



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



POROČILO O DELU ZA LETO 2002

KAZALO

1. PRISTOJNOSTI, ORGANIZIRANOST IN DEJAVNOST INŠPEKTORATA RS ZA DELO	9
1.1. Pristojnosti in zakonodaja	9
1.2. Temeljni področji nadzora	10
1.3. Delavci inšpektorata - zaposlovanje	11
1.4. Organizacija inšpektorata	13
1.5. Pogoji za delo in večjo učinkovitost inšpektorjev	16
1.6. Obseg dela in ukrepi inšpektorjev, upravni in drugi postopki	18
1.7. Informatika in statistika	20
1.8. Ogrožanje delavcev inšpektorata	20
1.9. Izobraževanje, strokovno usposabljanje ter izpopolnjevanje	21
2. INŠPEKCIJSKO NADZORSTVO NA PODROČJU VARNOSTI IN ZDRAVJA PRI DELU	25
2.1 Splošna ocena stanja	25
2.2 Inšpekcijski pregledi, raziskave poškodb pri delu in prijave organom pregona.	27
2.3. Nezgode pri delu, nevarni pojavi in poklicne bolezni.	29
2.4. Izpolnjevanje obveznosti delodajalcev	33
2.5. Stanje glede zahtev in pogojev za izvajanje dela	41
2.6. Delo v nočnem delovnem času	48
2.7. Izpolnjevanje pogojev za opravljanje dejavnosti	48
2.8. Izpolnjevanje obveznosti do organov nadzora	49
2.9. Izpolnjevanje določil Zakona o omejevanju uporabe tobačnih izdelkov	49
2.10. Problematika v nekaterih posebno izpostavljenih dejavnostih	50
2.11. Posebno nadzorstvo	63
2.12. Izredne dejavnosti inšpektorjev	64
2.13. Zaključek	64
3. INŠPEKCIJSKO NADZORSTVO NA PODROČJU DELOVNIH RAZMERIJ	67
3.1. Delovna razmerja v najširšem smislu delovne zakonodaje (splošno)	67
3.2. Pogodba o zaposlitvi	71
3.3. Pogodba o zaposlitvi za določen čas	79
3.4. Pogodba o zaposlitvi s pripravnikom	80
3.5. Zaposlovanje tujcev	80
3.6. Pogodba o delu	84
3.7. Delovni čas	87
3.8. Odmori, počitki in letni dopusti	89
3.9. Plačilo prispevkov za pokojninsko in invalidsko zavarovanje, zdravstveno zavarovanje in zavarovanje za primer brezposelnosti (prispevki za socialno varnost)	93
3. 10. Delo na domu	94
3.11. Začasno presežni delavci	94
3.12. Trajno presežni delavci	95
3.13. Varstvo delavcev	97
3.14. Prenehanje delovnega razmerja	101
3.15. Kolektivna pogodba	106
3.16. Plače in drugi prejemki iz delovnega razmerja	108
3.17. Refundiranje prispevkov	114
3.18. Sodelovanje delavcev pri upravljanju	114

3.19. Stavka	115
3.20. Posredovanje zaposlitev oz. dela	115
3.21. Sindikalni zaupnik	117
3.22. Predlogi v skladu s 5. členom ZID	118
3.23. Zaključek	118
4. USMERJENE AKCIJE V LETU 2002	121
4.1. Splošno	121
4.2. Akcija nadzora nad delovnim časom in varnim delom v avtomehaničnih delavnicah	121
4.3. Akcija nadzora nad zakonitostjo dela agencij za zaposlovanje	125
4.4. Akcija nadzora nad izvajanjem delovne zakonodaje in predpisov o varnosti in zdravju pri delu v računovodskih servisih	129
4.5. Akcija nadzora delovne zakonodaje pri delodajalcih, ki so zavezanci za prijavo dela tujcev	132
4.6. Akcija nadzora nad zaposlovanjem in varnim delom invalidov	134
4.7. Akcija nadzora v zvezi z izvajanjem predpisov o varnosti in zdravju pri delu ter delovne zakonodaje pri delodajalcih, ki opravljajo gradbeno dejavnost	140
4.8. Akcija "Izjava o varnosti z oceno tveganja"	144
4.9. Akcija nadzora v zvezi z izvajanjem predpisov s področja varnosti in zdravja pri delu pri delodajalcih, ki opravljajo dejavnost kmetijstva	145
4.10. Akcija nadzora v zvezi z izvajanjem delovne zakonodaje in predpisov o varnosti in zdravju pri delu v odvetniških pisarnah	146
4.11. Akcija nadzora v zvezi z izvajanjem predpisov o varnosti in zdravju pri delu ter delovne zakonodaje v jezikovnih šolah	149
4.12. Akcija nadzora nad izvajanjem predpisov s področja delovne zakonodaje v dejavnosti trgovine	152
5. AKTIVNOSTI NA PODROČJU ODKRIVANJA IN PREPREČEVANJA DELA IN ZAPOSLOVANJA NA ČRNO V LETU 2002 (skupne koordinirane akcije)	157
5.1. Splošno	157
5.2. Poročilo o skupnih akcijah odkrivanja in preprečevanja dela in zaposlovanja na črno - mobilne skupine	159
5.3. Skupne aktivnosti odkrivanja in preprečevanja dela in zaposlovanja na črno v dejavnosti gradbeništva	160
5.4. Skupne aktivnosti odkrivanja in preprečevanja dela in zaposlovanja na črno v društvih	162
5.5. Skupne aktivnosti odkrivanja in preprečevanja dela in zaposlovanja na črno v avtopralnicah	163
5.6. Skupne aktivnosti odkrivanja in preprečevanja dela in zaposlovanja na črno v planinskih kočah	164
5.7. Skupne aktivnosti odkrivanja in preprečevanja dela in zaposlovanja na črno v kitajskih restavracijah	164
5.8. Skupne aktivnosti odkrivanja in preprečevanja dela in zaposlovanja na črno v detektivski dejavnosti in dejavnosti zasebnega varovanja	165
5.9. Skupne aktivnosti odkrivanja in preprečevanja dela in zaposlovanja na črno v nočnih klubih s programom	166
5.10. Skupne aktivnosti odkrivanja in preprečevanja dela in zaposlovanja na črno na področju prirediteljev	167
5.11. Skupne aktivnosti odkrivanja in preprečevanja dela in zaposlovanja na črno v gostinski dejavnosti	168
5.12. Skupne aktivnosti odkrivanja in preprečevanja dela in zaposlovanja na črno na področju glasbeno scenskih prirediteljev	169
5.13. Skupne aktivnosti odkrivanja in preprečevanja dela in zaposlovanja na črno na sejmih	170
5.14. Skupne aktivnosti odkrivanja in preprečevanja dela in zaposlovanja na črno na področju prevozov - taxi prevozi	171
5.15. Skupne akcije v okviru mednarodne akcije v dejavnosti prometa tovornih vozil »morska deklica«	171
5.16. Zaključek	172
6. PROGRAMSKE USMERITVE INŠPEKTORATA RS ZA DELO V LETU 2003	175
6.1. Splošno	175
6.2. Poročilo o delu Inšpektorata RS za delo za leto 2002	177
6.3. Usmerjene akcije nadzora s področja varnosti in zdravja pri delu in s področja delovnih razmerij	177
6.4. Skupne akcije odkrivanja in preprečevanja dela in zaposlovanja na črno	180
6.5. Informatika	180
6.6. Izobraževanje, strokovno usposabljanje in izpopolnjevanje inšpektorjev	180
6.7. Ukrepi za nadaljnje delo	181

UPORABLJENE KRATICE V LETNEM POROČILU:

ZID	-	Zakon o inšpekciji dela (Uradni list RS, št. 38/94, 32/97 in 36/00)
ZIN	-	Zakon o inšpekcijskem nadzoru (Uradni list RS, št. 56/02)
ZUP	-	Zakon o splošnem upravnem postopku (Uradni list RS, št. 80/99, 70/00 in 52/02)
ZDR	-	Zakon o delovnih razmerjih (Uradni list RS, št. 14/90, 5/91, 29/92, 71/93, 2/94, 19/94, 12/99 in 101/99)
ZVZD	-	Zakon o varnosti in zdravju pri delu (Uradni list RS, št. 56/99 in 64/01)
ZTPDR	-	Zakon o temeljnih pravicah iz delovnega razmerja (Uradni list SFRJ, št. 60/89 in 42/90)
ZZDT	-	Zakon o zaposlovanju in delu tujcev (Uradni list RS, št. 66/00)
ZPDZČ	-	Zakon o preprečevanju dela in zaposlovanja na črno (Uradni list RS, št. 36/00)
SKPgđ	-	Splošna kolektivna pogodba za gospodarske dejavnosti (Uradni list RS, 40/97)
RS	-	Republika Slovenija
RK	-	Rdeči križ
UE	-	Evropska unija
MOD	-	Mednarodna organizacija dela
SLIC	-	Senior Labour Inspectors Committee (Komite glavnih inšpektorjev za delo pri evropski komisiji)
ZZZS	-	Zavod za zdravstveno zavarovanje Slovenije
ZPIZ	-	Zavod za pokojninsko in invalidsko zavarovanje
IRSD	-	Inšpektorat RS za delo
DURS	-	Davčna uprava RS
MDDSZ	-	Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve
VZPD	-	varnost in zdravje pri delu
HKOM	-	podatkovno komunikacijsko omrežje državnih organov
MFERAC	-	Ministrstvo za finance- enotno računovodstvo

V letnem poročilu uporabljeni izrazi delavec, delodajalec in inšpektor, zapisani v moški spolni slovnični obliki, so uporabljeni za ženske in za moške.

UVOD

Preteklo leto je bilo v smislu delovanja Inšpektorata RS za delo gotovo prelomno leto, saj je v tem letu že učinkoval pred dvema letoma sprejeti Zakon o varnosti in zdravju pri delu. Nov način urejanja vprašanj varnosti in zdravja pri delu, skladen s sedanjimi družbeno-ekonomskimi razmerami pri nas in z ureditvami v državah članicah EU, določen s tem zakonom, je v letu 2002 močno zaposlil tako delodajalce in stroko varnosti in zdravja pri delu, kakor tudi inšpektorje dela. Praksa je iskala odgovore na različna vprašanja glede uporabe in izvajanja zakona, inšpektorji pa so po svoji najboljši moči pri tem pomagali. Na tem področju je bilo delovanje inšpektorjev usmerjeno precej več v pomoč in svetovanje delodajalcem pri zagotavljanju njihovih obvez iz zakona, kot pa k klasičnemu nadzoru in kaznovalni nalogi. Težave so se kazale tako v razumevanju nekaterih določb zakona, kot tudi v kadrovskih omejitvah stroke, ki naj bi na različnih področjih varnosti in zdravja pri delu z delodajalcem sodelovala pri ocenah tveganja za nastanek poškodb in zdravstvenih okvar zaposlenih in izdelavi izjave o varnosti, kot ključnega dokumenta, ki ga mora izdelati in sprejeti delodajalec zato, da bi z njegovo pomočjo resnično zagotovil vsem svojim zaposlenim pogoje za varno in zdravo delo. Veliko število opravljenih inšpekcijskih pregledov je pokazalo, da se je velika večina vseh delodajalcev v R Sloveniji zahtev iz zakona lotila resno. Seveda je jasno, da so v prvi vrsti to predvsem formalne prilagoditve, vendar te postopno le privedejo tudi do vsebinskih premikov pri razumevanju in izvajanju nove porazdelitve pravic in dolžnosti na področju varnosti in zdravja pri delu v vseh delovnih sredinah.

V letu 2002 so še vedno veljali stari zakoni o delovnih razmerjih, zato je bilo to leto na tem področju z zornega kota inšpekcije dela, glede na dejstvo, da je bil v aprilu tega leta že sprejet novi Zakon o delovnih razmerjih, leto priprav na novi zakon. Vrstila so se različna usposabljanja in delavnice, da bi inšpektorji kar najbolje pripravljeni pričakali uveljavitev novega zakona.

Seveda je ob tem potekal tudi reden nadzor nad izvajanjem še veljavnih predpisov s področja delovnih razmerij, vendar ob tem kljub rahlemu izboljšanju stanja, ni bilo zaznati večjih sprememb glede na prejšnja leta, čutil pa se je nemir oziroma pričakovanja novih pravil.

Velik del vseh aktivnosti inšpektorjev dela je bil tudi v letu 2002 usmerjen v odkrivanje in preprečevanje sive ekonomije, tako, da so sodelovali v mnogih inšpekcijskih pregledih, v katerih so skupaj s predstavniki drugih nadzornih organov odkrivali nelegalno delo in druge kršitve na področju sive ekonomije.

Nenazadnje pa je bilo v preteklem letu tudi veliko stikov z različnimi organi in strokovnjaki iz Evropske unije, namenjenih spoznavanju pravil in njihove praktične uporabe na različnih področjih dela inšpekcije. Zelo poudarjeno v tem času je bilo področje nadzora varnosti strojev in nekaterih drugih izdelkov na trgu, kar je za inšpekcijo dela glede na preteklost novost ter tudi nekatera vprašanja vezana na novosti s področja gradbeništva.

Inšpektorat RS za delo nadzira izvajanje zelo različnih predpisov, ki pa imajo skupno značilnost v tem, da urejajo odnose med delavcem in delodajalcem. Leto 2002 je bilo začetek korenitih sprememb teh odnosov z vidika varnosti in zdravja pri delu, za delovna razmerja pa bo imelo tak pomen leto 2003.

Borut Brezovar, univ. dipl. pravnik

Glavni inšpektor RS za delo

1. PRISTOJNOSTI, ORGANIZIRANOST IN DEJAVNOST INŠPEKTORATA RS ZA DELO

1.1. PRISTOJNOSTI IN ZAKONODAJA

Inšpektorat Republike Slovenije za delo je upravni organ v sestavi Ministrstva za delo, družino in socialne zadeve. Področje dela je določeno s 1. členom Zakona o inšpekciji dela (Uradni list RS, št. 38/94, 32/97 in 36/00) in Zakonom o inšpekcijskem nadzoru (Uradni list RS, št. 56/02) .

Obveznost in vsebino poročanja določa 5. člen navedenega Zakona o inšpekciji dela.

Inšpektorat Republike Slovenije za delo je upravni organ v sestavi Ministrstva za delo, družino in socialne zadeve. Delovno področje upravnega organa je določeno z Zakonom o inšpekciji dela (Uradni list RS, št. 38/94, 32/97 in 36/00) in Zakonom o inšpekcijskem nadzoru (Uradni list RS, št. 56/02).

Naloge in pristojnosti inšpekcijskega nadzora so določene s tujimi in domačimi pravnimi viri, kot tudi zakonodajo bivše SFR Jugoslavije, ki se je še uporabljala na podlagi 4. člena ustavnega zakona za izvedbo temeljne ustavne listine o samostojnosti in neodvisnosti Republike Slovenije (Uradni list RS, št. I/91-I in 45/1/94).

Poročilo Inšpektorata Republike Slovenije za delo za leto 2002 je izdelano na podlagi 5. člena Zakona o inšpekciji dela, ki določa vsebino poročanja in nadaljni potek obravnave poročila. V skladu s prvo točko 5. člena Zakona o inšpekciji dela je med tujimi pravnimi viri potrebno omeniti

- Konvencijo št. 81 o inšpekciji dela v industriji in trgovini (Uradni list FLRJ, mednarodne pogodbe, št. 5/56),
- Konvencijo št. 129 o inšpekciji dela v kmetijstvu (Uradni list SFRJ, št. 22/75),
- Konvencijo št. 155 o varstvu pri delu, zdravstvenem varstvu in delovnem okolju (Uradni list SFRJ, mednarodne pogodbe, št. 7/87),
- Priporočilo MOD št. 97 o varstvu zdravja delavcev na delovnih mestih (Uradni list FLRJ, mednarodne pogodbe, št. 12/56) .

Med domačimi in prevzetimi pravnimi viri navajamo samo najpomembnejše:

- Zakon o inšpekciji dela (Uradni list RS, št. 38/94, 32/97 in 36/00),
- Zakon o inšpekcijskem nadzoru (Uradni list RS, št. 56/02),
- Zakon o varnosti in zdravju pri delu (Uradni list RS, št. 56/99 in 64/01),
- Zakon o omejevanju uporabe tobačnih izdelkov (Uradni list RS, št. 57/96 in 119/02),
- Zakon o delovnih razmerjih (Uradni list RS, št.14/90, 5/91,29/92, 71/93, 2/94, 19/94, 12/99 in 101/99),
- Zakon o temeljnih pravicah iz delovnega razmerja (Uradni list SFRJ, št.60/89 in 42/90),

- Zakon o pokojninskem in invalidskem zavarovanju (Uradni list RS, št.106/99, 72/00, 81/00, 124/00, 109/01 in 108/02)
- Zakon o matični evidenci zavarovancev in uživalcev pravic iz pokojninskega in invalidskega zavarovanja (Uradni list RS, št. 81/00)
- Zakon o zaposlovanju in zavarovanju za primer brezposelnosti (Uradni list RS, št. 5/91, 17/91, 12/92, 71/93, 2/94, 38/94, 69/98, 65/00, 97/01 in 67/02),
- Zakon o starševskem varstvu in družinskih prejemkih (Uradni list RS, št. 97/01 in 07/01)
- Zakon o minimalni plači, o načinu usklajevanja plač in o regresu za letni dopust v obdobju 1999 -2001 (Uradni list RS, št. 39/99 in 69/02)
- Zakon o evidencah na področju dela (Uradni list SFRJ, št. 17/90, Uradni list RS, št. 10/91, 17/91, 13/93, 66/93 in 65/00)
- Zakon o preprečevanju dela in zaposlovanja na črno (Uradni list RS, št. 36/00),
- Zakon o zaposlovanju in delu tujcev (Uradni list RS, št. 66/00)
- Zakon o stavki (Uradni list SFRJ, št. 23/91)
- Zakon o trgovini (Uradni list RS, št. 18/93, 36/00 in 96/02) itd.

Nadzor s področja varnosti in zdravja pri delu so inšpektorji opravljali na podlagi omenjene zakonodaje in podzakonskih predpisov ter tehničnih predpisov in standardov s področja varnosti in zdravja pri delu, ki jih je sprejela ali direktno prevzela od Evropske unije naša država.

Inšpektorji s področja delovnih razmerij so opravljali nadzor v skladu z navedeno zakonodajo in drugimi predpisi, kolektivnimi pogodbami, splošnimi akti, ki urejajo delovna razmerja, plače in druge prejemke iz delovnega razmerja, zaposlovanje delavcev doma in v tujini, sodelovanje delavcev pri upravljanju in stavke.

Omeniti je potrebno še inšpekcijski nadzor, ki se je opravljal po posebnih zakonih in predpisih na Ministrstvu za notranje zadeve, Ministrstvu za obrambo, Ministrstvu za finance, Ministrstvu za pravosodje ter v drugih sodnih, državnih in vladnih organih.

V skladu s 4. členom Zakona o inšpekciji dela je inšpektorat dajal delodajalcem in delavcem strokovno pomoč v zvezi z uresničevanjem zakonov in drugih predpisov, kolektivnih pogodb ter splošnih aktov iz svoje pristojnosti. Pri svojem delu so delavci inšpektorata sodelovali z drugimi inšpektorati, z zavodi, pristojnimi za zaposlovanje, za zdravstveno zavarovanje ter za pokojninsko in invalidsko zavarovanje, kot tudi s sindikalnimi oziroma strokovnimi združenji delavcev in združenji delodajalcev. Inšpektorat je sodeloval tudi z raziskovalnimi in izobraževalnimi organizacijami ter s strokovnjaki na področju dela.

1.2. TEMELJNI PODROČJI NADZORA

Inšpektorat Republike Slovenije za delo nadzira dve veliki in strokovno izredno zahtevni področji:

- ***področje delovnih razmerij,***
- ***področje varnosti in zdravja pri delu.***

Pogoji za zaposlitev inšpektorjev so določeni v Zakonu o inšpekciji dela (Uradni list RS, št. 38/94, 32/97 in 36/00).

Inšpektorat RS za delo nadzira dve veliki in strokovno zaokroženi področji: delovna razmerja ter varnost in zdravje pri delu. Od veljavnosti zakona o inšpekciji dela, zaposlujeemo univerzitetne diplomirane pravnike in univerzitetne diplomirane inženirje tehničnih strok.

Inšpekcijsko nadzorstvo s področja varnosti in zdravja pri delu obsega neposredno kontrolo objektov in delovnih prostorov, ugotavljanje pogojev za delo v prostorih in na deloviščih, ustreznost sredstev za delo (strojev, orodij, opreme), osebne varovalne opreme, izvajanje zdravstvenih pregledov, mikroklimatske razmere, varno delo glede na posebnost dejavnosti itd. V lanskem letu je bila posebna pozornost inšpektorjev namenjena inšpekcijskem nadzoru v zvezi z izdelanimi izjavami o varnosti z oceno tveganja.

Inšpektorat RS za delo vodi upravni postopek na prvi stopnji. Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve na drugi stopnji odloča o pritožbah zoper odločbe inšpektorjev.

V mejah pristojnosti so delavci inšpektorata na podlagi Zakona o inšpekciji dela in Zakona o inšpekcijskem nadzoru in drugih predpisov opravljali še druge naloge, kot na primer:

- spremljali in proučevali stanje zdravja in varnosti pri delu in delovnih razmerij v najširšem smislu,
- sodelovali v medresorskih in drugih strokovnih komisijah pri pripravi nove zakonodaje z obeh področij nadzora,
- pripravili strokovne in pravne podlage ter analizirali posebne usmerjene akcije na obeh področjih nadzora,
- opravljali skupne akcije z drugimi inšpekcijskimi organi za odkrivanje in preprečevanje dela in zaposlovanja na črno,
- koordinirali in nadzirali delo delavcev inšpektorata na obeh področjih nadzora,
- pripravili proračun in zaključni račun organa, opravljali kadrovske, finančne, izobraževalne in druge skupne zadeve za vse delavce organa,
- vodili statistično, analitsko in informacijsko dejavnost za upravni organ in opravljali druge dejavnosti, ki so povezane z obdelavo podatkov inšpektorata.

1.3. DELAVCI INŠPEKTORATA - ZAPOSLOVANJE

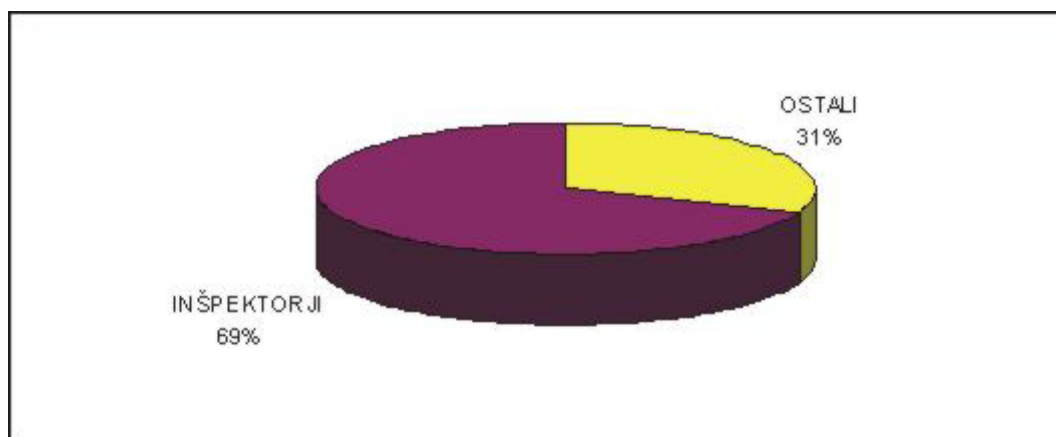
V Inšpektoratu Republike Slovenije za delo je bilo decembra 2002 zaposlenih skupaj 110 delavcev, med letom sta bila na delu povprečno 102 delavca. Od navedenega števila je bilo 75 pooblaščenih delavcev – inšpektorjev. Povprečno je bilo med letom na delu 71 pooblaščenih delavcev.

Kadrovska problematika inšpektorata je zaradi omejevanja zaposlovanja v državni upravi in nezainteresiranosti kadrov pravne in medicinske stroke za delo v inšpektoratu prisotna od reorganizacije inšpektorata.

V decembru 2002 je bilo v Inšpektoratu RS za delo zaposlenih 110 delavcev, od tega 6 pripravnikov za določen čas.

Od skupnega števila zaposlenih je bilo 75 pooblaščenih delavcev (dvema delavcema je prenehalo delovno razmerje, en delavec je sklenil delovno razmerje). Med letom je bilo povprečno prisotnih na delu 71 pooblaščenih delavcev, trije pooblašчени delavci pa so zaradi sklepov invalidske komisije opravljali delo s polovičnim delovnim časom.

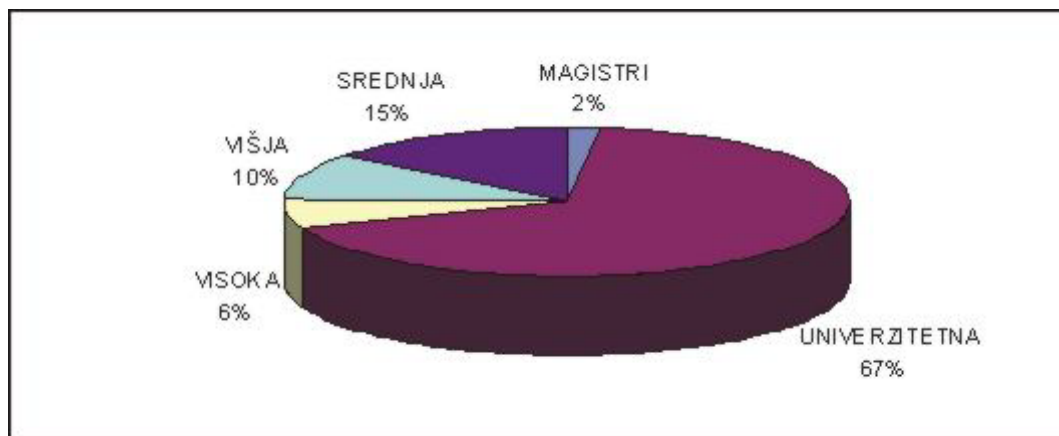
Slika 1: Razmerje med delavci, ki opravljajo inšpekcijski nadzor – inšpektorji, in drugimi delavci inšpektorata



Graf prikazuje kadrovsko stanje inšpektorata. Iz prikaza je razvidno, da v inšpektoratu zaposlujeemo večinoma delavce, ki opravljajo neposredni inšpekcijski nadzor. Ostali delavci ne opravljajo neposrednega nadzora, opravljajo pa druga vodstvena, strokovna in administrativno tehnična dela.

Obseg inšpektorskega dela se vsako leto povečuje, število pooblaščenih delavcev pa se zmanjšuje. Prizadevali smo si, da bi zaposlili nove inšpektorje, vendar je bilo zaposlovanje v državni upravi omejeno tudi za inšpektorje.

Slika 2: Število vseh delavcev glede na stopnjo izobrazbe



Iz izobrazbene strukture delavcev je razvidno, da se v inšpektoratu od veljavnosti Zakona o inšpekciji dela zaposlujejo delavci z univerzitetno izobrazbo za opravljanje inšpekcijskega nadzora, delavci raznih stopenj in smeri izobrazbe pa opravljajo spremljajoče naloge.

Postopki za zaposlitev nadomestnih in novih delavcev so dolgi. Od razpisa do zasedbe delovnega mesta višjega upravnega delavca pretečejo vsaj štirje meseci, v kolikor upoštevamo tudi odpovedni rok kandidata. Za delovna mesta inšpektorjev pravne stroke ter delovno mesto zdravnika medicine dela smo morali objave večkrat ponavljati.

Inšpektorsko delo v državni upravi ni tako cenjeno kot drugo delo višjih upravnih delavcev, ker je delo predvsem terensko, inšpektorji so izpostavljeni vremenskim in drugim vplivom ter včasih ogroženi s strani nasilnih oseb.

1.4. ORGANIZACIJA INŠPEKTORATA

Pravilnik o notranji organizaciji in sistemizaciji Inšpektorata Republike Slovenije za delo je bil sprejet julija 1999 ter spremenjen v naslednjih letih zaradi vladne uredbe o višini dodatkov za posamezna delovna mesta.

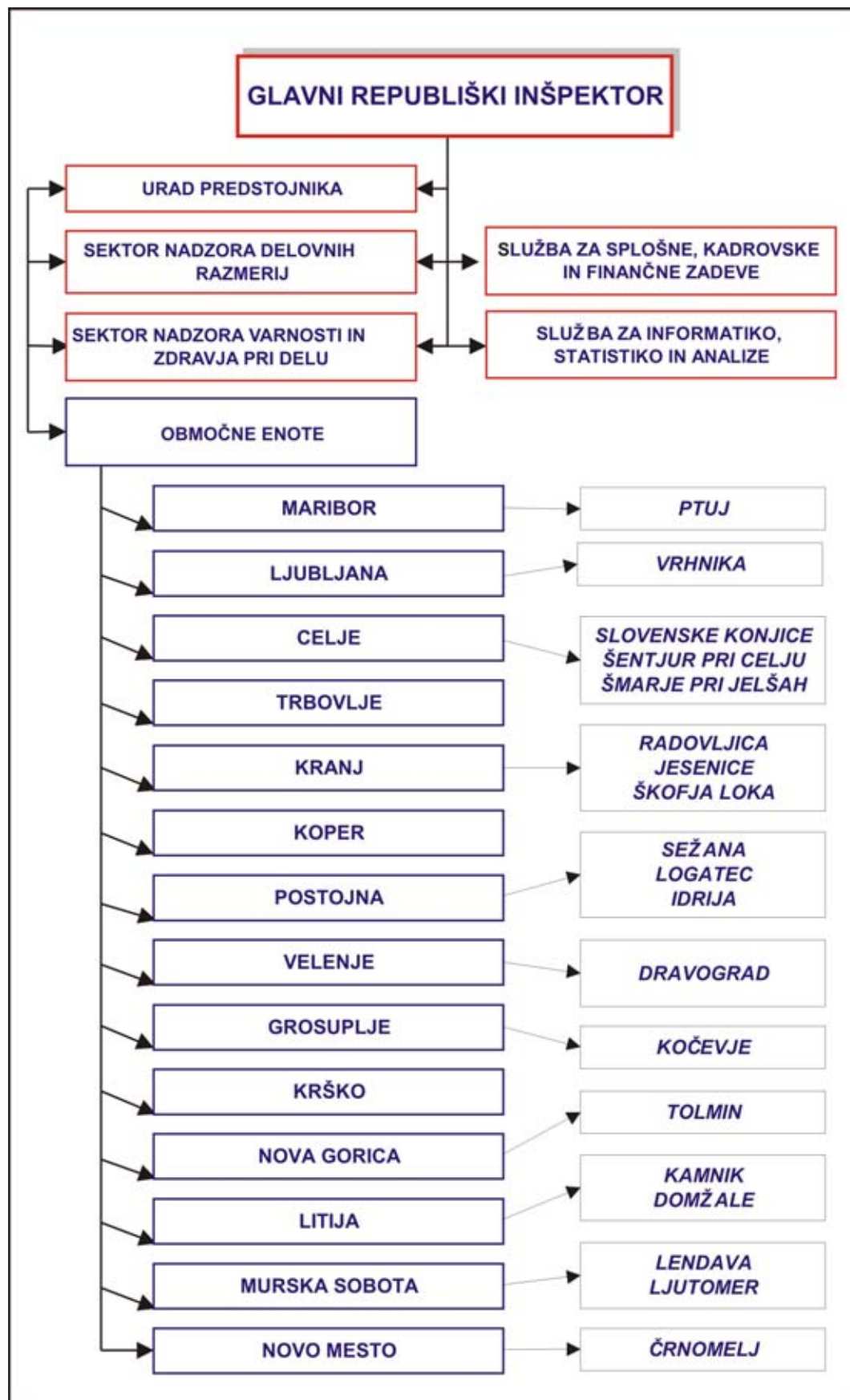
Inšpektorat ima notranje organizacijske enote: Urad predstojnika, Sektor nadzora delovnih razmerij, Sektor nadzora varnosti in zdravja pri delu, Območne enote inšpektorata, Službo za splošno kadrovske in finančne zadeve, Službo za informatiko, statistiko in analize.

Pravilnik o notranji organizaciji in sistemizaciji Inšpektorata RS za delo je bil sprejet julija 1999 ter v naslednjih treh letih spremenjen zaradi vladne uredbe o višini dodatkov za posamezna delovna mesta. Zadnja sprememba pravilnika velja od 3. 12. 2003. Pravilnik podrobneje določa notranje organizacijske enote, razporeditve delavcev in njihove delokroge, opise najznačilnejših skupin del ter pristojnosti dela območnih enot glede na posamezne kraje ali občine.

Inšpektorat RS za delo ima naslednje notranje organizacijske enote:

- Urad predstojnika,
- Sektor nadzora delovnih razmerij,
- Sektor nadzora varnosti in zdravja pri delu,
- Območne enote inšpektorata z izpostavami,
- Službo za splošno kadrovske in finančne zadeve,
- Službo za informatiko, statistiko in analize.

Slika 3: Organizacijska shema Inšpektorata RS za delo



Naloge posameznih notranjih organizacijskih enot inšpektorata:

• Urad predstojnika

Opravlja strokovno, organizacijsko in svetovalno delo za predstojnika; usklajuje delo med posameznimi notranjimi organizacijskimi enotami in spremlja izvajanje nalog; pripravlja poročila, analize in programe dela za organ; pripravlja podlage za izvedbo kolegijev, letnih posvetovanj in drugih sestankov za predstojnika doma in v tujini; organizira opravljanje strokovnih izpitov in preizkusov znanj pooblaščenih delavcev; vodi in ureja dokumentacijo za predstojnika; opravlja administrativno-tehnične in druge naloge za predstojnika.

• Sektor nadzora delovnih razmerij

Sektor pripravlja poročila in analize, vodi evidenco in druga gradiva o delu sektorja; sodeluje pri pripravi predpisov s področja dela organa; pripravlja navodila za izvajanje predpisov, akcij in skrbi za realizacijo programa dela sektorja; vodi, organizira, usklajuje ter nadzira delo vseh pomočnikov in drugih pooblaščenih delavcev, ki opravljajo neposreden inšpekcijski nadzor; opravlja strokovni nadzor nad delom enot, ko te opravljajo naloge s področja dela sektorja; usklajuje in izvaja skupne naloge z Uradom predstojnika, Sektorjem za področje varnosti in zdravja pri delu ter drugimi notranjimi organizacijskimi enotami inšpektorata; vodja sektorja opravlja neposreden inšpekcijski nadzor s področja delovnih razmerij v organih za notranje zadeve, pravosodje, obrambo, carino in pri drugih subjektih posebnih dejavnosti; nadomešča predstojnika v njegovi odsotnosti.

• Sektor nadzora varnosti in zdravja pri delu

Sektor pripravlja poročila in analize, vodi evidenco in druga gradiva o delu sektorja; sodeluje pri pripravi predpisov s področja dela organa; pripravlja navodila za izvajanje predpisov, akcij in skrbi za realizacijo programa dela sektorja; vodi, organizira, usklajuje ter nadzira delo vseh pomočnikov in drugih pooblaščenih delavcev, ki opravljajo neposreden inšpekcijski nadzor; opravlja strokovni nadzor nad delom enot, ko te opravljajo naloge s področja dela sektorja; usklajuje in izvaja skupne naloge z Uradom predstojnika, Sektorjem za področje delovnih razmerij ter drugimi notranjimi organizacijskimi enotami inšpektorata; vodja sektorja opravlja neposreden inšpekcijski nadzor s področja varnosti in zdravja pri delu v organih za notranje zadeve, pravosodje, obrambo, carino in pri drugih subjektih posebnih dejavnosti; nadomešča predstojnika v njegovi odsotnosti.

• Območne enote inšpektorata z izpostavami

Štirinajst območnih enot inšpektorata opravlja predvsem neposreden inšpekcijski nadzor s področja delovnih razmerij in področja varnosti in zdravja pri delu; izvajajo program dela inšpektorata, opravljajo druge strokovne, pravne in upravne naloge ter nudijo strokovno pomoč v skladu z zakonom; pripravljajo in izvajajo navodila vodij enot, vodijo razne evidence o delu; vodijo in urejajo dokumentacijo ter opravljajo splošne in administrativno tehnične naloge za enoto.

• Služba za splošno kadrovske in finančne zadeve

Služba opravlja naloge v zvezi s pripravo internih aktov inšpektorata; pripravlja poročila in analize ter vodi razne evidence, ki so določene s predpisi in navodili predstojnika; načrtuje porabo proračunskih sredstev, programe nabav in investicij za organ; pripravlja postopke javnega naročanja in sklepanja pogodb, naročil

blaga in storitev za delo organa; sodeluje pri pripravi raznih programov organa; pripravlja dokumente v zvezi s finančnim poslovanjem organa; vodi in pripravlja mesečna poročila ter evidence; opravlja drugo delo za predstojnika in vodje notranjih organizacijskih enot; sodeluje z drugimi državnimi organi in službami v skladu z zakoni in predpisi.

• **Služba za informatiko, statistiko in analize**

Služba načrtuje, zagotavlja in ureja informacijski sistem za podporo izvajanja temeljnih nalog organa; pripravlja poročila in analize ter vodi evidenco o delu, ki je določena s predpisi in navodili predstojnika; načrtuje nabave in naročila s področja informatizacije in pripravlja postopke javnega naročanja in sklepanja pogodb s področja dela službe; sodeluje pri pripravi raznih programov organa, izvaja statistične in druge analitske metode; opravlja drugo delo za predstojnika in vodje notranjih organizacijskih enot; sodeluje z drugimi državnimi organi in službami v skladu z zakoni in predpisi.

1.5. POGOJI ZA DELO IN VEČJO UČINKOVITOST INŠPEKTORJEV

Za učinkovito delo inšpektorjev morajo biti izpolnjeni nekateri osnovni pogoji. Med vzroki, ki so lani ovirali delo inšpektorjev je potrebno izpostaviti predvsem: pomanjkanje kadra oziroma zaposlovanje, pogoje za terensko delo inšpektorjev ter ustreznost najetih prostorov.

Področje dela Inšpektorata RS za delo določa Zakon o inšpekciji dela, Zakon o inšpekcijskem nadzoru in drugi predpisi. Temeljna naloga inšpektorjev je opravljanje neposrednega inšpekcijskega nadzora, da pa se delo opravlja strokovno, tekoče in kakovostno morajo biti izpolnjeni predvsem naslednji pogoji:

• **Zaposlovanje**

Število inšpektorjev za delo ni v sorazmerju s številom subjektov nadzora. Inšpektorat bi se moral kadrovske bolj okrepiti, da bi lahko izvajal nadzorstvo pri istem subjektu tako pogosto in skrbno, da bi bilo zagotovljeno dosledno izvajanje zakonskih določil.

Ob 75 pooblaščenih delavcih – inšpektorjih ter vse večjemu obsegu dela je to težko uresničiti. Leta 2000 je bilo v Sloveniji 165.468 subjektov nadzora (poslovnih subjektov z enotami in podružnicami), v letu 2001 - 167.161 subjektov nadzora (poslovnih subjektov z enotami in podružnicami) ter v letu 2002 167.276. Že iz številčne primerjave inšpektorjev in subjektov nadzora je razvidna izredno pereča problematika pomanjkanja kadra (posamezni pooblaščen delavec - inšpektor naj bi nadziral približno dva tisoč delodajalcev).

Omeniti je potrebno Strategijo nadaljnjega razvoja inšpekcije dela, ki jo je leta 1993 obravnaval tudi Državni zbor in po kateri bi morale biti v inšpektoratu zaposlenih najmanj 120 delavcev, od tega vsaj 90 inšpektorjev za opravljanje inšpekcijskega dela. Strategija je temeljila na številu subjektov nadzora in zakonodaji v letu 1993 kot ocena učinkovitejšega ukrepanja inšpektorjev. V kolikor primerjamo zaposlovanje inšpektorjev ter število subjektov nadzora je potrebno omeniti, da je bilo 1993 leta zaposlenih 68 pooblaščenih delavcev in 154.808 subjektov nadzora.

Potrebno je opozoriti, da bosta obe področji nadzora po uveljavitvi nove delovne zakonodaje, zakonodaje o prekrških ter številnih sprememb v zakonodaji o varnosti

in zdravju pri delu v letih 2003-2005 terjali dodatno število specializiranih kadrov. To še zlasti velja za področje varnosti in zdravja pri delu, kjer se bo moralo inšpekcijsko nadzorstvo prilagajati zahtevni zakonodaji Evropske unije in bomo v inšpektoratu potrebovali dodatni kader s posebnimi strokovnimi znanji. Posebej opozarjamo na predvideno povečanje nalog inšpekcijskega nadzora zaradi novosti že sprejete zakonodaje o prekrških, spremembe posameznih zakonov (npr. o nacionalnih kvalifikacijah).

Na zaskrbljujoče pomanjkanje pooblaščenih delavcev opozarjamo tudi zaradi nalog, ki jih Inšpektoratu RS za delo poleg zakonodajnih pristojnosti nalagajo vladni in drugi organi. Med takšne naloge sodijo razne akcije in drugi posebni inšpekcijski nadzori. Primeroma omenjamo samo posebne akcije po programu Vlade Republike Slovenije o odkrivanju in preprečevanju dela ter zaposlovanja na črno, ki potekajo od leta 1997. V akcijah sodelujejo tudi inšpektorji tehničnih strok in ne samo inšpektorji s področja delovnih razmerij, ker v enotah primanjkuje univerzitetnih diplomiranih pravnikov (v Ljubljani, Murski Soboti, na Ptuju, v Mariboru, Celju, Krškem, Postojni).

Dodatno delo se je opravljalo v nočnem času oziroma ob sobotah, nedeljah in praznikih. Inšpektorji so s težavo nadomeščali delo, opravljeno v nočnem času ali ob prostih dnevih, saj so morali biti zaradi rednih nalog, sprejemanja strank in pomanjkanja kadra prisotni na delovnem mestu. V akcije, ki potekajo izven rednega delovnega časa je vključenih vedno večje število delavcev.

• Pogoji za terensko delo inšpektorjev

Inšpektorji za delo so po zakonu o inšpekciji dela pristojni za nadzor na področju varnosti in zdravja pri delu ter nadzor na področju delovnih razmerij. Dosegljivi morajo biti v primeru težjih, kolektivnih ali smrtnih nezgod pri delu, stavn ali v drugih izrednih primerih. Seznam vseh pooblaščenih delavcev – inšpektorjev ter informacije o njihovi dosegljivosti na delovnem mestu ali doma, se pošilja Ministrstvu za notranje zadeve (za vse območne komunikacijske centre v Sloveniji) in Upravi za zaščito in reševanje pri Ministrstvu za obrambo. V takšnih primerih morajo biti med delovnim časom inšpektorji dosegljivi takoj po sporočilu ali najkasneje v dveh urah od poziva. Izven delovnega časa so morali biti inšpektorji dosegljivi tudi po službenih mobilnih telefonih, povezanih v enotni klicni sistem.

Zaradi narave dela inšpektorji nujno potrebujejo dodatna službena vozila za delo na terenu. Lani je imel inšpektorat za 75 pooblaščenih delavcev v 14 lokacijsko ločenih območnih enotah in 19 izpostavah na voljo 27 službenih vozil. Osnovna naloga inšpektorja je delo na terenu in takojšnje ukrepanje. Izkoristek inšpektorskega dela je premajhen, če inšpektorji na teren potujejo z javnimi prevoznimi sredstvi.

Z razpoložljivimi proračunskimi sredstvi inšpektorata se lahko letno nabavita ali zamenjata največ do dve službeni vozili. V lanskem letu sta bili nabavljeni dve službeni vozili. Zaradi dela na terenu in premajhnega števila službenih vozil so morali inšpektorji uporabljati tudi lastna vozila v službene namene.

• Prostori

Na podlagi najemnih pogodb, ki so bile sklenjene med Vlado Republike Slovenije in lokalnimi skupnostmi, uporabljajo delavci inšpektorata pisarniške prostore na 33 lokacijah. Prostori so različni po urejenosti, večinoma so premajhni, problemi so s skupnimi prostori, na sedmih lokacijah bi nujno potrebovali dodatne pisarne in podobno.

Za uporabo najetih prostorov plačujemo vse stroške obratovanja (npr. porabo elektrike

in vode, storitve komunale, čiščenja prostorov, varnostne službe, plačilo uporabe telefonskih central, zavarovalnine, takse, zemljiške prispevke, itd.). Navedeni stroški naraščajo v skladu s cenovnimi gibanji ali na podlagi sklepov ter odlokov lokalnih skupnosti o povečanju cen storitev. Posamezne lokalne skupnosti so lani v plačilo dostavile zbirne večmesečne račune, ker z vlado niso bile pravočasno podpisane najemne pogodbe ali aneksi k pogodbam. Stroški so bremenili inšpektorat kot uporabnika prostorov ter izredno posegli v namenska proračunska sredstva.

