	0	4	0	0	4	0	0	4	1	0	0	0	
L68	Poslovanje z nepremičninami	41	1	0	50	4	0	7	6	2	25	0	0	1	5	0	0	0	
M69	Pravne in računovodske dejavnosti	40	3	5	44	9	0	11	8	2	17	1	0	3	1	0	0	0	
M70	Dejavnost uprav podjetij, podjetniško in poslovno svetovanje	86	1	4	125	11	1	35	25	11	93	2	4	7	4	3	0	0	
M71	Arhitekturno in tehnično projektiranje, tehnično preizkušanje in analiziranje	109	6	7	147	12	0	23	9	8	59	4	0	8	1	3	0	7	
M72	Znanstvena raziskovalna in razvojna dejavnost	21	0	4	23	1	0	10	4	4	43	1	2	15	3	2	0	0	
M73	Oglaševanje in raziskovanje trga	14	0	2	19	1	0	5	4	0	23	0	0	10	5	2	0	2	
M74	Druge strokovne in tehnične dejavnosti	14	1	2	18	3	0	2	7	4	23	0	2	3	0	0	0	0	
M75	Veterinarstvo	6	0	2	8	2	0	0	0	0	6	0	0	0	0	0	0	0	
N77	Dajanje v najem in zakup	8	0	0	10	1	0	0	2	1	4	0	0	0	0	0	0	0	
N78	Zaposlovalne dejavnosti	110	2	11	158	11	1	13	5	13	28	5	0	10	2	0	0	0	
N79	Dejavnost potovalnih agencij, organizatorjev potovanj in s potovanji povezanih dejavnosti	13	1	1	23	3	0	2	0	0	8	2	0	2	0	0	0	0	
N80	Varovanje in poizvedovalne dejavnosti	32	1	6	39	4	0	5	3	1	16	18	3	16	2	5	2	6	
N81	Dejavnost oskrbe stavb in okolice	92	0	10	119	16	1	21	10	10	76	2	1	35	8	6	0	3	
N82	Pisarniške in spremljajoče poslovne storitvene dejavnosti	18	1	1	26	2	0	3	2	3	12	0	0	2	0	0	0	0	
O84	Dejavnost javne uprave in obrambe, dejavnost obvezne socialne varnosti	61	0	2	71	5	1	2	1	0	1	0	1	5	2	0	0	2	
P85	Izobraževanje	192	11	10	232	23	0	26	7	6	29	5	4	62	3	2	0	5	
Q86	Zdravstvo	59	0	8	80	7	0	8	2	1	16	4	5	12	2	7	0	0	
Q87	Socialno varstvo z nastanitvijo	42	0	1	51	2	0	3	2	6	3	10	16	6	1	1	0	4	
Q88	Socialno varstvo brez nastanitve	27	0	4	37	7	0	4	2	0	5	1	1	10	1	0	0	0	
R90	Kulturne in razvedrilne dejavnosti	19	0	4	27	4	0	3	1	0	9	2	4	3	0	0	0	0	
R91	Dejavnost knjižnic, arhivov, muzejev in druge kulturne dejavnosti	8	0	0	16	3	0	2	1	0	10	0	0	2	0	0	0	1	
R92	Prيرهanje iger na srečo	15	1	0	16	3	0	0	1	0	2	1	2	1	1	1	0	1	
R93	Športne in druge dejavnosti za prosti čas	29	0	3	39	8	0	6	2	2	15	0	5	5	3	0	0	0	
S94	Dejavnost članskih organizacij	13	3	1	16	5	0	2	3	0	7	0	4	2	1	3	0	3	
S95	Popravila računalnikov in izdelkov za široko rabo	14	1	1	17	1	0	4	2	0	12	0	0	0	0	0	0	0	
S96	Druge storitvene dejavnosti	87	4	11	113	21	0	20	5	12	59	9	0	14	7	2	0	0	
T97	Dejavnost gospodinjstev z zaposlenim hišnim osebjem	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
T98	Raznovrstna proizvodnja gospodinjstev za lastno rabo	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
U99	Dejavnost eksteritorialnih organizacij in teles	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
0	Izven standardne klasifikacije dejavnosti	37	0	0	47	3	1	904	528	405	2032	77	89	153	139	33	6	16	
	Skupaj	5446	168	515	7330	1113	39	2060	1111	978	5957	409	325	1204	382	237	18	278	

		KRŠITVE DRUGIH PREDPISOV								
ŠIFRA	DEJAVNOST	ZAPOSLVANJE SAMOZAPOSLAVANJE IN DELO TUJCEV	SODELOVANJE DELAVCEV PRI UPRAVLJANJU	ZAKON O EVIDENCAH NA PODROČJU DELA IN SOCIALNE VARNOSTI	ZAKON O DELOVNIH ČASU IN OBVEZNIH POČITKIH MOBILNIH DELAVCEV TER O ZAPISOVALNI OPREMI V CESTNIH PREVOZIH	ZAKON O MINIMALNI PLAČI	ZAKON O UREJANJU TRGA DELA	ZAKON O ČEZMEJNEM IZVAJANJU STORITEV	KOLEKTIVNE POGODBE	DRUGE KRŠITVE