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

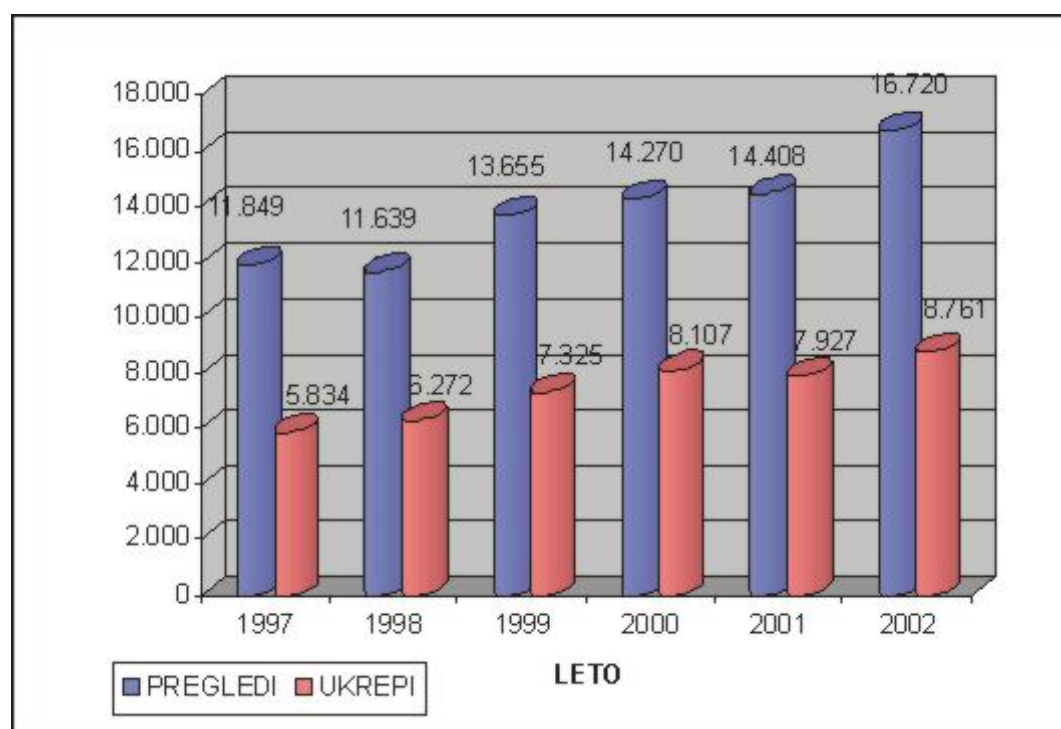
V letu 2002 so pooblaščen delavci - inšpektorji povečali skupen obseg inšpekcijskega dela za 16 %.

V skladu s splošnim upravnim postopkom je bilo vodenih 20.385 upravnih zadev. Izven upravnega postopka je bilo 2.320 zadev, v okviru statistično analitskega in drugega dela je bilo pregledanih in analitično obravnavanih več kot enajst tisoč prijav nezgod pri delu ter preko 27. 000 dokumentov.

V letu 2002 so inšpektorji povečali skupen obseg inšpekcijskega dela za 16 %, izboljšala se je strokovnost dela in usposobljenost delavcev.

Na področju delovnih razmerij je bilo opravljenih 8.407 inšpekcijskih pregledov in s področja varnosti in zdravja pri delu 8.313 pregledov z raziskavami nezgod pri delu in nevarnimi pojavi. Skupno je bilo izrečenih 8.716 vseh inšpekcijskih ukrepov (odločb, prijav sodnikom za prekrške, predlogov zaradi suma kaznivega dejanja ter mandatnih kazni). Upoštevati je potrebno dejstvo, da je bilo lani v Sloveniji 167.267 delodajalcev (z ločenimi podružnicami in obrati skupaj), kjer je bilo zaposlenih 783. 499 delavcev.

Slika 4: Število opravljenih pregledov in ukrepov inšpektorjev v obdobju 1997 - 2002

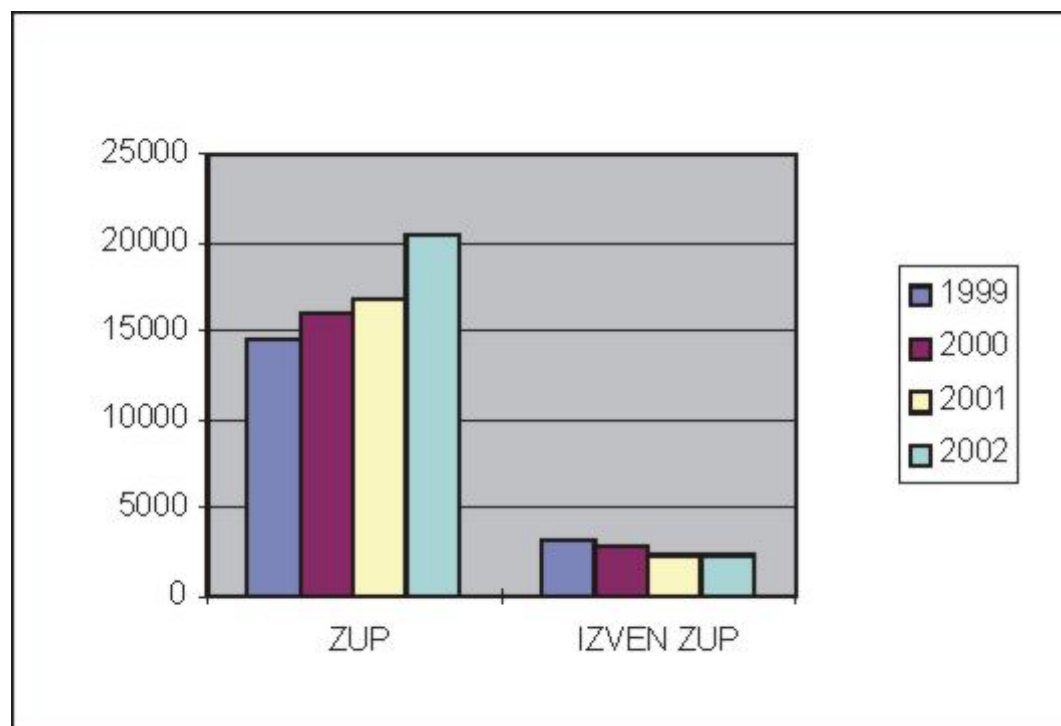


Slika 4 - prikazuje opravljeno delo inšpektorata v zadnjem šestletnem obdobju, v katerem inšpektorat deluje kot enotni prvostopenjski državni organ.

V skladu z Zakonom o splošnem upravnem postopku je bilo na prvi stopnji lani vodenih 20.385 upravnih zadev. Rešenih je bilo 14.965 zadev, nerešenih je bilo 5.420 zadev. Daljši roki za odpravo nepravilnosti so bili določeni predvsem v odločbah s področja varnosti in zdravja pri delu (npr. v primerih sanacije objektov in prostorov, zaščite večjih strojnih naprav, meritev mikroklimne, zdravstvenih pregledov delavcev, neizdelanih izjav o varnosti z oceno tveganja in drugih internih aktov), kjer so roki določeni v skladu s posebno zakonodajo (npr. obdobjni zdravniški pregledi) ali pa bi sanacija od delodajalcev terjala velika finančna sredstva. V primeru, da delodajalci zahtev po odločbi niso izpolnili v določenem roku, **je bil to prekršek**. V skladu s 24. členom Zakona o inšpekciji dela je za neizpolnitev inšpekcijske odločbe predvidena denarna kazen v višini najmanj milijon tolarjev.

Obravnavanih je bilo 2.320 zadev izven upravnega postopka v območnih enotah in izpostavah ter na sedežu inšpektorata. To so bila predvsem mnenja in tolmačenja zakonodaje s posameznega področja nadzora v smislu 4. člena Zakona o inšpekciji dela ter druge skupne zadeve s področja dela organa. Služba za statistiko, analize in informatiko je v lanskem letu statistično obravnavala še 26.362 obrazcev ER 8 (prijave poškodb pri delu). V skladu z zahtevo 27. člena Zakona o varnosti in zdravju pri delu je bilo zbranih in v posebni računalniški aplikaciji obdelanih 11.707 podatkov o nezgodah pri delu, ki so terjale odsotnost daljšo od treh dni.

Slika 5: Skupno število zadev na prvi stopnji v skladu z Zakonom o splošnem upravnem postopku in druge zadeve izven ZUP-a (primerjava leta 1999/2000/2001/2002)



1.7. INFORMATIKA IN STATISTIKA

Nadaljevalo se je posodabljanje računalniške in programske opreme. Samo aplikaciji s področja dela organa, v kateri se vpisujejo vsi podatki o inšpekcijskem nadzoru in ukrepih zoper subjekte nadzora, sta lansko leto vsebovali več kot 37.000 vpisov.

Zagotovljeni so bili pogoji za vključitev 13 območnih enot v omrežje državnih organov (HKOM). Glede na doseženo 100% opremljenost enot z računalniško in drugo opremo v letu 2000 smo v letu 2002 zaradi vključitve enot v enotno omrežje nadaljevali s posodabljanjem obstoječe opreme z zmogljivejšo.

V Inšpektoratu RS za delo vodimo dve obsežni računalniški aplikaciji, v kateri se vnašajo podatki o delu vsakega pooblaščenega delavca inšpektorata od 1996 leta dalje. Aplikaciji vsebujeta podatke o 37.000 pregledanih delodajalcih, kot na primer o opravljenem nadzoru, ukrepih in ugotovljenih kršitvah inšpektorjev in podobno. Skupaj z direktno mrežno vključitvijo in uporabo poslovnega registra Slovenije je aplikacija pomemben vir spremljanja in vodenja evidenc ter izmenjave podatkov z drugimi državnimi organi.

V lanskem letu se je zaključila vključitev območnih enot v enotno omrežje državnih organov. Priključenih je bilo 13 območnih enot inšpektorata. V Območni enoti Grosuplje priključitve ni bilo možno opraviti. Priključek bo urejen ob preselitvi enote v novo zgradbo (predvidoma v letu 2005).

Ob doseženi 100 % opremljenosti z računalniško opremo v letu 2000 smo v letu 2002 nadaljevali z zamenjavo tehnično zastarele računalniške opreme z zmogljivejšo. Novejša oprema je bila dodeljena predvsem delavcem, ki vsakodnevno delajo v omrežju državnih organov ali opravljajo posebne naloge v okviru določenega delovnega mesta.

V omrežju državnih organov in po posebnih programih smo pripravljali finančne in druge proračunske dokumente, programe nabav in investicij, načrte informatizacije z javnimi naročili in druge dokumente, ki so pomembni za redno delo organa. Program obračuna in stroškov dela, ki ga je pripravilo Ministrstvo za finance – MFERAC, smo uporabljali za redno finančno poslovanje in spremljali porabo proračuna inšpektorata.

Zaradi načrtovanega projekta video povezav za obdobje 2003-2004 z območnimi enotami inšpektorata ter zaradi zmanjšanja telefonskih stroškov, smo lani na sistem Geocentrex priključili 10 območnih enot inšpektorata s posameznimi izpostavami.

1.8. OGROŽANJE DELAVCEV INŠPEKTORATA

Pooblaščen delavci – inšpektorji so nemalokrat ogroženi pri svojem delu in izpostavljeni nasilnikom na terenu. Na ogrožanje delavcev opozarjamo v vsakoletnem poročilu, zlasti so izpostavljene delavke ob neposrednem nadzoru. Ob opravljanju nočnih akcij delavkam pomagajo sodelavci ali pa delavci policije. Varovanje delavcev in morebitni ukrepi za pomoč ob ogrožanju delavcev bi morali biti urejeni na vladni ravni.

Problematika ogrožanja delavcev se stopnjuje vsako leto. V območnih enotah je občasno prihajalo do groženj, ki pa se zaradi pravočasnega ukrepanja prisotnih niso končale s fizičnim obračunom z inšpektorji. Inšpektorjem so pomagali nasilnike umiriti ali so jim nudili pomoč sodelavci in delavci drugih organov. Groženj delavcem inšpektorata je iz leta v leto več. Z višanjem zagroženih kazni za prekrške se stopnjuje agresivnost napadalcev.

V območnih enotah in izpostavah smo samo uporabniki skupnih prostorov z drugimi organi in delavcem nismo mogli zagotoviti ustreznega varovanja prostorov.

Na terenu so najbolj pogosto ogrožene inšpektorice. V nočnih akcijah smo zagotavljali varnost delavk z delavci policije. Pri opravljanju rednega dela in na službeni poti delavke ugotavljajo, da se stopnjujejo anonimne grožnje neznancev po telefonu, v posamičnih primerih so bile anonimne grožnje izrečene tudi njihovim družinskim članom, prihaja do zasledovanja oziroma opazovanja gibanja inšpektorjev na terenu in podobno.

Od 1998 leta velja v inšpektoratu interno navodilo o sporočanju in ravnanju ob ogrožanju dela delavcev. Nujno bi se morala sprejeti enotna vladna navodila v zvezi z ogrožanjem in varovanjem pooblaščenih delavcev – inšpektorjev.

1.9. IZOBRAŽEVANJE, STROKOVNO USPOSABLJANJE TER IZPOPOLNJEVANJE

Delavci Inšpektorata RS za delo se stalno strokovno usposablajo in izpopolnjujejo. Organizirane so različne oblike izpopolnjevanja in strokovnega usposabljanja.

Predstavniki inšpektorata so se udeležili tudi različnih mednarodnih konferenc, srečanj in študijskih obiskov.

V okviru pomoči iz programa Phare za učinkovit prevzem evropske tehnične zakonodaje v Republiki Sloveniji poteka poseben projekt v okviru pogodbe Twinning Covenant SI 2000/IB/FI-01, ki je sklenjena med Republiko Slovenijo in partnerji iz Nemčije in Španije in pokriva področje prostega pretoka blaga.

Ustrezno izvajanje vseh obveznosti, ki jih mora naša država izpolnjevati ob vstopu v Evropsko unijo, bo imelo za posledico zbiranje velike količine novih podatkov in vodenje obsežnih evidenc, kar bo zahtevalo tudi dodatno kadrovske krepitve inšpektorata in tudi precej dodatnega strokovnega usposabljanja inšpektorjev.

Na podlagi Zakona o inšpekciji dela, Zakona o inšpekcijskem nadzoru in Pravilnika o notranji organizaciji in sistemizaciji Inšpektorata RS za delo, imajo delavci Inšpektorata RS za delo pravico in dolžnost izpopolnjevati svoje strokovno znanje in se usposabljati za delo po programu inšpektorata.

V letu 2002 so bile za delavce organizirane različne oblike intenzivnega izpopolnjevanja, usposabljanja ter dodatnega izobraževanja. V skladu z Navodilom o izobraževanju delavcev Inšpektorata RS za delo se je izobraževanje in usposabljanje izvajalo na način in v rokih, ki so bili določeni za posamezno vrsto izobraževanja oziroma usposabljanja. Pripravljeni so bili programi in smernice za usposabljanje, študijske delavnice doma in v tujini.

1. Uposabljanja in izpopolnjevanja inšpektorjev so bila organizirana kot:

- usposabljanja s posameznih strokovnih področij varnosti in zdravja pri delu in področja delovnih razmerij
- usposabljanja o spremembah zakonodaje
- skupna izobraževanja vseh pooblaščenih in drugih strokovnih delavcev Inšpektorata RS za delo
- strokovni kolegiji in ožji delovni sestanki
- izpopolnjevanje znanja tujih jezikov za delavce, ki sodelujejo pri pripravi predpisov za prevzem pravnega reda Evropske unije oziroma drugih spremljajočih dokumentov

- strokovni izpiti iz splošnega upravnega postopka

2. Izobraževanje za pridobitev izobrazbe ter podiplomski študij

Na podlagi sklenjenih pogodb o izobraževanju se na podiplomskem študiju izobražuje šest delavcev. Dva delavca sta v letu 2002 končala izobraževanje (eden delavec na podiplomskem izobraževanju in ena delavka na visoki strokovni šoli). S študijem na visokih šolah nadaljujeta še dva delavca.

3. Predstavniki Inšpektorata RS za delo so se udeležili tudi posameznih mednarodnih konferenc, srečanj in študijskih obiskov oziroma usposabljanj z naslednjih področij:

- V Sloveniji poteka v okviru Phare programa twinning projekt v okviru pogodbe Twinning Covenant SI 2000, ki pokriva področje prostega pretoka blaga. Projekt je razdeljen na področje nadzora trga in področje organov za ugotavljanje skladnosti. Namen projekta je vzpostavitev potrebnih mehanizmov za učinkovit nadzor trga ter implementacija predpisov Evropske unije, predvsem direktiv v slovensko zakonodajo. Tako je bil v sklopu projekta organiziran študijski obisk na Finskem z namenom, da se seznanimo z načinom in postopki, kako odgovorne institucije na Finskem zagotavljajo in nadzirajo prost pretok blaga.
- Mednarodni seminar o obravnavi postopkov in ukrepov ter organizacijskih metod za preprečevanje nevarnih pojavov ter nezgod, o preventivnih učinkih prijavljanja in raziskav nezgod pri delu in vplivu standardizacije na varnost in zdravje pri delu, je potekal v mesecu avgustu v mestu Elsinore na Danskem. Predstavljen je bil danski program za preprečevanje nezgod pri delu, preventivno usposabljanje v malih podjetjih gradbene stroke, analize nezgod v malih podjetjih, posebni pristopi pri obravnavi hrupa na delovnem mestu in obravnavi ročnega dvigovanja bremen. Pozornost je bila namenjena tudi dvigu nivoja varnosti in zdravju pri delu v malih podjetjih in vlogi sindikata.
- Udeležba na seminarju v okviru bilateralne pomoči Sloveniji za vstop v Evropsko unijo, ki ga je financirala Kraljevina Nizozemska na temo socialnih zadev in zaposlovanja v Den-Haagu na Nizozemskem.
- Seminar na temo delovnega časa v Bruslju.
- Študijski obisk inšpekcije za delo v Coburgu, kjer je bil predstavljen informacijski sistem inšpektorata in dežele Bavarske kot celote ter dostopnost podatkov, potrebnih za delo inšpektorata in inšpektorjev. V času obiska so bavarski inšpektorji izvajali akcijo nadzora nad uporabo nevarnih kemikalij. V okviru nadzora so se udeleženci študijskega obiska seznanili s postopki njihovega nadzora ter z načinom pisanja zapisnikov. Organiziran je bil tudi obisk gradbišča avtocestnega križa Coburg Fulda, kjer so udeleženci spoznali delo koordinatorja za skupno delovišče večjih izvajalskih podjetij oziroma posameznikov, ki so vključeni v projekt izgradnje avtocest. Posebna pozornost je bila posvečena tudi medicini dela ter posameznim ergonomskim rešitvam, ki so pomembne za posamezna delovna mesta.
- Glavni inšpektor za delo se je udeležil dveh srečanj glavnih inšpektorjev za delo držav članic Evropske unije in držav kandidatk za članstvo v Evropski uniji (SLIC - Senior Labour Inspectors Committee- Komite glavnih inšpektorjev za delo), in sicer maja v Segooovii v Španiji ter v mesecu novembru na Danskem v Billundu. Teme srečanja so se nanašale na institut dela na domu s pomočjo sodobne informacijske tehnologije ter indikatorji uspešnosti delovnih inšpekcij. V podskupini držav kandidatk je bila

obravnavana implementacija direktiv v zakonodajah posameznih držav na področju pogojev dela.

4. Twinning projekt

V okviru pomoči iz programa Phare za učinkovit prevzem evropske tehnične zakonodaje V Repubiki Sloveniji poteka poseben projekt. Projekt teče v okviru pogodbe Twinning Covenant SI 2000/IB/FI-01, sklenjene med Republiko Slovenijo in partnerji iz Nemčije in Španije, in pokriva področje prostega pretoka blaga. Projekt je razdeljen na področje nadzora trga in področje organov za ugotavljanje skladnosti. Namen projekta na področju nadzora trga je izboljšati organizacijsko strukturo obstoječega sistema nadzora v Repubiki Sloveniji ob hkratni implementaciji tehničnih predpisov Evropske unije, predvsem direktiv novega pristopa in vzpostavitev potrebnih mehanizmov za učinkovit nadzor. Podpisnik pogodbe za Republiko Slovenijo je Ministrstvo za gospodarstvo Republike Slovenije. Covenant 2000 predvideva sodelovanje več različnih organov, ki bodo nosilci direktive za posamezna področja. Prvi cilj Twinninga 2000 je študija oziroma predstavitev trenutne organiziranosti nadzora trga po posameznih vrstah proizvodov in priprava predloga za bolj učinkovito organizacijsko strukturo. To dejansko pomeni vključitev vseh pristojnih organov za nadzor trga v koordiniran in učinkovit sistem. V prihodnjih dveh letih bodo tekale različne aktivnosti na področju nadzora varnosti proizvodov na osnovi že prevzetih direktiv ter aktivnosti z organizacijo nadzora predpisov, ki urejajo prost pretok blaga in s tem v zvezi varnost proizvodov.

V prihodnjem letu bo potrebno zaključiti prilagajanje naših sedanjih zbirk podatkov, tako da bodo primerljive z evropskimi. Ustrezno izvajanje vseh teh obveznosti, ki niso enostavne, ampak strokovno precej zahtevne, bo imelo za posledico zbiranje velike količine novih podatkov in vodenje obsežnih evidenc, kar bo zahtevalo tudi dodatno kadrovske krepitev inšpektorata in tudi precej dodatnega strokovnega usposabljanja inšpektorjev.

2. INŠPEKCIJSKO NADZORSTVO NA PODROČJU VARNOSTI IN ZDRAVJA PRI DELU

2.1 SPLOŠNA OCENA STANJA

Pregled nekaterih pomembnejših pokazateljev stanja varnosti in zdravja pri delu kaže, da se stanje na večini področjih izboljšuje. Pozitivni premiki, ki pomenijo zmanjšanje, so glede trenda skupnega števila nezgod pri delu ter števila težjih nezgod pri delu, najpomembnejši negativni premik pa je glede težkih nezgod pri delu, ki so imele za posledico smrt delavca. Število teh primerov se je v primerjavi s preteklim letom povečalo iz 19 na 26. Boljše pa je stanje glede resnosti sicer težjih nezgod, ki se je v primerjavi s prejšnjimi leti zmanjšala.

V zvezi z izpolnjevanjem obveznosti delodajalcev, da so morali do konca leta 2001 imeti izdelano in sprejeto Izjavo o varnosti z oceno tveganja, je izvedena akcija pokazala, da je to obveznost ustrezno izpolnilo približno 80% pregledanih subjektov.

V nadaljevanju so navedeni podatki o ugotovljenih pomanjkljivostih in nepravilnostih glede zagotavljanja predpisanih zahtev in obveznosti s strani delodajalcev in tudi delavcev. V večini primerov je opazno, da se je kljub povečanemu številu inšpekcijskih pregledov, število ugotovljenih kršitev zmanjšalo. To sicer kaže na izboljševanje stanja, vendar se mora te podatke kljub temu jemati z določeno previdnostjo. Razlog za previdnost je v tem, da število ugotovljenih kršitev ni odvisno samo od števila opravljenih inšpekcijskih pregledov ampak tudi od namena in vsebine teh pregledov. Predvsem vsebina in namen pregledov pa sta bila v letu 2002 nekoliko drugačna kot v prejšnjih letih. Iz prikazanih podatkov je razvidno, da se je v letu 2002 število rednih in kontrolnih pregledov zmanjšalo, precej pa povečalo število izrednih pregledov. Prav izredni pregledi pa niso splošni in vseobsegajoči ampak so ciljani in opravljeni z določenim namenom. Zato je pri teh pregledih obseg ugotovljenih kršitev nekoliko manjši, večje pa je njihovo število. Razlog temu je nov pristop k izvajanju inšpekcijskega nadzora, ki je prilagojen politiki nadzora v EU, s katero so nas seznanili evropski partnerji v okviru programa PHARE in pripadajočih "twinningov" ter drugih mednarodnih sodelovanj. Cilj takega pristopa k inšpekcijskemu nadzoru je, da se ali natančneje pregleda in ugotovi stanje v določenih panogah dejavnosti ali se ugotovi izvajanje določenih posebnih obveznosti ali se poskuša doseči zmanjšanje določenih posebnih tveganj pri delu ali pridobi določene podatke in informacije za potrebe inšpektorata in tudi na utemeljeno zahtevo ali prošnjo drugih organov.

Od izvedenih ciljanih in z določenim namenom opravljenih inšpekcijskih nadzorov je bil zagotovo najodmevnejši nadzor, ki se je nanašal na pregled stanja glede zagotavljanja obveznosti delodajalcev, ki so morali do konca leta 2001 izdelati in sprejeti Izjavo o varnosti z oceno tveganja (ta obveznost še ni veljala za kmete in samozaposlene). Nadzor je pokazal, da so delodajalci to obveznost vzeli resno, saj je bil med pregledanimi odstotek tistih, ki s tem v zvezi niso storili prav ničesar zelo majhen, to je vsega cca 2 %. V mnogih primerih so bile sicer ugotovljene določene pomanjkljivosti in nepravilnosti, vendar je to razumljivo, saj ni mogoče pričakovati, da bodo že kar prvi izdelki idealni in brez

napak. Izjava o varnosti z oceno tveganja je že po definiciji sklop dokumentacije, ki jo je potrebno neprestano spreminjati in dopolnjevati glede na nove razmere v podjetju, na nove predpise, na nova spoznanja na področju znanosti in tehnike ipd. Pri nadzoru je bilo tudi ugotovljeno, da so pri večini delodajalcev, še posebno pri manjših, pri izdelavi tega dokumenta sodelovale zunanje organizacije s pridobljenim dovoljenjem za delo.

Kot je bilo že omenjeno, določilo Zakona o varnosti in zdravju pri delu, da morajo delodajalci do konca leta 2001 izdelati in sprejeti Izjavo o varnosti z oceno tveganja, za kmete in samozaposlene še ni veljalo oziroma je bila za to kategorijo delodajalcev ta obveznost preložena do konca leta 2002. Kljub temu je bil za to kategorijo delodajalcev izveden poseben nadzor z namenom, da se ugotovi, če je in v koliki meri je ta kategorija delodajalcev pričela to obveznost izpolnjevati. Popolnoma jasno je, da "zadnji dan" tega zagotovo ne bo mogoče realizirati in da je zato potrebno k zadevi pristopiti že veliko prej. Glede na to, da obveznost še ni veljala, je bil namen nadzora predvsem svetovanje in pomoč. Vendar se je izkazalo, da je bilo število tistih, ki so o tej obveznosti razmišljali in tudi že kaj naredili, zelo malo, to je vsega nekaj odstotkov pregledanih.

V letu 2002 je bila izdana Uredba o začasnih in premičnih gradbiščih, ki se prične uporabljati s 01.01.2003. Uredba je naložila določene obveznosti in odgovornosti glede zagotavljanja varnosti in zdravja na gradbiščih tudi investitorjem, kar je v naši zakonodaji pomembna novost. Ena od obveznosti investitorja je tudi ta, da mora imenovati koordinatorja za fazo projektiranja in tudi fazo izvajanja njegovega projekta. Ker pa so za te koordinatorje predpisani določeni pogoji in zahteve, med drugim tudi posebno strokovno usposabljanje, je bilo v tem letu potrebno izvesti določene aktivnosti, da se bodo zahteve iz uredbe v letu 2003 lahko ustrezno izvajale. V ta namen je IRSD sodeloval predvsem z Uradom za varnost in zdravje pri delu, ki je bil nosilec teh aktivnosti.

Za zelo problematično se lahko oceni zagotavljanje varnosti in zdravja na začasnih deloviščih, tudi gradbiščih, na katerih izvajajo dela manjši in mali delodajalci. Posebno izpostavljena so dela na višinah npr. strehah in globinah npr. razni zemeljski izkopi. Kljub vsakoletnemu poostrenemu inšpekcijskemu nadzoru večina teh in tudi nekaterih večjih delodajalcev ne zagotavlja ustreznega varovanja delavcev pred padcem z višine oz. v globino in pred nevarnostjo zasutja delavcev z zemljino. Prav tako je pri teh delih še vedno problematična uporaba osebne varovalne opreme. Ker prinaša Uredba o začasnih in premičnih gradbiščih na tem področju nekatere pomembne novosti se ob še dodatno poostrenem nadzoru, ki bo izveden v letu 2003, lahko pričakuje, da se bo stanje na tem področju v prihodnjem obdobju izboljšalo.

Stanje glede obveznosti delodajalcev, da morajo na IRSD prijaviti vsako smrtno nezgodo, vsako nezgodo, ki ima za posledico odsotnost delavca z dela več kot tri dni, vsako kolektivno nezgodo ter nevarni pojav ali ugotovljeno poklicno bolezen, se je tudi v obravnavanem časovnem obdobju še izboljšalo. Skupno je bilo prijavljenih dobrih enajsttisoč nezgod pri delu, kar je sicer še vedno manj kot jih je bilo prijavljenih na obrazcih ER 8. Vendar so na teh obrazcih prijavljene vse nezgode, tudi tiste, ki imajo za posledico krajšo odsotnost od 3 dni z dela. Pričakuje se, da bo v letu 2003 prijavljanje nezgod pri delu poenoteno in bo zato prijavljanje potrebno na samo enem obrazcu in enem mestu.

2.2 INŠPEKCIJSKI PREGLEDI, RAZISKAVE POŠKODB PRI DELU IN PRIJAVE ORGANOM PREGONA.

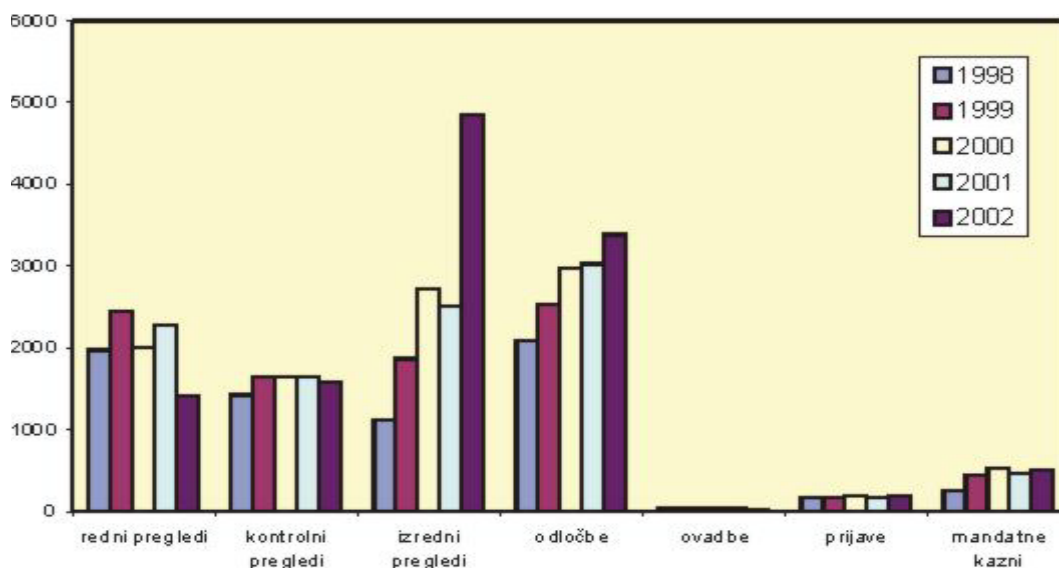
V letu 2002 je bilo na področju varnosti in zdravja pri delu opravljenih 7.870 inšpekcijskih pregledov, kar je občutno več kot leto poprej, ko je bilo opravljenih 6.437 inšpekcijskih pregledov. Povečanje dela je pretežno posledica akcije, ki je potekala od začetka leta do konca meseca maja, v kateri so inšpektorji za delo nadzirali spoštovanje predpisov, ki se tičejo izdelave Izjave o varnosti z oceno tveganja.

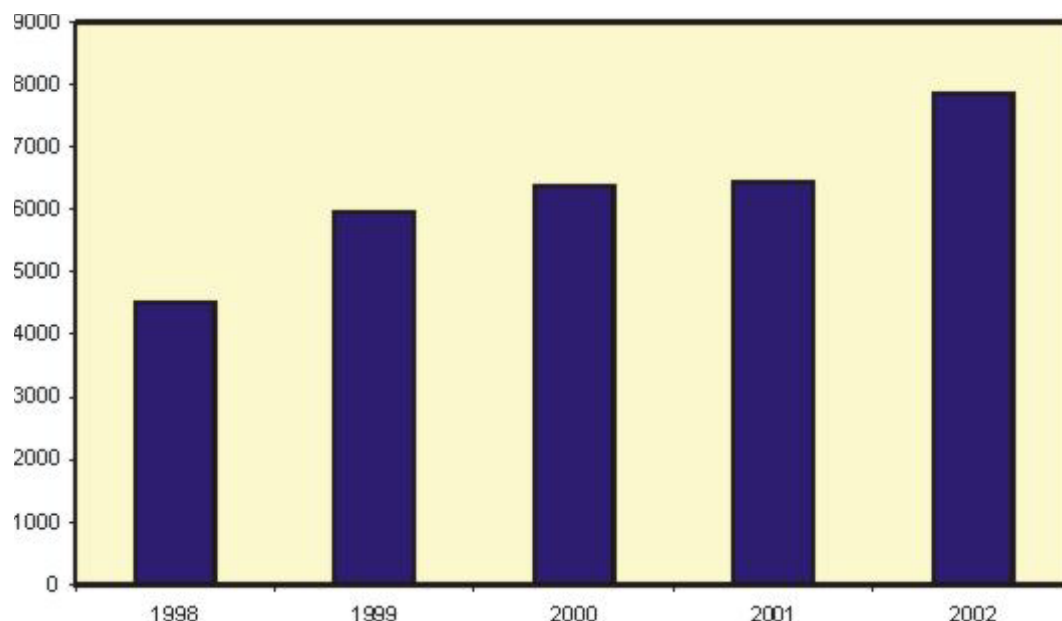
Število izdanih odločb, število mandatnih kazni in predlogov sodniku za prekrške je v primerjavi z preteklimi leti nekoliko večje.

V letu 2002 je bilo opravljenih 7.870 inšpekcijskih pregledov s področja varnosti in zdravja pri delu. Od tega je bilo 1.408 rednih pregledov, ki obsegajo pregled celotnega stanja na področju varnosti in zdravja pri delu pri določenem delodajalcu. Kontrolnih pregledov, pri katerih se preverja ureditev v izdanih ureditvenih odločbah naloženih ukrepov, je bilo opravljenih 1.593. Pri 4.869 opravljenih izrednih je bil opravljen pregled samo določenega področja zagotavljanja varnosti in zdravja pri delu, kot npr. pregledi v okviru posebej organiziranih akcij, pregledi za nočno delo žensk ali pa pregledi na podlagi pritožbe delavca ali koga drugega.

Iz slike 6 in slike 7 je razvidno, da se obseg opravljenega dela inšpektorata in število opravljenih inšpekcijskih pregledov z leti stalno povečuje. V letu 2002 je razviden zelo povečan obseg izrednih pregledov, kar je v glavnem posledica akcije »Izjava o varnosti z oceno tveganja«, pri kateri smo inšpektorji preverjali ali ima delodajalec izdelano Izjavo o varnosti in če le ta vsebuje vse sestavine, ki so s pravilnikom predpisane. Povečuje se tudi število izdanih ureditvenih odločb, število izrečenih mandatnih kazni na kraju samem pa se je približalo številu iz leta 2000, medtem ko je bilo v letu 2001 nekoliko nižje.

Slika 6: Obseg opravljenega dela inšpektorata Republike Slovenije na področju varnosti in zdravja pri delu za obdobje 1998 - 2002



Slika 7: Število opravljenih inšpekcijskih pregledov (redni, kontrolni, izredni), za obdobje 1998 – 2002.

Iz tabele 1 je razvidna natančnejša primerjava med števili opravljenih inšpekcijskih pregledov med leti 2001 in 2002., iz tabele 2 pa primerjava med obema letoma glede števila izdanih ureditvenih odločb, ovadb, prijav sodnikom za prekrške in izrečenih mandatnih kazni.

Tabela 1: Inšpekcijski pregledi, 2001-2002

	REDNI PREGLEDI	KONTROLNI PREGLEDI	IZREDNI PREGLEDI
Leto 2001	2.276	1.651	2.510
Leto 2002	1.408	1.593	4.869
Indeks	62	97	194

Tabela 2: Odločbe, ovadbe, predlogi sodnikom za prekrške in izrečene mandatne kazni, 2001-2002

	ODLOČBE	OVADBE	PRIJAVE	MANDATNE KAZNI
Leto 2001	3.028	29	161	465
Leto 2002	3.386	26	197	503
Indeks	112	89	122	108

2.3. NEZGODE PRI DELU, NEVARNI POJAVI IN POKLICNE BOLEZNI.

V letu 2002 je bilo število smrtnih nezgod pri delu večje v primerjavi s predhodnim letom, saj se je od 19 povečalo na 26. Kot že leta nazaj izstopa po številu smrtnih nezgod pri delu gradbeništvo z 8 primeri. Upajmo, da bo nova Uredba o začasnih in premičnih gradbiščih pripomogla k temu, da se bo število le teh zmanjšalo.

Pri raziskavah težjih nezgod inšpektorji ugotavljajo predvsem poškodbe rok, zaradi poseganja v nevarna območja, in poškodbe zaradi padcev v globino.

Vzroki za poškodbe so predvsem mehanski in lesno predelovalni stroji (žage, rezkalni stroji, stiskalnice,..), transportna sredstva, neprimerni delovni odri, ne uporaba osebne varovalne opreme, idr.

Nevarni pojavi pa so specifični glede na posamezno panogo (uhajanje plina, požar, razlitje nevarnih tekočin in drugo.)

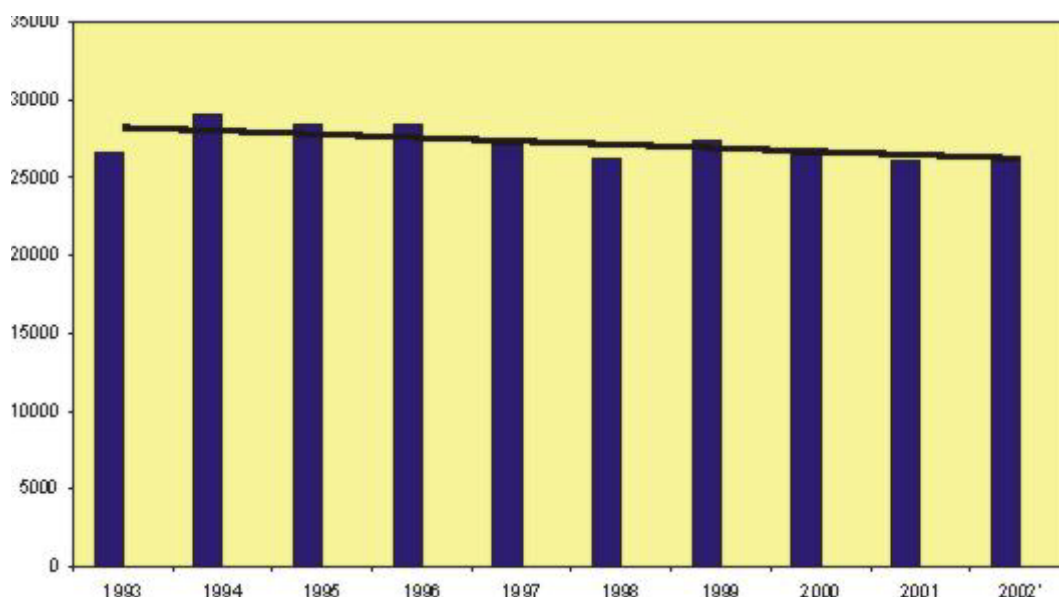
V letu 2002 je bilo skupno število nezgod pri delu v državi Sloveniji 26.362 (podatek je ocenjen).

Iz tabele 3 je razvidno skupno število (na delu ter na poti na in iz dela) poškodb pri delu za obdobje od leta 1993 do 2002 (zadnji podatek je ocenjen), iz pripadajoče slike 8 pa trend gibanja teh poškodb v navedenem obdobju.

Tabela 3: Število poškodb pri delu, Slovenija, 1993-2002

1993	26.558
1994	29.148
1995	28.481
1996	28.458
1997	27.196
1998	26.204
1999	27.421
2000	26.536
2001	26.176
2002	26.362*

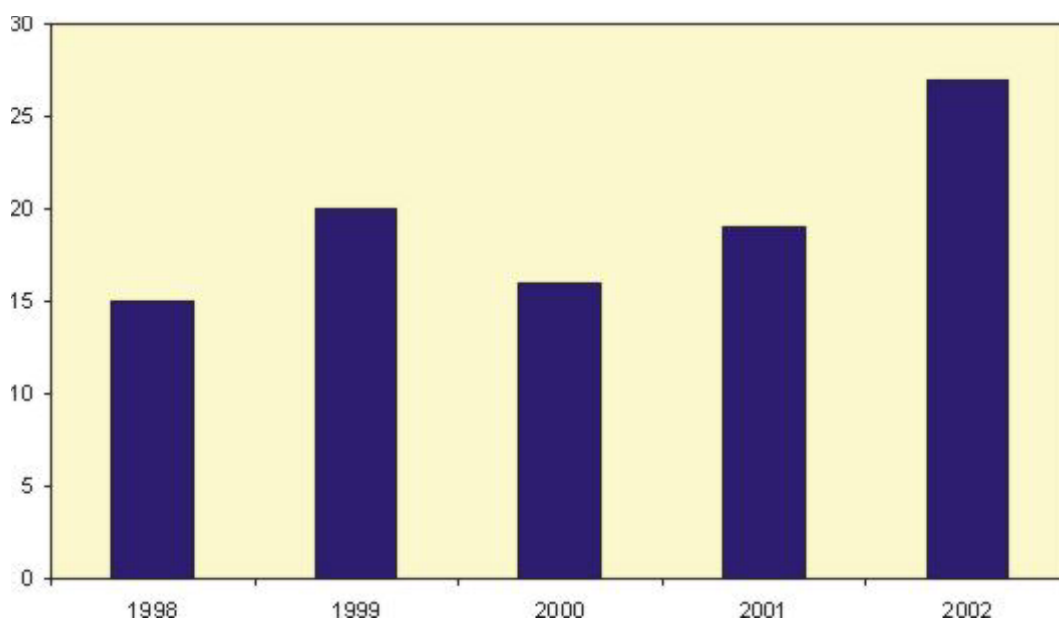
*preliminarni podatki

Slika 8: Število poškodb pri delu, 1993-2002

Iz slike je razvidno, da je trend gibanja števila poškodb pri delu v obravnavanem obdobju padajoč, kar pomeni, da skupno število poškodb pri delu kljub manjšim letnim nihanjem kaže tendenco upadanja.

Smrtne nezgode pri delu

V letu 2002 je Inšpektorat RS za delo obravnaval 26 smrtnih nezgod pri delu; leta 2001 pa 19 (slika 9). Potrebno je poudariti, da v to število niso zajete smrtne poškodbe na poti na delo oz. z dela.

Slika 9: Število smrtnih nezgod pri delu za obdobje 1988-2002

Stopnja umrljivosti zaradi smrtnih nezgod pri delu v Sloveniji (1,7/100.000) bistveno ne odstopa o povprečja EU (1,5/100.000) oz. posameznih držav EU, Nemčija – 1,5/100.000, Avstrija 1,6/100.000 in Italija 2,5/100.000. Najnižjo stopnjo umrljivosti zaradi smrtnih nezgod pri delu imajo še vedno skandinavske države – Švedska 0,6/100.000 in Norveška 0,7/100.000.

V tem letu izstopajoči razlogi za nastanek smrtnih nezgod pri delu so:

- Padec z višine (ne uporaba varnostnih pasov oz. lovilnih odrov)
- Gibanje delavcev v bližini gradbene mehanizacije in transportnih sredstev (stisnjenje med prikolico in tovornjak, stisnjenje ob steno, povoženje z gradbenimi stroji)
- Zemeljska dela na globini ter zasutje delavcev z zemljo in zasutje skupaj z opažem
- Posegi delavcev v nevarno območje delovanja električnega toka
- Pretrganje nosilne vrvi gondolske žičnice in padec v globino
- Porušitev zloženega materiala na delavca

Poudariti moramo, da se smrtne nezgode pri delu dogajajo pretežno pri malih delodajalcih oz. samostojnim podjetnikom, kar zagotovo pomeni, da pri takih delodajalcih zavest o varnem delu še ni prisotna v zadostni meri. Glede na število smrtnih nezgod po dejavnostih je na prvem mestu gradbeništvo (tabela).

Tabela 4: Smrtne nezgode pri delu po dejavnostih, Slovenija, 2002:

Gradbeništvo	8
Kmetijstvo, lov, storitve	2
Proizvodnja kovin	3
Kopenski promet	2
Obdelava in predelava lesa	2
Trgovinska dejavnost	2
Obdelava podatkov	1
Poslovanje z nepremičninami	1
Proizvodnja rudnin, kovinskih izdelkov in nekovin	3
Zdravstvo in socialno varstvo	1
Druge poslovne dejavnosti	1
Skupaj	26

Število prijavljenih poškodb pri delu se v Sloveniji v zadnjem obdobju konstantno giblje okoli 1300 na 100.000 prebivalcev (v absolutnih številkah okoli 25.000 letno) in ne odstopa bistveno od povprečja EU, ki znaša 1250 na 100.000 prebivalcev.

Glede na poškodovani del telesa se pri poškodbah pri delu pojavljajo na prvem mestu poškodbe prstov, kar je največkrat posledica poseganja v nevarna območja strojev. Sledijo zvini skočnega sklepa (kot posledica zdrsa), nateg vratne hrbtenice itd.

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

V letu 2002 je bilo na inšpektorat za delo prijavljenih 399 nezgod pri delu, ki so bile s strani delodajalca opredeljene kot težje. Prijavljenih je bilo še 7 kolektivnih nezgod, ko je bilo v eni nezgodi poškodovanih več oseb in 9 nevarnih pojavov. Tabela 5 prikazuje najbolj pogoste težje poškodbe, tabela 6 pa najbolj pogoste vzroke za nastanek težje poškodbe.

Tabela 5: Najbolj pogoste težje poškodbe, 2002

Izgube prstov	23
Težji zlomi kosti	23
Stiski telesa	9
Težji zdrsi	6

Tabela 6: Najbolj pogosti vzroki nastanka težje poškodbe, 2002

Padci z višine	30
Posegi delavcev v nevarna območja strojev	24
Povoženje s transportnimi sredstvi	8
Prevrnitve transportnih sredstev	5

Pri težjih poškodbah prevladujejo tiste, ki nastanejo zaradi padca delavca z višine (neuporaba varnostnih pasov, neustrezna ureditev delovišč, zlomi pohodnih desk odrov idr.). Tudi posegi delavcev v nevarna območja delovanja strojev so eden od pomembnejših vzrokov, ki imajo za posledico predvsem zmečkanine in amputacije prstov na rokah. Veliko nezgod se pripeti ob popravilu različnih strojev zaradi nekontroliranih vklopov in čiščenja strojev med delovanjem. Zaskrbljujoče je tudi dejstvo, da se veliko nezgod zgodi zaradi nepazljivosti pri uporabi transportnih sredstev in delovnih strojev (viličarji, bagri, traktorji..).

Največ težjih nezgod se zgodi med malimi delodajalci in samostojnimi podjetniki, kar pomeni, da pri teh dveh kategorijah delodajalcev zagotavljanje varnih in zdravih delovnih pogojev še ni na zadovoljivem nivoju. Ugotavlja se tudi, da ti dve kategoriji delodajalcev najslabše razumejo namene in cilje ocenjevanja, ovrednotenja in presojanja tveganj in negotovosti, kar so zelo pomembni predhodni postopki, ki jim potem sledijo sprejemanja ustreznih odločitev.

Izstopajoči razlogi, ki so imeli za posledico poškodbe več delavcev, so bili popustitev nosilne vrvi gondolske žičnice (ta nezgoda je zahtevala dve smrtni žrtvi), porušitev konstrukcije delovnega odra, razlitje nevarne tekočine in eksplozija posode pod tlakom. Iz tabele 6 je razvidno, da tudi po številu težjih nezgod pri delu izstopa gradbeništvo. Sledi mu proizvodnja kovinskih izdelkov, predelava ter obdelava lesa, proizvodnja pohištva itd.

Tabela 7: Število prijavljenih težjih nezgod pri delu po dejavnostih za leto 2002

Gradbeništvo	81
Proizvodnja kovinskih izdelkov	59
Obdelava in predelava lesa	31
Proizvodnja pohištva	21
Proizvodnja hrane pijače in krmil	17
Proizvodnja strojev in naprav	16
Proizvodnja kovin	10

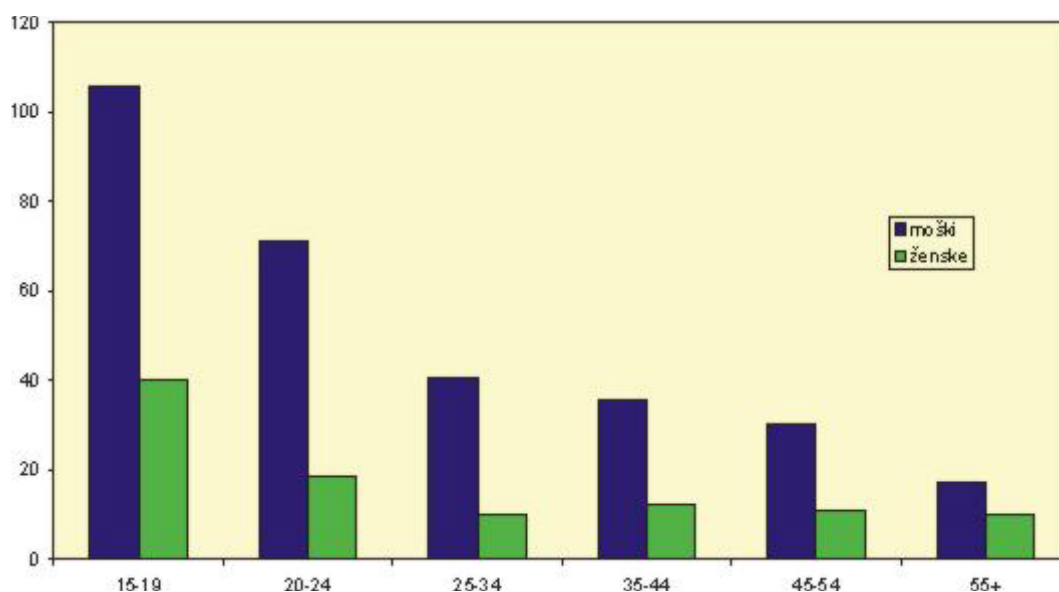
Nevarni pojavi in poklicno obolenje.

V letu 2002 je bilo raziskanih 9 nevarnih pojavov, ki niso imeli za posledico poškodb delavcev. Zaradi nepravilnega zavarovanja delovišča proti okolici, je bil pri raziskanem nevarnem pojavu poškodovan mimoidoči, ko mu je na glavo padla strešna opeka. V tem primeru je sicer šlo za poškodbo osebe, vendar je bil dogodek obravnavan kot nevarni pojav, ker ni šlo za poškodbo pri delu. Raziskani nevarni pojavi so bili še: požar, uhajanje plina, pretrganje transportne vrvi, porušitev steklene stene, odpadli omet v pisarni idr. V letu 2002 je bilo raziskano tudi eno poklicno obolenje delavca, ki je delal z nevarnimi snovmi. Posledice tega so bile močne razjede in alergije rok. Na podlagi ugotovitev invalidske komisije je bil delavec premeščen na drugo delovno mesto.

Mladi delavci in poškodbe pri delu

Mladi delavci (oba spola) se pri delu poškodujejo najpogosteje. Zato je pri njih tveganje za nastanek poškodbe pri delu približno 3,5 krat večje kot pri starejših delavcih (slika 10).

Slika 10: Delavci poškodovani pri delu, po starostnih skupinah, na 10 000 zaposlenih za leto 2001 (za leto 2002 še ni podatka, vendar razmerja verjetno ne bodo bistveno drugačna).



Vir: IVZ RS

2.4. IZPOLNJEVANJE OBVEZNOSTI DELODAJALCEV

MOD – mednarodna organizacija dela navaja, da je znižanje tveganj za varnost in zdravje doseženo tam, kjer je vzpostavljen resnični socialni dialog, kjer se država zaveda svoje vloge in kjer se delavci in delodajalci lahko organizirajo svobodno in s pozitivno usmeritvijo.

Varnosti in zdravja pri delu torej ni mogoče zagotoviti le z ukrepi države ampak je v ta namen potrebna tudi ustrezna poslovna odločitev vodstva, ki jo morajo sprejeti vsi zaposleni in pri tem tudi tvorno sodelovati. Zakon o varnosti in zdravju pri delu je določil obveznost delodajalca in delavcu, da varujeta zdravje z zagotavljanjem

varnosti, to pa je mogoče le v okoljih, kjer se neguje in vzdržuje dobra varnostna kultura.

Interni akti

Bistveni interni akt, ki so ga morali z uveljavitvijo Zakona o varnosti in zdravja pri delu sprejeti do konca leta 2001 vsi delodajalci, razen kmetov in samozaposlenih, je Izjava o varnosti z oceno tveganja. Ta obveznost delodajalcev je predpisana v 14. členu Zakona o varnosti pri delu ter natančneje opredeljena v Pravilniku o načinu izdelave izjave o varnosti z oceno tveganja (Ur.l.RS, št.30/2000). Ker je izdelava ocene tveganja in sprejem Izjave o varnosti predstavljala novost, ki jo je v naš prostor prinesel zakon na osnovi zahtev direktive EU v letu 1999, je Inšpektorat za leto 2002 planiral in tudi izvedel posebno akcijo s poudarkom zgolj na pregledu tega akta. Poročilo o akciji je predstavljeno v posebni točki poročila.

Glede ostalih internih aktov, ki sledijo Izjavi o varnosti, in naj bi jih delodajalci imeli izdelane za ureditev posameznih zahtev s področja zagotavljanja varnosti in zdravja pri delu, je bilo ugotovljeno, da so pogosto slabo izdelani ali pomanjkljivi. Ti akti so predvsem različni interni pravilniki, programi usposabljanj delavcev, metodologije za preglede in preizkuse delovne opreme, navodila za varno delo, predpisane in druge evidence. Glavne ugotovljene pomanjkljivosti in nepravilnosti so se nanašale na zastarelost, neskladnost z veljavno zakonodajo, prilagojenost dejanskim razmeram (npr. delovnemu mestu in delu ki ga delavci opravljajo, kot to zahteva 24. člen Zakona o varnosti in zdravju pri delu). Programi usposabljanj delavcev so npr. preveč splošni in enaki za vse delavce in niso ustrezno prilagojeni dejanskemu delu, ki ga delavci opravljajo. Navodil za varno izvajanje posameznih del je premalo, tista, ki obstajajo, pa so običajno predolga ali premalo konkretna, predvsem v smislu jasnih prepovedi in obveznosti.

Skupno število ugotovljenih kršitev v zvezi z internimi akti v letu 2002 je bilo 2.679. Nanašale so se na pomanjkljivosti in nepravilnosti glede Izjave o varnosti z oceno tveganja kot tudi na pomanjkljivosti glede drugih internih aktov.

Organiziranost izvajanja varnosti in zdravja pri delu

Obveznost organiziranega izvajanja varnosti in zdravja pri delu je določena v 18. členu Zakona o varnosti in zdravju pri delu. Kot je bilo moč pričakovati z nastopom tržnih razmer, je večina družb, ki so nastale iz starih družbenih podjetij, v postopku racionalizacije močno okrnilo vse službe, ki neposredno ne prinašajo dobička. Zato ima svoje strokovne delavce, ki delodajalcem svetujejo in pomagajo pri izvajanju obveznosti s področja zagotavljanja varnosti in zdravja delavcev pri delu, le malo, pretežno velikih družb. Večina delodajalcev obveznosti s tega področja rešuje s pogodbenim odnosom s subjekti, ki imajo dovoljenje za delo s področja varnosti in zdravja pri delu. Navedeno dovoljenje za delo se lahko pridobi na podlagi izpolnjevanja zahtev Pravilnika o pogojih za pridobitev dovoljenja za delo za opravljanje strokovnih nalog varnosti pri delu (Ur.l.RS, št.91/2000). Ob tem se še vedno ugotavlja, da te zunanje službe opravljajo zgolj osnovne naloge, ki so naložene delodajalcem, za poglobljeno sodelovanje in npr. svetovalno delo, izvajanje nadzora in spremljanje stanja na tem področju pa ni ne denarja in ne pravega interesa. Tako se delodajalci sami odločajo o ureditvi delovnih prostorov, o nabavi nove delovne opreme ter sredstev in opreme za osebno varnost pri delu, ne poznajo pa osnovnih zahtev, ki jih morajo pri tem upoštevati. Stroji in druga oprema se pogosto

kupujejo brez dokumentacije o ustreznosti in brez navodil za varno delo ter vzdrževanje ali pa je ta dokumentacija priložena v tujem jeziku.

V 20. členu Zakona o varnosti in zdravju pri delu so določene naloge za zagotavljanje zdravstvenega varstva delavcev v zvezi z delom. Pogodbe o opravljanju nalog na tem področju sicer res v večini primerov obstajajo in obsegajo opravljanje vseh predpisanih nalog, izvajanje teh dogovorjenih obveznosti pa je zelo različno. Medtem, ko nekateri delodajalci s svojim pooblaščenim zdravnikom dobro sodelujejo, so zelo pogosti primeri, ko delodajalec od pooblaščenega zdravnika zahteva zgolj dokument, iz katerega je razvidno, da določen delavec lahko opravlja določeno delo. Podobno se ugotavlja tudi za zdravnike. Nekateri se resnično poglobijo v spoznavanje delovnih razmer in problematike v zvezi s tem, nekateri pa še vedno izdajajo potrdila o zdravstveni zmožnosti delavca za delo zgolj na osnovi izjav delavca in hitrega pregleda v njegovi ordinaciji. Predvsem zaradi vse številčnejših odškodninskih zahtevkov in vse večjega števila delavcev z omejeno zmožnostjo za delo ter vloženih zahtevkov po priznanju invalidnosti pa je pričakovati s časom izboljšanje razmer tudi na tem področju.

Inšpektorji so v letu 2002 ugotovili 447 kršitev na področju organiziranosti in dejanskega zagotavljanja ustreznih zdravstvenih razmer pri delu, v letu 2001 pa je bilo teh kršitev 809. Kljub temu, da zaradi že navedenih razlogov direktna primerljivost teh dveh podatkov ni mogoča, navedeni številki vseeno kažeta na izboljševanje razmer na tem področju.

Zagotavljanje prve pomoči in reševanje

Delodajalci morajo zagotavljati prvo pomoč in evakuacijo v primeru ogroženosti na podlagi določil v 15. členu Zakona o varnosti in zdravju pri delu. Pri tem morajo upoštevati zahteve »Pravilnika o opremi in postopku za prvo pomoč in o organiziranju reševalne službe za primer nesreče pri delu«. V letu 2002 se opaža trend zmanjševanja števila ustrežno usposobljenih delavcev za nudenje prve pomoči v primeru poškodbe pri delu ali nenadne obolelosti delavca, predvsem v podjetjih kjer je manjše število zaposlenih. Razlogi za ta pojav so pogosto v tem, da območne enote RK organizirajo tečaje prve pomoči samo, ko se na njihov razpis prijavi zadostno število kandidatov.

Razmere se slabšajo tudi v večjih družbah, ker te večinoma nimajo več lastnih obratnih ambulant z zaposlenim ustreznim medicinskim osebjem, ampak te nadomeščajo s pomanjkljivo usposobljenim in neizkušenim pomožnim osebjem.

Ostale že kar klasične pomanjkljivosti se nanašajo na ugotovitve glede opremljenosti omaric za prvo pomoč, ki ne ustrezajo zahtevam že navedenega pravilnika. Omarice so pomanjkljivo popolnjene, material ni sterilen oziroma je delno odprt in tudi poškodovan, omarice niso opremljene s telefonskimi številkami pristojnih oseb, niso ustrezno nameščene in dostopne idr. Ugotavlja se tudi pomanjkljivosti glede ustrezne in zadostne opreme za prvo pomoč na začasnih deloviščih oz. gradbiščih.

V letu 2002 je bilo na tem področju ugotovljeno 195 kršitev, kar je precej manjše število kot v letu 2001, kjer je bilo ugotovljenih 289 kršitev.

Izvajanje zdravstvenih pregledov delavcev

Obveznost izvajanja zdravstvenih pregledov delavcev je delodajalcem naložena v 15/8. in 20. členu Zakona o varnosti in zdravju pri delu. Natančneje je ta obveznost opredeljena v novem Pravilniku o preventivnih zdravstvenih pregledih delavcev (Ur.l. RS, št. 87/2002), ki je bil sprejet v tem letu. Njegovi učinki in odzivi pri delodajalcih, bodo vidni šele v prihodnjem obdobju.

S preventivnimi zdravstvenimi pregledi (predhodni in obdobjni) pravočasno odkrivamo slabe vplive delovnega mesta na zdravje delavcev. Roke zdravstvenih pregledov mora delodajalec v sodelovanju s pooblaščenim zdravnikom in na podlagi določil v že navedenem pravilniku, opredeliti v Izjavi o varnosti z oceno tveganja. Pogosto je bilo ugotovljeno, da delodajalci imajo Izjavo o varnosti z oceno tveganja, vendar pri ocenjevanju tveganj ni sodeloval zdravnik specialist medicine dela. Ker pa je bistvo zdravstvenega nadzora v Zakonu o varnosti in zdravju pri delu prav v ustrezni opredelitvi zdravstvenih tveganj s strani specialista medicine dela, je to vsekakor ključna pomanjkljivost izjave o varnosti.

Večina delodajalcev sicer pošilja svoje delavce na zdravstvene preglede, vendar se ti ne opravljajo v predpisanih določenih rokih. Kot vzrok se pogosto navajajo visoke cene pregledov, prezasedenost zdravnikov, slab finančni položaj podjetja ipd.

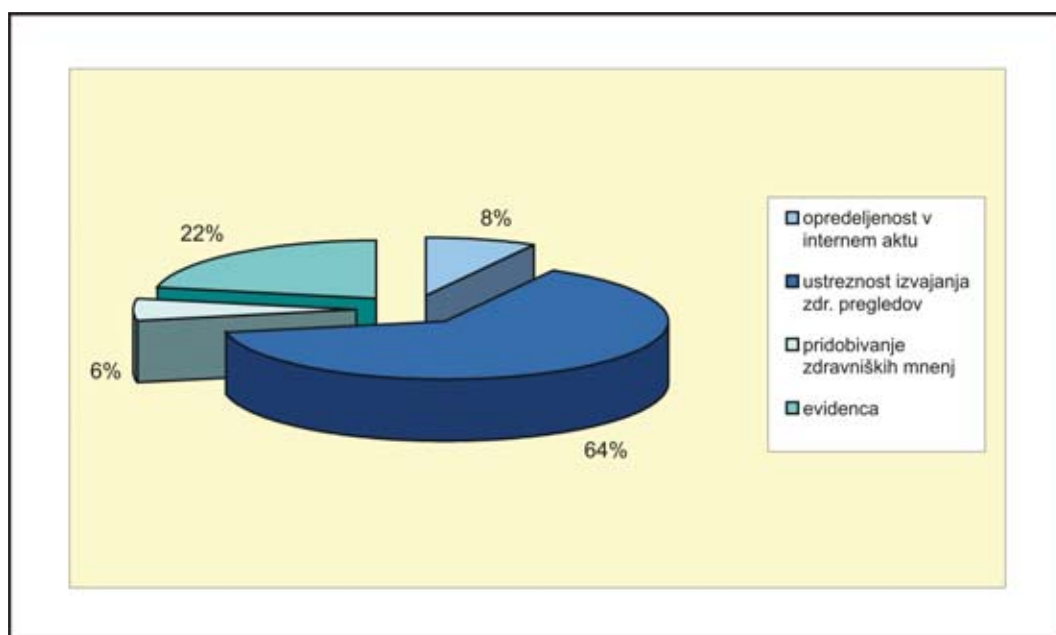
Ugotavlja se, da obdobjnih zdravstvenih pregledov pogosto ne opravljajo delavci, ki so premeščeni na druga delovna mesta, kjer je večja ali drugačna nevarnost za poškodbe in/ali zdravstvene okvare. Tudi napotnice za zdravstvene preglede pogosto niso izpolnjene v skladu z zahtevami delovnega mesta oziroma deli in nalogami, ki jih delavec dejansko opravlja.

Pri nadzoru se je ugotavljalo, da imajo tujci zdravniška spričevala, ki so jih izdali zdravniki v tujini, ker so morali njihovi delodajalci k vlogi za pridobitev delovnega dovoljenja priložiti dokazilo o delavčevem zdravstvenem stanju. Taka spričevala v večini primerov niso skladna z dejanskimi delovnimi razmerami, v katerih ta delavec opravlja delo pri našem delodajalcu.

Zaznaven je bil tudi pojav, da so zdravniki specialisti medicine dela sklepali pogodbe o opravljanju zdravstvenih storitev zlasti z delodajalci, ki nimajo nevarnih delovnih mest. Z delodajalci, ki pa opravljajo zahtevnejše dejavnosti s povečano nevarnostjo poškodb in zdravstvenih okvar, pogodb z izgovorom, da so preveč zasedeni, niso hoteli sklepati.

Število ugotovljenih kršitev v letu 2002 je bilo 1287 in se bistveno ne razlikuje od števila kršitev ugotovljenih v letu 2001, ko jih je bilo 1284.

Slika 11: Struktura kršitev v zvezi z nalogami zdravstvenega varstva delavcev za I. 2002 v %



Usposabljanje delavcev za varno delo in obveščanje

Usposabljanje delavcev za varno delo in obveščanje delavcev je obveznost delodajalca, ki je opredeljena v 23. in 24. členu Zakona o varnosti in zdravju pri delu. Delavce ustrezno usposobiti za varno izvajanje del pomeni predvsem da:

1. se jih mora ustrezno teoretično poučiti o vseh nevarnostih in škodljivostih, ki jim pri njihovem delu pretijo in lahko ogrozijo njihovo zdravje ali celo življenje,
2. se jim mora predstaviti vse potrebne varnostne ukrepe za odpravo ali ustrezno zmanjšanje tveganj pri izvajanju njihovega dela,
3. se jim zatem na njihovem delovnem mestu vse to v ustrezni meri še praktično prikaže.

Razen navedenega je primerno, da se delavce seznanijo tudi s splošnimi načeli varnosti in zdravja pri delu, z obveznostmi delodajalca in njih samih do zagotavljanja varnosti in zdravja pri delu ter tudi s vsemi odgovornostmi in možnimi posledicami, ki temu sledijo.

Pri inšpekcijskem nadzoru se je v zvezi z navedenim ugotovljalo, da se je teoretični del usposabljanja v različnih obsegih in različnih kvalitetah v večini primerov izvajal, bilo pa je precej več pomanjkljivosti pri praktičnem usposabljanju na delovnih mestih. Še posebno je to izstopalo pri malih in manjših delodajalcih, ki to obveznost realizirajo z zunanji izvajalci. Ker ti sami pogosto ne poznajo v zadostni meri posebnosti delovnih procesov pri posameznih delodajalcih bi bilo zato primerno, da se v proces usposabljanja vključijo tudi ustrezne strokovne osebe delodajalca. To v tem smislu, da ti potem v procesu praktičnega usposabljanja delavcev na delovnih mestih aktivno sodelujejo.

Pogoste je bilo ugotovljeno, da so programi usposabljanj pomanjkljivi ali jih delodajalci sploh niso imeli, ker jim tisti, ki so usposabljanja izvajali, teh programov niso predložili.

Veliko je bilo ugotovljenih kršitev glede usposabljanj delavcev ob razporeditvi na drugo delovno mesto. To še posebno, ko je šlo za prerazporeditve na delovna mesta s pomembno različnimi nevarnostmi in škodljivostmi, kot je to bilo na prejšnjem delovnem mestu. To pomeni, da se delodajalci ne zavedajo dejanskega pomena usposabljanja delavcev ampak to obveznost vzamejo zgolj formalno. Take vrste pomanjkljivosti so bile pogosto ugotovljene tudi pri raziskavah težjih nevarnosti pri delu.

Ena od pomembnejših in zelo pogostih pomanjkljivosti je tudi ta, da pri usposabljanjih ne sodelujejo ustrezne odgovorne osebe delodajalcev ali pri manjših delodajalcih sam delodajalec. Izvedena usposabljanja zato pri delavcih nimajo ustrezne resnosti in teže, sam delodajalec pa sploh ne ve o čem in na kak način so bili usposobljeni njegovi delavci, za katere je materialno in kazensko odgovoren.

Pri usposabljanjih vodilnih in vodstvenih delavcev, kjer sicer vidik praktičnega usposabljanja na njihovih delovnih mestih ni toliko izpostavljen, morajo pa zelo dobro poznati vsa tveganja na delovnih mestih, za katera so odgovorni, je bilo prav tako ugotovljeno, da so bili programi usposabljanj pogosto v pomanjkljivi. To zato, ker so bili presplošni in niso vsebovali posebnosti delovnih procesov, ki so jih nadzirali, niso imeli v ustrezni meri poudarjene njihove obveznosti in odgovornosti ipd.

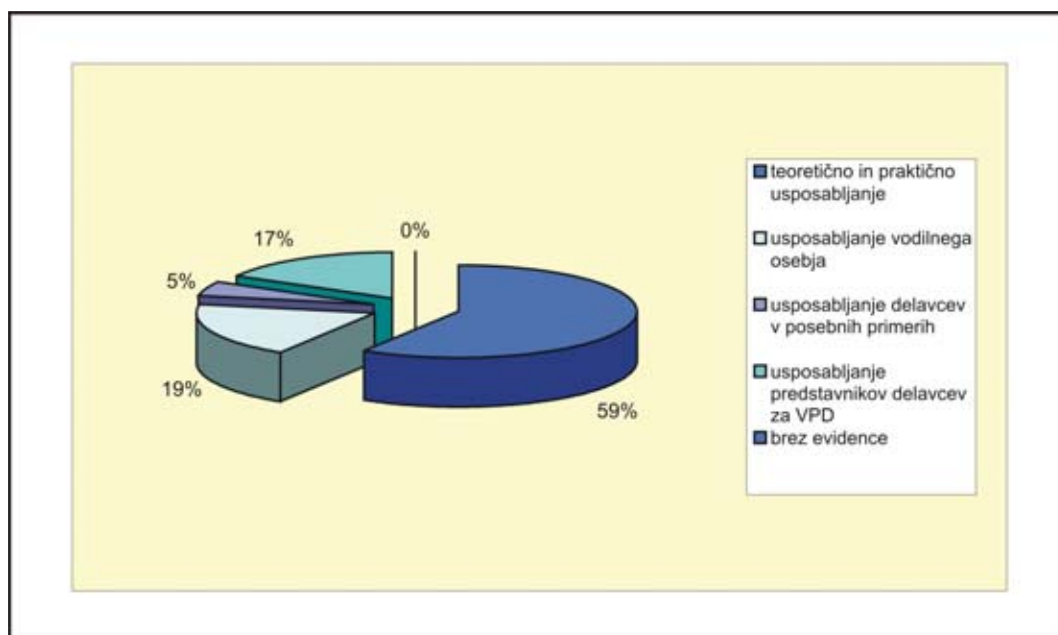
Posebna strokovna usposabljanja, ki so potrebna za npr. upravljavce dvigal, upravljavce energetske naprave, voznike viličarjev in drugih transportnih sredstev ipd. se sicer večinoma na nek način izvajajo, vendar so ti "načini" pogosto vprašljivi. Zelo pogoste so bile glede tega ugotovljene posamezne kršitve predvsem pri voznikih viličarjev.

Evidence o usposobljenosti za varno delo, ki jih zahteva 39. člen Zakona o varnosti in

zdravju pri delu, se večinoma vodijo, vendar so pogosto pomanjkljive. Pomanjkljivosti se predvsem nanašajo na dokazila o ustreznosti preverjanja znanja (zapisniki, testi, ...) in na programe usposabljanj, saj jih v evidenci pogosto ni.

V letu 2002 so inšpektorji ugotovili največ kršitev zaradi neustreznega ali pomanjkljivega usposabljanja delavcev. Teh kršitev je bilo 1101, kar je v primerjavi s preteklim letom, ko je bilo teh kršitev 1047, približno enako. Še vedno je veliko kršitev v zvezi z neusposabljanjem predstavnikov delavcev in to 326. Glede posebnih usposabljanj je bilo ugotovljenih 98 kršitev.

Slika 12: Struktura kršitev v zvezi z usposabljanjem delavcev za varno delo I. 2002 v %.



Zagotavljanje in uporaba osebne varovalne opreme

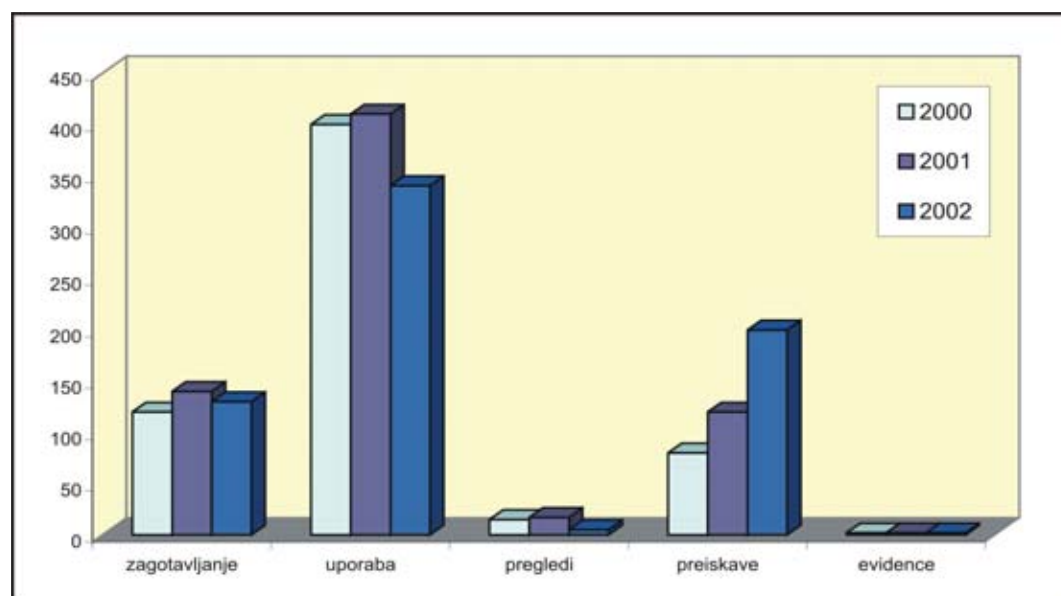
Delodajalci osebno varovalno opremo sicer zagotavljajo, vendar pa inšpektorji ugotavljajo, da zagotovljena osebna varovalna oprema pogosto ni prilagojena posebnostim delovnega mesta, kot to zahteva »Pravilnik o osebni varovalni opremi, ki jo delavci uporabljajo pri delu«. Neustrezna osebna varovalna oprema se pojavlja predvsem na specifičnih, zdravju in življenju škodljivih delovnih mestih (delo na višini, dela kjer se pojavljajo obruski, prah in škodljivi plini, ...) in je potencialni vzrok nastanka tudi težjih nezgod in hujših zdravstvenih okvar. Problematična je tudi osebna varovalna oprema pri delih v gozdu, predvsem pri delavcih – kmetih.

»Zakon o varnosti in zdravju pri delu« v 15. členu določa obveznost delodajalca, da mora delavcem zagotavljati osebno varovalno opremo in njeno uporabo. Inšpektorji so večkrat ustrezno ukrepali proti kršiteljem glede nezagotavljanja osebne varovalne opreme, neuporabe in uporabe nenamenske osebne varovalne opreme, vendar ukrepi niso vedno dosegli svojega namena. Seveda pa je samo nadzor inšpekcije za delo veliko premalo. Predvsem bi morale odgovorne osebe družbe vzpostaviti primeren sistem za nadzor nad uporabo osebne varovalne opreme in proti kršiteljem ustrezno ukrepati. Nekatere večje družbe tak nadzor že imajo, predviden pa je tudi disciplinski postopek zoper delavca, ki osebno varovalno opremo ne uporablja. Težko je razumljivo, da se delavci tega dejstva ne

zavedajo v dovolj veliki meri, saj so te kršitve zelo pogoste in pogosto tudi v neposredni zvezi z različnimi poškodbami pri delu.

Inšpektorji delodajalcem svetujejo, naj več časa v svojih programih usposabljanja namenijo osveščanju delavcev, da bodo bolj odgovorno ravnali glede zmanjševanja tveganj zaradi potencialnih nevarnosti na njihovem delovnem mestu. Pri usposabljanjih naj se delavcem tudi na konkretnih primerih prikažejo mogoče hude posledice, do katerih lahko pride ob neuporabi osebne varovalne opreme ali tudi ob uporabi neustrezne opreme. Inšpektorji so tudi opazili, da je uporaba osebne varovalne opreme urejena predvsem tam, kjer tudi nadrejeni delavci pravilno uporabljajo ustrezno osebno varovalno opremo. Pri nadzoru nad zagotavljanjem osebne varovalne opreme je bilo tudi opaziti, da so se pri manjših delodajalcih pojavljale težnje, naj bi delavci osebno varovalno opremo sami kupovali. Največkrat je ostalo le pri težnjah, v nekaterih primerih pa je bilo potrebno tudi posredovanje inšpektorja.

Slika 13 :Število kršitev pri nadzoru nad osebno varovalno opremo v letu 2000-2002



V letu 2002 je bilo ugotovljenih 344 kršitev v zvezi z neuporabo osebne varovalne opreme, kar je precej manj kot v letu 2001, ko je bilo takih kršitev 412. Število kršitev glede zagotavljanja osebne varovalne opreme (131) je v letu 2002 nekoliko nižje kot v letu 2001, ko je bilo teh kršitev 140 kršitev. Več kršitev v primerjavi z letom 2001 (139) je bilo v letu 2002 (222) ugotovljenih pri vodenju evidenc o osebni varovalni opremi.

Izvajanje periodičnih raziskav delovnega okolja

Periodični pregledi in preiskave fizikalnih, kemičnih in bioloških škodljivosti ter mikroklimi se izvajajo v skladu s Pravilnikom o preiskavah delovnega okolja, pregledih in preizkusih sredstev za delo (Ur.l.SRS, št.35/88), vendar redko v zakonsko predpisanih rokih. V mnogih primerih se te meritve opravijo šele po izvršenem nadzoru inšpektorja za delo in naloženem ukrepu z ureditveno odločbo. V zvezi z roki izvajanja teh pregledov so inšpektorji ugotovili 381 kršitev, kar predstavlja več kot 50% od vseh ugotovljenih kršitev na tem področju. Delodajalci so dolžni v skladu z zakonskimi določili voditi tudi ustrezno evidenco opravljenih meritev fizikalnih, kemičnih in bioloških škodljivosti, vendar je iz

statistike opravljenega nadzora razvidno, da so te kršitve zelo pogoste. Skupno je bilo teh kršitev 185. Skupno število vseh ugotovljenih kršitev na tem področju je bilo 672, kar predstavlja 31 kršitev več kot v preteklem letu.

Pri pregledu dejanskega stanja v proizvodnji inšpektorji ugotavljajo, da so meritve, s katerimi razpolagajo delodajalci, v mnogih primerih dvomljive glede na dejansko stanje in subjektivno ocenjene obremenitve delovnega okolja. Največkrat je vzrok za tako stanje v tem, da se meritve ne izvajajo v času, ki je najbolj primeren za pravilen odraz stanja v nekem delovnem okolju. V zvezi s tem se postavlja vprašanje, da bi pri takih meritvah morali sodelovati tudi predstavniki delavcev, ki bi imeli možnost dati pripombe na zapisnik v zvezi z opravljenimi meritvami. Tak način sodelovanja, bi odpravil vse dvome inšpektorja o ustreznosti podatkov in tudi pripombe in nezaupanja s strani delavcev bi bilo bistveno manj.

Glede na vrsto škodljivosti se ugotavlja največje pomanjkljivosti pri hrupu, ki v mnogih proizvodnih dejavnostih prekoračuje predpisano dovoljeno mejo. V manjšem obsegu so bile ugotovljene nepravilnosti pri toplotnem udobju, osvetljenosti delovnega mesta in koncentracijah škodljivih primesi. Iz opravljenih pregledov pa se ne ugotavlja večjih nepravilnosti v zvezi z vibracijami.

Inšpektorji so v letu 2002 na tem področju ugotovili manj kršitev (672) kot v letu 2001 (821 kršitev).

Izvajanje periodičnih pregledov in preizkusov delovne opreme

Izvajanje periodičnih pregledov in preizkusov delovne opreme je predpisano v 15/7 členu Zakona o varnosti in zdravju pri delu, natančneje pa opredeljeno v Pravilniku o preiskavah delovnega okolja, pregledih in preizkusih sredstev za delo (Ur.l.SRS, št.35/88). Pričakuje se, da bo v prihodnjem letu za izvajanje teh preiskav, pregledov in preizkusov sprejet nov pravilnik.

Zaradi zadostnega števila izvajalcev periodični pregledi in preizkusi delovne opreme v večini primerov potekajo v rokih, ki so opredeljeni v internem aktu delodajalca. Kot je predpisano v 62. členu Zakona o varnosti in zdravju pri delu ta rok ne sme biti daljši od treh let. Je pa v nekaterih primerih ustreznost teh pregledov in preizkusov tudi vprašljiva, saj lahko delodajalci zaradi zniževanja cene storitve povzročijo, da izvajalci to obveznost ne opravijo dovolj strokovno in kvalitetno. Pogosto se zaradi različnih razlogov pojavijo težave tudi glede odpravljanja ugotovljenih pomanjkljivosti oz. napak. Ti razlogi so lahko npr. starost delovne opreme in v posledici pomanjkanje rezervnih delov, pomanjkanje finančnih sredstev, zahtevnost potrebnih posegov, tudi neresnost delodajalcev idr. Ugotovljeno je bilo tudi, da delodajalci pregledov in preizkusov niso opravili po obsežnejših predelavah, rekonstrukcijah, in preselitvah delovne opreme.

Vedno pogosteje je zaznaven interes tako delodajalcev kot tudi delavcev, da je delovna oprema varna in da je zanjo pridobljena vsa predpisana dokumentacija. Pogosti so še tudi primeri, ko delavci odgovornim ne javljajo nepravilnosti na opremi, četudi jim je ta obveznost jasno naložena v 37. členu Zakona o varnosti in zdravju pri delu ter tudi ustrezno sankcionirana.

V letu 2002 je bilo na področju pregledov in preizkusov delovne opreme ugotovljeno 1.627 kršitev, kar je v primerjavi z letom 2001, ko je bilo ugotovljenih 2.144 teh kršitev, kar nekaj manj.

Sodelovanje delodajalcev z delavci in njihovimi predstavniki

Zakon o varnosti in zdravju pri delu v 38. členu predpisuje da mora delodajalec delavcem ali njihovim predstavnikom omogočiti, da sodelujejo pri obravnavi o vseh vprašanjih, ki zadevajo zagotavljanje varnega in zdravega dela. Prav tako mora delodajalec svetu delavcev in sindikatom posredovati Izjavo o varnosti z oceno tveganj in tudi poročilo o stanju varnosti ter izvedenih varnostnih ukrepih po 40. členu Zakona o varnosti in zdravju pri delu, ki ga lahko zahteva inšpektor za delo.

V večini primerov je pri delodajalcu organiziran svet delavcev oz. izbran delavski zaupnik za varnost in zdravje pri delu. Vendar te osebe pogosto ne vedo ali ne vedo dovolj dobro, kaj so njihove naloge in pravice in kaj lahko storijo na področju varnosti in zdravja pri delu. Prav tako predstavniki sindikatov manj izpostavljajo problematiko s področja varnosti pri delu, saj se v večini primerov ukvarjajo s problemi s področja delovnih razmerij in socialnih zadev.

Pri inšpekcijskih pregledih se ugotavlja, da predvsem mali delodajalci ne obveščajo delavcev o vsebini Izjave o varnosti z oceno tveganja, prav tako predstavnike delavcev ne obveščajo o izvedenih varnostnih ukrepih kot to določa zakon. Stanje je zadovoljivo le pri tistih delodajalcih, pri katerih so organizirani sveti delavcev in sindikati.

Usposabljanje predstavnikov delavcev, to je delavskih zaupnikov in članov svetov delavcev, se v mnogih primerih ne izvaja, saj ni na razpolago ustreznih izvajalcev niti sprejetih programov za ta usposabljanja.

Pri inšpekcijskih pregledih je bilo s tega področja v letu 2002 ugotovljenih 65 kršitev, v letu 2001 pa je bilo ugotovljenih kršitev le 19. Vzrok za povečano število ugotovljenih kršitev je verjetno v tem, da so inšpektorji v letu 2002 temu področju namenili večjo pozornost.

2.5. STANJE GLEDE ZAHTEV IN POGOJEV ZA IZVAJANJE DELA

V poglavju, ki je v nadaljevanju predstavljeno, so prikazani različni dejavniki, ki so neposredno povezani z zagotavljanjem varnosti in zdravja pri delu. Ustrezna urejenost delovnih mest delavcev je posledica spleta dejavnosti in ukrepov, ki tvorijo celovit sistem varnosti in zdravja pri delu. Ocene stanja varnosti in zdravja na delovnih mestih s strani strokovnih oseb za varnost in zdravje pri delu ter ustrezno ukrepanje s strani inšpektorjev za delo, so tudi eden izmed elementov preventivnega delovanja, saj lahko z navedenim zmanjšamo število poškodb pri delu in omogočimo nemoten ter varno potekajoč delovni postopek.

Gradbeni objekti in delovni ter pomožni prostori

Delovno mesto je prostor v zgradbah delodajalca, ki je namenjen za izvajanje dela in vsak drug prostor do katerega ima delavec dostop v času dela. Zato je urejenost gradbenih objektov ter s tem v zvezi delovnih in pomožnih prostorov zelo pomembna, saj se s tem omeji ali prepreči določena tveganja ter predvidi ukrepe za izredne okoliščine, ki se lahko na delovnih mestih pojavijo.

Pri inšpekcijskih pregledih je bilo ugotovljeno, da so novozgrajeni objekti, ki so namenjeni za delovne prostore, namensko prilagojeni posamezni dejavnosti in večinoma ustrezajo določbam predpisov za varnost in zdravje pri delu. Navedena ugotovitev pogosto ne velja za starejše objekte in tudi ne za nenamenske nove objekte. Predvsem se tu pojavlja

problematika neuskklajenosti tehnološkega procesa z objektom. Težave se pojavljajo tudi pri vzdrževanju starejših objektov, odgovorne osebe pa to nepravilnost opravičujejo z naj različnejšimi razlogi. Najpogostejši so pomanjkanje sredstev, neurejene lastniške razmere, hipoteke, stečaj ipd., zaradi česar naj v objekte ne bi bilo mogoče vlagati.

Pri ugotavljanju ustreznosti objektov in prostorov se pojavljajo predvsem večje nepravilnosti oziroma poškodbe na strehah, na transportnih in drugih poteh, na stopnicah, na oknih in vratih, električnih inštalacijah, idr. Razlogi za tako stanje so pogosto v opuščanju potrebnega vzdrževanja, v pogostih reorganizacijskih premikih ali zamenjavah tehnološke opreme. Pri pregledih so tako vidne poškodbe tal z različnimi luknjami, neravninami in izboklinami, ki so pogosto vzrok za ogrožanje varnosti in zdravja zaposlenih, kot posledice pa zaradi tega prihaja do nezgod pri delu. V mnogih primerih so delovna mesta založena z delovno opremo in ni dovolj prostora za odlaganje potrebnih materialov za delo in odlaganje izdelkov. Zato se ti materiali in izdelki odlagajo na transportne in pohodne poti, kar tudi predstavlja povečano tveganje za nastanek nezgod pri delu. Pod takimi pogoji je tudi vzdrževanje reda in čistoče oteženo, kar še dodatno povečuje tveganje za poškodbe in okvare zdravja.

Prostori, ki so namenjeni za kajenje so običajno slabo urejeni predvsem tam, kjer jih morajo kadilci sami čistiti. Pogosto se ugotavlja, da prostori za kajenje nimajo ustreznih prezračevalnih sistemov in niso opremljeni z ročnimi gasilnimi aparati in požarnim redom.

Za pomožne prostore se ugotavlja, da so v mnogih primerih slabo urejeni, predvsem pa slabo vzdrževani. Kopalnice, ki se redko uporabljajo, so običajno brez ustreznih tušev in pip. V nekaterih primerih uporabljajo kopalnice za shrambe različnih materialov, največkrat za čistilna sredstva. Predvsem pri malih in srednje velikih delodajalci se ugotavlja, da zaposleni nimajo ustreznih garderob.

V letu 2002 je bilo pri inšpekcijskem nadzoru gradbenih objektov ter delovnih in pomožnih prostorov ugotovljenih 556 kršitev, kar pomeni v primerjavi s preteklim letom, ko je bilo teh kršitev 492, rahlo povečanje.

Najbolj pogosto ugotovljene pomanjkljivosti in nepravilnosti na objektih se nanašajo na stabilnost in trdnost, na ustreznost strehe, na poškodovana tla in stene, na dotrajana okna in vrata ipd. Za vse ugotovljene nepravilnosti so bili izrečeni ukrepi z ureditveno odločbo. V zvezi z navedeno problematiko je bilo izrečenih tudi več ukrepov prepovedi dela zaradi ogrožanja varnosti in zdravja delavcev.

Delovna oprema

Glede delovne opreme v primerjavi s preteklim letom ni bistvenih sprememb. Opazno pa je nadomeščanje stare delovne opreme z novo, saj s staro ni mogoče dosegati niti ustrezne kvalitete niti ustrezne kvantitete proizvodov.

Pripadajoča dokumentacija je predvsem za starejšo opremo večkrat pomanjkljiva. Vendar se delodajalci trudijo, da dokumentacijo pridobijo oziroma ustrezno dopolnijo.

Več težav je z dokumentacijo nove in tudi rabljene opreme, ki se je prvič tržila ali začela uporabljati na področju RS po 01.01.2002. Zaradi nejasnosti predpisov in pričakovanega vstopa v širše povezave EU zahteve po dokumentaciji mnogim niso jasne.

Število starejše opreme se posebno v večjih in uspešnih družbah, neprestano zmanjšuje. Inšpektorji so opazili tudi razne dopolnitve ter dograditve opreme, s čimer se doseže večja produktivnost in tudi varnost. Vendar temu ni vedno sledilo tudi ustrezno dopolnjevanje

dokumentacije. Veliko izboljšav je bilo opravljenih na osnovi ocene tveganja, ko so se delodajalci in tudi delavci bolje spoznavali s svojimi pravicami in odgovornostmi.

Pri inšpekcijskih pregledih ugotovljene pomanjkljivosti in nepravilnosti so se največkrat nanašale na odstranjene varnostne naprave, pretečene roke periodičnih pregledov in preizkusov, na neodpravo pri pregledih in preizkusih ugotovljenih napak, na pomanjkljivosti v zvezi s pripadajočo dokumentacijo (npr. navodila za varno delo in vzdrževanje) idr.

Gibanje ljudi na delu in notranji transport

Notranji transport ima skoraj v vsaki večji proizvodnji pomembno mesto. Mora biti učinkovit in zanesljiv, istočasno pa tudi ne sme ogroziti delavcev in drugih oseb, ki se nahajajo na teritoriju podjetja. Zaradi velike univerzalnosti pri uporabi je danes eno najpogostejših talnih transportnih sredstev v podjetjih viličar. Vendar so prav viličarji zaradi pogosto slabega vzdrževanja, nenamenske uporabe in tudi izbora neustreznega tipa oz. vrste viličarja pogosto povezani z zelo hudimi tudi smrtnimi nezgodami pri delu. Ena zelo pogostih nepravilnosti je tudi ta, da z viličarji upravljajo osebe, ki za ta namen nimajo niti ustreznih znanj niti izkušenj. Zato morajo delodajalci za doseg ustreznega nivoja varnosti upoštevati nekaj bistvenih zahtev, da se bo tak transport odvijal varno:

- izbor ustreznega viličarja,
- brezhibno stanje viličarja, kar dosežemo z redno kontrolo,
- označitev transportnih poti in poti za gibanje delavcev,
- ustrezen izbor, usposabljanje in zadolžitev voznikov viličarjev.

To so obenem naloge delodajalca, ki jih mora uresničiti na osnovi ocene delovnih razmer po temeljnih načelih o varnosti in zdravju pri delu.

Še dodatne pomanjkljivosti in nepravilnosti, ki jih pri pregledih inšpektorji ugotavljajo, pomenijo pa tudi kršitev določb v »Pravilniku o zahtevah za zagotavljanje varnosti in zdravja delavcev na delovnih mestih«, so:

- neoznačene ali slabo označene transportne poti in poti za gibanje delavcev,
- založenost poti za notranji transport,
- neupoštevanje varstvenih ukrepov za vožnjo z viličarjem.