1	2	20	21	22	23	24	25	26	27	28
H51	Zračni promet	0	0	0	0	0	0	0	0	0
H52	Skladiščenje in spremljajoče prometne dejavnosti	0	0	4	4	0	0	0	0	9
H53	Poštna in kurirska dejavnost	0	0	2	0	0	0	0	0	2
I55	Gostinske nastanitvene dejavnosti	0	0	5	0	2	2	0	6	12
I56	Dejavnost střežbe jedi in pijač	3	0	143	0	4	3	0	19	71
J58	Založništvo	0	0	0	0	0	0	0	0	0
J59	Dejavnosti v zvezi s filmi, video- in zvočnimi zapisi	0	0	2	0	0	0	0	0	1
J60	Radijska in televizijska dejavnost	0	0	0	0	0	0	0	0	1
J61	Telekomunikacijske dejavnosti	0	0	4	0	0	0	0	0	2
J62	Računalniško programiranje, svetovanje in druge s tem povezane dejavnosti	0	0	2	0	0	1	0	0	6
J63	Druge informacijske dejavnosti	0	0	25	0	0	0	0	0	10
K64	Dejavnosti finančnih storitev, razen zavarovalništva in dejavnosti pokojninskih skladov	0	0	0	0	0	0	0	0	0
K65	Dejavnosti zavarovanja, pozavarovanja in pokojninskih skladov, razen obvezne socialne varnosti	0	0	0	0	0	0	0	0	0
K66	Pomožne dejavnosti za finančne in zavarovalniške storitve	0	0	0	0	0	0	0	0	0
L68	Poslovanje z nepremičninami	0	0	12	0	0	0	0	0	2
M69	Pravne in računovodske dejavnosti	0	0	17	0	0	2	0	0	4
M70	Dejavnost uprav podjetij, podjetniško in poslovno svetovanje	1	0	7	0	0	1	0	0	16
M71	Arhitekturno in tehnično projektiranje, tehnično preizkušanje in analiziranje	0	0	5	0	0	0	0	0	6
M72	Znanstvena raziskovalna in razvojna dejavnost	0	0	9	0	0	0	0	0	2
M73	Oglaševanje in raziskovanje trga	0	0	2	0	0	0	0	0	4
M74	Druge strokovne in tehnične dejavnosti	0	0	3	0	0	0	0	0	4
M75	Veterinarstvo	0	0	0	0	0	0	0	0	0
N77	Dajanje v najem in zakup	0	0	5	0	0	0	0	0	1
N78	Zaposlovalne dejavnosti	4	0	1	0	2	3	0	0	17
N79	Dejavnost potovalnih agencij, organizatorjev potovanj in s potovanji povezanih dejavnosti	0	0	4	0	0	0	0	1	0
N80	Varovanje in poizvedovalne dejavnosti	0	0	3	0	0	0	0	1	12
N81	Dejavnost oskrbe stavb in okolice	1	0	8	0	0	0	0	2	10
N82	Pisarniške in spremljajoče poslovne storitvene dejavnosti	0	0	2	0	0	0	0	0	1
O84	Dejavnost javne uprave in obrambe, dejavnost obvezne socialne varnosti	0	0	1	0	0	0	0	2	0
P85	Izobraževanje	0	0	9	0	0	1	0	2	5
Q86	Zdravstvo	0	0	0	0	0	0	0	0	4
Q87	Socialno varstvo z nastanitvijo	0	2	0	0	0	0	0	0	2
Q88	Socialno varstvo brez nastanitve	0	0	3	0	0	0	0	0	1
R90	Kulturne in razvedrilne dejavnosti	0	0	3	0	0	1	0	0	0
R91	Dejavnost knjižnic, arhivov, muzejev in druge kulturne dejavnosti	0	0	4	0	0	0	0	0	0
R92	Prirrejanje iger na srečo	0	0	0	0	0	0	0	1	0
R93	Športne in druge dejavnosti za prosti čas	0	0	2	0	0	0	0	0	3
S94	Dejavnost članskih organizacij	0	0	8	0	0	0	0	0	5
S95	Popravila računalnikov in izdelkov za široko rabo	0	0	1	0	0	1	0	0	0
S96	Druge storitvene dejavnosti	0	0	23	0	0	1	0	1	12
T97	Dejavnost gospodinjstev z zaposlenim hišnim osebjem	0	0	0	0	0	0	0	0	0
T98	Raznovrstna proizvodnja gospodinjstev za lastno rabo	0	0	0	0	0	0	0	0	0
U99	Dejavnost eksteritorialnih organizacij in teles	0	0	0	0	0	0	0	0	0
0	Izven standardne klasifikacije dejavnosti	21	0	31	2	10	29	20	2	276
	Skupaj	49	4	824	37	23	105	20	124	893