V mnogih primerih imajo delodajalci izobešene izvlečke iz požarnega reda, v katerem so navodila in ustrezni simboli (varnostni znaki), ki kažejo pot do izhoda. Vendar se v praksi pogosto izkaže, da te označbe niso ustrezne.

Tam, kjer nakladalne prostore in transportne poti uporablja več uporabnikov, pogosto ni sklenjenih dogovorov o skupnih varnostnih ukrepih. Ker delodajalci nimajo ustreznih parkirnih prostorov tako za osebni kot tudi tovorni promet, se pogosto parkira kar na transportnih poteh kar potem ovira transport in povzroča še dodatna tveganja.

Število vseh ugotovljenih kršitev v letu 2002 je bilo 323, kar je precej manj kot v letu 2001, ko je bilo teh kršitev 460. Največ kršitev (223) je bilo zaradi neustreznih poti za hojo in transport (širina, proste višine, nakloni, ravnost tal), kar se ne razlikuje bistveno od ugotovljenih kršitev v preteklem letu (279 kršitev). Sledi 74 kršitev v zvezi s spoštovanjem predpisanih zahtev in ukrepov (omejitve hitrosti, talne označbe, založenost), kar je v primerjavi z letom 2001 bistveno manj, ko ji je bilo 128. Tudi število kršitev glede ustreznosti nakladalnih, odlagalnih in skladiščnih površin (26 kršitev) je manjše kot v letu 2001 (53 kršitev).

Podatki kažejo da se stanje tudi na tem področju izboljšuje.

Hrup in vibracije

Hrup je lahko ena od oblik zvočnega valovanja, njegova definicija pa ni odvisna od jakosti zvoka ali njegove frekvence, ampak od poslušalca samega, njegovega trenutnega razpoloženja, njegovih subjektivnih posebnosti, utrujenosti, starosti, zdravstvenega stanja, spola, od časa in kraja idr. Po definiciji je hrup nezaželena oblika zvoka in je predvsem subjektivna kategorija.

Čezmerni hrup lahko negativno vpliva na zdravje in počutje ljudi, lahko povzroči poškodbo sluha, utrujenost, vpliva na koncentracijo pri delu, povzroča psihofizične motne, travmo, motnje v krvnem obtoku itn.

Hrup je eden izmed vzrokov za zdravstvene okvare delavcev v mnogih dejavnostih, predvsem pa naslednjih:

- kovinsko predelovalni
- tekstilni,
- gradbeni,
- papirni,
- grafični ipd.

K ukrepom za zmanjšanje hrupa lahko uspešneje pristopimo, če poznamo teoretične osnove ter praktične metode in postopke za zmanjševanje hrupa. To pa pomeni, da je potrebno za vse delavce in tudi druge, ki pri svojem delu povzročajo hrup, organizirati ustrezna izobraževanja in poučevanja, na katerih se morajo seznaniti z vsemi teoretičnimi in praktičnimi vidiki za zmanjševanje ali odpravo kakršnegakoli hrupa.

Zahteve za varovanje delavcev pred hrupom so natančneje opredeljene v Pravilniku o varovanju delavcev pred tveganji zaradi izpostavljenosti hrupu pri delu (Ur.l. RS št. 7/01).

Vpliv vibracij na ljudi je odvisen od amplitude in frekvence vibracij, od človeka in njegovega zdravstvenega stanja, od smeri delovanja vibracij na človeka in od tega ali so vibracije stalne, impulzivne ali prekinjajoče. Vibracije se vrednotijo glede na tri kriterije: prvi kriterij se nanaša na zaščito oz. varstvo zdravja, drugi se nanaša na zagotavljanje delovne učinkovitosti, tretji kriterij pa se nanaša na zaščito ugodja.

Vpliv vibracij na delavca pri delu je odvisen od vrste ročnega delovnega orodja, časa trajanja in intenzivnosti delovanja orodja. Posledice so lahko ali mile, ali pa tudi zelo hude oblike bolezni, od motenj v krvnem obtoku in živčnem sistemu do tistih v kosteh, sklepih, mišicah ali veznem tkivu. Zelo znan je sindrom belih prstov, ko izgubimo otip, prstov pa ne čutimo več.

Vibracije je EU uredila z direktivo 2002/44/EC v preteklem letu, vendar Slovenija te direktive še ni implementirala v svojo zakonodajo.

Varstvo pred požarom

Iz 15. člena Zakona o varnosti in zdravju pri delu je razvidna obveznost delodajalca, da sprejme ukrepe za zagotavljanje požarnega varstva v skladu z posebnimi predpisi.

V lanskem letu so inšpektorji začeli spremljati tudi stanje na področju požarne varnosti, predvsem v povezavi s tehnološkim procesom. Predmet nadzora je bil v glavnem

požarni red in osnovna gasilna oprema. V okviru požarnega reda so izdelani in sprejeti tudi požarni načrti. Požarni načrti so izdelani predvsem v novejših objektih, ki imajo pridobljena uporabna dovoljenja. Starejši objekti požarnega reda v večini primerov nimajo. Pogosto se dejansko stanje razlikuje od stanja v načrtih.

V odvisnosti od posameznih področji v Sloveniji se stanje v zvezi s sredstvi za gašenje požara precej razlikuje. V nekaterih primerih so ta sredstva pregledana ažurno, v drugih pa ne. Iz tega se lahko zaključi, da je stanje na tem področju precej odvisno tudi od lokalnih dejavnikov in ne samo od delodajalcev.

V območjih, kjer gasilna sredstva niso ažurno pregledana se razen tega pojavljajo še tudi druge nepravilnosti kot npr. založenost, neustrezna namestitvev, neoznačenost ipd.

V letu 2002 je bilo na tem področju ugotovljenih 215 kršitev.

Nevarne in škodljive kemikalije in pripravki

Inšpektorji so nadzirali ustreznost listin za nevarne in škodljive snovi, skladno z 17. členom Zakona o varnosti in zdravju pri delu. Pri pregledih, opravljenih v preteklem letu, inšpektorji ugotavljajo, da še vedno nekateri delodajalci, predvsem pa samostojni podjetniki, ne vodijo seznamov z količinami nevarnih snovi, ki jih uporabljajo pri svojih tehnoloških procesih (evidence).

Prav tako se nekateri proizvajalci in uvozniki nevarnih snovi in pripravkov ne zavedajo svoje odgovornosti za verodostojnost in natančnost podatkov, navedenih v varnostnih listih. Ti morajo biti napisani v slovenskem jeziku oz. po potrebi prevedeni iz tujega jezika. Predvsem v varnostnih listih za pripravke so tehnično varnostni podatki nemalokrat nepopolni, ker niso navedene vse komponente, ki jih tak nevarni pripravek vsebuje, zato so v posledici pomanjkljiva tudi navodila za varno delo. To pomeni, da v ocenah tveganj ni ustrezno predvideno obvladovanje vseh možnih tveganj in negotovosti pri delu z temi snovmi, tako za poškodbe kot tudi za varovanje zdravja in nujenja prve pomoči delavcem.

Nevarne kemikalije in pripravke nekateri delodajalci skladiščijo v neprimernih prostorih oziroma v prostorih, ki niso ločeni od delovnega procesa, tako da so količine na teh mestih mnogo večje, kot je to dopustno. Tudi embalaža ni povsod ustrezno označena, zato ni možna hitra in nedvoumna identifikacija.

Delodajalci predvsem pa delavci, ki z nevarnimi snovmi ravnajo neustrezno, pogosto ne poznajo njihovih kemijskih karakteristik, predvsem pa nevarnosti in v posledici tveganj za njihovo zdravje. Usposabljanje delavcev ni povsod prilagojeno posebnostim njihovega dela.

V letu 2002 je bilo na tem področju ugotovljenih 294 kršitev. V 150 primerih je bilo ugotovljeno, da se ne vodijo predpisane evidence nevarnih snoveh. V 64 primerih delodajalci niso imeli ustrezne dokumentacije za nevarne snovi (varnostni list, navodila za varno delo, ...), v 53 primerih pa skladiščenje ni bilo urejeno v skladu z veljavnimi predpisi. Za vse ugotovljene kršitve so bile izdane ureditvene odločbe.

Iz primerjave kršitev na tem področju v letu 2002 in 2001 je razvidno, da je v letu 2002 ugotovljenih nekoliko več kršitev (294) kot v letu 2001 (279 kršitev).

Delovna mesta na prostem

Zahteve za stalna delovna mesta na prostem so natančneje opredeljena v Pravilniku

o zahtevah za zagotavljanje varnosti in zdravja pri delu delavcev na delovnih mestih (Ur.l.rS, št.89/99). Delodajalci lahko imajo stalna delovna mesta na prostem, če je to pogojeno s tehnološkim postopkom in zato nimajo značaja začasnosti. Na teh delovnih mestih mora biti zagotovljeno predvsem varovanje pred vremenskimi vplivi, škodljivim hrupom, vibracijami, plini, parami, meglo ali prahom ter padci z višine ali v globino.

Ureditev delovnih mest na prostem, ki so znotraj teritorija podjetja, so inšpektorji v obravnavanem obdobju pregledovali predvsem v okviru rednih inšpekcijskih pregledov. Delovna mesta na prostem so v podjetjih največkrat povezana z nakladanjem in razkladanjem transportnih sredstev, upravljanjem s transportnimi sredstvi, delu v odprtih skladiščih, različna vzdrževalna dela idr.

Več težav in problemov pa je vsekakor na začnih in premečnih delovnih mestih (tudi gradbiščih in drugih deloviščih). To področje v EU ureja direktiva 92/57/EEC, ki pa v tem letu v Sloveniji še ni bila uveljavljena. Bo pa ta direktiva v obliki Uredbe o začnih premečnih gradbiščih stopila v veljavo s 01.01.2003. Pričakuje se, da bo uredba s popolnoma novim pristopom za zagotavljanje varnosti in zdravja pri delu na gradbiščih pomembno pripomogla k izboljšanju stanja na tem področju.

Ker predstavlja gradbeništvo eno od panog z največjo pogostostjo poškodb pri delu (2x večja pogostost kot v povprečju vseh panog) in še posebej velikim številom smrti pri delu (kar približno 1/3 vseh smrti pri delu), je poročilo o stanju na tem področju podano v posebnem poglavju.

Nevarnost zaradi električnega toka

V sodobnem svetu je uporaba električne energije zelo razširjena. To pomeni, da se z nevarnostjo električne energije praktično sooča vsak človek doma, v podjetju in še marsikje drugje v vsakdanjem življenju. Ker pa je električna energija lahko za človeka tudi zelo nevarna je nujno, da se pri njeni uporabi dosledno izvaja določene tehnične in varnostne ukrepe, ki zagotavljajo, da se tveganja zaradi nevarnosti električnega toka odpravijo ali vsaj znižajo na sprejemljiv nivo. Električne naprave niso nevarne če so pravilno načrtovane, pravilno izdelane, ustrezno vzdrževane in se pravilno uporabljajo.

V razmerah, ki se nanašajo na izvajanje dela, sta pomembna dva vidika nevarnosti zaradi udara električnega toka. Prvi vidik je uporaba delovne opreme, ki je napajana z električno energijo. Prevodni deli delovne opreme lahko zaradi napake pridejo pod napetost, dotik s takim delom pa ima za posledico udar električnega toka. Tako nevarnost imenujemo nevarnost zaradi posrednega dotika. Lahko pa se oseba zaradi poškodbe izolacije ali neustreznega zavarovanja, dotakne dela, ki je normalno pod napetostjo. Tako nevarnost imenujemo nevarnost zaradi neposrednega dotika. Varnostni ukrepi za zaščito pred posrednim in/ali neposrednim dotikom so določeni v tehničnih predpisih in standardih. Drugi vidik nevarnosti pa so nevarnosti, ki pretijo pri izvajanju del na električnih instalacijah, električnih napravah in opremi ter elektroenergetskih postrojih. Ta vidik nevarnosti zaradi udara električnega udara je obravnavan v Pravilniku o varstvu pri delu pred nevarnostjo električnega toka (Ur.l.RS, št.29/92).

Inšpekcijski nadzor na področju nevarnosti zaradi udara električnega toka se je izvajal pri vseh vrstah delodajalcev in v vseh dejavnostih. V sklopu tega nadzora so bili inšpektorji pozorni predvsem na sledeče:

- pregledi in meritve električnih instalacij,
- pregledi in meritve strelovodnega sistema,
- dejansko stanje v času pregleda,

- ustreznost organiziranosti izvajanja del,
- izvajanje predpisanih varnostnih ukrepov,
- vodenje evidenc

V primerjavi z ugotovitvami v prejšnjih letih se razmere bistveno niso spremenile in se pojavljajo bolj ali manj iste pomanjkljivosti in nepravilnosti.

Pregledi in meritve električnih instalacij in strelovodnega sistema se vedno izvedejo pred začetkom uporabe v novih objektih, kasneje pa se to ne izvaja več in se čaka na odločbo inšpektorja. Le v večjih firmah se nekako še izvajajo tudi periodične meritve instalacij, vendar je ta periodika različna. Velja pa omeniti, da marsikje strelovoda sploh ni.

Prav tako pri nekaterih delodajalcih niso s splošnim aktom določeni varnostni ukrepi pred nevarnostjo električnega toka. Omenjeno imajo izdelane predvsem le družbe, ki se ukvarjajo s proizvodnjo, prenosom in distribucijo električne energije.

Najpogostejše pomanjkljivosti, ugotovljene z vizualnim pregledom, so naslednje:

- prosto viseči električni kabli, katerih neizolirani prevodni deli so na dosegu rok;
- omrežne vtičnice so mehansko poškodovane in izvlečene iz pritrdilnih doz;
- električne razdelilne omarice so založene z raznim materialom, prav tako so tudi odprte in dostopne nepooblaščenim osebam; na njih ni ustreznih označb, pa tudi tokokrogi niso nedvoumno označeni;
- pregoreli varovalni vložki se še vedno krpajo s poljubnim številom žičk večjih presekov;
- opozorilni znaki za nevarnost električnega toka niso nameščeni na vseh mestih, kjer je to predpisano;
- na gradbiščih so električni kabli nezaščiteni položeni po transportnih poteh;
- improvizirani vodniki, speljani po stenah, niso ustrezno pritrjeni in zaščiteni proti mehanskim poškodbam;
- električne instalacije so v novejših objektih ustrezne, v starejših objektih pa je opaziti dotrajanost;
- svetilke na dosegu rok so brez ustreznih zaščit;
- instalacije v eksplozijski conah v skladiščih vnetljivih in eksplozivnih snovi ter v lakirnicah niso v ustreznih izvedbah;
- poškodovani so električni vtikači in podaljški; tu se ugotavljajo mehanske poškodbe ohišij in pa kablov.

V letu 2002 je bilo pri inšpekcijskih nadzorih ugotovljenih 1.514 nepravilnosti na področju nevarnosti zaradi udara električnega toka. Največji delež kršitev predstavlja neizvajanje meritev električnih instalacij (47%), potem pa sledijo neustreznosti pri ugotavljanju dejanskega stanja (26%) ter pregledi in meritve strelovodnih sistemov (15%). V primerjavi z letom 2001 je bilo ugotovljeno večje število neustreznosti (povečanje za 5%), kar je tudi posledica večjega števila opravljenih pregledov (za 19%). Nepravilnosti po nadzorovanih točkah so se zmanjšale, razen na področju pregledov in meritev strelovodnih sistemov (povečanje za 26%) ter na področju vodenja evidenc (povečanje za 300%).

Skupno število ugotovljenih kršitev je v letu 2002 (1.514) precej večje kot v letu 2001 (1.435 kršitev).

2.6. DELO V NOČNEM DELOVNEM ČASU

Po večletnem trendu zmanjševanja nočnega dela je bilo v letu 2002 zaznati rahel preobrat k ponovnemu povečevanju del v nočnem delovnem času. Po zbranih podatkih je v nočnem delovnem času delalo 10775 žensk. Kljub vsem težavam je tekstilna industrija z 2000 ženskami v nočnem delovnem času še vedno vodilna. Povečevanje obsega del v nočnem času ima lahko tudi pozitivne učinke, v kolikor je to povezano s povečevanjem obsega del. Preobrat k povečanju obsega del lahko prispeva k pozitivni premikom glede zmanjševanja brezposelnosti žensk.

Zaradi narave dela in tehnologije, boljše izkoriščenosti strojne opreme, povečanega obsega naročil izdelkov v določenem letnem obdobju in hitro pokvarljivih surovin, v nekaterih družbah ni mogoče opraviti vsega dela v dnevnem delovnem času. Ker pa so v Sloveniji v nekaterih dejavnostih zaposlene večinoma ženske, delodajalci nimajo možnosti v nočno izmeno razporejati samo moških.

Na podlagi Zakona o delovnih razmerij morajo delodajalci za nočno delo žensk pridobiti posebno dovoljenje Ministrstva za delo, družino in socialne zadeve. Dovoljenje se izda na podlagi pisne vloge delodajalca, mnenje inšpekcije za delo ter mnenja reprezentativnih sindikatov, ki so organizirani pri delodajalcu.

Navedeno dovoljenje se izda samo ob izpolnjevanju zakonsko določenih pogojev, ki so opredeljeni v Zakonu o delovnih razmerji in v kolektivnih pogodbah, kar nadzirajo inšpektorji za delo. V letu 2002 je Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve prejelo od delodajalcev 196 vlog, kar je v primerjavi z l. 2001, ko je bilo takih vlog 192, rahel porast. Izdanih dovoljenj je bilo 182. Zaradi nepopolnih vlog je bilo 12 vlog zavrnjenih. Dva delodajalca pa na podlagi mnenja inšpektorata nista dobila dovoljenja zaradi neizpolnjevanja zakonsko določenih pogojev in sicer v proizvodnji električne opreme in proizvodnji izdelkov iz papirja in kartona.

V letu 2002 je bilo ugotovljenih 7 kršitev na področju posebnega varstva žena in sicer so bile tri kršitve ugotovljene v dejavnosti proizvodnje hrane, pijač in tobačnih izdelkov, dve kršitvi pri proizvodnji kovin in kovinskih izdelkov, po ena pa v proizvodnji izdelkov iz gume in plastičnih mas in proizvodnji RTV, komunikacijskih aparatov in opreme.

Inšpektorji so v letu 2002 na področju nočnega dela žensk ugotovili eno kršitev manj kot v letu 2001.

2.7. IZPOLNJEVANJE POGOJEV ZA OPRAVLJANJE DEJAVNOSTI

Inšpektorji za delo v sklopu svojih nadzorov pri delodajalcu preverjajo tudi, če delodajalec izpolnjuje pogoje za opravljanje dejavnosti. V večini primerov so delodajalci registrirani na sodišču. Problemi pa se pojavljajo pri izpiskih iz sodnega registra, saj jih delodajalci ob spremembah največkrat ne pridobijo. Prav tako pa delodajalci v več primerih tudi ne hranijo obvestila o razvrstitvi po dejavnosti.

Tako je bilo ugotovljeno, da v dveh primerih delodajalec ni bil registriran na sodišču, v osmih primerih ni bilo izdane odločbe o izpolnjevanju posebnih pogojev za opravljanje dejavnosti in v petih primerih delodajalec ni imel pridobljenega obrtnega dovoljenja. Na nepravilnosti sta bili opozorjena tržna in gradbena inšpekcija. Število ugotovljenih kršitev s tega področja pa se je glede na leto 2001 zelo zmanjšalo.

2.8. IZPOLNJEVANJE OBVEZNOSTI DO ORGANOV NADZORA

Inšpektorji izvajajo nadzor na osnovi in v skladu s pooblastili, ki jih daje konvencija MOD– 81 in Zakon o inšpekciji dela (Ur.l. RS št. 38/94, 32/97 in 36/00). V Zakonu o varnosti in zdravju pri delu (Ur.l. RS št. 56/99 in 64/01) so določene obveznosti delodajalca do organov nadzora in sicer obveznost prijavljanju del, pri katerih so večje nevarnosti za poškodbe in zdravstvene okvare ter obveščanje inšpekcije za delo o poškodbah pri delu, nevarnih pojavih in poklicnih obolenjih.

Prijavljanje del:

V večini primerov delodajalci obveščajo inšpektorat za delo o začetku del po 26.členu ZVZD. Primeri neprijavljanja so bili ugotovljeni predvsem pri manjših delodajalcih.

V letu 2002 je bilo ugotovljenih 63 kršitev glede prijav o začetku del.

Obveščanje o poškodbah pri delu:

Zakon o varnosti in zdravju pri delu v 27. členu določa obveznost delodajalca, da mora prijaviti vsako smrtno poškodbo oz. poškodbo, zaradi katere je delavec nezmožen za delo najmanj tri zaporedne delovne dni. Delodajalci v večini primerov poškodbe pri delu prijavljajo. Nekaj nejasnosti je bilo predvsem pri manjših delodajalcih, saj so nekateri smatrali, da je prijava poškodbe pri delu na obrazcu ER8 dovolj in da so s tem izpolnili obveznost tudi do inšpekcije za delo. Obrazci ER-8 sicer dejansko pridejo tudi na inšpekcijo za delo, vendar je problem v tem, da pride do tega šele po običajno nekaj mesecih in ne takoj, kot to predpisuje zakon. Za prijavo nezgode pri delu je na spletnih straneh Urada za varnost in zdravje pri delu predstavljen obrazec (neobvezen), na katerem lahko delodajalci prijavijo poškodbo pri delu.

Ugotovljenih kršitev v letu 2002 je bilo 37.

Obveščanje o nevarnih pojavih:

Nevarnih pojavov se prijavlja razmeroma malo. Večina delodajalcev še vedno smatra, da se nevarni dogodek prijavi le takrat, ko pride tudi do poškodb. Prijavljanje nevarnih pojavov določa 27. člen Zakona o varnosti in zdravju pri delu.

Takih kršitev je bilo v obravnavanem obdobju ugotovljenih 125.

2.9. IZPOLNJEVANJE DOLOČIL ZAKONA O OMEJEVANJU UPORABE TOBAČNIH IZDELKOV

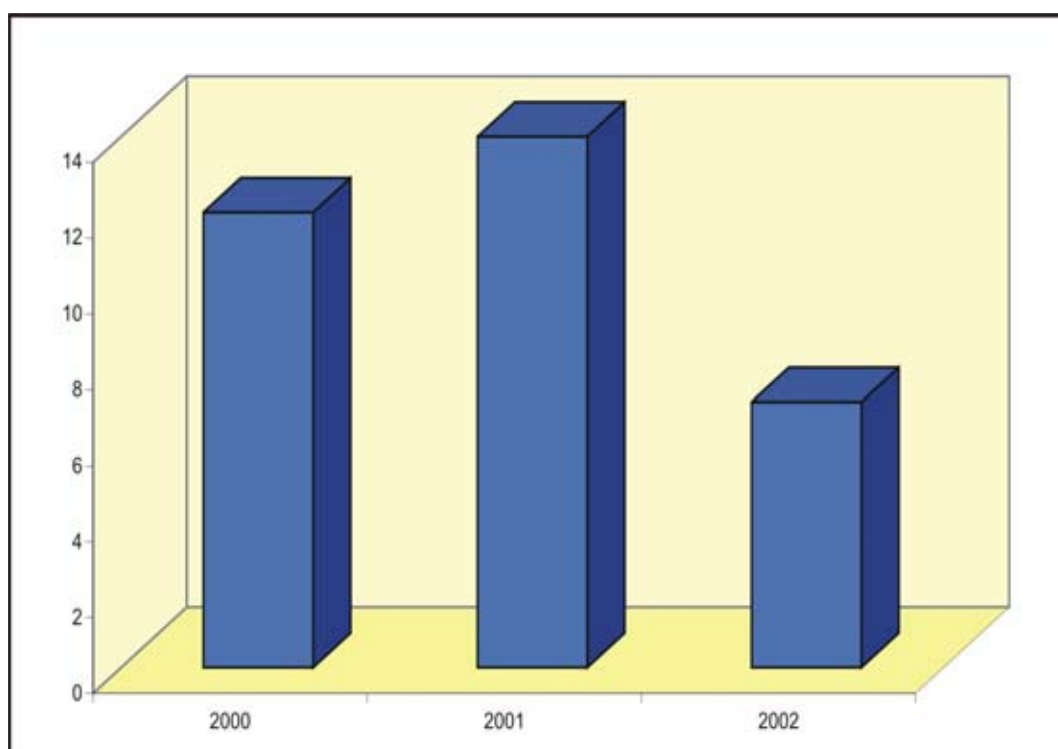
Inšpektorji za področje varnosti in zdravja pri delu so v 20. členu Zakona o omejevanju uporabe tobačnih izdelkov (ZOUTI) (Ur.l. RS, št. 57/96) določeni za nadzor nad izvajanjem 17. in 18. člena navedenega zakona. Inšpektorji so v letu 2002 ugotovili bistveno manj kršitev glede kajenja v delovnih prostorih in glede opravljanja dela v prostorih, kjer zrak ni onesnažen s cigaretnim dimom, kot v preteklem letu 2001.

Večina delodajalcev ima v internem aktu določene prostore za kajenje in opredeljene sankcije za neupoštevanje »Zakona o omejevanju uporabe tobačnih izdelkov«, vendar se te sankcije žal pri delodajalcih ne izvajajo. Pri nekaterih delodajalcih je bilo v času inšpekcijskega nadzora opaziti, da prostori namenjeni kadilcem niso bili ustrezno prezračeni, v manj primerih so bili tudi neprimerno locirani. Izjema so proizvodnji

prostori prehrabnih družb. Veliko kršitev je pri manjših delodajalcih, predvsem v okviru gostinske dejavnosti. Tudi nekateri delavci v ostalih dejavnostih so zaprosili za posredovanje inšpekcije zaradi kršitev določil Zakona o omejevanju uporabe tobачnih izdelkov, predvsem zaradi kajenja v skupnem prostoru, ki je namenjen tudi malici.

Kot je razvidno iz spodaj priloženega grafikona, je iz ugotovitev inšpekcijskih pregledov razvidno, da je bilo v letu 2002 manj kršitev kot pa v letu 2001 in 2000.

Slika 14 : Število kršitev zaradi kajenja od leta 2000 do leta 2002



2.10. PROBLEMATIKA V NEKATERIH POSEBNO IZPOSTAVLJENIH DEJAVNOSTIH

Problematika varnosti in zdravja pri delu, se bistveno ne razlikuje od problematike v preteklih letih. Inšpektorji predvsem še vedno izpostavljajo sledečo problematiko, ki je posledično povezana z nastankom nezgod pri delu:

- *neizvedeno ali neustrezno praktično usposabljanje na delovnih mestih,*
- *neuporaba ali nepravilna uporaba osebne varovalne opreme ter uporaba nenamenske osebne varovalne opreme,*
- *uporaba delovne opreme, ki ni vzdrževana ali periodično pregledana,*
- *delodajalci ne zagotavljajo ustrezne delovne pogoje delavcem,*
- *neupoštevanje varnega načina dela s strani delavcev.*

Proizvodnja hrane, pijače in krmil

Splošni podatki o dejavnosti

- število subjektov :1242
- število zaposlenih :19.939

Splošna ocena stanja:

Specifični vplivi delovnega okolja v prehrabni dejavnosti so zelo raznovrstni in so povzročitelji težkih delovnih pogojev. V letu 2002 je bilo opaziti, da so predvsem večji delodajalci zaradi boljše konkurenčnosti na področju prehrabne dejavnosti uvedli določene posege v tehnološke postopke, s katerimi so izboljšali težke delovne pogoje delavcev. Nadzor nad zdravstvenim stanjem delavcev v težkih delovnih pogojih zaupajo delodajalci pooblaščenim zdravnikom, ki premalo pozornosti posvečajo obolenjem v zvezi z delom, ki niso opredeljena kot poklicne bolezni. Alergije na moko in zdravstvene težave zaradi prahu so razmeroma redko ugotovljene, tem težavam pa so najbolj izpostavljeni delavci v manjših pekarnah, ekspeditu in podobno. Zdravniki opažajo večjo obolevnost tudi pri delavcih, ki delajo v nočnem času. Eno največjih obremenitev pri delu in tveganj za obolenja predstavljajo v navedeni dejavnosti velike temperaturne razlike med posameznimi prostori, saj se zaradi velikega masnega transporta in utesnjenih prostorov temu ne da povsem izogniti.

V letu 2002 je pustilo pomemben vpliv v prehrabni dejavnosti tudi vključevanje Slovenije v Evropsko Unijo. V podjetjih množično prihaja do reorganizacij, saj se srednje velika in večja podjetja med seboj združujejo zaradi boljše konkurenčnosti v evropskem prostoru. Navedeno ustvarja pri delavcih negotovost predvsem glede socialne varnosti, ki se kaže predvsem v iskanju pravic do varnega delovnega okolja. Med večjimi reorganizacijami v družbah prehrabne industrije v letu 2002, predvsem pri večjih delodajalcih, je potrebno omeniti ukinitve določenih oddelkov družbe (npr. transport, oddelki čiščenja...). Delavci, ki so bili zaposleni v teh oddelkih opravljajo sedaj dela za delodajalca pogodbeno, bodisi da imajo sami status samostojnega podjetnika, kot samozaposleni ali pa so pri samostojnem podjetniku v delovnem razmerju.

Pozitivne ugotovitve:

- Manjše število težjih nezgod kot lani.
- Natančneje opredeljena vsebina Izjave o varnosti z oceno tveganja.
- Urejenost dokumentacije za nevarne snovi.
- Spoštovanje predpisov glede kajenja.
- Veliko delodajalcev ima urejeno dokumentacijo o brezhibnosti delovne opreme.
- Toplotno sevanje v pekarnah ni intenzivno, saj ima večina naprav sisteme za odvod pare in toplote, nekateri deli naprav z visoko temperaturo pa so tudi izolirani.
- Delodajalci redno prijavljajo nezgode pri delu.

Negativne ugotovitve:

- Predvsem večina manjših, pa tudi nekateri srednji delodajalci, so opravljali v okviru zdravniških pregledov le preglede v smislu higienskega minimuma.
- Delavci so izpostavljeni izometričnim obremenitvam pri delu z tekočim trakom.
- Delavci pri manjših delodajalcih so izpostavljeni prekomernim obremenitvam.
- Predvsem pri manjših delodajalcih je še vedno opaziti neurejene mikroklimatske

razmere (npr. neskladnost temperatur v določenem časovnem obdobju z zakonskimi predpisi ...).

- Neprimerno vizualno stanje električnih inštalacij in opreme predvsem pri manjših delodajalcih. Kabelski priključki so po nepotrebnem predolgi, pa tudi električne vtičnice niso zavarovane proti mokremu čiščenju.
- Posebni problem v pekarnah je tudi drsnost tal, saj protidrsni materiali niso v skladu z zahtevami zdravstvene inšpekcije.
- Osebna varovalna oprema, ki jo zagotavljajo delodajalci, ni prilagojena posebnostim delovnega mesta.
- Ugotovljeno dejansko stanje glede delovne opreme ni skladno z dokumentacijo o brezhibnosti delovne opreme.
- Neurejen notranji transport (založenost z materialom in sredstvi, ponekod so prometne poti tudi poti za pešce, talne oznake poti so slabo vidne ali pa sploh ne služijo svojemu namenu)
- Pomanjkljivo prijavljanje nevarnih pojavov.
- Premalo poudarka na varnem delu dijakov in študentov.

Ukrepi:

Inšpektorji so v letu 2002 opravili 279 pregledov in izdali 115 odločb. V primerjavi z letom 2001 je bilo število pregledov veliko manjše (476 pregledov v letu 2001). Vzrok v tako velikem številu pregledov v letu 2001 je v organizirani ciljnii akciji v prehranski industriji, v letu 2002 pa te akcije ni bilo pripravljene in izvedene, saj so bile izvedene akcije usmerjene v problematične dejavnosti. V letu 2002 je bilo raziskanih 18 težjih nezgod, kar je za 7 nezgod manj kot v letu 2001 in predstavlja enako število nezgod kot v letu 2000. V letu 2002 so inšpektorji napisali dva predloga ovadb na okrožno državno tožilstvo, za razliko od leta 2001, ko ovadb ni bilo izdanih.

Tekstilna industrija

Splošni podatki o dejavnosti

- Število subjektov 2.322 s poslovnimi enotami in podružnicami
- Število zaposlenih približno 29.000

Splošna ocena stanja

Število zaposlenih v dejavnosti se iz leta v leto zmanjšuje, še bolj zaskrbljujoč podatek pa je, da je v tej dejavnosti v upadanju tudi število subjektov, kar odraža nezainteresiranost kapitala za to dejavnost. Indeks pogostosti, ki ponazarja razmerje med številom nezgod in številom zaposlenih, je v zadnjih štirih letih najnižji. Iz tega lahko sklepamo, da se v zadnjem obdobju usmerja večjo pozornost na varnost in zdravje pri delu. Predvsem delavci v proizvodnji so s strani delodajalca boljše informirani o nevarnostih, ki so prisotne na posameznih delovnih mestih.

Vse težje poškodbe, ki so bile tudi raziskane, so imele za posledico poškodbo prsta ali roke. To je značilno za tekstilno panogo, ki se uvršča med delovno intenzivne dejavnosti, kjer se največ dela opravlja z uporabo rok.

Pozitivne ugotovitve

- V internih pravilnikih imajo družbe točno definirano potrebno osebno varovalno

opremo in tudi časovne roke za zamenjavo te opreme. Zadovoljiva je tudi uporaba te opreme.

- Dobra urejenost transportnih poti predvsem v primarni tekstilni industriji (predilnice, tkalnice, oplemenitilnice).
- Vodilni in vodstveni delavci so ustrezno usposobljeni s področja varnosti in zdravja pri delu.

Negativne ugotovitve

- Delodajalci še nimajo dokončno izdelane Izjave o varnosti z oceno tveganja oziroma je ta glede na zakonska določila pomanjkljiva.
- Programi za praktično usposabljanje na delovnih mestih so še v pripravi, zato so redki primeri, kjer je bilo opravljeno praktično usposabljanje za neposredne delavce za stroji.
- Periodični pregledi delovnih naprav in meritve električnih instalacij in strelvodnih naprav se ne izvajajo dosledno.
- Pri starejši delovni opremi ni nameščenih varnostnih znakov, ki bi opozarjali delavce na prisotne nevarnosti.
- Zdravstveni pregledi se ne izvajajo v predpisanih rokih, predvsem zaradi velikih finančnih odlivov in slabe finančne situacije v družbah.

Ukrepi

Inšpektorji so v letu 2002 opravili 180 pregledov ter izdali 102 ureditvene odločbe, v letu 2001 pa so opravili 140 pregledov in izdali 80 ureditvenih odločb. Raziskanih je bilo 8 težjih delovnih nezdod. V preteklem letu je bilo teh nezdod samo 7.

Zdravstvo

Splošni podatki o dejavnosti

- Število subjektov: 1300
- Število zaposlenih: približno 29 000

Splošna ocena stanja

Vsi pregledani subjekti so imeli izdelano Izjavo o varnosti z oceno tveganja. V večini primerov je organiziranost izvajanja varnosti in zdravja pri delu ustrezna in to ali z lastnimi strokovnimi delavci ali pa pogodbeno z zunanjimi organizacijami z dovoljenjem za delo na tem področju. To velja tako za področje varnosti kot tudi za področje zdravja. Do nezdod pri delu prihaja predvsem zaradi padcev, vbodov in urezov. Še vedno pa je v bolnišnicah problematično delo z nepokretnimi pacienti, saj zahteva precej fizičnega napora, ki pri medicinskih sestrah mnogokrat povzroči resne težave s hrbtenico.

Pozitivne ugotovitve

- Večina subjektov ima izdelano in sprejeto Izjavo o varnosti z oceno tveganja.
- Večina subjektov ima zagotovljeno sodelovanje ustrezne strokovne osebe za varnost in zdravje pri delu .
- Usposabljanje delavcev za varno in zdravo delo je večinoma ustrezno.
- Sodelovanje delavcev in njihovih predstavnikov pri zagotavljanju varnosti in zdravja pri delu je zadovoljivo.

- Ustrezna je uporaba osebne varovalne opreme.

Negativne ugotovitve

- Neustrezni klimatski pogoji dela.
- Neustrezna izbira materialov za tla (največkrat zaradi nižje cene).
- Mnogokrat delovni prostor ne ustreza naravi dela (projektantske napake; ni sodelovanja med uporabniki in projektantom; neustrezne projektne naloge; na področju zdravstva ni domačih meril oz. standardov za projektiranje).
- Izvajanje meritev kemičnih, fizikalnih in bioloških škodljivosti je zaradi pomanjkanja finančnih sredstev pogosto v zaostanku.
- Delovni in pomožni prostori so pogosto nenamenski in nefunkcionalni.
- Delovna oprema je pogosto zastarela oziroma neustrezna ali je sploh ni kar povzroča povečano tveganje predvsem za nastanek zdravstvenih okvar.

Ukrepi

Opravljenih je bilo 82 inšpekcijskih pregledov in izdanih 72 ureditvenih odločb. Prijav sodnikom za prekrške in mandatnih kazni v obravnavanem obdobju ni bilo. Težje nezgode pri delu ali ugotovljene poklicne bolezni v obravnavanem obdobju ni bilo.

Železniški promet

Splošni podatki o dejavnosti

- Ena pravna oseba s približno 9000 zaposlenimi

Splošna ocena stanja

Stanje na področju varnosti in zdravja pri delu je zadovoljivo. Družba ima organizirano službo varstva pri delu s sedežem v Ljubljani in sekcijske izpostave, ki so zadolžene za opravljanje službe varstva pri delu po posameznih sekcijah. Služba v Ljubljani usklajuje delo posameznih sekcij.

Med drugimi deli služba varstva pri delu opravlja še:

- Pripravlja programe in ukrepe VZPD (varnost in zdravje pri delu).
- Koordinira izvajanje posameznih strokovnih nalog VZPD v sekcijah.
- Koordinira izvajanje inšpekcijskih odločb s področja varnosti in zdravja pri delu.
- Sodeluje s predstavniki zaposlenih.
- Tolmači kompleksne zadeve s področja varnosti in zdravja pri delu.
- Sodeluje z Inšpektoratom RS za delo.
- Skrbi za spremljanje zakonodaje s področja VZPD.
- Usklajuje zadeve s področja varnosti in zdravja pri delu s sindikati in svetom delavcev.

Velik problem Slovenskih železnic so gradbeni objekti, delovni ter pomožni prostori. Le ti so dotrajani do take mere, da ne ustrezajo veljavnim predpisom o varnosti in zdravju pri delu. V določeni meri se sanacije sicer izvajajo, vendar so v mnogih dražje kot bi bila novogradnja. V mnogih primerih se kršijo predpisi o varnem delu na železnici, kar ima za posledice veliko izrednih dogodkov, ki na srečo v večini primerov ne povzročijo poškodb zaposlenih, povzročijo pa veliko materialno škodo.

Na področju poškodb pri delu je stanje zadovoljivo saj njihovo število v primerjavi z preteklimi leti upada. V letu 2002 se je zgodila ena smrtna nezgoda delavca, zaposlenega v družbi, ki je opravljala dela za železnico. Vzrok nezgode je dotik delavca z električno napetostjo 3000 V. Raziskane so bile tudi tri težje nezgode pri delu. V prvem primeru so delavcu amputirali mezinca na roki, v drugem so delavcu amputirali nogo v predelu gležnja, tretja težja nezgoda pri delu pa se je zgodila zaradi udarca železnega droga po obrazu delavca, kar je imelo za posledico zlom spodnje čeljusti. V dveh primerih se je nesreča zgodila zaradi neupoštevanja predpisov o varnem delu na železnici (pravilniki), tretji primer pa se je zgodil zaradi nepazljivosti pri ravnanju z železnim drogom.

Pozitivne ugotovitve

- Slovenske železnice imajo izvajanje zahtev in ukrepov s področja varnosti in zdravja pri delu ustrezno organizirano in kadrovsko zasedeno.
- Družba ima pooblaščen zdravnike v železniškem zdravstvenem domu, kjer se pretežno opravljajo preventivni zdravstveni pregledi.
- Oprema za nudenje prve pomoči v primeru poškodbe pri delu ali nenadne obolenosti delavca je zagotovljena.
- Osebna varovalna oprema se zagotavlja, prav tako je ta oprema skladna s standardi.

Negativne ugotovitve

- Objekti, delovni in pomožni prostori so dotrajani in v večini primerov niso v skladu z predpisi o zdravju in varnosti pri delu.
- Počasno reševanje ureditvenih odločb.
- Slabo sodelovanje posameznih služb znotraj družbe.
- Pregledi in meritve mikroklimе se ne izvajajo dosledno in v predpisanih rokih.
- Osebna varovalna oprema se zagotavlja, vendar v nekaterih primerih ne v predpisanih rokih, saj je čas od trenutka naročila na terenu pa do prispetja na teren predolg (delavec v decembru naročene zimske zaščitne čevlje dobi npr. šele marca)
- Teoretično in praktično usposabljanje delavcev je pomanjkljivo.

Ukrepi

V letu 2002 je bilo opravljeno 34 rednih, 5 izrednih in 14 kontrolnih inšpekcijskih pregledov ter izdanih 39 ureditvenih odločb. Drugih ukrepov ni bilo.

Proizvodnja, prenos in distribucija električne energije

Glede na standardno klasifikacijo dejavnosti se proizvodnja, prenos in distribucija električne energije nahaja v panogi oskrba z elektriko, plinom in vodo ter podpanogi, proizvodnja, distribucija električne energije.

Število podjetij in število zaposlenih na območju RS, ki so bile registrirane pod šifro dejavnosti 40.101 do 40.105 (oskrba z elektriko) in v podjetjih pod šifro dejavnosti 40 (oskrba z elektriko, plinom, paro in toplo vodo), se je gibalo v sledečih okvirih:

	E 40 št. podjetij/št.zaposlenih	E 40.101 – E 40.105 št. podjetij/št.zaposlenih
leto 2000	267 / 8.208	118 / 6.736
leto 2001	459 / 8.114	120 / 6.682
leto 2002	478 / 8.217	117 / 6.715

Splošna ocena stanja

Že sam naziv iz klasifikacije pove, da se podjetja v tej skupini ukvarjajo s proizvodnjo, prenosom in distribucijo električne energije, kar pomeni, da se večina delavcev vsakodnevno srečuje pri svojem delu z nevarnostjo zaradi udara električnega toka in zaradi takšne narave dela se tudi zavedajo nevarnosti, ki jih predstavlja električni tok.

Podjetja imajo dobro izdelane interne akte, ki določajo varnostne ukrepe pri delih na elektroenergetskih postrojih, prav tako pa imajo izdelana varnostna pravila za gradbeno montažna dela. V letu 2000 je veljal še stari Pravilnik o varstvu pri gradbenem delu, ki pa ga bo z začetkom leta 2003 zamenjala Uredba o zagotavljanju varnosti in zdravja pri delu na začasnih in premičnih gradbiščih. Ravno ta predpis pa bo v samo delo podjetij vnesel kar nekaj novosti, predvsem v fazi projektiranja in izvajanja del. Sama narava del elektropodjetij je nekoliko specifična in se razlikuje od ostale klasične gradnje, vendar bodo v teh podjetjih morali najti rešitve, ki bodo skladne z omenjeno Uredbo.

Trend, ki se je pojavljal pri podjetjih, ki se ukvarjajo s prenosom in distribucijo električne energije, in se je odražal v tem, da se sama podjetja vedno manj ukvarjajo z gradbeno dejavnostjo na svojem področju in se v bodoče sploh ne bodo več, je že v veliki meri spremenil organizacijo podjetij. Tako so ustanovili iz tako imenovanih gradbenih skupin hčerinska podjetja, ki se bodo po določenem času popolnoma osamosvojila. Tudi število nadzorništev po terenu se je zmanjšalo, njihovo delo pa se je centraliziralo na lokacijah, kjer so locirane ostale službe. Sedanja nadzorništva pa ne pomenijo ničesar drugega kot zbirno točko delavcev, ki gredo potem na teren in kamor se ob koncu delovnega časa vrnejo. V teh prostorih so tudi razna priročna manjša skladišča z osnovnim vzdrževalnim materialom in sredstvi za delo. Na take spremembe je vplival tudi novi elektroenergetski zakon, enako pa velja tudi za dejansko situacijo na trgu, saj tudi elektropodjetja iščejo svoje notranje rezerve, istočasno pa morajo upoštevati tudi vedno strožje zahteve s strani kupcev, varnost zaposlenih pa pri tem ne sme biti ogrožena.

Pozitivne ugotovitve

- Podjetja razpolagajo z vsemi dokazili o izpolnjevanju pogojev za opravljanje dejavnosti.
- Delodajalci posvečajo stalno pozornost ustreznemu usposabljanju delavcev in to v predpisanih rokih.
- Usposabljanje v večini primerov izvajajo strokovne osebe delodajalca, s področja specifičnih znanj pa tudi zunanji strokovnjaki.
- V vseh nadzorovanih podjetjih so izdelali Izjavo o varnosti z oceno tveganja, v kateri so bili tudi ustrezno določeni ukrepi za zagotavljanje varnosti in zdravja pri delu ter osebe, odgovorne za izvajanje teh ukrepov.
- Iz razgovorov z zaposlenimi je razvidno, da dokaj dobro poznajo problematiko

in zahteve s področja varnosti in zdravja pri delu, kar je razvidno tudi iz pisnega preverjanja znanj ob koncu vsakokratnega usposabljanja.

- Redno se izvajajo periodični pregledi in preizkusi delovne opreme ter preiskave škodljivosti na delovnih mestih.

Negativne ugotovitve

- Kljub dobremu znanju, delavci pri svojem terenskem delu v večih primerih zahtev ne spoštujejo, kar velja tudi za vodje delovnih skupin. Problematika se kaže predvsem pri uporabi osebne varovalne opreme, ki je delavcem vedno na razpolago.
- Prav tako delavci pri svojem delu na terenu velikokrat na neustrezen in nevaren način izvajajo delo, kar velja predvsem za delovne operacije, pri katerih si ne morejo pomagati s tehničnimi sredstvi. To se dogaja predvsem na težko dostopnih in za delo neugodnih lokacijah, v določenem številu primerov pa lahko govorimo tudi o tem, da delavci ne izpeljejo ustrezne predpriprave za varno delo, ker naj bi jim to vzelo preveč časa.
- Še vedno vodje delovnih skupin ne skrbijo za pravilen potek dela na terenu, pomanjkljiva pa je tudi koordinacija dela na terenu med različnimi delovnimi skupinami in celo izvajalci.
- Dokumenti za varno delo, ki se morajo pred pričetkom del izpolniti, se pogosto ne izpolnjujejo dosledno, prav tako pa se zapisani ukrepi dosledno ne izvajajo na terenu.

Ukrepi

V letu 2002 je bilo pri delodajalcih, ki pokrivajo področje oskrbe z električno energijo (E), opravljenih 125 inšpekcijskih pregledov (3 redni, 63 izrednih in 59 kontrolnih). Raziskane so bile tudi 4 težje nezgode. Na osnovi nezgod je bilo izdanih 64 odločb in en predlog sodniku za prekrške. Vseh ugotovljenih neustreznosti je bilo 139, med katerimi pa so najbolj izstopale pomanjkljivosti v zvezi s pregledi električnih inštalacij in opremljenostjo z opozorilnimi znaki.

Gradbena dejavnost

Splošni podatki o dejavnosti gradbeništva

- Število subjektov :14.133
- Število zaposlenih: 57.056

Splošna ocena stanja

Večina gradbenih družb je tako kot v drugih panogah izdelala ocene tveganj in sprejela Izjavo o varnosti. Podrobnejši pregled ocen tveganj pa kaže, da so sprejeti ukrepi za zmanjšanje tveganj preveč splošni, konkretni ukrepi za zagotavljanje varnosti in zdravja pri delu pa še naprej ostajajo opisani zgolj v starih internih aktih (pravilnikih o varstvu pri delu). Za izvajanje vseh potrebnih ukrepov pa pogosto primanjkuje časa in denarja in tudi volje.

Več gradbenih družb je zašlo v finančne težave, nekaj jih je v postopku prisilne poravnave ali tik pred stečajem. Posledica težkega finančnega stanja v gradbenih družbah je še vedno zmanjševanje števila režijskih delavcev. Prvi med njimi so še vedno tudi delavci, ki opravljajo naloge strokovnih delavcev za varnost in zdravje pri delu. To obveznost potem družbe zagotovijo zgolj formalno s podpisom pogodb z družbami z dovoljenjem za delo.

Večina delodajalcev ima podpisane pogodbe s pooblaščenimi zdravniki specialisti medicine dela. Le ti pa so očitno še vedno prezaposleni, saj nekateri od njih, predvsem večjim družbam, še niso uspeli pripraviti ali pregledati osnutkov ocen tveganj. Drugih nalog, razen sodelovanja pri izdelavi ocen tveganj in izvajanja periodičnih zdravstvenih pregledov, pa v večini primerov zdravniki še ne opravljajo.

Pozitivne ugotovitve

- Programe usposabljanja delodajalci prilagajajo zahtevam zakona.
- Večina gradbenih družb je tako kot v drugih panogah izdelala ocene tveganj.
- Večina delodajalcev ima podpisane pogodbe s pooblaščenimi zdravniki specialisti medicine dela.
- Pisna navodila za varno izvajanje posameznih del imajo urejena in tudi delavcem dostopna.
- Nevarne in škodljive snovi se na gradbiščih v glavnem hrani samo v manjših količinah, zato ne predstavljajo večjih vzrokov za nezgode.

Negativne ugotovitve

- Zagotovitev uporabe varovalne čelade ostaja eden od večjih problemov v gradbeništvu.
- Zaradi izredno kratkih rokov so gradbeni delavci prisiljeni izvajati delo tudi v neugodnih vremenskih pogojih, na dežju in v mrazu.
- V finančni stiski delodajalci opuščajo izvajanje periodičnih zdravstvenih pregledov ali pa podaljšujejo roke med posameznimi pregledi.
- Najslabše oz. najpogosteje neurejena in za delavce nevarna so delovna mesta v globini (v izkopih) in na višini (odri, strehe,...).
- Po gradbiščih so poti za gibanje in transport pogosto v zelo slabem stanju in tudi založene z različnimi materiali. Stanje se potem še poslabša, ko nastopijo neugodne vremenske razmere.
- Delovno opremo upravljajo delavci, ki za to niso ustrezno usposobljeni in se ne držijo predpisanih varnostnih ukrepov.

Posebno nevarne dejavnosti-delo na višini in v globini

Posebno nevarne aktivnosti v gradbeništvu še naprej ostajajo iste. Zaradi neurejenih delovnih mest na višini se zgodi največ težkih in smrtnih nezgod. Ti delavci (v glavnem krovci, tesarji, kleparji in monterji) s pridobljenimi izkušnjami izgubijo strah za višino. Ne čutijo nikakršne potrebe po zavarovanju ob delu na višini. Po strehah in konstrukcijskih elementih hodijo in delajo, kot da bi bili na tleh. Ukrepi inšpektorjev (prepovedi nadaljevanja del do odprave nepravilnosti) se izvršujejo samo za čas prisotnosti inšpektorja. Ko inšpektor odide se z deli nadaljuje nezavarovano. Mandatna kazen zaradi neuporabe osebne varovalne opreme delavcev in delodajalcev največkrat ne prizadene saj se na izrek pritožijo, pri sodniku za prekrške pa pritožba zastara. Padec s strehe je bil tako v letu 2002 usoden kar za 3 krovce in enega kleparja, en delavec je padel v jašek v zemlji. Dva delavca sta pri izvajanju gradbenih del umrla zaradi stika z električnim tokom, eden zaradi padca bremena z dvigala, eden zaradi porušitve nosilne konstrukcije stare zgradbe, enega pa je povozilo tovorno vozilo.

Ukrepi

Število inšpekcijskih pregledov v letu 2002 (1.450 pregledov), se bistveno ne razlikuje v

primerjavi z letom 2001 (1.411 pregledov). V letu 2002 je bilo od 1.445 pregledov največ pregledov v okviru akcij (713), število ostalih vrst pregledov pa je dokaj izenačeno (285 izrednih pregledov gradbišč, 231 kontrolnih pregledov gradbišč, 221 rednih pregledov na sedežu družb).

V tej dejavnosti je bilo v letu 2002 skupno 81 težjih nezgod, kar pomeni manj težjih nezgod kot v letu 2001 (88 nezgod), enako število smrtnih nezgod v letu 2002 in 2001 (8). Inšpektorji pa so v letu 2002 razen navedenega obravnavali še 2 kolektivni nezgodi in 2 nevarna pojava.

V letu 2002 so inšpektorji izdali 599 odločb, od tega 548 odločb po 15.členu ZID - a, 39 odločb po 16.členu ZID -a in 12 odločb po 17.členu ZID-a. Razen tega so inšpektorji podali še 63 predlogov sodnikom za prekrške, 6 ovadb, in 311 mandatnih kazni.

Proizvodnja strojev, naprav, opreme vozil in plovil

Splošni podatki o dejavnosti

- število subjektov:19.36
- število zaposlenih : 34.304

Splošna ocena stanja

Na splošno se stanje izboljšuje, saj se nameščajo v proizvodni proces novejši stroji, kar pomeni tudi varnejše in kvalitetnejše delo. V nekaterih proizvodnjah, kjer delodajalci še uporabljajo stare stroje, je težko zagotavljati ustrezne mikroklimatske razmere.

Pozitivne ugotovitve

- Večja skrb za urejenost razmer v skladu z zakonom.
- Pri delavcih in sindikatih je opazno večje sodelovanje na področju varnosti in zdravja pri delu.
- V družbah, kjer imajo vsaj en sindikat, se je sodelovanje predstavnikov delavcev z inšpekcijami in delodajalcem že uveljavilo.
- Osebna varovalna oprema je v večini primerov zagotovljena.

Negativne ugotovitve

- Ugotavlja se povečevanje kršitev pri zaposlovanju.
- Zdravstveni pregledi se le redko tekoče izvajajo, saj specialistov medicine dela primanjkuje. Za ostale naloge po ZVZD pa zdravniki še vedno ne kažejo zanimanja, vendar se lahko oceni, da se razmere izboljšujejo.
- Gradbeni objekti so v večini starejši. Zaradi spremenjenih tehnologij so velikokrat neustrezni, transportne poti so ozke in založene z materialom.
- V letnem času je pogost problem previsoka temperatura v delovnih prostorih, saj klimatizacije, razen v redkih primerih, ni.

V letu 2000 je število nezgod nekoliko upadlo, število raziskanih pa je bilo v letu 2001 skoraj enako kot v preteklih dveh letih.

Leto 2002 je težko primerjati s prejšnjimi leti, ker se je spremenila struktura nadzorovanih družb. Število raziskanih nezgod ni bilo bistveno drugačno. Raziskana je bila ena nezgoda s smrtnim izidom.

Kmetijstvo

Splošni podatki o dejavnosti

- število subjektov : 1.481
- število zaposlenih : 40.816

V letu 2002 v kmetijski dejavnosti ni bilo bistvenih sprememb. Opravljenih je bilo nekaj združevanj manjših družb z večjo družbo in tudi združevanje istih dejavnosti kot so npr. prašičje farme in mešalnice krmil.

Odnos do varnosti in zdravja pri delu se izboljšuje. K zmanjševanju nezgod pri delu tudi veliko pripomore praktično usposabljanje delavcev.

Pozitivne ugotovitve

- Večje družbe imajo določenega strokovnega delavca za opravljanje nalog varnosti in zdravja pri delu znotraj družbe.
- Usposabljanje delavcev poteka zadovoljivo.
- Sodelovanje z delavci in njihovimi predstavniki poteka zadovoljivo.
- Osebna varovalna oprema je zagotovljena in vse manj je primerov kjer se ta oprema dosledno ne uporablja.
- Število nezgod v primerjavi s prejšnjimi leti se rahlo zmanjšuje.

Negativne ugotovitve

- Ugotavlja se, da so v finančno slabo stoječih družbah slabo vzdrževani posamezni objekti (proizvodni in skladiščni).
- Veliko je še primerov, kjer periodični pregledi delovne opreme in ekološke meritve delovnih prostorov potekajo z zamudo (ne v predpisanih rokih).
- Prijavljanje nezgod pri delu je še vedno zelo pomanjkljivo.
- Objekti so stari in delovna oprema se prepočasi zamenjuje z novo sodobnejšo opremo.

Ukrep

V letu 2002 so inšpektorji opravili 79 pregledov (redni, kontrolni, izredni) ter 319 pregledov v okviru akcije. Navedeno število pregledov v letu 2002, je bilo v primerjavi z letom 2001 bistveno večje, saj je bilo v letu 2001 opravljenih skupno le 13 pregledov (rednih, izrednih in kontrolnih) in 13 pregledov v okviru akcij.

Inšpektorji so v letu 2002 izdali 83 odločb. Poleg tega so izrekli še 3 mandatne kazni in podali 5 predlogov sodnikom za prekrške.

Inšpektorji so v letu 2002 raziskali 3 težje nezgode, kar je za polovico manj kot leta 2001. V letu 2002 so bile dve smrtni nezgodi.

Gozdarstvo

Splošni podatki o dejavnosti

- število subjektov : 332
- število zaposlenih : 2.155

V gozdarstvu se je odnos do varnosti in zdravja pri delu izboljšal, posebno v večjih

gospodarskih družbah. V nekaj družbah postopek denacionalizacije še ni zaključen in vprašljiv je obstoj teh družb. Izvršene pa so bile tudi priključitve manjših družb k večjim družbam.

Ugotovljeni so primeri pomanjkljivega notranjega nadzora glede izvajanja ukrepov varnega dela.

Pozitivne ugotovitve

- Pogoji za opravljanje dejavnosti so v glavnem urejeni.
- V gozdarskih družbah, kjer je bil opravljen pregled, imajo izdelano in sprejeto Izjavo o varnosti.
- Družbe imajo določene strokovne delavce za opravljanje del varnosti in zdravja pri delu znotraj družbe.
- Osebna varovalna oprema je zagotovljena.
- Usposabljanje delavcev in preverjanje znanja v družbah poteka zadovoljivo.
- Sodelovanje delavcev s predstavniki je zadovoljivo.

Negativne ugotovitve

- Nepravilno podiranje dreves.
- Nezdostna zavest delavcev o nevarnosti.
- Pomanjkljivo pa je prijavljanje nezgod pri delu.

Ukrepi

Inšpektorji za delo so v letu 2002 opravili 46 inšpekcijskih pregledov, kar je nekoliko manj kot v letu 2001, ko je bilo opravljenih 54 pregledov. V letu 2002 so izdali 15 ureditvenih odločb. Raziskali so 7 težjih nezgod pri delu, kar je manj v primerjavi z letom 2001 (8 težjih nezgod). V letu 2002 so izdali eno mandatno kazen in podali en predlog sodniku za prekrške.

Proizvodnja kemikalij, kemičnih izdelkov, umetnih vlaken

Splošni podatki o dejavnosti

- število subjektov :309
- število zaposlenih :11.966

Splošna ocena stanja

Podjetja imajo sprejete interne akte in v glavnem tudi Izjave o varnosti z oceno tveganj, vendar nekaterim manjka še del, ki ga pripravi pooblaščen zdravnik medicine dela. To opravičujejo v podjetjih z preobremenjenostjo zdravnikov medicine dela. Opuščajo se zastareli proizvodni procesi, te pa nadomeščajo nove tehnologije. Vzdrževanje delovne opreme poteka redno, kjer je to potrebno, so delodajalci namestili navodila za varno uporabo, vzdrževanje in preizkušanje (opomba: večina podjetij ima že pridobljeni certifikat ISO 9001).

Pri delodajalcih se kaže trend pozitivnega pristopa k zagotavljanju varnega in zdravega dela.

Pozitivne ugotovitve

- Podjetja imajo sprejete akte in v glavnem tudi Izjave o varnosti z oceno tveganj.
- Večina podjetij ima še vedno svoje lastne službe varstva pri delu oziroma pooblašene delavce.
- Za delavce poteka usposabljanje v predpisanih rokih.
- Večina podjetij ima nabavljeno predpisano osebno varovalno opremo, namensko prilagojeno posameznim vrstam dela.
- V glavnem se v podjetjih periodične meritve kemičnih, fizikalnih in bioloških škodljivosti izvajajo v predpisanih rokih.
- Ureditve in razporeditve transportnih poti, prehodov in odlagalnih mest so v delovnih in pomožnih prostorih v glavnem urejene.
- Podjetja imajo izdelane sezname nevarnih snovi, ki jih uporabljajo v delovnem procesu, prav tako imajo pridobljene predpisane listine s tehnično varstvenimi podatki (varnostni listi) in izdelana navodila za varno delo z nevarnimi snovmi. Usposabljanje delavcev poteka redno po izdelanih programih.

Negativne ugotovitve

- V zadnjem obdobju se je organiziranje prve pomoči in število usposobljenih oseb za nudenje laične prve pomoči v podjetjih izredno zmanjšalo (18., 23., in 24. ter 25. člen ZVZD). To velja tudi za materiale in opremo v omaricah prve pomoči (8., 9., 10., 11. in 12. člen »Pravilnika o opremi in postopku za prvo pomoč in organiziranju reševalne službe za primer nesreče pri delu, Uradni list SFRJ, št. 21/71)«.
- Obdobni oziroma specialni ali ciljani zdravstveni pregledi se nemalokrat izvajajo tudi po pretečenih rokih, inšpektorji v teh primerih izdajo ureditvene odločbe.
- Slabše organizirano je izobraževanje vodstvenega in vodilnega kadra, ki pa se je v zadnjem obdobju izboljšalo (novi Zakon o varnosti in zdravju pri delu).
- V panogah je kritična postavka previsok izmerjen nivo hrupa na posameznih delovnih mestih posebno, če upoštevamo priporočila EU (80 dB).

Poškodbe pri delu s kemičnimi snovmi

Glede števila poškodb pri delu s kemičnimi snovmi izstopa proizvodnja izdelkov iz gume in plastičnih mas (36 poškodb na 1.000 zaposlenih). Sledijo proizvodnja kemikalij in umetnih vlaken (30 na 1.000 zaposlenih) ter proizvodnja koksa, naftnih derivatov in jedrskega goriva (27 na 1.000 zaposlenih). Ne glede na kratko opazovalno časovno dobo lahko rečemo, da v Sloveniji opazamo rahlo upadanje števila prijavljenih poškodb pri delu s kemičnimi snovmi (tabela).

Tabela 8: Število in stopnja poškodb pri delu na 1.000 zaposlenih v Sloveniji za vse dejavnosti in za dejavnosti "23-Proizvodnja koksa, naftnih derivatov in jedrskega goriva", "24-Proizvodnja kemikalij, kemičnih izdelkov, umetnih vlaken." in "25-Proizvodnja izdelkov iz gume in plastičnih mas" v letih 1999, 2000 in 2001

Leto	Vse dejavnosti		23		24		25	
	Št. pošk.	Št. pošk./ 1.000 zap.	Št. pošk	Št. pošk. / 1.000 zap.	Št. pošk./ 1.000 zap. Št. pošk.	Št. pošk./ 1.000 zap.	Št. pošk.	Št. pošk. /1.000 zap.
1999	26.485	33,9	19	26,1	485	34,7	626	51,7
2000	25.940	32,7	28	38,9	463	33,9	491	36,6
2001	25.176	31,8	19	27,5	398	29,6	455	36,3

Najbolj pogoste vrste poškodb s kemičnimi snovmi so: opekline kože in oči ter zastrupitev s kemičnimi snovmi kot posledica zaužitja teh snovi.

Ukrepi

V letu 2002 je bilo s strani inšpektorjev za delo opravljeno 74 pregledov (redni, izredni, kontrolni). Izdano je bilo 26 odločb, raziskane so bile 4 težje nezgode pri delu.

V primerjavi z preteklimi leti se število pregledov povečuje (74 pregledov leta 2002 in 62 pregledov leta 2001), število ureditvenih odločb pa se zmanjšuje (26 odločb leta 2002 in 38 odločb leta 2001). V letu 2002 je bila raziskana ena težja nezgoda več kot v letu 2001.

2.11. POSEBNO NADZORSTVO

Posebno nadzorstvo se opravlja v Ministrstvu za obrambo, v Ministrstvu za notranje zadeve, v ministrstvu za pravosodje, v Nuklearni elektrarni Krško in Generalni carinski upravi.

1. Ministrstvo za obrambo Republike Slovenije

V obravnavanem časovnem obdobju sta bili na Ministrstvu za obrambo opravljeni dve raziskavi nezgod pri delu, od tega je bila ena smrtna. Več je bilo tudi izrednih inšpekcijskih pregledov. Bistvene pomanjkljivosti in nepravilnosti s področja varnosti in zdravja pri delu niso bile ugotovljene. Še vedno pa se pojavljajo težavo z razporejanjem delovnega časa.

2. Ministrstvo za notranje zadeve

V letu 2002 je bila na Ministrstvu za notranje zadeve opravljena ena raziskava težje nezgode pri delu ter več izrednih inšpekcijskih pregledov, za katere je prišla pobuda od samih delavcev Ministrstva ali tudi njihovih predstavnikov. Še vedno in še bolj kot v preteklem obdobju, so problematične delovne razmere policistov na nekaterih policijskih postajah, še posebno ob južni meji s Hrvaško. Dodatne težave glede tega povzroča zahteva EU po poostrenem nadzoru južne meje, saj bo ta po vstopu Slovenije v EU postala tudi južna meja EU. Poostren nadzor pa pomeni tudi večje število policistov, čemur pa ne sledi tudi gradnja delovnih in pomožnih prostorov, ki so za njihovo delo potrebni.

3. Ministrstvo za pravosodje

V tem obdobju ni bilo v zavodih za prestajanje kazni zapora težjih nezgod pri delu. Bila pa sta na tem ministrstvu raziskana dva nevarna pojava, ki bi lahko ogrozila varnost in zdravje zaposlenih.

4. Nuklearna elektrarna Krško

V letu 2002 v Nuklearni elektrarni Krško ni bilo težje nezgode pri delu in tudi ne nevarnega pojava, ki bi lahko prizadel delavce pri delu. Zagotavljanje varnosti in zdravja pri delu se lahko oceni za ustrezno. Vse predpisane obveznosti do IRSD se ustrezno izpolnjujejo.

5. Generalna carinska uprava

V letu 2002 je bil opravljen inšpekcijski pregled s poudarkom na organiziranosti in ustreznosti strokovne službe za varnost in zdravje pri delu. Dogovorjen je bil način

postopka nadziranja na področju varnosti in zdravja pri delu v celotni Generalni carinski upravi. Uskladile so se zahteve po enotnem pristopu zdravstvenih pregledov, ki jih Generalna carinska uprava opravlja po različnih koncih Slovenije. Težjih poškodb pri delu, ki bi imele trajne posledice ni bilo. V lanskem letu se je pristopilo tudi k zmanjševanju, prezaposlovanju in premeščanju delavcev s severne meje zaradi že znanih razlogov. Izstopajočih težav na tem področju ni bilo zaznati.

2.12. IZREDNE DEJAVNOSTI INŠPEKTORJEV

V letu 2002 so bili inšpektorji za varnost in zdravje pri delu aktivni tudi v različnih komisijah, podkomisijah, svetih, odborih, združenjih in delovnih skupinah:

- medresorska komisija za ravnanje z nevarnimi snovmi
- medresorska podkomisija za biotehnologijo
- medresorska podkomisija za azbest
- sekcija za kmetijstvo in gozdarstvo pri Zbornici VPD
- komisija za strokovne izpite s področja varnosti in zdravja pri delu
- komisija za izpolnjevanje pogojev za pridobitev dovoljenja za delo in opravljanja strokovnih nalog varnosti pri delu
- tehnična komisija za kvaliteto zraka pri Uradu za standardizacijo in meroslovje
- odbor za varnost in zdravje pri delu pri združenju za gozdarstvo
- združenje varnostnih inženirjev Slovenije
- zbornica za varnost in zdravje pri delu Slovenije
- komisija za varnost podjetij za proizvodnjo električne energije
- svet za varstvo pri delu pri SCP
- sodelovanje v evropskih TWINNING projektih
- društvo tekstilne industrije Slovenije za VPD

Svetovalci predstojnika so sodelovali pri pripravi različnih pravnih aktov:

- UREDBA o zagotavljanju varnosti in zdravja pri delu na začasnih in premičnih deloviščih
- pravilnik o ravnanju z materiali, ki vsebujejo azbest
- pravilnik o varnosti in zdravju pri delu v gozdarstvu

2.13. ZAKLJUČEK

Pomembnejše naloge IRSD, ki so se pričele izvajati že v preteklem obdobju in se bodo v prihodnjem letu nadaljevale, se nanašajo na dokončno prilagoditev inšpekcijskega nadzora na področju varnosti in zdravja pri delu novim evropskim pristopom, na razširitev dela inšpektorata tudi na področje nadzora trga ter na usklajevanje dela in večjo povezanost z drugimi inšpekcijskimi organi.

Ker se čas vstopa naše države v EU hitro bliža, bo v prihodnjem letu potrebno zaključiti prilagajanje naših sedanjih zbirk podatkov tako, da bodo primerljive z evropskimi. Glede zahtev in pogojev, ki se nanašajo na organiziranost IRSD, na njegovo kadrovsko

zasedenost, na tehnično opremljenost, na strokovno usposobljenost inšpektorjev idr. in jih mora naša država na področju varnosti in zdravja pri delu izpolnjevati ob vstopu v EU ocenjujemo, da so te zahteve zadovoljivo izpolnjene. To pa vsekakor ne pomeni, da tudi v bodoče ne bo potrebno nenehno strokovno izpopolnjevanje in usposabljanje inšpektorjev za delo, dopolnjevanje strokovnih navodil, usklajevanje in prilagajanje politike nadzora, sodelovanje z drugimi inšpekcijami in organi, sodelovanje pri pripravi novih predpisov idr.

Pomembna novost na področju inšpekcijskega nadzora, ki je novost za naš inšpektorat, je nadzor trga in s tem v zvezi zagotavljanje prostega pretoka blaga in storitev znotraj enotnega evropskega trga. V zvezi s tem nadzorom smo kot inšpektorat že v tem letu sodelovali v projektu PHARE za zagotavljanje nadzora trga na področju varnosti strojev, na področju osebne varovalne opreme, na področju osebnih dvigal (liftov) in na področju protiekspluzijske zaščite (ATEX). Te aktivnosti se bodo v še večjem obsegu izvajale tudi v letu 2003. Ustrezno izvajanje teh obveznosti, ki nikakor niso enostavne ampak so strokovno precej zahtevne in tudi zelo obsežne, bo brez ustreznih kadrovskega okrepitve zagotovo pomenilo občutno zmanjšanje obsega inšpekcijskega nadzora na "klasičnih" področjih nadzora. Ta nova področja nadzora bodo imela za posledico tudi zbiranje velike količine novih podatkov in vodenje novih obsežnih evidenc. Vse te nove zahteve bodo zahtevale tudi precej dodatnega strokovnega usposabljanja inšpektorjev.

V mesecu juniju 2002 je bil sprejet Zakon o inšpekcijskem nadzoru, ki med drugim predpisuje tudi ustanovitev Inšpekcijskega sveta kot stalnega medresorskega delovnega telesa. Naloge tega sveta so doseganje večje učinkovitosti in delovanja inšpekcij s tem, da usklajuje načrte dela inšpekcij, načrtuje skupno izvajanje nalog inšpekcijskega nadzora različnih inšpekcij ter predlaga oblikovanje skupin inšpektorjev za skupno izvajanje nalog ter način njihovega dela. Delo inšpekcijskega sveta je urejeno v poslovniku. Inšpekcijski svet je bil že imenovan in je tudi že pričel z delom. Ocenjujemo, da bo delo Inšpekcijskega sveta pozitivno vplivalo tudi na zagotavljanje varnosti in zdravja delavcev pri delu.

3. INŠPEKCIJSKO NADZORSTVO NA PODROČJU DELOVNIH RAZMERICI

3.1. DELOVNA RAZMERJA V NAJŠIRŠEM SMISLU DELOVNE ZAKONODAJE (SPLOŠNO)

Iztek leta 2002 predstavlja zaključek obdobja nadzora prej veljavne delovne zakonodaje, saj je bi v tem obdobju sprejet težko pričakovani novi Zakon o delovnih razmerjih (Uradni list RS, št. 42/2002 – v nadaljevanju novi ZDR), ki je stopil v veljavo 1. 1. 2003. Zato je bilo to leto za inšpektorje s strokovnega vidika še posebej zahtevno, saj so se ob velikem obsegu opravljenega dela – v tem obdobju so inšpektorji na področju delovnih razmerij opravili kar 8.407 pregledov - pripravljali tudi na izvajanje novega Zakona o delovnih razmerjih. Zakon predstavlja zelo zahtevno pravno tvarino, ki prinaša bistvene spremembe na tem področju, zato so inšpektorji ob nadzorstvih na novo ureditev opozarjali tudi delodajalce. Obenem so predvsem v zaključku poročevalskega obdobja, v obliki strokovne pomoči odgovarjali na številna vprašanja delodajalcev, sindikatov ter drugih oseb, ki so se nanašala na novo ureditev pravic in obveznosti iz delovnega razmerja. Podlago za tovrstno delo predstavlja 4. člen Zakona o inšpekciji dela (Uradni list RS, št. 38/92, 32/97 in 36/2002 - v nadaljevanju ZID). Navedeno terja od inšpektorjev ogromno znanja, predvsem pa časa. Obseg opravljenega dela v zvezi s tem pa ni razviden iz statističnih podatkov, ki so sestavni del tega poročila. V letu 2002 je bil sprejet tudi Zakon o inšpekcijskem nadzoru (Uradni list RS, 56/2002 - v nadaljevanju ZIN), ki je stopil v veljavo dne 13. 7. 2002. Omenjeni zakon je dopolnil obstoječa pooblastila ter ukrepe inšpektorjev za delo ter dogradil nekatere obstoječe ukrepe. Splošna ocena stanja izvajanja delovne zakonodaje kaže na izboljšanje, saj je bilo v letu 2002 kljub večjemu številu opravljenih nadzorstev v primerjavi s preteklim letom ugotovljenih manj kršitev. V poročevalskem obdobju smo ugotovili skupno 4.639 kršitev. S posebno pozornostjo smo tudi v tem letu spremljali izvajanje tistih določb delovne zakonodaje, katerih nespoštovanje predstavlja dolgotrajno problematiko. Mednje uvrščamo predvsem kršitve v zvezi z zaposlovanjem ter plačami. Ugotovitve nadzora so pokazale, da se problematika na teh segmentih ni bistveno zmanjšala. Porast kršitev beležimo tudi na področju zaposlovanja tujcev. Področje vodenja evidenc še vedno ostaja zelo pereče. V letu 2002 so se inšpektorji najpogosteje odločili za ukrepanje z ureditvenimi odločbami, katerih namen je odprava nepravilnosti. V poročevalskem obdobju so izdali 1.728 ureditvenih odločb. Po številu ukrepov zasedajo drugo mesto mandatne kazni. Inšpektorji so kršitve na kraju samem sankcionirali v 1.321 primerih. V letu 2002 so podali 915 predlogov za uvedbo postopka pri sodniku za prekrške. V obravnavanjem obdobju so izdali 388 ugotovitvenih odločb na podlagi 19.a člena Zakona o zaposlovanju in zavarovanju za primer brezposelnosti (Uradni list RS, št. 5/91, 17/91, 12/92, 71/93, 2/94, 38/94, 69/98, 65/2000, 97/2001 in 67/2002). Inšpektorji so delodajalcem v 264 primerih prepovedali opravljanja delovnega procesa oz. uporabe sredstev za delo do odprave nepravilnosti po 17. členu Zakona o inšpekciji dela ter v dveh primerih zaradi onemogočanja izvedbe inšpekcijskega nadzorstva po 16. členu omenjenega zakona. V poročevalskem obdobju so podali 5 predlogov po 21. členu Zakona o inšpekciji

dela. V 18 primerih so izdali sklep o zadržanju dokončnega sklepa delodajalca do pravnomočnosti. Za prijavo kaznivega dejanja so se odločili v 29 primerih.

Iztek leta 2002 predstavlja zaključek obdobja nadzora prej veljavne delovne zakonodaje, saj je bi v tem obdobju sprejet težko pričakovani novi Zakon o delovnih razmerjih (Uradni list RS, št. 42/2002 – v nadaljevanju novi ZDR), ki je stopil v veljavo 1. 1. 2003. Zato je bilo to leto za inšpektorje s strokovnega vidika še posebej zahtevno, saj so se ob velikem obsegu opravljenega dela – v tem obdobju so inšpektorji na področju delovnih razmerij opravili kar **8.407 pregledov** - pripravljali tudi na izvajanje novega Zakona o delovnih razmerjih. Zakon predstavlja zelo zahtevno pravno tvarino, ki prinaša bistvene spremembe na tem področju, zato so inšpektorji ob nadzorstvih na novo ureditev opozarjali tudi delodajalce. Obenem so, predvsem v zaključku poročevalskega obdobja, v obliki strokovne pomoči odgovarjali na številna vprašanja delodajalcev, sindikatov ter drugih oseb, ki so se nanašala na novo ureditev pravic in obveznosti iz delovnega razmerja. Podlago za tovrstno delo predstavlja 4. člen Zakona o inšpekciji dela (Uradni list RS, št. 38/92, 32/97 in 36/2002 - v nadaljevanju ZID). Navedeno terja od inšpektorjev ogromno znanja, predvsem pa časa, obseg opravljenega dela v zvezi s tem pa ni razviden iz statističnih podatkov, ki so sestavni del tega poročila. Nudenje strokovne pomoči v obdobju teka vakacijskega roka je bilo posebej zahtevno, ker so se tudi inšpektorjem v zvezi z izvajanjem novega zakona pojavljala številna vprašanja, saj v tem obdobju ni bilo sprejetih podzakonskih aktov.

V letu 2002 pa je bil sprejet tudi nov procesni zakon, ki se med drugim nanaša na upravni postopek Inšpektorata RS za delo. Gre za Zakon o inšpekcijskem nadzoru (Uradni list RS, št. 56/2002 – v nadaljevanju ZIN), ki je stopil v veljavo dne 13. 7. 2002. Navedeni zakon se uporablja glede tistih vprašanj, ki niso urejena z Zakonom o inšpekciji dela, zaradi česar dopolnjuje seznam pooblastil in ukrepov inšpektorjev. Naj omenimo nekatere nove ukrepe: sklep o prepovedi prisostvovanja pri inšpekcijskem nadzoru, zahteva za pisno pojasnilo in izjavo v zvezi s predmetom nadzora, predlog za odvzem premoženjske koristi ter sklep o objavi odločbe, dela odločbe oz. povzetka odločbe. Poleg navedenega obravnavani zakon dograjuje tudi nekatere že obstoječe ukrepe inšpektorjev, kot npr. pečatenje prostorov, posebne ukrepe, namenjene odpravi nepravilnosti, itd. Menimo, da bodo instrumenti, predvideni z Zakonom o inšpekcijskem nadzoru, še povečali učinkovitost Inšpektorata RS za delo.

Način izvajanja nadzorstev tudi v poročevalskem obdobju ostaja nespremenjen, saj po naši oceni prinaša dobre rezultate, kar še posebej velja za koordinirane in usmerjene akcije. Nadzorstvo se je torej izvajalo v obliki:

- rednih inšpekcijskih pregledov naključno izbranih subjektov;
- rednih in izrednih pregledov subjektov, izvedenih na podlagi pobud;
- kontrolnih inšpekcijskih pregledov v primerih naložene odprave nepravilnosti;
- usmerjenih akcij s področja delovnih razmerij;
- koordiniranih akcij ugotavljanja in preprečevanja zaposlovanja na črno, ki jih izvajamo skupaj s Tržnim inšpektoratom RS, Davčnim inšpektoratom RS, Prometnim inšpektoratom RS ter Policijo.

Večina inšpekcijskih pregledov, opravljenih po uradni dolžnosti, je izvedenih na podlagi različnih pobud. Med prijavitelji pogosto najdemo tudi Policijo, Prometni inšpektorat RS, Davčno upravo RS in sindikalne organizacije. Še vedno je največ pobud vloženi s strani delavcev in drugih fizičnih oseb, pri čemer se pogosto poslužujejo tudi avtomatskega odzivnika, namenjenega za prijavo zaposlovanja in dela na črno. V letu 2001 smo zabeležili **202 podani anonimni prijavi na avtomatski odzivnik**, od tega **41 nepopolnih**.

Pri tem pripominjamo, da nepopolnih in nerazumljivih anonimnih prijav ne moremo obravnavati, saj prijaviteljev zaradi njihove anonimnosti ne moremo pozvati k dopolnitvi vloge v skladu z določbami Zakona o splošnem upravnem postopku (Uradni list RS, št. 80/99, 70/2000, 42/2002 - v nadaljevanju ZUP).

Inšpektorji na podlagi pobud opravijo izredni inšpekcijski nadzor, pri čemer se osredotočijo le na kršitve, izpostavljene v prijavah. Glede na vse večji obseg podanih prijav imajo inšpektorji tako manj možnosti za opravljanje rednih inšpekcijskih pregledov, pri katerih opravijo nadzor nad vsemi elementi delovne zakonodaje v skladu s posebej v ta namen pripravljenim opomnikom.

Sicer pa splošna ocena stanja izvajanja delovne zakonodaje kaže na izboljšanje, saj je bilo v letu 2002 kljub večjemu številu opravljenih nadzorstev v primerjavi s preteklim letom ugotovljenih manj kršitev. V poročevalskem obdobju smo ugotovili skupno **4.639 kršitev**.

V letu 2002 smo s posebno pozornostjo spremljali izvajanje tistih določb delovne zakonodaje, katerih nespoštovanje predstavlja dolgoletno problematiko. Mednje uvrščamo predvsem kršitve v zvezi z zaposlovanjem ter plačami. Ugotovitve nadzora so pokazale, da se problematika na teh segmentih ni bistveno zmanjšala.

Po številu ugotovljenih kršitev še vedno najvišje mesto zasedajo manjši delodajalci. Iz poročil inšpektorjev izhaja, da so predpisi pogosto kršeni zaradi nezadostnega poznavanja, saj nekateri delodajalci še vedno ne vedo, katera kolektivna pogodba se zanje uporablja. Izvajanje delovnopravne zakonodaje je najbolj problematično v dejavnosti gostinstva, gradbeništva in trgovine.

V poročevalskem obdobju so po številu ugotovljenih nepravilnosti najbolj izstopale kršitve na področju plač. Najpogosteje so inšpektorji zasledili izplačilo plač »na roke«, torej brez plačilne liste. V primerih, kjer delodajalci plače izplačujejo na podlagi plačilne liste, pa so slednje pogosto pomanjkljive. Nekoliko manj kršitev smo za beležili v zvezi z neizplačevanjem plač, kar kaže tudi rahel upad izdaje ugotovitvenih odločb v skladu s 19.a členom Zakona o zaposlovanju in zavarovanju za primer brezposelnosti. Kršitve se pogosto nanašajo tudi na uvrstitev delavcev v tarifne razrede. Številni delodajalci delavcem ne izplačujejo regresa, nadomestil za prevoz in prehrano, pripadajočih dodatkov, odpravnin in jubilejnih nagrad. Menimo, da je obstoječa problematika na tem segmentu delovne zakonodaje pogosto posledica nelikvidnosti delodajalcev, saj inšpektorji iz nekaterih območij Slovenije še vedno poročajo o zelo slabih ekonomskih in socialnih razmerah ter nadpovprečni brezposelnosti.

Problematika ostaja nespremenjena tudi na področju zaposlovanja. Ugotavljamo trend naraščanja kršitev v zvezi s sklepanjem pogodbe o zaposlitvi v nasprotju z 12. členom Zakona o delovnih razmerjih (Uradni list RS, št. 14/90, 5/91, 29/92, 71/93, 2/94, 12/99 in 101/99 - v nadaljevanju ZDR), kar predstavlja zaposlovanje na črno. Delodajalci se za zapolnjevanje kadrovske vrzeli pogosto poslužujejo tudi dela študentov. V nekaterih primerih pa smo zasledili tudi zlorabe študentskih napotnic. Pri tem so mišljeni primeri, ko je napotnica izdana osebi z neustreznim statusom. Inšpektorji pogosto naletijo tudi na »veriženje« pogodb o zaposlitvi za določen čas ter na sklepanje tovrstne pogodbe izven zakonsko določenih razlogov. Na področju šolstva smo v nekaterih primerih ugotovili, da šole v izbirnem postopku na prosto delovno mesto niso izbrale kandidata, ki je izpolnjeval pogoje, ampak delavca, ki je na istem delovnem mestu delal že prej pod pogoji, ki jih je omogočal 14. člen Zakona o delovnih razmerjih.

Porast kršitev beležimo tudi na področju zaposlovanja tujcev. V zvezi s tem ugotavljamo, da se kršitve nanašajo predvsem na nove obveznosti delodajalcev, kot npr. prijava dela

tujca. Slednje inšpektorji v veliki meri pripisujejo nepoznavanju predpisov, ki urejajo zaposlovanje in delo tujcev, pri tem pa opozarjajo tudi na zapletenost postopka prijave dela tujca. Po drugi strani pa ugotavljamo, da se delodajalci že dobro zavedajo, da morajo za opravljanje dela tujca pridobiti ustrezno delovno dovoljenje, saj kršitve na tem področju še naprej upadajo. Kljub zakonski določbi, da tujec lahko opravlja delo le pri delodajalcu, ki je zanj pridobil delovno dovoljenje, smo zasledili tudi primere prepuščanja tujcev na delo k drugemu delodajalcu. V nekaterih primerih pa tujci niso opravljali tiste vrste dela, za katero je bilo pridobljeno delovno dovoljenje.

Nekoliko večje število kršitev beležimo tudi v zvezi z aktom o sistemizaciji delovnih mest, ki predstavlja temelj za nadaljnje urejanje pravic, ki izhajajo iz posameznega delovnega mesta. V zvezi s tem inšpektorji ugotavljajo, da številni delodajalci, med katerimi so najpogosteje manjši delodajalci, še vedno niso sprejeli akta o sistemizaciji delovnih mest. Navedeni akt predstavlja tudi temelj za izvajanje inšpekcijskega nadzorstva, zaradi česar ocenjujemo, da se bomo v prihodnjem obdobju soočili s številnimi težavami na tem področju, saj je novi Zakon o delovnih razmerjih manjše delodajalce navedene obveznost razrešil.

Bistveno slabše stanje beležimo tudi na segmentu zagotavljanja odmorov, počitkov in letnega dopusta. Inšpektorji takšno stanje v veliki meri pripisujejo »varčnosti« delodajalcev, saj poskušajo delo opraviti z nezadostnim številom delavcev, namesto da bi zaposlili nove delavce.

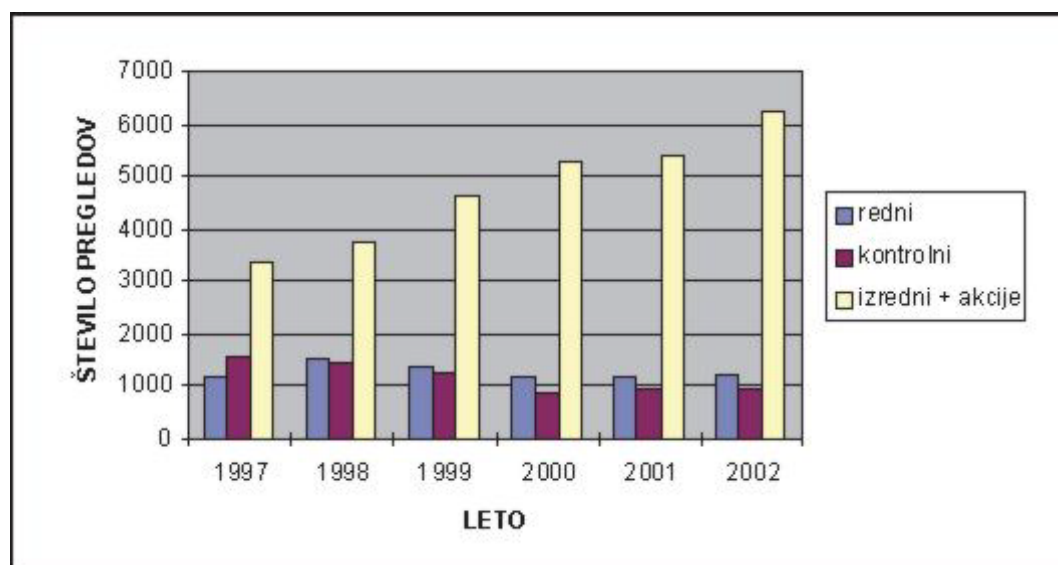
Področje vodenja evidenc še vedno ostaja zelo pereče, saj številni delodajalci evidenc sploh ne vodijo, ali pa so le-te prirejene tako, da zadostijo zakonu. Slednje pa zelo otežuje izvajanje inšpekcijskega nadzorstva, predvsem v zvezi z spoštovanjem določb, ki urejajo delovni čas, dnevne ter tedenske počitke. Menimo, da bi k izboljšanju stanja na tem področju lahko pripomogel sprejem novega Zakona o evidencah na področju dela.

Znatno izboljšanje stanja beležimo v zvezi s pogodbo o delu. Inšpektorji so v poročevalskem obdobju kljub veliki razširjenosti pojava sklepanja pogodb o delu zasledili manj kršitev 107. člena Zakona o delovnih razmerjih. V zvezi z obravnavanim institutom pa smo prejeli številna vprašanja, kako nadomestiti pogodbo o delu, ki je novi Zakon o delovnih razmerjih ne predvideva več.

Trend upadanja kršitev smo zabeležili v zvezi s obličnostjo pogodbe o zaposlitvi, delovnim časom ter prenehanjem delovnega razmerja. Pri tem pripominjamo, da obstaja bojazen, da je število kršitev v zvezi s prenehanjem delovnega razmerja upadlo tudi zato, ker so delodajalci čakali na pričetek uporabe novega Zakona o delovnih razmerjih, po katerem je pogodbo o zaposlitvi delavcu enostavneje odpovedati.

V letu 2002 so se inšpektorji najpogosteje odločili za ukrepanje z ureditvenimi odločbami, katerih namen je odprava nepravilnosti. V poročevalskem obdobju so izdali **1.728 ureditvenih odločb**. Po številu ukrepov drugo mesto zasedajo **mandatne kazni**. Inšpektorji so tako kršitve na kraju samem sankcionirali v **1.321 primerih**. V letu 2002 so podali **915 predlogov za uvedbo postopka pri sodniku za prekrške**. V obravnavanjem obdobju so izdali **388 ugotovitvenih odločb** na podlagi 19.a člena Zakona o zaposlovanju in zavarovanju za primer brezposelnosti. Inšpektorji so delodajalcem v **264 primerih prepovedali opravljanje delovnega procesa oz. uporabe sredstev za delo do odprave nepravilnosti** ter podali **5 predlogov po 21. členu Zakona o inšpekciji dela**. V **18 primerih** so izdali **sklep o zadržanju dokončnega sklepa delodajalca do pravnomočnosti**. Za **prijavo kaznivega dejanja** pa so se odločili v **29 primerih**. Zaradi ignoriranja vabil inšpektorjev je bilo v nekaterih primerih potrebno uporabiti tudi institut prisilne privedbe delodajalca.

Slika 15: Število pregledov po vrstah pregledov od leta 1997 do leta 2002



3.2. POGODBA O ZAPOSLOTVI

Problematika na tem segmentu delovne zakonodaje se kljub večji intenziteti nadzora in številnim ukrepom inšpektorjev še vedno ni umirila, saj ugotovitve nadzora v poročevalskem obdobju kažejo trend naraščanja kršitev v zvezi s pogodbo o zaposlitvi. V letu 2002 v zvezi z obravnavano tematiko beležimo 1.454 kršitev, med tem ko smo v letu 2001 ugotovili 1.134 kršitev. Največ kršiteljev najdemo v dejavnosti gostinstva. Kljub jasni določbi 12. člena Zakona o delovnih razmerjih, določa, da delavec ne more začeti opravljati dela pri delodajalcu, če z njim ni sklenil pogodbe o zaposlitvi, ter visokim kaznim, predvidenim za zaposlitev na črno, smo v zvezi s sklepanjem pogodb o zaposlitvi v letu 2002 ugotovili 639 kršitev. Akt o sistemizaciji delovnih mest, ki predstavlja osnovo na urejanje pravic delavca na delovnem mestu, na katerega je razporejen, s tem pa tudi podlago za opravljanje inšpekcijskega nadzora, je pri mnogih delodajalcih zelo pomanjkljiv, med tem ko ga številni delodajalci še vedno niso sprejeli. V poročevalskem obdobju beležimo nekoliko večje število kršitev. V letu 2002 smo na tem segmentu ugotovili 445 kršitev v zvezi z aktom o sistemizaciji. Ugotovitve nadzora nad izvajanjem določb, ki urejajo obvezne elemente pogodbe o zaposlitvi, kažejo na bistven upad kršitev v primerjavi s preteklim letom, saj je bilo v poročevalskem obdobju ugotovljenih 245 kršitev, v letu prej pa 341 kršitev. Izboljšanje stanja na tem področju je zelo pomembno, saj vsebina pogodb o zaposlitvi predstavlja redni element vsake presoje delovnega razmerja. Kljub dejstvu, da je pri sklepanju pogodb o zaposlitvi prijava potrebe po delu zakonsko določena obligacija, je bilo v poročevalskem obdobju ugotovljeno, da jo nekateri delodajalci še vedno opuščajo. Vendar pa je stanje na tem področju nekoliko boljše kot v preteklem letu. V zvezi z navedenim smo v letu 2002 zabeležili 20 kršitev. Kot kažejo ugotovitve inšpektorjev, je obveznost delodajalca napotiti delavca na predhodni zdravniški pregled delodajalcem že dobro znana, saj so v poročevalskem obdobju v zvezi z navedenim ugotovili le 38 nepravilnosti. Čeprav prvi odstavek 121. člena Zakona o delovnih razmerjih določa, da pogodbe o

zaposlitvi zasebni delodajalec predloži v presojo zakonitosti in registracijo pristojni upravni enoti v roku 3 dni po njeni sklenitvi, ob dejstvu, da je bila kršitev navedene določbe sankcionirana kot prekršek, še vedno ugotavljamo, da nekateri zasebni delodajalci navedene obveznosti ne izpolnijo v zakonsko določenem roku. Vendar pa ugotovitve nadzora tudi na tem področju kažejo na izboljšanje stanja. Tovrstne kršitve smo beležili v 59 primerih. Kršitve v zvezi z razpisi delovnih mest smo v letu 2002 ugotovili le v 8 primerih.

Kršitve v zvezi z obličnostjo pogodb o zaposlitvi

Ugotovitve nadzora nad izvajanjem določb, ki urejajo obvezne elemente pogodbe o zaposlitvi, kažejo na bistven upad kršitev v primerjavi s preteklim letom, saj je bilo v poročevalskem obdobju ugotovljenih **245 kršitev**, v letu prej pa 341 kršitev. Izboljšanje stanja na tem področju je zelo pomembno, saj vsebina pogodb o zaposlitvi predstavlja reden element vsake presoje delovnega razmerja. Ocenjujemo, da je k zmanjšanju kršitev v veliki meri pripomogel tudi dolgoleten nadzor inšpektorjev za delo. Inšpektorji so v letu 2002 največ kršitev odkrili v **dejavnosti gostinstva** in sicer **42 kršitev**.

Vendar pa kljub zakonsko določeni normi, da delavec in delodajalec s pogodbo zaposlitvi uredita vse pravice, obveznosti in dolžnosti iz delovnega razmerja, še vedno ugotavljamo, da so nekateri delodajalci pri sklepanju pogodb o zaposlitvi zelo površni in nedosledni. Sklepanje pogodbe o zaposlitvi številni delodajalci jemljejo kot formalnost, ki jo je potrebno opraviti. Ob tem pa se tudi dobro zavedajo dejstva, da je delavec šibkejša stranka pri sklepanju tovrstnih pogodb.

Številni delodajalci še vedno uporabljajo tipske obrazce pogodbe o zaposlitvi, ki seveda niso prilagojeni specifičnih zahtevam delovnih mest, za katere sklepajo pogodbe o zaposlitvi. Zasedili smo tudi primere, ko delodajalci ignorirajo oz. ne izpolnijo vseh elementov tipske pogodbe o zaposlitvi. Prav tako so inšpektorji obravnavali kar nekaj primerov, ko v pogodbi o zaposlitvi niso bile opredeljene vse obvezne sestavine, ki so zahtevane s splošnimi kolektivnimi pogodbami oz. panožnimi kolektivnimi pogodbami. Pri tem pripominjamo, da nekateri delodajalci še vedno ne vedo, katera kolektivna pogodba se zanje uporablja, nekateri delodajalci pa ne uporabljajo ustrezne panožne kolektivne pogodbe, ki je za delavce ugodnejša.

Nekateri delodajalci so se pri ureditvi posameznih elementov pogodbe o zaposlitvi neposredno sklicevali na splošne akte, ki jih niso sprejeli.

Inšpektorji so največkrat naleteli na nepravilnosti pri pravnih subjektih, saj zanje ni obvezna registracija pogodbe o zaposlitvi ter s tem presoja zakonitosti vsebine pogodbe. Kljub dejstvu, da so k slednjemu zavezani zasebni delodajalci, niso osamljeni primeri, ko so inšpektorji ugotovili pomanjkljivosti v pogodbah o zaposlitvi, ki so bile registrirane s strani pristojnih upravnih enot. Inšpektorji se v takšnih primerih še vedno soočajo s težavami pri odreditvi odprave nepravilnosti, saj zasebni delodajalci zatrjujejo, da je pogodba v skladu s predpisi, ker v postopku registracije pogodbe pri Upravni enoti niso bili opozorjeni na nobene nepravilnosti.

Pojavne oblike kršitev so skoraj identične kršitvam, ki smo jih pri opravljanju inšpekcijskega nadzorstva ugotavljali v preteklih letih.

Najpogostejše kršitve v zvezi z obličnostjo pogodb o zaposlitvi so naslednje:

- nepopolno navedeni podatki o strankah, ki sklepata pogodbo,

- delovno mesto ni določeno,
- ni določen datum nastopa dela ali pa je določen je le začetek opravljanja dela, ne pa tudi trajanje delovnega razmerja,
- določen je 42 urni tedenski delovni čas, namesto 40 urni,
- ni določen začetek in konec delovnega dne,
- nepravilno določen letni dopust,
- ni določen znesek osnovne plače, ali je ta določena kar v točkah ali pa v neto znesku,
- plača je določena kar v višini minimalne plače ali pa izhodiščne plače,
- ni določen tarifni razred,
- niso določeni dodatki, ki pripadajo delavcu,
- ni določen odpovedni rok,
- neustrezno določena dolžina trajanja poskusnega dela ter
- niso določeni kriteriji oz. merila za ugotavljanje delovne uspešnosti.

V zvezi z določanjem letnega dopusta inšpektorji ugotavljajo, da so delodajalci uporabili različne pristope in so letni dopust tako določali v minimalnem številu dni in po posameznih kriterijih, ali pa samo minimalno število dni dopusta, čeprav so delavci izpolnjevali pogoje tudi po ostalih kriterijih, za katere je določen letni dopust v kolektivnih pogodbah. Pri določanju letnega dopusta v dejavnosti trgovine delodajalci pogosto niso upoštevali šest dnevnega delovnega tedna.

Kljub dejstvu, da je zagotavljanje varnosti in zdravja pri delu ena temeljnih obveznosti delodajalca, inšpektorji ugotavljajo, da delodajalci v pogodbah o zaposlitvi pomanjkljivo izpolnjujejo poglavje, ki ureja obravnavano tematiko. V zvezi s tem se pomanjkljivosti nanašajo na določitev zaščitnih sredstev, ki jih mora delavec uporabljati pri delu in na obdobje, v katerem mora biti v skladu z izjavo o varnosti opravljen redni preventivni zdravstveni pregled.

Zaznali smo tudi več primerov, ko delodajalci enostransko določijo konkurenčno klavzulo. Gre za to, da s konkurenčno klavzulo delavcu po prenehanju delovnega razmerja prepovedo opravljanje določenega dela brez določitve nadomestila oz. odškodnine za delavca.

Primeroma so inšpektorji v pogodbah o zaposlitvi zasledili nezakonite klavzule, s katerimi se delavci odpovedujejo dopustu in regresu.

V posamičnih primerih smo ugotovili, da v pogodbi o zaposlitvi ni bil določen datum sklenitve pogodbe o zaposlitvi. Naleteli smo tudi na primere, ko pogodba ni bila podpisana bodisi s strani delavca ali delodajalca.

Inšpektorji so pri odkrivanju kršitev v zvezi z obličnostjo pogodb ukrepali z izdajo ureditvenih odločb, ki so bile večinoma izvršene. Ob tem so delodajalce opozarjali na določbe novega Zakona o delovnih razmerjih, kjer so določeni tudi obvezni elementi pogodbe o zaposlitvi.

Obravnavali smo tudi primere, ko delavcem pogodba o zaposlitvi ni bila izročena v podpis, ali pa so jo prejeli potem, ko so že nekaj časa pri delodajalcu opravljali delo. Nekateri delavci se z vsebino kasneje predložene pogodbe niso strinjali ter so podpis odklonili. Običajno v takšnih primerih sledi spor, ki se konča z odjavo iz zavarovanja in prijavo na inšpekcijo dela. V takšnem primeru pa delavca napotimo na uveljavljanje pravic pri pristojnem delovnem sodišču, ki je v skladu s 4. členom Zakona o delovnih in

socialnih sodiščih pristojno odločati o individualnih delovnih sporih v zvezi s prenehanjem delovnega razmerja.

Akt o sistemizaciji delovnih mest

Akt o sistemizaciji delovnih mest, ki predstavlja osnovo za urejanje pravic delavca na delovnem mestu, na katerega je razporejen, s tem pa tudi temeljno podlago za opravljanje inšpekcijskega nadzora, je pri mnogih delodajalcih zelo pomanjkljiv, med tem ko ga številni delodajalci še vedno niso sprejeli. V poročevalskem obdobju beležimo porast tovrstnih kršitev. V letu 2002 smo ugotovili **445 kršitev** v zvezi z aktom o sistemizaciji, od tega **82 v dejavnosti gostinstva**, med tem ko smo v preteklem letu ugotovili skupno **427 kršitev**.

Inšpektorji ugotavljajo, da stanje ni tako problematično pri velikih delodajalcih, saj so ti že poskrbeli za izpolnitev zakonske obveznosti, po kateri morajo v aktu opredeliti vse pogoje, ki se nanašajo na posamezno delovno mesto. Stanje je veliko bolj pereče pri manjših delodajalcih, pri katerih je bilo največkrat ugotovljeno, da niso sprejeli akta o sistemizaciji. Ob tem so številni delodajalci inšpektorjem postavljali vprašanja, zakaj sploh potrebujejo takšen akt in se sklicevali na 20. člen novega Zakona o delovnih razmerjih (ki je pričel veljati 1.1.2003, torej po zaključku poročevalskega obdobja), ki manjšega delodajalca takšne obveznosti razrešuje.

Sočasno so inšpektorji tudi ugotavljali, da so v poročevalskem obdobju nekateri delodajalci pristopili k izdelavi akta o sistemizaciji delovnih mest, saj so bili po njihovih navedbah v to prisiljeni zaradi izdelave izjave o varnosti z oceno tveganja. Z uveljavitvijo Zakona o varnosti in zdravju pri delu (Uradni list RS, št. 56/99 in 64/2001 – v nadaljevanju ZVZPD) so namreč organizacijska shema, število delovnih mest in opisi delovnih mest sestavni del varnostnega načrta oz. ocene tveganja. Inšpektorji so pri izvajanju nadzorstva opazili različne splošne akte, tako po vsebini kot tudi po obsegu. Žal v mnogih primerih sprejeti akti niso bili v skladu z izjavo o varnosti kot tudi niso bili skladni z kolektivnimi pogodbami. Inšpektorji so tako pogosto ugotavljali, da akt o sistemizaciji ni bil identičen z navedbo delovnih mest, ki je bila uporabljena v oceni tveganja delovnega mesta.

Številne pomanjkljivosti so se nanašale tudi na določitev pogojev za zasedbo delovnega mesta in razvrstitev v tarifne skupine.

Ocenjujemo, da so nekatere nepravilnosti posledica nepravilne uporabe kolektivnih pogodb. Ugotovili smo namreč primere, ko so delodajalci s statusom družbe z omejeno odgovornostjo, ki opravlja dejavnost trgovine, pri sprejemu akta uporabljali Kolektivno pogodbo med delavci in zasebnimi delodajalci namesto Kolektivne pogodbe za dejavnost trgovine Slovenije.

Nekateri delodajalci so v akt o sistemizaciji delovnih mest neposredno povzeli kar določbe kolektivne pogodbe, ne da bi pri tem upoštevali lastne zahteve oz. potrebe. Pri večjih delodajalcih je bilo primeroma ugotovljeno, da so prevzeli kar splošne akte svojih pravnih prednikov, brez upoštevanja spremenjenih razmer v družbi.

V primerih ugotovljenih nepravilnosti so inšpektorji ukrepali z ureditveno odločbo, saj ta pomanjkljivost, ne glede na pomembnost akta o sistemizaciji, ni bila sankcionirana.

Prijava potrebe po sklenitvi delovnega razmerja

Kljub dejstvu, da je pri sklepanju pogodb o zaposlitvi prijava potrebe po sklenitvi delovnega razmerja pri Zavodu RS za zaposlovanje zakonsko določena obveznost, je bilo v

poročevalskem obdobju ugotovljeno, da jo nekateri delodajalci še vedno opuščajo. Vendar pa je stanje na tem področju nekoliko boljše, kot v preteklem letu. V zvezi z navedenim smo v letu 2002 zabeležili **20 kršitev**.

Delodajalci pri prvi zaposlitvi praviloma posredujejo prijavo po sklenitvi delovnega razmerja na Zavod RS za zaposlovanje. Izpolnjevanje tovrstne obveznosti delodajalcev inšpektorji v veliki meri pripisujejo ravnanju delavcev Zavoda za zdravstveno zavarovanje Slovenije, ki brez obrazca o prijavi potrebe po sklenitvi delovnega razmerja delavca ne prijavi v zavarovanje, čeprav je bilo v nekaterih primerih ugotovljeno, da so bili delavci prijavljeni v zavarovanje kljub dejstvu, da delodajalec zanje ni vložil potrebe po sklenitvi delovnega razmerja. Inšpektorji ugotavljajo tudi primere, ko delodajalci vložijo potrebo po delu kasneje, torej ob prijavi v zavarovanje, ne glede na to, da je pogodba o zaposlitvi z delavcem že sklenjena ter da je delavec dejansko že nastopil delo.

Inšpektorji so le v nekaterih primerih ugotovili, da delodajalci pri prvi zaposlitvi sploh niso vložili potrebe po sklenitvi delovnega razmerja na Zavod RS za zaposlovanje. Delodajalci so ob tem zatrjevali, da zavoda sploh ne potrebujejo, ker so delavca našli sami. Nekateri so celo priznali, da je bila zaposlitev dogovorjena vnaprej.

Po drugi strani pa so inšpektorji zasledili tudi primere, da so bile potrebe po sklenitvi delovnega razmerja vložene na Zavod RS za zaposlovanje, vendar ta organ ni objavil prostega delovnega mesta, ker je bilo v prijavi navedeno, da delodajalec ne želi sodelovanja Zavoda RS za zaposlovanje.

Kršitve določb, ki delodajalcu nalagajo obveznost prijave potrebe po sklenitvi delovnega razmerja, so bile pogostejše ugotovljene pri tako imenovanemu »veriženju«, ko so delodajalci podaljševali pogodbe o zaposlitvi za določen čas. V večini teh primerov zaradi opustitve podaje potrebe po sklenitvi delovnega razmerja ni prihajalo do kršitev pravic delavcem, kajti pri sklepanju novih pogodb o zaposlitvi ni prihajalo do umetnih prekinitev tako, da delavci z izjemo enega primera niso bili prikrajšani za letni dopust in regres.

Obravnavali smo tudi primer, ko v potrebi niso bili navedeni pogoji za zasedbo delovnega mesta po aktu o sistemizaciji delovnih mest, temveč so bili pogoji za zasedbo delovnega mesta prilagojeni kasneje izbranemu kandidatu.

V primeru ugotovljenih nepravilnosti v zvezi z vložitvijo potrebe po sklenitvi delovnega razmerja so inšpektorji ukrepali z ureditveno odločbo, ker tudi tovrstna kršitev ni bila kvalificirana kot prekršek.

Zaposlitev v nasprotju z 12. členom ZDR

Kljub jasni določbi 12. člena Zakona o delovnih razmerjih, ki določa, da delavec ne more začeti opravljati dela pri delodajalcu, če z njim ni sklenil pogodbe o zaposlitvi, ter visokim kaznim, predvidenim za zaposlitev na črno, to področje ostaja še naprej problematično.

Inšpektorji so tako, kot v preteklih letih, tudi v poročevalskem obdobju intenzivno nadzirali izvajanje omenjene določbe z namenom preprečevanja dela na črno. Nadzor je potekal v obliki rednih pregledov, izrednih pregledov, opravljenih na podlagi podanih anonimnih prijav na avtomatski odzivnik ter drugih prijav, kakor tudi v obliki koordiniranih in usmerjenih akcij. Ugotovitve nadzora kažejo, da se je stanje na področju še nekoliko poslabšalo. V poročevalskem obdobju smo ugotovili **638 kršitev** 12. člena Zakona o delovnih razmerjih, od tega **191 v dejavnosti gostinstva**.

Menimo, da ocena o razširjenosti pojava sklepanja pogodb v nasprotju z 12. členom Zakona o delovnih razmerjih vzdrži neodvisno od intenzivnosti nadzora in njegove

usmerjenosti. Na tem segmentu so še vedno najbolj problematične dejavnosti, v katerih je pogosto sezonsko delo, kot so gostinstvo, turizem in gradbeništvo.

Med kršitelji zasledimo delodajalce vseh oblik organiziranosti od družb, podjetnikov, zavodov do društev. Visoke kazni očitno niso ovira za zaposlovanje na črno. Delodajalci se tako še vedno zanašajo na možnost, da ne bodo odkriti pri svojem početju.

Tako kot v preteklosti smo ponovno ugotavljali, da se delavci pogosto sprijaznijo s črno zaposlitvijo, ker jim tovrsten način dela predstavlja edini vir zaslužka. Po drugi strani pa mnogim takšno delo predstavlja še dodatni zaslužek, ki omogoča večje dohodke od višine minimalne plače, ki jo prejemajo iz naslova delovnega razmerja.

Številne nepravilnosti pa smo ugotovili tudi pri delodajalcih, ki se ukvarjajo s taxi prevozi. Delodajalci so namreč pri urejanju podlag za delo taksistov izjemno inovativni. Večina pogodb o zaposlitvi je sklenjenih brez registracije in brez datuma sklenitve in časa trajanja delovnega razmerja ter načina plačila. V tej dejavnosti smo zasledili celo sklepanje avtorskih pogodb med dvema samostojnima podjetnikoma za opravljanje določenega dela dejavnosti pod imenom ene firme.

Sicer pa se pojavne oblike kršitev kot po vzorcu iz leta v leto ponavljajo.

V številnih primerih smo zasledili, da se delodajalci za opravljanje dela s trajno potrebo po delu poslužujejo dela dijakov in študentov, saj le-ti za delodajalce še vedno predstavljajo najcenejšo delovno silo. Poleg tega delo študentov ni bilo časovno omejeno. V nekaterih primerih študenti opravljajo delo kar brez napotnice ali pa slednja ni več veljavna. Zasledili smo tudi primere, ko so na napotnico delale osebe brez statusa študenta ali dijaka. Največkrat je šlo za upokojujence ter ožje člane družine študenta. Tovrstne primere so inšpektorji obravnavali, kot zaposlovanje na črno ter o tem obvestili agencijo za zaposlovanje, ki je napotnico izdala.

Ugotavljali smo tudi primere, ko so bili delavci sicer prijavljeni v pokojninsko, invalidsko, zdravstveno zavarovanje ter zavarovanje za primer brezposelnosti, niso pa imeli sklenjene pogodbe o zaposlitvi.

Niso bili tudi redki primeri, ko je delodajalec z delavcem sklenil pogodbo o zaposlitvi in ga ni prijavil v zavarovanje. Tovrstne kršitve se dogajajo zlasti v primerih, ko delodajalci delavca »poskusno« zaposlijo, pri tem pa ne uporabijo zakonsko določenega instituta poskusnega dela. Prav tako se delodajalci ne poslužujejo predhodnega preizkusa znanja kandidata za prosto delovno mesto. V kolikor so delodajalci v tovrstnih primerih z delavcem zadovoljni, sklenejo z njim delovno razmerje ter ga prijavijo v zavarovanje od dneva nastopa dela dalje. V nasprotnem primeru pa delavca odslovijo.

Po mnenju inšpektorjev poseben problem predstavljajo tiste kategorije delavcev, katerim delodajalec obljubi, da jih bo zaposlil z dnevom nastopa dela, dejansko pa z njimi sklene delovno razmerje s kasnejšim datumom, kar pa je zelo težko dokazljivo, saj v takih primerih evidence dela niso vodene dosledno, prizadetemu delavcu pa ostane le varstvo pravic pri pristojnem delovnem sodišču.

Obravnavali smo tudi primere, ko so delavci navajali, da so pogodbo o zaposlitvi sicer sklenili, da pa je niso dobili v pregled ter tako niso bili seznanjeni z njeno vsebino. V enem primeru je delavec navajal, da je delodajalec na pogodbi o zaposlitvi ponaredil njegov podpis, kar pa je bilo nemogoče dokazati.

Inšpektorji so v primerih ugotovljenega zaposlovanja na črno največkrat ukrepali z izrekom mandatne kazni, ki velja za bolj učinkovit ukrep kot predlog za uvedbo postopka

pri sodniku za prekrške. Kršiteljem so izdali tudi odločbe o prepovedi opravljanja delovnega procesa oz. uporabe sredstev za delo do odprave nepravilnosti.

Poleg navedenega pa smo mesečno obveščali Zavod RS za zaposlovanje o vseh osebah, ki so bile zaposlene na črno, kar pa se je izkazalo za zelo uspešno.

Kršitve v zvezi s predhodnimi zdravniškimi pregledi

Kot kažejo ugotovitve inšpektorjev je obveznost delodajalca, da napoti delavca na predhodni zdravniški pregled, delodajalcem že dobro znana, saj v poročevalskem obdobju ni bilo ugotovljenih veliko nepravilnosti.

Ocenjujemo, da je k takšnemu stanju pripomogla zahteva Zavoda za zdravstveno zavarovanje Slovenije, katerega uslužbenci so ob prijavi v zdravstveno zavarovanje zahtevali tudi zdravniško spričevalo. Nekoliko je k temu pripomoglo tudi spoznanje delodajalcev, da se lahko dokaj uspešno izognejo morebitnim izostankom z dela delavcev, ki dela, za katerega bi sklenili delovno razmerje, zaradi zdravstvenih težav ne bi mogli ali smeli opravljati.

Kljub navedenemu je bilo v letu 2002 v **38 primerih** ugotovljeno, da delodajalci delavcev pred nastopom dela niso napotili na predhodni zdravniški pregled. Delodajalci so inšpektorjem svojo neizpolnitev obveznosti pojasnjevali s tem, da pri delavcih ni bila prekinjana delovna doba, saj so bili delavci prijavljeni na Zavodu RS za zaposlovanje.

Poseben problem v zvezi s preventivnimi zdravstvenimi pregledi se pojavlja tudi pri delu študentov. Delodajalci študentov načeloma ne napotijo na preventivni zdravstveni pregled. Pri tem opozarjamo, da je delo študentov problematično predvsem pri delih s povečano nevarnostjo za nastanek poklice bolezni oz. poškodbe pri delu, kot npr. dela v gradbeništvu. Dela študentov v gradbeništvu sicer ne zasledimo več zelo pogosto, vendar pa smo ravno v letu 2002 obravnavali primer smrtne nesreče študenta, ki se je ponesrečil pri delu v navedeni dejavnosti. Po naši oceni študentje v tej dejavnosti sploh ne bi smeli opravljati dela, saj poleg dejstva, da praviloma niso napoteni na predhodni zdravniški pregled, za tovrstno delo tudi niso ustrezno usposobljeni.

Kljub dejstvu, da je plačilo stroškov zdravstvenega pregleda obveznost delodajalca, je bilo v nekaterih primerih ugotovljeno, da je bilo plačilo navedenih stroškov preloženo na delavca.

Kršitve v zvezi z 121. in 122. členom Zakona o delovnih razmerjih

Čeprav prvi odstavek 121. člena Zakona o delovnih razmerjih določa, da pogodbe o zaposlitvi zasebni delodajalec predloži v presojo zakonitosti in registracijo pristojni upravni enoti v roku 3 dni po njeni sklenitvi, ob dejstvu, da je bila kršitev navedene določbe sankcionirana kot prekršek, še vedno ugotavljamo, da nekateri zasebni delodajalci navedene obveznosti ne izpolnijo v zakonsko določenem roku. Vendar pa ugotovitve nadzora na tem področju kažejo na izboljšanje stanja. Tovrstne kršitve smo beležili v **59 primerih**.

Največkrat pogodbe o zaposlitvi v registracijo predložijo prepozno, in sicer v 8 dneh po sklenitvi pogodbe o zaposlitvi. Upravne enote pa jim pogodbe o zaposlitvi kljub temu registrirajo. Pri vztrajnem opozarjanju delodajalcev na zakonsko določen rok za predložitev pogodb o zaposlitvi upravnemu organu delodajalci inšpektorjem zatrjujejo, da jih na upravni enoti na zamujeni rok ni nihče opozoril.

Primeroma je bilo ugotovljeno, da delodajalci pogodb o zaposlitvi sploh niso predložili upravnemu organu.

Prav tako ugotavljamo, da vsebina registriranih pogodb ni vedno skladna s predpisi, saj upravni organi v številnih primerih pogodbe registrirajo avtomatično, ne da bi se ob pregledu sploh spustili v presojo zakonitosti pogodb. Posledice avtomatizma upravnih organov so nosili delodajalci. Registracija pogodbe o zaposlitvi je delodajalcem namreč pomenila določeno stopnjo gotovosti, da je vsebina pogodbe skladna z zakonom in kolektivno pogodbo, zato so inšpektorji tudi v poročevalskem obdobju naleteli na odpor delodajalcev pri nalaganju odprave pomanjkljivosti.

Potrebno je opozoriti tudi na primere tako imenovanega »veriženja« oz. podaljševanja delovnega razmerja za določen čas, v katerih bil lahko uporabili določbo 18. člena Zakona o delovnih razmerjih in s tem prehod delovnega razmerja za določen čas v nedoločen čas tudi zaradi prepozne registracije pogodbe o zaposlitvi.

Nadzor določbe prvega odstavka 121. člena Zakona o delovnih razmerjih v poročevalskem obdobju je bil nekoliko manj učinkovit zaradi dejstva, da novi Zakon o delovnih razmerjih navedeno obveznost odpravlja. Inšpektorji so v navedenih primerih ukrepali z ureditveno določbo ter predlagom sodniku za prekrške.

Kršitve v zvezi z razpisi delovnih mest

V poročevalskem obdobju smo kršitve v zvezi z razpisi delovnih mest ugotovili le v **8 primerih**. Inšpektorji tovrstne kršitve največkrat ugotavljajo pri preverjanju načina zaposlovanja ter pri obravnavanju prijav neizbranih kandidatov.

Pri preverjanju načina zaposlovanja so inšpektorji primeroma ugotavljali, da so v času inšpekcijskega nadzora pri delodajalcu opravljali delo delavci, ki sploh niso bili prijavljeni v zavarovanje, prav tako tudi ni bil izpeljan postopek izbire kandidata. Na podlagi ukrepov inšpektorjev so delodajalci delavce naknadno prijavili v zavarovanje in z njimi naknadno sklenili pogodbe o zaposlitvi, in sicer z dnem nastopa dela. Delodajalci v takšnih primerih niso izdali sklepa o izbiri po končanem izbirnem postopku.

V enem primeru je bilo ugotovljeno, da je bil delavec že vnaprej izbran.

Pri obravnavanju prijav neizbranih kandidatov je bilo nekaj več kršitev ugotovljenih v dejavnosti vzgoje in izobraževanje. Nekateri vzgojno izobraževalni zavodi v izbirnem postopku na prosto delovno mesto niso izbrali kandidata, ki je izpolnjeval pogoje, ampak delavca, ki je na istem delovnem mestu delal že prej pod pogoji, ki jih je omogočal 14. člen Zakona o delovnih razmerjih.

Po navedeni določbi je lahko delodajalec največ za obdobje enega leta sklenil delovno razmerje z enim od prijavljenih kandidatov, če je bilo to potrebno zaradi nemotenega opravljanja dela, vendar pod pogojem, da nobeden od prijavljenih kandidatov ni izpolnjeval pogojev za zasedbo prostega delovnega mesta. Pri tem pripominjamo, da novi Zakon o delovnih razmerjih te možnosti ne dopušča več, vendar pa je bil decembra leta 2002 dopolnjen Zakon o organizaciji in financiranju vzgoje in izobraževanja (Uradni list RS, št. 12/96, 23/96, 22/2000, 64/2001 in 108/2002), ki ponovno uzakonja tovrstno zaposlitev.

Delodajalci so na opisan način več let sklepali pogodbe o zaposlitvi za določen čas z delavcem, ki ni izpolnjeval pogojev. V enem primeru pa je bilo ugotovljeno, da je delodajalec z delavcem, ki ni izpolnjeval pogojev, nezakonito sklenil delovno razmerje za nedoločen čas.

Primeroma je bilo ugotovljeno, da je bil razpis objavljen v tujem jeziku.

3.3. POGODBA O ZAPOSLOTVI ZA DOLOČEN ČAS

Tako kot že nekaj let so tudi v letu 2002 inšpektorji pogosto ugotavljali, da je sklepanje delovnega razmerja za določen čas pri številnih delodajalcih postalo pravilo, ne pa izjema zaposlovanja. Glede na precej pogost pojav sklepanja delovnih razmerij za določen čas, je bilo v letu 2002 v zvezi s pogodbo o zaposlitvi za določen čas ugotovljenih 234 kršitev, od tega skoraj tretjina v dejavnosti trgovine na drobno in gostinstva.

Četudi je delovno razmerje za določen čas v delovni zakonodaji opredeljeno kot izjema in ne kot pravilo, ugotavljamo, da čedalje več delodajalcev ne glede na dejavnost in število zaposlenih postopa ravno nasprotno in se večinoma poslužuje sklepanja pogodb za določen čas. Pri nekaterih delodajalcih traja takšno zaposlovanje več let zaporedoma. Delodajalci tovrstno zaposlovanje opravičujejo zlasti z zahtevami tujih lastnikov, odvisnostjo od poslovanja s tujimi partnerji in z negotovimi pogoji poslovanja. Dejanski razlog pa je običajno enostavnejše prenehanje delovnega razmerja, saj le-ta preneha z iztekom časa, ki je predviden s pogodbo. V primeru, da delodajalci delavce po poteku časa predvidenega s pogodbo še potrebujejo, z njimi sklenejo nove pogodbe za določen čas, nekateri delodajalci pa stare pogodbe, četudi to ni v skladu z zakonom, podaljšujejo kar s sklenitvijo aneksov k pogodbi. Sklenitev nove pogodbe za določen čas oz. aneksa se običajno izvede brez objave potrebe po sklenitvi delovnega razmerja na Zavodu RS za zaposlovanje.

V letu 2002 so inšpektorji pri nekaterih delodajalcih ugotovili, da so na podlagi pogodbe o zaposlitvi za določen čas zaposlovali iste delavce na istem delovnem mestu tudi po več kot 8 let. V teh primerih so inšpektorji ukrepali v skladu s pooblastili in izdali ureditveno odločbo, ki so jo delodajalci izvršili tako, da so s temi delavci sklenili delovno razmerje za nedoločen čas. Kot poročajo inšpektorji, je bil ugotovljen tudi primer, ko je delodajalec sklenil z delavcem pogodbo za določen čas, ki pa je bil krajši od tistega, ki ga je podal Zavodu RS za zaposlovanje pri objavi prostega delovnega mesta.

Največ kršitev je bilo povezanih z razlogi za sklenitev pogodbe za določen čas, ki so sicer primeroma določeni v 17. členu ZDR, vendar pa ugotavljamo, da le-ti mnogokrat v pogodbah niso navedeni, ali pa so navedeni razlogi, ki jih zakon sploh ne predvideva (npr. poskusno delo). Veliko težav smo imeli tudi z zasebnimi delodajalci, ki so bili prepričani, da so njihove pogodbe, četudi niso vsebovale razloga za sklenitev takšnega razmerja, zakonite, saj so bile registrirane na upravni enoti. Inšpektorji v teh primerih podajo predlog sodniku za prekrške, ki pa, v kolikor zadeva ne zastara, običajno takemu delodajalcu izreče le opomin in mu naloži plačilo stroškov postopka.

Če je razlog za sklenitev delovnega razmerja za določen čas v pogodbi naveden, gre v večini primerov za povečan obseg dela, katerega vsebino inšpektor nima pristojnosti presojeti, saj sodi takšen spor v pristojnost delovnega sodišča. Pogosti razlogi zaposlovanja za določen čas so tudi uvedba novih programov, sezonsko delo in nadomeščanje odsotnega delavca. Kot ugotavljamo pri nadzorih, razlogi za sklenitev pogodbe pogosto ne ustrezajo dejanskim okoliščinam, vendar pa glede na pooblastila inšpektorji te kršitve ugotavljajo bolj formalno, in sicer na podlagi primerjave pisne pogodbe o zaposlitvi in dejanskih okoliščin, ki pogosto niso identične kar pa je težko dokazati.

V letu 2002 je bilo v primerjavi z letom 2001 ugotovljenih nekoliko več kršitev, in sicer kar 234, od tega skoraj tretjina dejavnosti trgovine na drobno in gostinstva.

3.4. POGODBA O ZAPOSLOVANJU S PRIPRAVNIKOM

Inšpektorji ocenjujejo, da delodajalci institut pripravništva redko uporabljajo, zato tudi kršitve določb ZDR, ki urejajo institut pripravništva in volonterskega pripravništva, niso pogosto ugotovljene. V letu 2002 so bile ugotovljene 3 kršitve v zvezi z delom pripravnikov. Inšpektorji so ugotovili, da delodajalci zaposlujejo nizko število pripravnikov, še manj pa se uporablja institut volonterskega pripravništva. Kršitve v zvezi z delom pripravnikov pa se nanašajo na odsotnost programa poteka pripravništva, nedoločitev mentorja in opustitev načina spremljanja in ocenjevanja pripravništva.

V letu 2002 so inšpektorji ugotovili le 3 kršitve na področju dela pripravnikov ter volonterskega pripravništva, kar je bistveno manj kot v letu 2001, ko je bilo na tem področju ugotovljenih 12 kršitev.

Institut pripravništva delodajalci zelo redko uporabljajo. Pogodbe o zaposlitvi se z delavci, ki prvič sklepajo pogodbo o zaposlitvi, tako pogosto sklepajo brez uporabe instituta pripravništva, torej brez določil o opravljanju pripravniške dobe, brez določitve mentorja, brez programa o poteku pripravništva ter brez načina spremljanja in ocenjevanja pripravništva. Delavci, ki bi sicer morali imeti status pripravnika, morajo tako kljub poklicni neizkušenosti za določeno delovno mesto prevzeti delo s polno odgovornostjo in z vsemi posledicami, ki so vezane na določeno delovno mesto. Inšpektorji kršitve v zvezi s pripravništvom ugotovijo le redko in sicer pri obravnavanju posameznih prijav.

Pri inšpekcijskem nadzorstvu je bila ugotovljena zloraba statusa pripravnik, in sicer v primeru, ko je delodajalec nezakonito podaljševal status pripravnika in ni upošteval roka, določenega v zakonu. V enem primeru je bilo ugotovljeno, da delodajalec pripravniku pred iztekom trajanja pripravništva ni omogočil pristopa k opravljanju strokovnega izpita. Pri enem delodajalcu pa je bilo ugotovljeno, da ni določil mentorja pripravniku in ni določil pripravniškega programa ter načina poteka pripravništva in ocenjevanja pripravnika.

V zvezi z volonterskim pripravništvom so inšpektorji ugotovili, da se v primerjavi s preteklimi leti še vedno največ izvaja v zdravstvu in sodstvu.

Inšpektorji ugotavljajo, da se v praksi pojavlja vse več vprašanj v zvezi z volonterskim pripravništvom ter da so območne enote Inšpektorata za delo glede uporabe tega instituta velikokrat nudile pravno pomoč. Vprašanja se postavljajo predvsem v zvezi z opravljanjem volonterskega pripravništva v storitvenih dejavnostih.

3.5. ZAPOSLOVANJE TUJCEV

V zvezi z obravnavanim tematskim sklopom smo v poročevalskem obdobju, po znatni umiritvi problematike v preteklem letu, zasledili bistven porast kršitev. V zvezi z zaposlovanjem tujcev smo skupno zabeležili 281 kršitev, kar je 166 kršitev več kot v letu 2001. Ugotavljamo, da je poslabšanje stanja na tem področju predvsem posledica nepoznavanja Zakona o zaposlovanju in delu tujcev (Uradni list RS, št. 66/2000), ki se je pričel uporabljati s 1. 1. 2001, saj največ kršitev beležimo

ravno v zvezi z novimi obveznostmi delodajalcev (največ v zvezi s prijavo dela tujca – 135 kršitev). Slednje potrjujejo tudi ugotovitve nadzora nad izvajanjem določb, ki urejajo pravne podlage za zaposlovanje in delo tujcev, saj še naprej kažejo na zmanjševanje problematike v zvezi s pridobitvijo delovnih dovoljenj. Pri nadzoru nad zaposlovanjem tujcev, ki lahko opravljajo delo v Sloveniji na podlagi osebnega delovnega dovoljenja so inšpektorji zasledili le 6 kršitev. V 57 primerih smo ugotovili, da tujci v Sloveniji opravljajo delo brez dovoljenj za zaposlitev. Stanje se izboljšalo tudi v zvezi s pridobitvijo delovnih dovoljenj, saj so inšpektorji v poročevalskem obdobju le v 11 primerih ugotovili, da delodajalci omenjene obveznosti niso izpolnili. Zakon o zaposlovanju in delu tujcev izjemoma dopušča, da lahko nekatere kategorije delavcev z upoštevanjem zakonsko določenih časovnih omejitev opravljajo storitve v Sloveniji zgolj na podlagi prijave dela. Inšpektorji so v zvezi z obravnavano tematiko ugotovili skupno 13 kršitev. Kršitve so se pretežno nanašale na pogodbene storitve tujih umetnikov in poklicnih ustvarjalcev.

Splošno

Tako kot v preteklih letih, smo tudi v poročevalskem obdobju s posebno pozornostjo spremljali izvajanje Zakona o zaposlovanju in delu tujcev, in sicer tako v okviru koordiniranih ter usmerjenih akcij, kakor tudi na podlagi številnih prijav, med katerimi se nahajajo številne prijave Policije, ki pri kontroli izvajanja predpisov iz svoje pristojnosti zasledi tudi kršitve v zvezi z zaposlovanjem tujcev.

V zvezi z obravnavanim tematskim sklopom smo v poročevalskem obdobju po znatni umiritvi problematike v preteklem letu zasledili bistven porast kršitev. V zvezi z zaposlovanjem tujcev smo skupno zabeležili **281 kršitev**, kar je 166 kršitev več kot v letu 2001. Največ nepravilnosti smo zasledili v **dejavnosti gradbeništva**, in sicer **104 kršitev**.

Ugotavljamo, da je poslabšanje stanja na tem področju predvsem posledica nepoznavanja Zakona o zaposlovanju in delu tujcev, ki se je pričel uporabljati s 1. 1. 2001, saj največ kršitev beležimo ravno v zvezi z novimi obveznostmi delodajalcev. Slednje potrjujejo tudi ugotovitve nadzora nad izvajanjem določb, ki urejajo pravne podlage za zaposlovanje in delo tujcev, saj še naprej kažejo na zmanjševanje problematike v zvezi s pridobitvijo delovnih dovoljenj.

K izboljšanju stanja v zvezi z delovnimi dovoljenji pa je po naši oceni, poleg intenzivnega inšpekcijskega nadzora, v veliki meri pripomogla tudi njegova učinkovitost. Z uveljavitvijo Zakona o preprečevanju dela in zaposlovanja na črno (Uradni list RS, št. 36/2000), po katerem se tudi zaposlovanje tujcev v nasprotju s predpisi šteje za zaposlovanje na črno, se je namreč učinkovitost inšpekcije še povečala, saj so tudi kazni za tovrstne kršitve višje. Po tem zakonu se lahko inšpektorji odločijo tudi za mandatno kaznovanje, ki večkrat doseže namen predpisa, kot pa predlog za uvedbo postopka pri sodniku za prekrške. Še vedno se namreč v velikem obsegu soočamo z zastaranjem pravočasno podanih predlogov.

Kot predhodno omenjeno, so inšpektorji kljub dejstvu, da se omenjeni zakon uporablja že 2 leti, ugotovili, da delodajalci še vedno ne sledijo vsem obveznostim, ki jim jih zakon nalaga. Največ kršitev beležimo ravno v zvezi s prijavo dela tujca, ki predstavlja novo obveznost delodajalca. Inšpektorji so tako v številnih primerih ugotovili, da so delodajalci za delavce pridobili delovna dovoljenja, z njimi sklenili pogodbe o zaposlitvi oz. pogodbe o delu, opustili pa so prijavo dela tujca, k čemur jih zavezuje 29. člen Zakona o zaposlovanju in delu tujcev. Pri tem pripominjamo, da je omenjena kršitev po istem zakonu opredeljena kot prekršek. Tovrstno problematiko smo zasledili že v letu 2001,

zaradi česar smo v poročevalskem obdobju v sodelovanju z Zavodom RS za zaposlovanje izvedli akcijo nadzora, pri kateri smo na podlagi podatkov o izdanih delovnih dovoljenjih nadzirali izvajanje 29. člena omenjenega zakona. Inšpektorji so tovrstne kršitve ugotavljali največkrat le pri prvem obisku delodajalca, kar potrjuje domnevo o nezadostnem poznavanju vsebine omenjenega zakona. Obenem inšpektorji opozarjajo na zapletenost postopka prijave dela tujca. Ugotovitve omenjene akcije ter ukrepanje v primeru kršitev smo podrobneje predstavili v poglavju Usmerjene akcije v letu 2002.

Inšpektorji so prav tako ugotavljali, da delodajalci po izteku veljavnosti delovnega dovoljenja na Zavodu RS za zaposlovanje niso odjavili dela tujca. Menimo, da bi bilo na tem segmentu dobrodošlo sodelovanje Zavoda RS za zaposlovanje že v fazi postopka izdaje delovnega dovoljenja, kjer bi lahko uslužbenci zavoda delodajalce opozorili na obveznosti prijave oz. odjave dela tujcev.

Podobno problematiko smo zasledili tudi v zvezi s hrambo dokumentacije na kraju, kjer delavci opravljajo delo. Gre za obveznost delodajalcev, ki je bila uvedena z Zakonom o zaposlovanju in delu tujcev. Inšpektorji so tako, predvsem v dejavnosti gradbeništva ugotavljali, da delodajalci ne hranijo delovnih dovoljenj na mestu, kjer opravljajo delo. Nekateri delodajalci so v opravičilo navajali tudi specifičnost dejavnosti, zaradi katere neprestano spreminjajo kraj dela. V teh primerih so inšpektorji delodajalce in delavce opozarjali na določbe zakona, ki se nanašajo na hrambo dokumentacije.

V poročevalskem obdobju smo zasledili nekaj primerov »prepuščanja tujcev«. Gre za primere, ko tujci na podlagi izdanega delovnega dovoljenja na vlogo delodajalca opravljajo delo pri drugem delodajalcu. V takšnih primerih so inšpektorji ukrepali z odločbo o prepovedi opravljanja delovnega procesa oz. uporabe sredstev za delo do odprave nepravilnosti ter z vložitvijo predloga sodniku za prekrške. Pri tem opozarjamo, da je tovrstne kršitve v praksi zelo težko ugotavljati, saj zakonske določbe o tem, kdaj je tujca šteti za prepuščenega, niso dovolj jasne.

Kljub jasni zakonski določbi, da lahko tujec opravlja samo tisto delo, za katerega je bilo izdano delovno dovoljenje, smo naleteli tudi na nekaj primerov tovrstnih kršitev. Pri tem izpostavljamo primer, ko so v slaščičarni opravljali delo tujci, in sicer na podlagi pridobljenega delovnega dovoljenja za poslovodne osebe.

V nekaterih primerih smo zasledili tudi kršitve v zvezi z vrnitvijo delovnih dovoljenj. Izpostavljamo primer, ko je hči samostojnega podjetnika več let čakala na dovoljenje za bivanje. Ker ga ni prejela, je njen oče v vlogi delodajalca zaprosil Zavod RS za zaposlovanje za izdajo delovnega dovoljenja. Nekaj dni po izdanem dovoljenju za zaposlitev, je delavka pridobila tudi dovoljenje za bivanje. Kljub temu, da v tem primeru do zaposlitve ni prišlo, podjetnik zavodu ni vrnil delovnega dovoljenja. Iz navedenega izhaja, da je bilo v tem primeru delovno dovoljenje zlorabljeno in sicer z namenom pridobitve dovoljenja za bivanje.

V poročevalskem obdobju smo obravnavali tudi primer, ko je tuji direktor vodil družbo, pri tem pa ni pridobil delovnega dovoljenja. Direktor je trdil, da družbo zastopa ter da se zanj Zakon o zaposlovanju in delu tujcev ne uporablja. Inšpektorji so direktorju pojasnili, da družbo vodi oz. upravlja, kar lahko izvaja le na podlagi delovnega dovoljenja. V tem primeru je inšpektor ukrepal z mandatno kaznijo ter z odločbo o prepovedi opravljanja delovnega procesa oz. uporabe sredstev za delo do odprave nepravilnosti.

Ob tem pa navajamo, da smo v letu 2002 zasledili tudi delo tujcev, ki po Zakonu o zaposlovanju in delu tujcev dejansko sodi med izjeme, zaradi česar jim ni treba pridobiti delovnega dovoljenja oz. dovoljenja za delo. Kot primer navajamo enodnevno kinološko

razstavo, kjer je sodil tuji sodnik, ki pa za svoje delo ni prejel plačila, temveč mu je organizator poravnal le stroške. V tem primeru je dejansko šlo za zakonsko določeno izjemo, saj je bila prireditelj športnega značaja.

Osebno delovno dovoljenje

Pri nadzoru nad zaposlovanjem tujcev, ki lahko opravljajo delo v Sloveniji na podlagi osebnega delovnega dovoljenja, inšpektorji niso zasledili veliko kršitev. V zvezi s tem je bilo skupno ugotovljenih **6 kršitev**, kar je manj kot v preteklem poročevalskem obdobju.

Inšpektorji na splošno ugotavljajo, da je osebno delovno dovoljenje največkrat izdano tujcem s statusom begunca ter izjemoma drugim kategorijam delavcev, kot so: ožji družinski član slovenskega državljanca, ožji družinski član tujca z osebnim delovnim dovoljenjem za nedoločen čas ter nekaznovan tujec, 5 let neprekinjeno zaposlen pri istem delodajalcu v Sloveniji.

Tudi kršitve se nanašajo pretežno na osebe s statusom begunca, ki so opravljale delo brez pridobljenega osebnega dovoljenja. Pri tem izpostavljamo primere, ko so inšpektorji ugotovili, da je tujec prijavljen v evidenco samostojnih podjetnikov in izvaja dejavnost v Sloveniji, ni pa pridobil osebnega delovnega dovoljenja. V zvezi s tem se pojavlja dilema glede ukrepanja inšpektorja. Menimo, da v tem primeru ne moremo uporabiti kazenske sankcije po določbi 18. člena Zakona o preprečevanju dela in zaposlovanja na črno, ki sankcionira zaposlovanje na črno, saj se samostojni podjetnik v konkretnem primeru ne bo zaposlil. Poleg navedenega se nam zastavlja tudi vprašanje, ali lahko tujec, ki je vpisan v evidenco samostojnih podjetnikov, izvaja dejavnost brez delovnega dovoljenja, če sam ne opravlja dela. Davčni organ za vpis namreč ne zahteva delovnega dovoljenja. Nenazadnje pa se inšpektorjem poraja tudi vprašanje ali ne gre v opisanih primerih za pristojnost Tržnega inšpektorata RS. Po naši oceni namreč izvajanje dejavnosti tujca brez delovnega dovoljenja, poleg kršitve zakona o Zaposlovanju in delu tujcev, predstavlja tudi delo na črno. Za nadzor nad izvajanjem določbe Zakona o preprečevanju dela in zaposlovanja na črno, ki prepoveduje delo na črno, pa je v skladu z istim zakonom pristojen Tržni inšpektorat RS.

Dovoljenje za zaposlitev

Kljub dejstvu, da zakon jasno opredeljuje vse kategorije tujcev, za katere je potrebno pridobiti dovoljenje za delo, so inšpektorji v **57 primerih** ugotovili, da tujci v Sloveniji opravljajo delo brez dovoljenja za zaposlitev.

V nekaterih primerih je bilo ugotovljeno, da so delodajalci s tujcem sicer sklenili pogodbo o zaposlitvi, vendar zanje niso pridobili dovoljenja za zaposlitev. Inšpektorji so v teh primerih ukrepali s vložitvijo predloga za uvedbo postopka pri sodniku za prekrške ter izdajo odločbe o prepovedi opravljanja dejavnosti do odprave nepravilnosti.

Inšpektorji so prav tako ugotavljali, da je tujec opravljal delo na podlagi pridobljenega dovoljenja za zaposlitev, vendar pa je veljavnost le-tega v času nadzora že potekla. V takšnih primerih so inšpektorji ukrepali z izrekom mandatne kazni in izdajo odločbe o prepovedi opravljanja delovnega procesa oz. uporabe sredstev za delo do odprave nepravilnosti, razen v primerih, ko so delodajalci na Zavod RS za zaposlovanje že vložili nove vloge za pridobitev delovnega dovoljenja, postopek za izdajo delovnega dovoljenja pa še ni bil končan.

Primeroma smo ugotovili, da bi moral delavec delo opravljati na podlagi dovoljenja za zaposlitev, delo pa je npr. opravljal na podlagi osebnega delovnega dovoljenja.

Kot predhodno omenjeno smo zasledili tudi primere, ko je delodajalec za delavca pridobil dovoljenje za zaposlitev ter ga kasneje »prepustil« na delo drugemu delodajalcu. S tem je storil prekršek po določbah Zakona o zaposlovanju in delu tujcev.

Dovoljenje za delo

Stanje se izboljšalo tudi v zvezi s pridobitvijo delovnih dovoljenj, saj so inšpektorji v poročevalskem obdobju le v **11 primerih** ugotovili, da delodajalci omenjene obveznosti niso izpolnili.

Zaradi usmerjenega nadzora na gradbiščih in v nočnih lokalih so inšpektorji največ kršitev ugotovili v dejavnosti gradbeništva in gostinstva. Nekatere kršitve pa so se nanašale tudi na sezonsko delo v kmetijstvu (hmeljarstvo).

Največ kršitev se nanaša na napotene delavce. Pri tem smo obravnavali celo primer, ko je v Sloveniji opravljala delo tuja gospodarska družba, ki ni imela naročnika dela.

V posamičnih primerih pa so se kršitve nanašale tudi na gibanje oseb znotraj družb. Gre za primere, ko npr. tuja družba za določen čas premesti svoje delavce v podružnico, registrirano v Sloveniji, pri tem pa je zavezana pridobiti dovoljenje za delo. V nekaterih primerih je bilo ugotovljeno, da je tuja pravna oseba v Slovenijo premestila delavce, ki opravljajo nadzorno funkcijo, zanje pa ni pridobila dovoljenj za delo. V teh primerih so inšpektorji ukrepali z izdajo odločbe o prepovedi opravljanja dejavnosti do odprave nepravilnosti.

Prijava dela

Zakon o zaposlovanju in delu tujcev izjemoma dopušča, da nekatere kategorije delavcev, ob upoštevanju zakonsko določenih časovnih omejitev lahko opravljajo storitve v Sloveniji zgolj na podlagi prijave dela.

Zakon dopušča izjeme v naslednjih primerih:

- pogodbene storitve tujih umetnikov in poklicnih ustvarjalcev,
- sejemske storitve,
- storitve vezane na dobavo blaga in servisiranje ter
- interventne storitve.

Inšpektorji so v zvezi z obravnavano tematiko ugotovili skupno **13 kršitev**.

Kršitve so se pretežno nanašale na pogodbene storitve tujih umetnikov in poklicnih ustvarjalcev. Gre za primere, ko organizatorji prireditve niso prijavili dela tujih estradnih umetnikov. V zvezi s tem izpostavljamo primer, ko je organizator prireditve sicer vložil prijavo dela, vendar pa mu jo je Zavod RS za zaposlovanje zavrnil, ker iz vloge ni bilo razvidno, da bodo poklicni umetniki svoj zabavni program izvajali večkrat, vendar ne več kot skupno 30 dni v koledarskem letu. Poklicni ustvarjalci so kljub navedenemu izvajali svoj program, zaradi česar so inšpektorji zoper organizatorja prireditve podali predlog za uvedbo postopka pri sodniku za prekrške.

3.6. POGODBA O DELU

Kljub temu, da inšpektorji iz nekaterih območij Slovenije poročajo o upadanju dela po pogodbi o delu, sklenjeni v skladu z 107. členom Zakona o delovnih razmerjih,

ocenjujemo, da je sklepanje tovrstnih pogodb v Sloveniji še vedno precej razširjen pojav. Navedeno potrjujejo tudi številna vprašanja delodajalcev, naslovljena na Inšpektorat RS za delo v zadnjem obdobju leta 2002, s katerimi so delodajalci želeli dobiti informacije o tem, kako v prihodnje nadomestili pogodbo o delu, saj novi Zakon o delovnih razmerjih možnosti sklepanja tovrstnih pogodb ne predvideva. V letu 2002 smo zasledili 216 primerov sklepanja pogodb o delu v nasprotju z 107. členom ZDR, kar kaže na rahlo izboljšanje stanja v primerjavi s preteklim letom. Kljub zakonsko določeni obveznosti, po kateri so morali delodajalci o sklenjenih pogodbah o delu obveščati Zavod RS za zaposlovanje, so inšpektorji v 151 primerih ugotovili, da delodajalci navedeno obveznost opuščajo. Inšpektorji ugotavljajo, da nekateri zasebni delodajalci tudi v poročevalskem obdobju niso spoštovali dolgoletne zakonske prepovedi sklepanja pogodbe o delu za opravljanje del iz redne dejavnosti, kar so ugotovili v 33 primerih.

Splošno

Kljub temu, da inšpektorji iz nekaterih območij Slovenije poročajo o upadanju dela po pogodbi o delu, sklenjeni v skladu z 107. členom Zakona o delovnih razmerjih, ocenjujemo, da je sklepanje tovrstnih pogodb v Sloveniji še vedno precej razširjen pojav. Navedeno potrjujejo tudi številna vprašanja delodajalcev, naslovljena na Inšpektorat RS za delo v zadnjem obdobju leta 2002, s katerimi so delodajalci želeli dobiti informacije o tem, kako v prihodnje nadomestili pogodbo o delu, saj novi Zakon o delovnih razmerjih možnosti sklepanja tovrstnih pogodb ne predvideva.

Ugotavljamo, da delodajalci največkrat sklepajo pogodbe o delu v dejavnostih, kjer so pogosta sezonska dela, npr. v dejavnosti gostinstva in turizma. Menimo, da gre v teh primerih največkrat za izogibanje sklepanja delovnega razmerja, saj delavca v tem primeru ni potrebno zavarovati za vse primere, temveč zgolj za poškodbo pri delu in poklicno bolezen. Nekateri delodajalci so sklepali pogodbe o delu tudi zaradi zapletenosti postopkov prenehanja delovnega razmerja, predvsem pri ugotavljanju trajno presežnih delavcev. Institut pogodbenega dela so delodajalci zlorabljali tudi zaradi preizkušanja sposobnosti delavcev.

V poročevalskem obdobju smo zasledili tudi številne primere opravljanja pogodbenega dela poklicnih voznikov, in sicer zaradi deficitarnosti tega poklica. V teh primerih so delodajalci sklepali pogodbe o delu z upokojenimi poklicnimi vozniki.

Pogodbe o delu se sklepajo tudi v državnih organih in v dejavnosti vzgoje in izobraževanja. Pri tem inšpektorji ugotavljajo, da gre običajno za dela, ki imajo sicer vse elemente delovnega razmerja (tudi že po novem Zakonu o delovnih razmerjih), vendar pa delodajalci z delavci ne morejo skleniti pogodbe o zaposlitvi, ker ta delovna mesta niso sistemizirana. Kljub dejstvu, da je delo teh delavcev nujno potrebno, dodatna sistemizacija ni dovoljena.

Delodajalci pogodbe o delu največkrat sklepajo z upokojenimi in brezposelnimi osebami, v nekaterih primerih pa tudi z delavci, prijavljenimi na Zavodu RS za zaposlovanje, ki so iskalci zaposlitve in prejemajo materialne pravice iz tega naslova.

Kot predhodno omenjeno, pa so inšpektorji na nekaterih območjih Slovenije zasledili trend zniževanja števila sklepanja pogodb o delu. Ocenjujejo, da je razlog za upad pogodbenega dela nadomeščanje opravljanja tovrstnega dela s študenti.

Inšpektorji so v številnih primerih ugotovili, da delodajalci sklepajo pogodbe o delu

za dela, ki po svoji naravi niso občasna oz. začasna, ampak sodijo v redno dejavnost delodajalca. Največkrat so pogodbe o delu sklenjene kar za obdobje enega leta, kar pomeni, da je vprašljiv element začasnosti. V nekaterih primerih pa je pogodba o delu nadomestila pogodbo o zaposlitvi s krajšim delovnim časom.

Pri tem opozarjamo, da je tovrstne kršitve zelo težko ugotoviti oz. dokazati, ker delodajalci ne vodijo evidenc o tovrstnem delu ali pa so bile le-te prirejene tako, da je bilo zadoščeno zakonu.

Inšpektorji so tudi v poročevalskem obdobju še vedno zasledili primere, ko delodajalci delavcev, ki so opravljali pogodbeno delo, niso zavarovali za primer poškodbe pri delu in poklicne bolezni, saj so številni delodajalci menili, da delavcev ni potrebno zavarovati za ta primer, ker naj bi zadoščala pisna sklenitev pogodbe o delu.

Kljub temu, da že nekaj let obstajajo obrazci za vložitev potrebe po delu Zavodu RS za zaposlovanje, številni delodajalci navedene obveznosti niso izpolnili.

Zelo redko pa smo zasledili kršitve v zvezi z obličnostjo pogodb o delu. Ocenjujemo, da je razlog v tem, da so se delodajalci pri sklepanju tovrstnih pogodb pretežno posluževali tipskih obrazcev.

Tudi v poročevalskem obdobju smo največ kršitev v zvezi s pogodbenim delom ugotovili v okviru koordiniranih in usmerjenih akcij s poudarkom na ugotavljanju in preprečevanju zaposlovanja na črno, saj je sklenitev pogodbe o delo v nasprotju s 107. členom Zakona o delovnih razmerjih predstavljala zaposlitev na črno. V zvezi z obravnavano tematiko smo v letu 2002 zasledili **216 primerov** sklepanja pogodbe o delu v nasprotju z 107. členom ZDR, kar kaže na rahlo izboljšanje stanja v primerjavi s preteklim letom. Največ kršitev smo ugotovili v **dejavnosti gostinstva**, in sicer **72 kršitev**.

Postopanje po 1. in 2. odstavku 110. člena ZDR

Kljub zakonsko določeni obveznosti, po kateri so morali delodajalci o sklenjenih pogodbah o delu obveščati Zavod RS za zaposlovanje, so inšpektorji v **151 primerih** ugotovili, da so delodajalci navedeno obveznost opustili. V takšnih primerih je moč dvomiti tudi v datum sklenitve pogodbe o delu ter datum nastopa dela. Največ nepravilnosti smo ugotovili v **dejavnosti gostinstva**, in sicer **45 kršitev**.

O sklenjeni pogodbi o delu pa delodajalci v številnih primerih ne obveščajo delodajalca, pri katerem je delavec v rednem delovnem razmerju.

Po ugotovitvah inšpektorjev se stanje na segmentu vodenja evidenc o pogodbenem delu v primerjavi s preteklimi obdobji ni nič izboljšalo. Kot predhodno omenjeno, ugotovitve kažejo, da številni delodajalci ne vodijo evidenc o tovrstnem delu, ali pa so bile le-te prirejene tako, da je bilo zadoščeno zakonu. Niso bili redki primeri, ko inšpektorjem v času nadzora na vpogled sploh ni predložena evidenca o opravljanju dela po pogodbi o delu. Pri tem so delodajalci pojasnjevali, da vse podatke sporočajo računovodskemu servisu, ki zanje opravlja administrativne in računovodske storitve. Naknadno pridobljene evidence pa so bile skladne z določbo 107. člena Zakona o delovnih razmerjih, ki je časovno omejevala delo po pogodbi o delu.

V primerih ugotovljenih kršitev 1. in 2. odstavka 110. člena Zakona o delovnih razmerjih so inšpektorji ukrepali z ureditvenimi odločbami.

Kršitve v zvezi s 130. členom ZDR

Inšpektorji ugotavljajo, da nekateri zasebni delodajalci tudi v poročevalskem obdobju niso spoštovali dolgoletne zakonske prepovedi sklepanja pogodbe o delu za opravljanje del iz redne dejavnosti. Tako so v okviru redne dejavnosti z delavci še vedno sklepali pogodbe o delu iz njihove redne dejavnosti, namesto da bi z njimi sklenili delovno razmerje. Nekateri delodajalci so inšpektorjem v teh primerih predložili celo pogodbe o delu, ki so bile registrirane pri upravnih enotah, o sklenitvi le teh pa so obvestili tudi pristojni Zavod RS za zaposlovanje. V letu 2002 je bilo v zvezi z obravnavano tematiko ugotovljenih 33 kršitev.

Pri tovrstnih kršitvah so inšpektorji izdali ureditvene odločbe, v nekaterih primerih pa so podali tudi predloge za uvedbo postopkov pri sodniku za prekrške. Pri nalaganju odprave nepravilnosti pa je bila s strani samostojnih podjetnikov večkrat izpostavljena vprašljiva enakost med njimi in gospodarskimi družbami, saj navedena prepoved po obstoječi zakonodaji za gospodarske družbe ni veljala.

3.7. DELOVNI ČAS

V zvezi z delovnim časom je bilo v poročevalskem letu 2002 skupno ugotovljenih 234 kršitev, od tega kar 222 v zvezi z delom preko polnega delovnega časa. Kot ugotavljamo že nekaj let, postaja nadurno delo delavcev stalna praksa pri velikem številu delodajalcev. Kršitve v zvezi z nadurnim delom so težko ugotovljive, saj mnogi delodajalci nimajo evidenc o delovnem času, v kolikor pa jih imajo, vodijo t.i. dvojne evidences, od katerih je tista, ki je namenjena inšpekcijskim nadzorom, prirejena, saj dejansko opravljeno nadurno delo iz njih ne izhaja. Prav tako že nekaj let zapovrstjo ugotavljamo, da je število delodajalcev, ki izvajajo nočno delo žensk, v upadanju, v kolikor pa delodajalci nočno delo še izvajajo, gre v pretežni meri za delodajalce, ki takšno delo opravljajo že vrsto let, novi delodajalci pa se za nočno delo praviloma skoraj ne odločajo več.

V Sloveniji znaša v skladu z delovno zakonodajo in kolektivnimi pogodbami polni delovni čas 40 ur na teden. Zaradi različnih potreb delodajalcev delovna zakonodaja dopušča različne razporeditve delovnega časa, delo v izmenah, nočno delo, delo z delovnim časom, krajšim od polnega, prav tako pa dopušča v izjemnih primerih tudi delo preko polnega delovnega časa.

Kot poročajo inšpektorji so v tem letu v zvezi z največ 40 urnim delovnim tednom v dejavnosti trgovine ugotovili nekaj delodajalcev, ki so navkljub določilom kolektivnih pogodb, ki so zanje obvezujoče, določili polni delovni čas, ki je znašal več kot 40 ur na teden – takšen je bil namreč delovni čas njihovih trgovin. V teh primerih so inšpektorji izdali ureditveno odločbo, delodajalci pa so nato kršitev ustrezno odpravili.

Delo preko polnega delovnega časa

Kršitve v zvezi z delom preko polnega delovnega časa se pojavljajo pri mnogih delodajalcih, in to v skoraj vseh dejavnostih. Inšpektorji ugotavljajo, da delodajalci skoraj nikoli ne izdajajo ustreznih sklepov za odreditev dela preko polnega delovnega časa, tako da inšpektorji ugotovijo kršitve šele s pomočjo evidenc o delovnem času, ki jih morajo delodajalci voditi na podlagi določb **Zakona o evidencah na področju dela** (Uradni list SFRJ, št. 17/90 in Uradni list RS, št. 10/91, 17/91, 13/93, 66/93 in 65/00). V mnogih

primerih inšpektorji kršitev ne morejo ugotoviti, saj delodajalci, zlasti manjši, tega zakona še vedno ne spoštujejo in evidenc enostavno ne vodijo.

Pri delodajalcih, ki evidence vodijo, prihaja do drugih težav, zlasti s t.i. vodenjem dvojnih evidenc. Delodajalci, pri katerih prihaja do pogostega dela preko polnega delovnega časa, običajno vodijo dvojne evidence in ob inšpekcijskem nadzoru izkažejo inšpektorjem le prirejene evidence, iz katerih nadurno delo ni razvidno ali pa je število nadur v mejah zakonodaje. V teh primerih inšpektorji kršitev ne morejo ugotoviti, razen če ne razpolagajo še s kakšnim drugim dokazom, iz katerega je razvidno, da je evidenca prilagojena.

Delavci se običajno zaradi nadurnega dela, zlasti zaradi možnosti šikaniranja in izgube delovnega mesta, ne želijo izpostavljati, tako da so tovrstne prijave pogostejše šele takrat, ko delodajalci delavcem ne dopustijo izkoristiti oziroma nočejo izplačati večjega števila opravljenih ur, za katere pa dostikrat nimajo dokazil. Glede izplačila ur ugotavljamo, da se te v praksi izplačajo pretežno »na roke« ali v obliki povračila materialnih stroškov, na izplačilnih listah pa se prikazuje le zakonsko dovoljeno število nadur, ali pa le-te sploh niso zavedene.

V nekaterih primerih je bilo celo ugotovljeno, da so delodajalci nadurno delo redno evidentirali in nadure prenašali v naslednje koledarsko leto. Tako prenašanje nadur je zlasti značilno za dejavnost trgovine, gostinstva in turizma, saj to dopuščata obe kolektivni pogodbi dejavnosti. Nadurno delo v teh dejavnostih je zlasti posledica dolgega obratovalnega časa in prenizkega števila zaposlenih. V kolikor tem delavcem delodajalci ne morejo omogočiti izrabe ur do določenega roka, jim delodajalci običajno izplačajo odškodnino. Za razliko od preteklih let je na področju trgovine na drobno opazen napredek, saj precej delodajalcev iz te dejavnosti opravljeno pripravljeno delo pred pričetkom obratovalnega časa všteva v redni delovni čas ali pa ga priznajo kot nadurno delo.

Opravljanje nadur je v skladu z ZDR sicer dopustno in ga pri nekaterih delodajalcih delavci opravljajo na lastno željo, saj si s tem pridobijo dodatna sredstva za razne nakupe, vendar pa bi se morali delodajalci zavedati, da se lahko nadurno delo opravlja samo, kadar gre za izjemne situacije, in to le v zakonsko določenih časovnih omejitvah.

V skladu z ZDR se nadurno delo ne sme uvesti, če ga je mogoče opraviti z ustrezno organizacijo in delitvijo dela, razporeditvijo delovnega časa, z uvajanjem novih izmen ali zaposlitvijo novih delavcev. Kot primer zlorabe tega instituta naj navedemo, da je območna enota Inšpektorata RS za delo iz Velenja v tem letu obravnavala dva delodajalca, kjer so delavci v slabem letu dni poleg polnega delovnega časa opravili več kot 300 ali celo 500 nadur, oziroma več kot 50 ali celo več kot 100 nadur na mesec. Glede na veliko število opravljenih nadur in ob dejstvu, da se en delodajalec ukvarja z gostinsko dejavnostjo, drugi pa s trgovsko, bi bilo za pričakovati, da bi delodajalca zaposlila novo delovno silo, saj je iskalcev zaposlitve iz teh dejavnosti veliko.

Kot poročajo inšpektorji, je delo nad polnim delovnim časom najbolj problematično v dejavnosti trgovine. To kaže tudi statistika Inšpektorata RS za delo, saj je bilo od skupno ugotovljenih **222 kršitev** (v letu 2001 243), **v dejavnosti trgovine na drobno ugotovljenih 42 kršitev**, **v dejavnosti gostinstva pa 38 kršitev**.

Delovni čas, krajši od polnega

Četudi v svetu obstaja težnja po čim krajšem delovnem času in delitvi delovnih mest (job sharing), se v Sloveniji še vedno praviloma sklepajo delovna razmerja za poln delovni čas, primeri zaposlovanja za delovni čas, ki je krajši od polnega, pa so še vedno zelo redki.

Ker ta oblika delovnega razmerja v Sloveniji nikoli ni popolnoma zaživela in se o tej obliki delovnega razmerja ne govori tako pogosto, so se v tem letu delodajalci kar nekajkrat obrnili po strokovno pomoč na inšpektorje, saj so jih zanimale njihove obveznosti pri takih delovnih razmerjih. Zlasti so bila vprašanja povezana z zagotavljanjem odmora za malico, letnim dopustom, plačilom regresa za letni dopust, za prehrano in drugo. Četudi so se nekateri delodajalci zanimali za tovrstna delovna razmerja, v praksi le-teh niso sklepali, saj so v primerih, ko so potrebovali delavce le za opravljanje začasnih in občasnih del, s temi delavci raje sklenili pogodbo o delu.

V primeru, da so imeli delavci sklenjeno delovno razmerje za delovni čas, krajši od polnega, so inšpektorji v večih primerih ugotavljali, da so ti delavci opravljali delo v enakem obsegu kot če bi bili zaposleni za poln delovni čas.

V zvezi z delom s krajšim delovnim časom od polnega smo v letu 2002 zabeležili **nekaj več kršitev kot v letu 2001**. V poročevalskem obdobju 2002 je bilo ugotovljenih **7 kršitev, od tega 3 v gostinstvu**.

Nočno delo

Kot ugotavljajo inšpektorji je obseg nočnega dela v zadnjih letih v upadanju, izjema so le gostinska, turistična in zdravstvena dejavnost, kjer pa pridobitev mnenja našega inšpektorata in soglasja o nočnem delu žensk, ki ga poda MDDSZ, nista potrebna. Vendar pa smo v letu 2002 zaznali rahel porast nočnega dela žensk.

V letu 2002 je bilo v zvezi z nočnim delom žensk ugotovljenih **5 kršitev**, le-te pa so se nanašale zlasti na opravljanje dejavnosti brez predhodne pridobitve soglasja s strani MDDSZ ali na nezagotavljanje toplega obroka. Inšpektorji so te kršitve ugotavljali na podlagi prijav sindikata ali naključno pri obravnavanju delovnih nesreč, tako da nobena kršitev ni bila ugotovljena na podlagi prijave delavke, saj se kot šibkejša stranka v delovnem razmerju ne želijo izpostavljati.

Kot poročajo inšpektorji, področje delovne zakonodaje pri teh delodajalcih ni problematično, več kršitev pa ugotavljajo pri nadzoru zagotavljanja varnosti in zdravja pri delu, kar pa je podrobneje navedeno v poglavju o inšpekcijskem nadzoru na področju varnosti in zdravja pri delu.

3.8. ODMORI, POČITKI IN LETNI DOPUSTI

Inšpektorji so v tem poročevalskem obdobju v zvezi z odmori, počitki in letnimi dopusti ugotovili 323 kršitev, kar je v primerjavi s preteklim letom nekaj več, ko je bilo ugotovljenih 300 kršitev. V letu 2002 je bilo največ kršitev povezanih z letnimi dopusti, in sicer 238 (od tega skoraj polovica v dejavnosti gostinstva in trgovine na drobno), kar je več kot v letu 2001. Glede na število kršitev lahko ocenimo, da imajo delodajalci do delavcev, kot šibkejše stranke, precej slab odnos, saj delodajalci pogostokrat mislijo le na svoje finančno stanje, pri tem pa pozabljajo, da so odmori, počitki in letni dopusti namenjeni obnavljanju psihofizičnih sposobnosti delavcev.

Odmori

Stanje v Sloveniji v zvezi z zagotavljanjem pravice do 30 minutnega odmora lahko ocenimo kot precej neproblematično, saj delodajalci praviloma vsem delavcem zagotavljajo pravico do odmora. Prijav v zvezi s to pravico je bilo zelo malo, velikokrat pa so se delavci

obrnili na inšpektorje za delo za strokovno pomoč, saj jih je zanimalo, koliko odmora jim pripada, na kakšen način ga lahko izrabijo in kateri zakon to ureja.

Kot ugotavljamo, je največ težav v zvezi z zagotavljanjem odmora v dejavnosti gradbeništva, trgovine na drobno in gostinstva. Najbolj pereči problemi so pri tistih delodajalcih, kjer je na izmeni le en sam delavec. V teh primerih imajo delavci lahko odmor le tedaj, ko ni strank, v primeru gneče pa se le temu odpovedo, kršitve pa seveda ne prijavijo. Četudi delavci tovrstne kršitve prijavijo inšpektorju za delo, so te kršitve težko ugotovljive, saj delodajalci evidenc o odmorih ne vodijo, še zlasti pa to velja za večje delodajalce, kjer delavci ne smejo zapustiti širšega delovnega okolja (npr. tovarne) in se avtomatično predvideva, da je delavec pravico do odmora izkoristil.

V zvezi z zagotavljanjem odmora med delovnim časom je bilo v enem primeru tudi ugotovljeno, da delodajalec delavkam, ki imajo status II. kategorije invalidnosti, dejansko ni omogočil pravice do izrabe polurnega odmora med delovnim časom. Delodajalec je tem delavkam delovni čas razporedil na 6 dni v tednu, in sicer so tako pet dni v tednu opravljale delo po 3,5 ure dnevno, v soboto pa 2,5 ure, pravice do odmora pa niso imele v nobenem dnevu.

V zvezi z odmori je bilo v tem poročevalskem obdobju ugotovljenih **7 kršitev, od tega 3 v gradbeništvu.**

Dnevni in tedenski počitek

Inšpektorji ugotavljajo, da kršitev v zvezi z zagotavljanjem dnevnega počitka v tem letu ni bilo veliko, veliko več pa je bilo kršitev v zvezi z zagotavljanjem tedenskega počitka.

Po navedbah inšpektorjev so kršitve v zvezi z tedenskim počitkom najbolj pogoste pri manjših delodajalcih v dejavnosti gostinstva, turizma in trgovine na drobno, ki imajo 6 ali 7 dni dolg delovni teden in imajo premalo zaposlenih delavcev, kar je še zlasti kritično v primeru odsotnosti katerega izmed njih. V enem primeru je bilo celo ugotovljeno, da je delavec delal več kot mesec dni neprekinjeno brez tedenskega počitka, dnevni počitek pa je bil, upoštevajoč predloženo evidenco prisotnosti na delu, zagotovljen.

Nekateri delodajalci te določbe kršijo le v izjemnih situacijah – ob odpiranju novih trgovin, polnjenju polic z novimi izdelki, ob inventurah, ob zelo povečanemu obsegu proizvodnje in podobno. Čas takih kršitev je pri takih kršiteljih kratkotrajen, tovrstne kršitve pa se dogajajo pri posamičnih delodajalcih in se ne pojavljajo pogosto. V nekaterih primerih se delavci s takim delom strinjajo in podajo delodajalcem izjave, da se z delom strinjajo in da se odpovedujejo pravici do tedenskega počitka.

V tem letu so inšpektorji pri enem izmed delodajalcev iz dejavnosti gradbeništva ugotovili, da je ta sprejel sklep o prerazporeditvi delovnega časa, po katerem so delavci delali do 12 ur dnevno, pri tem pa je prišlo do kršitve 29. in 30. člena ZTPDR, saj pri urnikih delovnega časa niso upoštevali določb o počitkih.

V zvezi s pravico do dnevnega in tedenskega počitka je bilo v letu 2002 ugotovljenih **78 kršitev, od tega največ, in sicer 19, v gostinstvu in 18 v trgovini na drobno.**

Letni dopust

Inšpektorji so v letu 2002 v zvezi s pravico do letnega dopusta obravnavali veliko število prijav in podali v zvezi z njo veliko strokovne pomoči.

Določitev letnega dopusta v pogodbi o zaposlitvi in izdaja sklepa o letnem dopustu

Tudi v tem poročevalskem obdobju so inšpektorji naleteli na nekaj primerov, kjer delavci letnega dopusta niso imeli določenega niti s pogodbo o zaposlitvi, niti s sklepom o letnem dopustu, saj je delodajalec letni dopust določal ustno. V ostalih primerih, ko je bila ugotovljena kršitev v zvezi z sklepom o letnem dopustu, se je kršitev nanašala zlasti na neizdajo sklepa o določitvi letnega dopusta, na prepozno izdan sklep, na neupoštevanje vseh kriterijev za odmero dopusta ali pa na pomanjkanje pravnega pouka. Ob nadzoru je bilo ugotovljenih nekaj primerov, ko so bile pogodbe o zaposlitvi registrirane na Upravni enoti, niso pa vsebovale določb o letnem dopustu, ali pa je bil letni dopust v njih napačno določen.

Kot ugotavljamo, je še vedno pogost pojav, da delodajalci v pogodbah o zaposlitvi določijo dolžino letnega dopusta, ki pripada delavcu v času sklenitve pogodbe o zaposlitvi (sicer v kar se da minimalnem obsegu), kasneje pa letnega dopusta ne spreminjajo več. Pri manjših delodajalcih tudi ugotavljamo, da le-ti pisnih sklepov o letnem dopustu ne izdajajo vsako leto, nekateri pa v zvezi z letnimi dopusti nikoli ne izdajo nobene listine, saj odreja letni dopust kar ustno.

Odmera letnega dopusta

Kljub določilom Zakona o temeljnih pravicah iz delovnega razmerja – v nadaljevanju ZTPDR, da morajo delodajalci letni dopust odmerjati na podlagi kriterijev, določenih s splošnim aktom oziroma kolektivno pogodbo, ugotavljamo, da teh določil delodajalci pogosto ne spoštujejo. Inšpektorji v tem letu sicer ne poročajo o nobenem primeru, ko bi delodajalec v pogodbi o zaposlitvi ali v sklepu o letnem dopustu določil letni dopust pod zakonsko določenim minimumom (18 dni), zato pa je bilo toliko več kršitev povezanih z določanjem števila dni dopustov, saj delodajalci teh kriterijev sploh ne upoštevajo, ali pa jih ne upoštevajo v celoti. Kot izhaja iz pogodb ali sklepov o letnem dopustu, delodajalci največkrat določijo le skupno število dni letnega dopusta, zaradi tega pa prihaja do situacij, ko upoštevajo samo nekatere kriterije, ne pa vseh, ki bi delavcem sicer pripadali.

Kršitelji, ki pri odmeri letnega dopusta ne upoštevajo vseh kriterijev, ki jih je potrebno uporabiti za določitev letnega dopusta, največkrat svoje dejanje opravičujejo z dejstvom, da niso vedeli, da so ti kriteriji obvezni, ali pa da niso vedeli, da so ti kriteriji sploh kje navedeni. Precej pogoste so tudi kršitve določbe, ki določa, da se delavcu, pri katerem je delovni čas razporejen na šest delovnih dni v tednu, letni dopust ustrezno poveča. V primeru ugotovljenih kršitev inšpektorji ustrezno ukrepajo, delodajalci pa te kršitve običajno tudi takoj odpravijo.

Kot ugotavljamo na podlagi vprašanj, zastavljenih inšpektorjem, veliko delavcev ni seznanjenih s kriteriji za določitev letnih dopustov, saj dostikrat mislijo, da je odmera letnega dopusta odvisna od presoje delodajalca, ne vedo pa, da so lahko kriteriji za letni dopust določeni v zakonu, v kolektivnih pogodbah in tudi v aktih delodajalcev. Kot poročajo inšpektorji, so bili ugotovljeni tudi primeri, ki delavcem, ki opravljajo delo samo pred računalnikom, odmerijo nekaj dodatnih dni letnega dopusta.

Izraba letnega dopusta

Inšpektorji so v tem letu v zvezi z izrabo letnih dopustov podali veliko mnenj in izdali precej odločb. Delavce zlasti zanima, kdaj lahko koristijo letni dopust in kako je s prenašanjem dopusta v naslednje koledarsko leto.

Kot navaja zakon, bi moral delavec izkoristiti letni dopust v tistem letu, v katerem je pridobil pravico do letnega dopusta, vendar pri večini nadzorovanih delodajalcev ugotavljamo,

da se vsaj po nekaj dni letnega dopusta že kar praviloma, ne glede na zakonsko določene izjeme, prenaša v naslednje koledarsko leto. Kot poročajo inšpektorji so tudi v letu 2002 pogosto ugotavljali, da zlasti manjši delodajalci in delodajalci v dejavnosti gradbeništva ne spoštujejo določbe, po kateri bi morali delavci v koledarskem letu en del letnega dopusta izrabiti v trajanju najmanj 12 delovnih dni in to brez prekinitve. Ker ti delodajalci nimajo ustrezne zamenjave, delavcem tako dolgega letnega dopusta ne omogočijo, zato ga morajo izrabiti večkrat po nekaj dni, in še to običajno v času, ki za delavce ni najbolj aktualen za letni dopust.

Zadnja leta ugotavljamo, da je vse več delodajalcev, ki se z delavci niso pripravljene dogovarjati oziroma sporazumeti o času in načinu izrabe letnega dopusta, tako da se pri teh delodajalcih letni dopust izrablja zlasti v tistih obdobjih, ko je najmanj dela. Zabeleženi so bili celo primeri, ko so delodajalci celo prepovedali koriščenje letnega dopusta v določenih mesecih, kar se je zlasti nanašalo na poletne mesece. Da bi se izognili tovrstnim težavam in pogostim neizrabljenim letnim dopustom, bi morali delodajalci v začetku leta sprejeti plan izrabe letnega dopusta.

Naslednja pogosta kršitev se nanaša na izrabo dopusta v primerih, ko delavec te pravice v tekočem letu ni mogel izkoristiti zaradi daljše odsotnosti z dela iz upravičenih razlogov (odsotnost zaradi bolezni, porodniškega dopusta in dopusta za nego in varstvo otroka). Ne glede na določbe ZDR se namreč še vedno dogaja, da delodajalci v teh primerih koriščenja letnega dopusta ne dopustijo, niti v sorazmernem delu, niti v celoti.

V poročevalskem letu 2002 so bile ugotovljene tudi kršitve v zvezi s prehodi delavcev k novim delodajalcem, zlasti v primerih, ko so delavci brez prekinitve delovnega razmerja sklenili delovno razmerje z novim delodajalcem, stari ali pa tudi novi delodajalci pa so jih ovirali pri koriščenju letnega dopusta, pri čemer pa se niso želeli ozirati na dejstvo, da so ti delavci že pridobili pravico do izrabe letnega dopusta.

Potrdila v zvezi z letnimi dopusti

V praksi se v zvezi z letnimi dopusti pojavljata dve vrsti potrdil, in sicer potrdilo o izrabi letnega dopusta, ki ga v dveh izvodih izpolni delodajalec ob vsakokratni izrabi letnega dopusta, in potrdilo o neizrabljenem letnem dopustu, ki ga izda delodajalec na zahtevo delavca ob prenehanju delovnega razmerja.

Veliko delodajalcev uporablja tovrstna potrdila zaradi vodenja evidenc o letnih dopustih delavcev.

Pri delodajalcih, kjer se potrdil o izrabi letnega dopusta ne izdaja, prihaja do pogostih nesporazumov o izrabi letnega dopusta. V kolikor je delavec odsoten več kot pet delovnih dni, delodajalec delavcu preneha delovno razmerje na podlagi 5. ali 6. točke prvega odstavka 100. člena ZDR. Takšno prenehanje delovnega razmerja predstavlja kršitev v zvezi s prenehanjem delovnega razmerja, saj delodajalec vzroka odsotnosti ne preverja, prav tako pa v primeru kršitve 5. točke 100. člena ZDR ne izvede disciplinskega postopka.

Število kršitev

V zvezi s pravico do letnega dopusta je bilo v poročevalskem letu 2002 ugotovljenih **238 kršitev** (v letu 2001 217), **od tega 55 na področju gostinstva in 49 v trgovini na drobno.**

3.9. PLAČILO PRISPEVKOV ZA POKOJNINSKO IN INVALIDSKO ZAVAROVANJE, ZDRAVSTVENO ZAVAROVANJE IN ZAVAROVANJE ZA PRIMER BREZPOSELNOSTI (PRISPEVKI ZA SOCIALNO VARNOST)

Inšpektorji so v tem poročevalskem letu ugotovili 114 kršitev (od tega 25 v gostinstvu in 17 v gradbeništvu) v zvezi s plačilom prispevkov za pokojninsko in invalidsko zavarovanje, zdravstveno zavarovanje in zavarovanje za primer brezposelnosti, kar je veliko manj kot v letu 2000, ko je bilo ugotovljenih kar 226 tovrstnih kršitev.

Inšpektorji poročajo, da so leta 2002 obravnavali veliko število zadev, kjer je bila težava v zvezi z neplačevanjem prispevkov za socialno varnost.

Neplačevanje prispevkov za socialno varnost je namreč tesno povezano z izplačevanjem plač in drugih prejemkov, saj delodajalci, ki zaidejo v finančne težave, običajno nimajo sredstev niti za redno izplačevanje plač, kaj šele za prispevke. Kot ugotavljamo že nekaj let zapovrstjo, je čedalje več delodajalcev takih, da prispevke za socialno varnost na plačilnih listah obračunava, da pa iz plačilnih list plača le delavčevo neto plačo. Kot poročajo inšpektorji se mnogi delodajalci namesto izplačevanja plač preko bančnih računov raje poslužujejo izplačevanja plače v gotovini »na roke«.

Delavci s temi kršitvami običajno niso seznanjeni, tako da se s problematiko neplačila prispevkov za socialno varnost soočijo šele pri uveljavljanju pravic iz Zakona o zdravstvenem varstvu in zdravstvenem zavarovanju (Uradni list RS, št. 9/92, 13/93, 9/96, 29/98, 6/99, 99/2001 in 60/2002), ali ob primerih prenehanja delovnega razmerja. V zvezi s slednjimi prihaja tudi do primerov, ko delodajalci nočejo delavcem vrniti delovnih knjižic.

Tudi ko inšpektorji zasledijo kršitev, ugotavljamo, da zakonodaja nima zadosti učinkovitih instrumentov, ki bi te kršitve lahko učinkovito preprečila. Inšpektorji običajno ukrepajo s predlogom sodniku za prekrške ali pa z izdajo odločbe, s katero prepovejo opravljanje dejavnosti do odprave nepravilnosti, to je do plačila zaostalih prispevkov in rednega obračunavanja ter odvajanja prispevkov, vendar se le-te inšpektorji v skladu z načelom sorazmernosti ne poslužujejo pogosto, saj bi s tem delodajalca lahko spravili v še večje finančne težave.

Pogosto uporabljen ukrep, ki pa po 1. 1. 2003 ne bo več uporabljen, je bil ukrep po 19.a členu Zakona o zaposlovanju in zavarovanju za primer brezposelnosti, saj so lahko delavci v primerih, ko jim delodajalci že dalj časa niso izplačali plač (in s tem tudi ne prispevkov), na podlagi inšpektorjevih ugotovitev pridobili pravico do denarnega nadomestila na Zavodu RS za zaposlovanje.

Inšpektorji tudi poročajo, da imajo pri preverjanju podatkov o plačilu prispevkov za socialno varnost pri Davčni upravi Republike Slovenije težave, tako da navkljub temu, da je DURS organ, ki po določbah Zakona o prispevkih za socialno varnost (Uradni list RS, št. 5/96, 34/96, 3/98, 81/2000, 97/2001) opravlja nadzor nad obračunavanjem in plačevanjem prispevkov, inšpektorji za preverjanje podatkov zahtevajo predložitev potrdil o plačanih prispevkih kar od delodajalcev samih. Kot primer naj navedemo, da je bil v letu 2002 obravnavan delodajalec, ki prispevkov za socialno varnost ni plačeval že vse od leta 1999, četudi je imel vsako leto v povprečju zaposlenih od 15 do 20 delavcev. V tem primeru je inšpektor pristojni davčni organ zaprosil, da mu sporočijo, za katero obdobje je delodajalec sploh poravnal prispevke. Odgovorjeno mu je bilo, da ker zavezanec ni dostavljial obrazca REK, tega ne morejo ugotoviti. Drugače povedano bi to pomenilo

- v kolikor delodajalec zatrjuje, da plač ne izplačuje, davčni organ prispevkov ne more obračunati in ustrezno izterjati. Glede na navedeno inšpektorji menijo, da bi se morale na tem področju voditi ažurne evidence, ki bi bile dostopne tudi inšpektorjem, davčni organi pa bi morali biti pri neplačnikih bolj učinkoviti, saj bi samo to povzročilo, da bi bilo na tem področju v Sloveniji v prihodnje manj kršitev.

V letu 2002 je bilo tako v zvezi z plačilom prispevkov za pokojninsko in invalidsko zavarovanje, zdravstveno zavarovanje in zavarovanje za primer brezposelnosti ugotovljenih **114 kršitev, od tega 25 v gostinstvu in 17 v gradbeništvu.**

3. 10. DELO NA DOMU

Inšpektorji v letu 2002 niso ugotovili nobene kršitve določb delovnopravnih predpisov, ki urejajo delo na domu, pojavilo pa se je nekaj več primerov, ko so delodajalci seznanjali inšpektorje z delom na domu, le ti pa so se nanašali zlasti na prevajanje. Uporaba možnosti ureditve dela na domu je še vedno zelo redka. Delodajalci so očitno premalo seznanjeni z možnostjo take organizacije dela.

Inšpektorji tako kot prejšnja leta ponovno ocenjujejo, da so delodajalci očitno premalo seznanjeni z institutom dela na domu.

V zvezi s kršitvami delovnopravnih določb, ki urejajo delo na domu, ni bilo obravnavanih nobenih prijav, prav tako inšpektorji niso ugotovili nobene kršitve teh določb.

Inšpektorji menijo, da bi se z uporabo tega instituta lahko omogočilo delo tudi delavcem, ki se težje zaposlujejo, ter invalidom. Predvidevajo, da bi delodajalci več uporabljali ta institut, če bi bili bolj seznanjeni z načinom in pogoji organiziranja dela na domu.

Po oceni inšpektorjev obstaja možnost, da se je delo na domu, ki ga organizira delodajalec, vendarle opravljalo, da pa kršitve v zvezi s tem niso bile ugotovljene, ker s tovrstnim delom delodajalci najverjetneje niso seznanjali Inšpektorat SR za delo.

Za delo na domu mora delodajalec izpolnjevati pogoje, določene v ZDR in podzakonskih predpisih, iz katerih tudi izhaja, da mora delodajalec za delovno mesto, ki ga organizira kot delo na domu, imeti v skladu z ZVZD izdelano izjavo o varnosti pri delu in zagotavljati pogoje za varno in zdravo delo.

3.11. ZAČASNO PRESEŽNI DELAVCI

Število kršitev v zvezi s začasno presežnimi delavci se znižuje. V letu 2002 so bile ugotovljene 4 kršitve, kar pomeni v primerjavi z letom 2001 2 kršitvi manj. Polovica vseh kršitev v zvezi s tem institutom je bila ugotovljena v proizvodnji strojev in naprav. Kršitve so se nanašale na ustno izrečene ukrepe delodajalca delavcu, kršitve v zvezi z izrekanjem ukrepov delavcem, ki ne izpolnjujejo kriterije za začasno presežne delavce, ter druge kršitve povezane z institutom začasno presežnih delavcev (neizplačevanje nadomestil ter prerazporejanje delavcev).

V letu 2002 so bile ugotovljene **4 kršitve** v zvezi z začasno presežnimi delavci, kar pomeni manj tovrstnih kršitev kot v letu 2001, ko je bilo ugotovljenih **6 kršitev**. Iz teh podatkov ter podatka, da je bilo v letu 2000 ugotovljenih **11 kršitev**, izhaja, da se število kršitev 31. člena ZDR, ki ureja institut začasno presežnih delavcev, **znižuje**. Ugotovljeno je bilo, da

se institut začasno presežnih delavcev ne uporablja pogosto, ker je postopek ugotavljanja začasno presežnih delavcev povezan z velikimi stroški za delodajalca.

V zvezi s kršitvijo 31. člena ZDR sta bili **2 kršitvi** ugotovljeni v proizvodnji strojev in naprav. Ena kršitev je bila ugotovljena v **gradbeništvu** in ena v **proizvodnji oblačil, strojenje in dodelava krzna**.

Kršitve so se pojavile v zvezi z določanjem začasno presežnih delavcev, ker le-ti niso bili določeni v skladu s kriteriji navedenimi v 30. členu ZDR ter s kriteriji panožnih kolektivnih pogodb ali pa določbami splošnih aktov delodajalcev. V nekaj redkih primerih je bilo ugotovljeno, da manjši delodajalci, predvsem samostojni podjetniki, niso odredili čakanja na delo z namenom urejanja ekonomskega, finančnega ali gospodarskega stanja v podjetju, pač pa so ta institut uporabili za urejanje spornih razmerij z delavci. Inšpektorji so v teh primerih, ko so ugotovili očitno kršitev pravice delavca, ukrepali v skladu s pooblastili in zadržali izvršitev dokončnega sklepa delodajalca, ki je po mnenju inšpektorjev posegel v obstoječe pravice, obveznosti in odgovornosti delavca, do njegove pravnomočnosti. Podlaga za odrejeni ukrep inšpektorja je določena v 15.b členu ZID.

V zvezi s presežnimi delavci je bila ugotovljena tudi kršitev instituta o začasni razporeditvi delavcev. V konkretnem primeru je družba prenehala opravljati dejavnost v celoti, prodala premoženje, delavce pa začasno razporedila v družbo, s katero je sklenila kupoprodajno pogodbo o prodaji premoženja. Po oceni inšpektorja bi morala biti razporeditev delavcev v drugo družbo trajna oz. bi morali biti v tem primeru obravnavani delavci kot trajno presežni delavci.

V zvezi z uporabo instituta čakanja delavcev na delo so bile ugotovljene kršitve, ki so se nanašale na neplačevanje nadomestil za čas čakanja na delo, največ kršitev v zvezi s tem je bilo v invalidskem podjetju tekstilne industrije.

Delavcem so območne enote Inšpektorata RS za delo nudile tudi pravno pomoč v zvezi z njihovimi pravicami med čakanjem na delo.

3.12. TRAJNO PRESEŽNI DELAVCI

Glede na to, da se zmanjšuje uporaba instituta trajno presežni delavci, se znižuje tudi število kršitev v zvezi s trajno presežnimi delavci. V letu 2002 je bilo ugotovljenih 37 kršitev, kar pomeni v primerjavi z letom 2001 nekoliko manj. Največ kršitev, in sicer 18, je bilo v zvezi s 36.f členom ZDR ugotovljenih glede nadomestila plače in izplačevanja odpravnine. Tudi v zvezi z odpovednim rokom iz 36.e člena je bilo ugotovljenih nekaj kršitev, in sicer 10 kršitev. Kršitve so inšpektorji ugotovili tudi v zvezi z izdelavo programov presežnih delavcev, neupoštevanjem kriterijev pri določitvi meril za status trajno presežnega delavca, kršitve v zvezi z varovanimi kategorijami delavcev. Kršitve so bile ugotovljene tudi v zvezi s prenehanjem delovnega razmerja delavcu, ki je bil odsoten z dela zaradičasne nezmožnosti za delo zaradi bolezni in delavki v času porodniškega dopusta ter delavcu, ki je član sveta delavcev in sindikalnemu zaupniku. Kršitve v zvezi s postopkom ugotavljanja prenehanja potreb po delu delavca v letu 2002 niso bile ugotovljene.

V letu 2002 je bilo v zvezi s trajno presežnimi delavci ugotovljenih 36 kršitev, kar predstavlja bistveno manj nepravilnosti kot v letu 2000 ter 3 kršitve manj kot v letu 2001, ko je bilo ugotovljenih 39 kršitev. Statistični podatki kažejo, da se število kršitev v zvezi s 34., 35. in 36. členom ZDR, znižuje.

Tabela št. 9:

Kršitve		
2000	2001	2002
82	39	37

V primerjavi z leti 2000 in 2001 se uporaba tega instituta zmanjšuje, kar je najverjetneje posledica, kar je v večini primerov delovno razmerje delavcem preneha v skladu z Zakonom o zaposlovanju in zavarovanju za primer brezposelnosti.

Največ kršitev je bilo ugotovljenih v zvezi s 36.f členom ZDR, ki določa nadomestilo plače in odpravnino. Teh kršitev je bilo 18, kar predstavlja skoraj polovico vseh kršitev v zvezi s tem institutom. V zvezi s 36.e členom ZDR je bilo ugotovljenih 10 kršitev, ki se nanašajo na neupoštevanje odpovednega roka - 6 mesečnega obdobja od dokončnosti sklepa o prenehanju delovnega razmerja do prenehanja delovnega razmerja trajno presežnemu delavcu.

Inšpektorji so pri pregledih ugotovili, da delodajalci v določenih primerih niso izplačevali odpravnin. V teh primerih so inšpektorji delodajalcem izdali ureditvene odločbe. Iz poročil nekaterih inšpektorjev izhaja, da je v primeru pravočasne pritožbe delodajalca zoper odločbo pritožbeni organ pritožbi ugodil in odločbo Inšpektorata RS za delo odpravil z obrazložitvijo, da je inšpektor za delo z odločitvijo posegel v odločitev sodišča. V teh primerih so inšpektorji stranko opozorili, da lahko premoženjsko pravni zahtevek uveljavlja v skladu s prvim odstavkom 4. člena Zakona o delovnih in socialnih sodiščih pri pristojnem sodišču. Nekateri inšpektorji v zvezi z ugotovljenimi kršitvami glede izplačil nadomestil plač v času čakanja in v zvezi z izplačilom odpravnine niso izdali ureditvenih odločb, ker so ocenili, da gre za denarno terjatev, ki je iztožljiva in jo mora stranka uveljavljati v postopku na delovnem in socialnem sodišču. Inšpektorji so prijave v zvezi z neizplačevanjem plač prejeli pogosto po prenehanju delovnega razmerja, ko inšpektor nima več pooblasti za ukrepanje.

V zvezi s kršitvami 35. člena ZDR je bilo ugotovljeno, da nekateri delodajalci, ki zaposlujejo več kot 10 delavcev, ne upoštevajo te določbe in v primeru prenehanja potreb po delavcih zaradi nujnih operativnih razlogov ne izdelajo programa razreševanja presežnih delavcev.

Pri inšpekcijskem nadzoru je bilo ugotovljeno, da predvsem manjši delodajalci ne izpeljejo postopka trajno presežnih delavcev v skladu z zakonom. Največ napak je bilo storjenih pri izdajanju sklepov o prenehanju delovnega razmerja in pri upoštevanju njihove dokončnosti. Ugotovljeno je bilo, da delodajalci niso upoštevali šestmesečnega odpovednega roka iz 36.e člena ZDR. Inšpektor je v enem od primerov ugotovil, da je delodajalec v nasprotju z omenjenim členom ZDR delavki odpovedal delovno razmerje z enomesečnim odpovednim rokom. Inšpektorji so ugotovili, da delodajalci ne upoštevajo začetka odpovednega roka od dne dokončnosti sklepa o prenehanju delovnega razmerja, ampak upoštevajo kot začetek teka roka dan vročitve sklepa.

Inšpektorji so ugotovili, da ni bilo veliko subjektov, ki bi prenehanje delovnega razmerja reševali z ugotavljanjem trajno presežnih delavcev. Delodajalci, pri katerih se ugotovi slabo finančno stanje in prenehajo potrebe po delu določenega števila zaposlenih, delavcem ne izplačujejo plače redno, zato delavci uporabijo možnost razveze delovnega razmerja po predhodnem postopku inšpektorja za delo po 19.a členu Zakona o zaposlovanju in zavarovanju za primer brezposelnosti.

Pri inšpekcijskem nadzorstvu je bilo ugotovljeno, da so se kršitve 36.b člena ZDR, ki navaja kriterije za določitev delavcev, katerih delo je trajno nepotrebno, pojavljale zato, ker delodajalci niso upoštevali meril in kriterijev iz kolektivnih pogodb ali splošnih aktov. Trajno presežne delavce določijo na podlagi lastne ocene, Inšpektorat RS za delo pa obravnava le tiste primere, ki jih delavci prijavijo.

Glede kršitev 36.d člena ZDR je bilo v zvezi z varovanimi kategorijami delavcev ugotovljeno, da so pogosto v nasprotju z ZDR za invalide in ostale kategorije varovanih delavcev uporabljene enake posledice kot za ostale delavce, ki niso posebej varovani. Delovni invalidi so v skladu z delovnopravnimi predpisi in predpisi, ki urejajo pokojninsko in invalidsko zavarovanje, v letu 2002 še absolutno varovana kategorija, ki jim delovno razmerje ne more prenehati brez njihovega soglasja oziroma delovnemu invalidu lahko preneha delovno razmerje, če se mu zagotovi sklenitev delovnega razmerja za nedoločen čas na ustreznem delovnem mestu pri delodajalcu oz. v drugi organizaciji. Razlog za neupoštevanje posebnega varstva invalidov je po oceni inšpektorjev dejstvo, da manjši delodajalci nimajo sredstev, s katerimi bi plačevali nadomestila delavcem za čas čakanja na delo. Posamezne kršitve v zvezi z varovanimi kategorijami delavcev so se pojavljale v primerih, ko delodajalci ne upoštevajo določb o varstvu delavcev invalidov, določb o varovanju obeh zakoncev, ki sta zaposlena pri isti organizaciji (in obema izda sklep o prenehanju delovnega razmerja zaradi trajnega prenehanja potreb po delu), in določb o varovanju starejšega delavca.

Kršitve so bile ugotovljene tudi glede neupoštevanja 36.c člena ZDR, ki določa, da delovno razmerje ne more prenehati določenim kategorijam delavcev. V konkretnem primeru je inšpektor ugotovil kršitve glede prenehanja delovnega razmerja delavcu, ki je bil odsoten od dela zaradi začasne nezmožnosti za delo zaradi bolezni in delavki v času porodniškega dopusta ter delavcu, ki je član sveta delavcev in sindikalnemu zaupniku.

Kršitve v zvezi s 34. členom ZDR, ki določa postopek ugotavljanja prenehanja potreb po delu delavca, v letu 2002 niso bile ugotovljene. Prav tako te kršitve niso bile ugotovljene v letu 2001, v letu 2000 pa je bilo ugotovljenih 7 kršitev.

V zvezi z uporabo tega instituta so območne enote Inšpektorata RS za delo nudile strokovno pomoč v zvezi s sklepi o prenehanju delovnega razmerja zaradi trajnega prenehanja potreb po delu.

3.13. VARSTVO DELAVCEV

Inšpektorji ugotavljajo, da je število prijav na tem področju še vedno obsežno, vsako leto pa narašča tudi število kršitev. Inšpektorji so v letu 2002 na področju varstva delavcev ugotovili 71 kršitev, kar pomeni 8 kršitev več kot v letu 2001, ko je bilo ugotovljenih 63 kršitev. Največ kršitev v zvezi z neupoštevanjem varstva delavcev (43) je bilo glede razporejanja delavcev – invalidov glede na delovno mesto glede na preostalo delovno zmožnost. Po ocenah inšpektorjev se s problemom razporejanja delavcev – invalidov srečujejo predvsem manjši delodajalci. Inšpektorji so ugotovili, da nekateri delodajalci, ki zaposlujejo večje število delavcev, urejajo problem razporejanja delavcev – invalidov glede na njihovo preostalo delovno zmožnost tako, da ustanovijo invalidsko podjetje ali poseben oddelek za delo invalidov. Inšpektorji so precej kršitev (20) ugotovili glede razporejanja delavcev na delovno mesto ter na delovno mesto k drugemu delodajalcu. Kršitve so se nanašale predvsem na razporejanje delavcev na delovna mesta, za katera se je zahtevala nižja stopnja strokovne izobrazbe, in izdajo pisnih sklepov o razporeditvi

delavcev ter njihovo vročitvijo delavcem. Manj kršitev je bilo ugotovljenih v zvezi z zaposlovanjem invalidskih upokojencev na črno, kjer so inšpektorji ugotovili 3 kršitve. V zvezi z razporejanjem delavcev na delo iz kraja v kraj sta bili ugotovljeni 2 kršitvi. V zvezi z zagotavljanjem potrebnih pogojev za varstvo pri delu, glede varstva mladine in v zvezi z napotitvijo v zaposlitev ali delo študentov in dijakov so bile ugotovljene 3 kršitve, in sicer po ena kršitev na vsakem področju. Kršitev v zvezi z materinstvom, v zvezi z varstvom delavcev mlajših od 18 let ter kršitev v zvezi z varstvom starejših delavcev v letu 2002 ni bilo. V zvezi z varstvom delavcev so bile kršitve najbolj pogoste v gradbeni in gostinski dejavnosti.

Razporejanje delavcev – invalidov na druga ustrezna delovna mesta

Inšpektorji ugotavljajo, da so kršitve v zvezi z institutom razporejanja delavcev - invalidov še vedno prisotne v precejšnjem številu zlasti pri manjših delodajalcih, ki ne zaposlujejo velikega števila delavcev in pri tistih delodajalcih, ki opravljajo dejavnost, za katere je moč uporabiti več kolektivnih pogodb, zaradi česar pogosto pride do uporabe napačne kolektivne pogodbe.

Inšpektorji so v letu 2002 prejeli veliko prijav delavcev – invalidov v zvezi z razporeditvijo na ustrezno delovno mesto. Inšpektorji so pri nadzoru ugotovili kršitve v primerih, ko delodajalci niso upoštevali pravnomočne odločbe Zavoda za pokojninsko in invalidsko zavarovanje Slovenije. Pri tem gre za različne pojavne oblike.

V nekaterih primerih delodajalci delavcev – invalidov niso razporedili na ustrezno delovno mesto. Vzrok je predvsem slabo finančno stanje gospodarskih družb, nekateri delodajalci pa v aktu o sistemizaciji delovnih mest tudi nimajo določenih ustreznih delovnih mest. Nekateri delodajalci v takšnih primerih tudi niso uporabili instituta čakanja na delo, ker je tudi to povezano z veliki stroški. Inšpektorji ugotavljajo, da delavci v večini primerov niso uveljavljali varstva svojih pravic v postopku pri delodajalcu ter so še naprej opravljali delo, ki so ga opravljali pred nastankom invalidnosti, ker si niso upali odkloniti dela. V primerih kršitev so inšpektorji ustrezno ukrepali, izdali so ureditvene odločbe ter zoper delodajalce podali predlog sodniku za prekrške.

Pri nadzoru so inšpektorji zasledili tudi primere, da so bili delavci – invalidi na podlagi pravnomočne odločbe Zavoda za pokojninsko in invalidsko zavarovanje sicer razporejeni na delovna mesta, ki pa, glede na preostalo delovno zmožnost delavcev, niso bila ustrezna. V zvezi s tem so mišljeni primeri, ko delodajalci niso upoštevali vseh omejitev, ki izhajajo iz odločbe ZPIZ-a, bodisi zato ker niso pridobili mnenja invalidske komisije o ustreznosti delovnega mesta ali pa le-tega niso upoštevali. Nekateri delodajalci so delavce razporejali zgolj na podlagi mnenja zdravnika specialista medicine dela. Delodajalci imajo namreč pravico zaprositi za pridobitev tega mnenja, če je delovnemu invalidu v okviru II. ali III. kategorije invalidnosti podana le splošna ocena njegove delovne zmožnosti.

V nekaterih primerih so bili delavci, na podlagi odločbe Zavoda za pokojninsko in invalidsko zavarovanje, razporejeni brez sklepa o razporeditvi.

Delodajalci so na podlagi ukrepanja inšpektorjev delavce do pridobitve mnenja invalidske komisije razporedili na čakanje in jih potem razporedili na delovna mesta ustrezna preostali delovni zmožnosti delavca. Nekatero gospodarske družbe z več zaposlenimi lahko za zaposlitev delavcev – invalidov ustanovijo poseben oddelek, primeren za delo vseh njihovih invalidov, ali pa ustanovijo invalidsko podjetje. V okviru dela invalidov so inšpektorji preverjali tudi, če kmet, invalid III. kategorije invalidnosti, upošteva omejitve, ki jih je določila invalidska komisija.

Na podlagi ugotovitev pri nadzoru delodajalcev inšpektorji ocenjujejo, da je največ kršitev v zvezi z obravnavano tematiko ugotovljenih pri manjših delodajalcih, še posebej pri tistih, ki zaposlujejo povprečno 5 delavcev.

Inšpektorji ugotavljajo, da v nekaterih primerih spremembe delodajalca delavcem v drugi gospodarski družbi niso ponudili ustreznega delovnega mesta in so jih obravnavali kot delavce prvotne družbe. V primeru da gospodarska družba nima prihodkov, delavci – invalidi pogosto uveljavljajo prenehanje delovnega razmerja na podlagi 19.a člena Zakona o zaposlovanju in zavarovanju za primer brezposelnosti, ker jim delodajalec ne izplačuje nadomestil plač za čakanje na delo. Inšpektorji so nepravilnosti v zvezi s tem ugotavljali na podlagi prijav prizadetih delavcev.

Nepravilnosti na področju razporejanja delavca – invalida na drugo ustrezno delovno mesto so se v letu 2002 ugotavljale **predvsem na področju gradbenih dejavnosti in, gostinstva**, in sicer **6 kršitev** v gradbenih dejavnostih, **6 v gostinskih dejavnostih**.

V letu 2002 je bilo v zvezi z razporejanjem delavcev – invalidov na ustrezno delovno mesto glede na preostalo delovno zmožnost ugotovljenih **43 kršitev**, kar predstavlja 9 kršitev več kot v letu 2001.

Razporejanje delavca na drugo delovno mesto in iz kraja v kraj

Inšpektorji so glede razporejanja delavcev na delovno mesto ugotovili, da so se kršitve v letu 2002 nanašale predvsem na razporejanje na delovna mesta, za katera se je zahtevala nižja stopnja strokovne izobrazbe, kot jo je zaposleni imel in za katero je sklenil delovno razmerje.

Nepravilnosti so se pojavljale tudi v primerih, ko delodajalci niso sklenili pisnega sporazuma o prevzemu delavcev in so pri tem upoštevali pogoje, ki so določeni v posameznih kolektivnih pogodbah dejavnosti in morajo biti izpolnjeni za prevzem delavca na delo k drugemu delodajalcu. Inšpektorji so ugotovili, da so delavci praviloma prijavi kršitev, ko so že sklenili pogodbo o zaposlitvi z novim delodajalcem in ugotovili, da niso bili razporejeni na ustrezno delovno mesto. V nekaterih primerih se delavci niso strinjali z razporeditvijo na delovno mesto, za katero se je zahtevala nižja stopnja strokovne izobrazbe, in delavec je tako prejemal nižjo plačo. Delavci so v teh primerih zahtevali odpravo nepravilnosti za nazaj. Nekateri inšpektorji so v teh primerih zaradi ugotovljenih določb kolektivnih pogodb posameznih dejavnosti izdali ureditveno odločbo, s katero so odredili, da morajo delodajalci zagotoviti izvajanje določb delovnopравnih predpisov, ki urejajo razporejanje delavcev. Pritožbeni organ je v takšnih primerih odločbe pritožbi ugodil in odločbo Inšpektorata RS za delo odpravil z obrazložitvijo, da je inšpektor za delo posegel v medsebojna razmerja strank za nazaj ter z odločitvijo posegel v pristojnost sodišča. V teh primerih je bila stranka opozorjena, da lahko premoženjskopравni zahtevek uveljavlja v skladu s prvim odstavkom 4. člena Zakona o delovnih in socialnih sodiščih pri pristojnem sodišču.

V zvezi z razporejanjem delavcev na delovno mesto pa delodajalci tudi niso obvestili delavcev o razporeditvi, ker delavcem niso vročili pisnih sklepov o razporeditvi in jim tudi niso obrazložili, zakaj se jih razporeja na drugo delovno mesto. Inšpektorji so v teh primerih pojasnili delavcu, da lahko vloži ugovor zoper sklep o razporeditvi, poleg tega pa so inšpektorji opravili tudi nadzor in opozorili delodajalca na nepravilnost pri izdaji sklepa o razporeditvi ter na možnost odločanja pritožbenega organa o ugovoru. V primeru, da so inšpektorji ugotovili kršitve, so sklep zadržali na podlagi pooblastila iz 15.b člena ZID.

V enem primeru je inšpektor ugotovil, da je delavka z delodajalcem sklenila delovno razmerje za delovno mesto, ki je bilo objavljeno, kasneje pa je bila razporejena na drugo delovno mesto, za katerega ni imela ustrezne izobrazbe. Delodajalec je že pred posredovanjem inšpektorja za delo ugotovil nepravilnost in razveljavil sklep.

V zvezi z izdajo pisnih sklepov o novi razporeditvi so inšpektorji prejeli nekaj prijav posameznikov. Inšpektorji so ugotovili, da so nekateri delodajalci že pred dokončnostjo sklepov o prerazporeditvi razporejali delavce na drugo delovno mesto, čeprav so delavci zoper to ugovarjali. V nekaterih primerih pa je delavec opravljal drugo delo, kot je bilo navedeno v pogodbi o zaposlitvi, sklep o razporeditvi na drugo delovno mesto pa mu ni bil izdan.

V letu 2002 je bilo v zvezi z razporejanjem delavcev na delovno mesto ugotovljenih **20 kršitev**, kar predstavlja eno kršitev več kot v letu 2001.

Inšpektorji so v letu 2002 obravnavali nizko število prijav delavcev zaradi **razporeditve na drugo delovno mesto iz kraja v kraj**, v zvezi s tem pa so ugotovili zelo malo kršitev. Nekateri delodajalci so nepravilnosti po posredovanju inšpektorjev odpravili. Kršitve v zvezi s tem so praviloma zelo redke, so pa lahko po oceni inšpektorjev povezane z ukinitvijo določenega dela gospodarske družbe in institutom razporeditve delavcev k drugemu delodajalcu.

Inšpektor je v zvezi s tem obravnaval primer, ko je delavec menil, da delodajalec krši določbo Kolektive pogodbe med delavci in zasebnimi delodajalci, ki navaja, da lahko delodajalec delavca razporedi na delovno mesto v drug kraj brez njegovega soglasja, vendar ne dlje kot 50 kilometrov.

V letu 2002 sta bili v zvezi z razporeditvijo delavcev na delo iz kraja v kraj ugotovljeni **2 kršitvi**, kar predstavlja eno kršitev manj kot v letu 2001.

Varstvo pravic študentov in dijakov

Inšpektorji so v letu 2002 v okviru varstva delavcev pri uporabi instituta dela študentov in dijakov ugotovili **le eno kršitev**. Ugotovitve v zvezi s posredovanjem dela dijakom in študentom so podrobno prikazane v poglavju o posredovanju zaposlitve oz. dela.

Varstvo mladine

Inšpektorji so na podlagi nadzora ugotovili, da so delodajalci v letu 2002 praviloma upoštevali določbe 71. do 75. člena ZDR glede varstva mladine. V zvezi s tem je bila v letu 2002 ugotovljena **le ena kršitev**, kar je manj kot v letu 2001, ko so bile ugotovljene 3 kršitve. Sicer pa ugotovitve nadzora iz preteklih let kažejo, da prihaja do kršitev varstva mladine največkrat pri manjših delodajalcih v gostinski in gradbeni dejavnosti, in sicer ko delodajalec mladini naloži opravljanje težkih telesnih del na gradbiščih ter opravljanje dela ponoči. Inšpektorji pri akcijah nadzora, ki jih opravljajo v nočnem času, preverjajo tudi starost delavcev, kršitev v zvezi s tem je zelo malo.

Druga področja varstva delavcev

Glede kršitev na ostalih področjih varstva delavcev so inšpektorji obravnavali tudi anonimne prijave o zaposlovanju invalidskih upokojenec na črno, pri tem so ugotovili **3 kršitve**, kar predstavlja enako število kršitev kot v letu 2001. V letu 2002 pa inšpektorji niso prejeli nobene prijave delavk o podpisu izjave, da v času zaposlitve ne bo zanosila.

V zvezi z varstvom starejših delavcev inšpektorji v letu 2002 niso ugotovili kršitev.

Inšpektorji so v določenih primerih na podlagi prijav zoper delodajalce, ki niso prostovoljno izvršili pravnomočnih sodb delovnega in socialnega sodišča, podali ovadbe zaradi domneve, da so podani elementi kaznivega dejanja.

V naslednji tabeli navajamo primerjavo podatkov o številu kršitev za leto 2001 in 2002 v zvezi z naštetimi instituti.

Tabela 10:

	2001	2002
Razporejanje delavcev – invalidov na ustrezno delovno mesto	34	43
Razporejanje delavcev na delovno mesto	19	20
Razporejanje delavcev na delovno mesto iz kraja v kraj	3	2
Varstvo starejših delavcev	1	0
Varstvo mladine	3	1
Invalidski upokojenci	3	3
Varstvo pri delu v aktih delodajalca	0	1
Varstvo pravic študentov in dijakov	0	1
Skupaj	63	71

Iz statističnih podatkov izhaja, da je bilo v letu 2002 več kršitev kot v letu 2001 in sicer 8, kar je najverjetneje posledica velikega števila prijav, ki jih inšpektorji prejmejo.

3.14. PRENEHANJE DELOVNEGA RAZMERJA

V tem poročevalskem obdobju je bilo ugotovljenih 212 kršitev v zvezi s prenehanjem delovnega razmerja, kar je nekoliko manj kot v letu 2001, ko je bilo ugotovljenih kar 264 kršitev. Med kršitvami v letu 2002 je bilo največ nepravilnosti ugotovljenih v zvezi z odjavo iz zavarovanja, z delovnimi knjižicami in upoštevanjem 75. člena ZTPDR, kjer so opredeljeni načini prenehanja delovnega razmerja. V tem letu so bile ugotovljene tudi 3 kršitve v zvezi z t.i. »bianco« odpovedmi, kamor uvrščamo vnaprej napisano odpoved delovnega razmerja ali vnaprej napisan predlog za sporazumno prenehanje delovnega razmerja. »Bianco« odpovedi so pri nekaterih delodajalci celo pogoj za sklenitev delovnega razmerja.

Inšpektorji so v tem letu obravnavali veliko prijav delavcev v zvezi s prenehanjem delovnega razmerja, najpogosteje pa so se njihove prijave nanašale na nepravilnosti v zvezi z odjavo iz zavarovanja, z delovnimi knjižicami in upoštevanjem 75. člena ZTPDR, kjer so opredeljeni načini prenehanja delovnega razmerja. Med slednjimi se je veliko prijav delavcev nanašalo na primere ustne odpovedi, nekaj pa je bilo tudi primerov odpovedi izven določil ZTPDR – tudi v invalidskem podjetju.

Inšpektorji so ob nadzoru opravljenem v letu 2002, opozorili na problematiko prenehanja delovnega razmerja delavcev, ki so vključeni v javna dela. Po njihovih navedbah delodajalci tem delavcem ne zagotavljajo minimalnega varstva njihovih pravic, saj z njimi prekinejo delovno razmerje že zaradi malenkostnih kršitev, nepazljivosti ter nezavedne malomarnosti, onemogočen pa jim je tako ustni, še manj pa pisni ugovor.

Tabela 11: Vrste in število ugotovljenih kršitev v zvezi s prenehanjem delovnega razmerja v letu 2001 in 2002:

Vrste kršitev	2001	2002
kršitve v zvezi z 75. členom ZTPDR	54	44
kršitve v zvezi z 5. tč. 100. člena ZDR	7	6
kršitve v zvezi z 6. tč. 100. člena ZDR	19	6
kršitev v zvezi z odpovednim rokom	5	7
kršitve v zvezi z 102.a členom ZDR	13	11
kršitve v zvezi z delovno knjižico	54	58
kršitve v zvezi z odjavo iz zavarovanja	98	66
kršitve v zvezi disciplinskimi organi in disciplinskimi postopki	14	11
vneprejšnje prenehanje delovnega razmerja (bianco odpoved)	0	3
Skupaj:	264	212

Sklep o prenehanju delovnega razmerja

Pritožbe, prijave in vprašanja v zvezi s prenehanjem delovnega razmerja so bile tudi v tem poročevalskem obdobju množične. Na podlagi opravljenih nadzorov ugotavljamo, da večina delodajalcev ob prenehanju delovnega razmerja delavcu izda sklep o prenehanju delovnega razmerja, vendar pa v zvezi z njimi pogosto ugotavljamo, da le-ti ne vsebujejo razlogov za prenehanje delovnega razmerja in pravnega pouka z napotilom na uveljavljanje pravic iz naslova brezposelnosti.

Nekateri delodajalci sklep o prenehanju delovnega razmerja pogosto nadomeščajo z »obvestilom o prenehanju delovnega razmerja«, v katerem delavce samo obvestijo o prenehanju delovnega razmerja, pri tem pa ne upoštevajo 75. člena ZTPDR, odpovednega roka, razlogov za prenehanje delovnega razmerja in obveznega pravnega pouka. V takih primerih inšpektorji izdajo delodajalcem ureditveno odločbo, vendar ugotavljajo, da le-ti kasneje nepravilnih odjav iz zavarovanja ne popravijo. Poleg navedenih primerov pisnih aktov inšpektorji tudi ugotavljajo, da obstajajo delodajalci, ki nikoli ne izdajajo pisnih sklepov o prenehanju delovnega razmerja in da prenehanja delovnega razmerja izrekajo le ustno.

V letu 2002 je bilo tudi veliko prenehanj delovnih razmerij po 19.a členu Zakona o zaposlovanju in zavarovanju za primer brezposelnosti, o čemer pa je več navedeno v poglavju o težavah pri izplačevanju plač.

Ne glede na to, da so inšpektorji v letu 2002 delavcem in delodajalcem podali veliko pojasnil v zvezi z odpovednimi roki, še vedno ugotavljamo kršitve v zvezi z odpovednimi roki. Kot poročajo inšpektorji, se zlorabe z odpovednimi roki pojavljajo tako na strani delodajalcev, kot tudi na strani delavcev. Pri slednjih se to pojavlja v primerih, ko delavci želijo prenehati z delovnim razmerjem, delodajalec pa ne pristane na prenehanje delovnega razmerja brez odpovednega roka, tako da se le-ti nato odločijo za postopanje po 6. točki prvega odstavka 100. člena ZDR. Pri delodajalcih pa je najpogostejša nepravilnost ta, da v pogodbah o zaposlitvi določajo daljše odpovedne roke, kot so določeni v kolektivnih pogodbah, pri čemer se izgovarjajo, da določb kolektivnih pogodb ne poznajo. V primeru ugotovljene nepravilnosti inšpektorji delodajalce opozorijo na določbe kolektivnih pogodb, le-ti pa nato odpovedne roke iz pogodb prilagodijo s tistimi iz kolektivnih pogodb.

Prijave v zvezi z nezakonitim prenehanjem delovnega razmerja po ugotovitvah nekaterih inšpektorjev podajajo predvsem tisti delavci, ki se ne morejo zaposliti drugje, ker nimajo urejenega delovnopravnega statusa (nimajo zaključene delovne knjižice) in delavci, ki zaradi nezakonitega prenehanja delovnega razmerja ne morejo uveljavljati pravic iz naslova brezposelnosti pri pristojni enoti Zavoda RS za zaposlovanje.

Kot ugotavljajo inšpektorji, večina delavcev zoper nezakonito odločitev delodajalca o prenehanju delovnega razmerja ne ugovarja, zato jim inšpektorji pogostokrat nudijo pravno pomoč, s katero delavce poučijo o pravici do ugovora, ali pa jih, v kolikor je to še mogoče, napotijo na pristojno sodišče. Pojavlja se namreč veliko prijav, kjer je delavcem sicer nezakonito prenehalo delovno razmerje, vendar pa so se ti na inšpektorat obrnili prepozno.

V poročevalskem obdobju je bilo ugotovljenih

- **44 kršitev** v zvezi z upoštevanjem kriterijev po 75. členu ZTPDR, na podlagi katerih lahko delovno razmerje preneha (največ v **gradbeništvu in trgovini na drobno**),
- **7 kršitev** v zvezi z odpovednim rokom in
- **11 kršitev** v zvezi z obličnostjo (vsebino) sklepa o prenehanju delovnega razmerja po 102.a členu ZDR.

Neupravičena odsotnost z dela

V poročevalskem letu 2002 je bilo v primerjavi z letom 2001 ugotovljenih **manj kršitev** po 5. točki prvega odstavka 100. člena ZDR, ki določa, da delavcu preneha delovno razmerje, če je bil neupravičeno odsoten z dela zaporedoma pet delovnih dni in se je vrnil na delo, in kar **precej manj kršitev** v zvezi s prenehanjem delovnega razmerja po 6. točki prvega odstavka 100. člena ZDR, ki določa prenehanje delovnega razmerja, če je bil delavec neupravičeno odsoten z dela zaporedoma pet delovnih dni in se ni vrnil na delo.

Kot ugotavljamo zadnjih nekaj let, kršitve 5. točke prvega odstavka 100. člena ZDR niso pogoste, saj zakon v teh primerih predvideva uvedbo disciplinskega postopka, ki se ga delodajalci ne poslužujejo radi, saj je časovno omejen in predstavlja za mnoge delodajalce precej zahteven postopek. V kolikor se delavci poslužujejo prenehanja delovnega razmerja po tej točki, običajno ne uvedejo disciplinskega postopka, pri tem tudi ne upoštevajo zahtevanega pogoja petih zaporednih dni neupravičene odsotnosti. V zvezi s tem določilom so namreč neredki primeri, ko delodajalec brez predhodnega postopka delavcem že po nekaj dneh izda sklep o prenehanju delovnega razmerja, pri čemer ne upošteva obvezne pet dnevne zaporedne odsotnosti in dejstva, da se v primeru upravičene odsotnosti ta določba ne more uporabiti. Te kršitve so zlasti pogoste, kadar delavci ne obvestijo delodajalca o odsotnosti zaradi bolezni, kadar to sporočijo nepristojni osebi, ki pozabi o tem obvestiti odgovorno osebo, še zlasti pa v primerih nesporazumov pri ustnem dogovarjanju o koriščenju letnega dopusta. Ti primeri veljajo zlasti za tiste delodajalce, ki ne izdajajo posebnih pisnih potrdil o dovoljeni izrabi letnega dopusta. V primeru kršitev inšpektorji ukrepajo na podlagi 15.b člena ZID.

Prenehanje delovnega razmerja po 6. točki prvega odstavka 100. člena ZDR predstavlja avtomatično prenehanje delovnega razmerja brez uvedbe disciplinskega postopka. Takšnega prenehanja delovnega razmerja se pogosto poslužujejo delavci, ki želijo zaradi nevdržnosti delovnih pogojev ali nove zaposlitve v čim krajšem možnem času prekiniti delovno razmerje, z delodajalcem pa se ne morejo dogovoriti o sporazumnem prenehanju delovnega razmerja. V teh primerih imajo delavci pogoste težave, da jim delodajalec

ne želi vrniti delovne knjižice. Velikokrat delodajalci v delovne knjižice vpisujejo tudi podatke, ki ne sodijo vanjo.

V zvezi z neupravičeno odsotnostjo z dela je bilo ugotovljenih skupno **12 kršitev, od tega 6 v zvezi s 5. točko prvega odstavka 100. člena ZDR in 6 v zvezi s 6. točko prvega odstavka 100. člena ZDR.**

Delovna knjižica

Še vedno ugotavljamo veliko kršitev, ko delodajalci ob prenehanju delovnega razmerja (ko postane sklep o prenehanju delovnega razmerja dokončen), delovne knjižice ne zaključijo in je delavcu ne izročijo.

Ta kršitev je običajno posledica raznih sporov med delodajalci in delavci, ki nastanejo ob prenehanju delovnega razmerja, pojavljajo pa se tudi primeri, ko delodajalci izročitev delovne knjižice pogojujejo s podpisom izjave, da so poravnane vse medsebojne obveznosti. V kolikor je zadrževanje delovne knjižice posledica spora, ugotavljamo, da je to običajno povezano s prenehanjem delovnega razmerja po 6. točki prvega odstavka 100. člena ZDR, s škodo, ki jo je delavec povzročil in je ni povrnil, s povrnitvijo sredstev za izobraževanje, zadrževanjem delovne opreme, itd. Redkejši so primeri zadržanja delovne knjižice zaradi internih posojil delavcem, saj običajno te težave rešijo na druge, primernejše načine. V letu 2002 je bil obravnavan tudi 1 primer nepravočasne izročitve delovne knjižice vajencu.

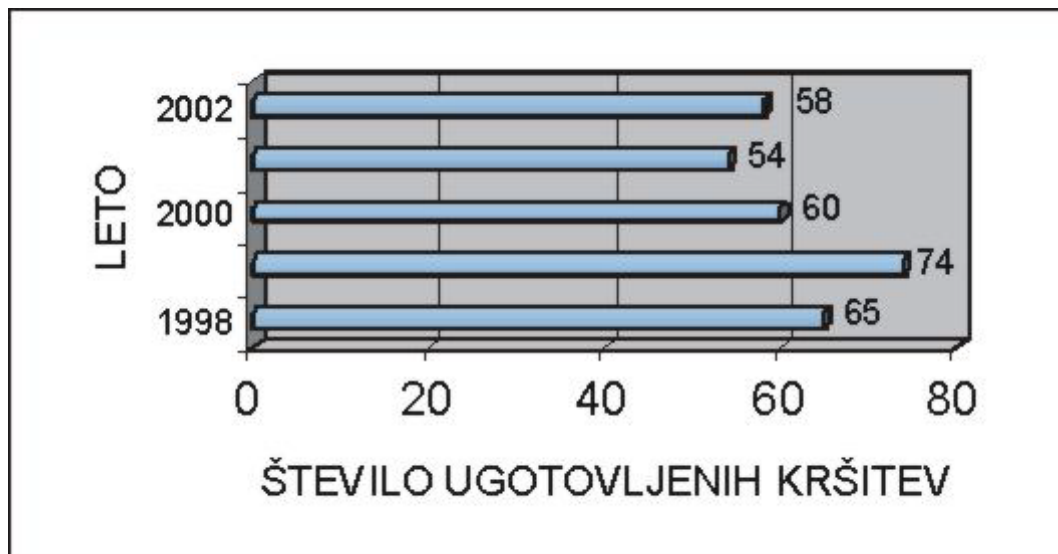
Še vedno ugotavljamo, da je veliko delavcev in delodajalcev, ki zmotno mislijo, da pomeni vrnitev delovne knjižice prenehanje delovnega razmerja, pri čemer ne vedo, da lahko delovno razmerje preneha samo v primerih in na način, ki so določeni v delovni zakonodaji.

V posameznih, a niti ne tako redkih primerih se tudi dogaja, da delodajalci, ne le da zadržijo delavčevo delovno knjižico, ampak da takega delavca tudi ne odjavijo iz zavarovanja, čeprav dejansko ne dela več pri njih. Ker je po zakonu samo delodajalec tisti, ki mora opraviti prijavo in odjavo iz zavarovanja, se zadeva pogosto zaplete, saj s tem dejanjem delodajalec povzroči, da se delavec ne more zaposliti pri drugem delodajalcu. Prispevkov za socialno varnost za to obdobje delodajalec praviloma ni pripravljen plačati.

Delavci se kljub težavam v zvezi z delovno knjižico za dvig dvojnika delovne knjižice redko odločijo, še redkeje pa po navedbah inšpektorjev vložijo tožbeni zahtevek. Inšpektorji delavcem v primeru težav v zvezi z delovnimi knjižicami običajno ponudijo strokovno pomoč, v primeru kršitev pa delodajalcem izdajo tudi ureditvene odločbe, običajno pa se zadeva uredi že s samim obiskom inšpektorja.

V tem poročevalskem obdobju je bilo v zvezi z delovnimi knjižicami ugotovljenih **58 kršitev, od tega največ v gostinstvu in gradbeništvu.**

Slika 16: kršitve v zvezi z delovnimi knjižicami v obdobju 1998-2002



Odjava iz zavarovanja

Kršitve v zvezi z odjavo iz zavarovanja predstavljajo poseben problem in so običajno povezane z načinom prenehanja delovnega razmerja, saj delodajalci pogosto delavce prehitro odjavijo iz zavarovanj, pri tem pa ne spoštujejo zakonodaje, ki določa kdaj in v kolikšnem roku delavcu sploh preneha delovno razmerje. To zlasti velja za primere v zvezi s prenehanjem delovnega razmerja po 5. in 6. točki prvega odstavka 100. člena ZDR, kjer delodajalci delavca že po nekajdnevni odsotnosti odjavijo iz zavarovanja, pri čemer pa ne izvedejo posebnega postopka, sklep o prenehanju delovnega razmerja pa izdajo brez pravnega pouka, tako da delavci mislijo, da se nimajo pravice pritožiti.

V primeru ugotovljenih nepravilnosti inšpektorji od delodajalca zahtevajo odpravo nepravilne odjave iz zavarovanja. V primeru neupoštevanja inšpektorjevega ukrepa inšpektorji delavca napotijo na pristojno delovno sodišče, zoper delodajalce pa ukrepajo s sklepom po 15.b členu ZID in s kazensko ovadbo. Mnogi delodajalci so nad tovrstnim ravnanjem inšpektorjev začudeni, saj menijo, da so delavca upravičeno predčasno odjavili iz zavarovanja, saj je le-ta kršil delovne obveznosti (prihajal na delovno mesto vinjen, zamujal na delo, bil nezanesljiv pri delu, povzročil pri delu veliko škode, bil nekaj dni odsoten...). V navedenih primerih delodajalci teh kršitev ne ugotavljajo v posebnem postopku, ampak delavcu enostavno prepovejo vstop na delovno mesto in ga odjavijo iz zavarovanja, s tem pa ocenjujejo, da je bilo prenehanje delovnega razmerja zakonito. Delodajalci svoje početje utemeljujejo s tem, da so postopki ugotavljanja odgovornosti delavcev prezahtevni in da bi za pravilno izvedbo potrebovali odvetnika, kar pa bi delodajalcu povzročilo stroške.

Neredki so tudi primeri, ko delodajalec odjavi delavca iz zavarovanja po preteku zakonitega roka, in sicer z datumom prenehanja pogodbe o zaposlitvi za določen čas ali sklepa o prenehanju delovnega razmerja.

Te kršitve so povezane z dejstvom, da je postopek odjave iz zavarovanja za delodajalce preveč enostaven, saj Zavod za zdravstveno zavarovanje Slovenije pri odjavi iz zavarovanja ne zahteva dokončnega sklepa o prenehanju delovnega razmerja.

V poročevalskem obdobju 2002 je bilo v zvezi z odjavo iz zavarovanja ugotovljenih **66 kršitev**, kar je bistveno manj od podatkov iz leta 2001, ko je bilo ugotovljenih kar 98 kršitev. Največ kršitev v letu 2002 je bilo ugotovljenih **na področju trgovine na drobno ter v posredništvu in trgovini na debelo**.

Disciplinski postopki

Kot ugotavljamo že nekaj let zapovrstjo, se delodajalci disciplinskim postopkom raje izognejo, saj je izvedba postopka časovno omejena in za mnoge delodajalce postopkovno zapletena. Če delodajalci postopek uvedejo, so v večih primerih kršena postopkovna pravila – zlasti delavčeva pravica do obrambe in zakonito vodenje disciplinskega postopka. Glede na to, da so v primeru bistvenih kršitev disciplinskega postopka očitno kršene pravice delavcev, so inšpektorji ukrepali na podlagi 15.b člena ZID s sklepom o zadržanju.

V poročevalskem letu 2002 je bilo v zvezi s disciplinskimi postopki ugotovljenih **11 kršitev**.

Vnaprejšnje prenehanje delovnega razmerja (»bianco« odpoved)

Inšpektorji ugotavljajo, da je vedno več delodajalcev, ki pred sklenitvijo delovnega razmerja zahtevajo od kandidatov podpis vnaprejšnjega prenehanja delovnega razmerja. Delodajalci tako zahtevajo vnaprej napisano odpoved delovnega razmerja ali vnaprej napisan predlog za sporazumno prenehanje delovnega razmerja, pri nekaterih delodajalcih pa se morajo kandidati samo podpisati na prazen list papirja, ki ga kasneje delodajalci ustrezno dopolnijo. Glede na to, da so »bianco« odpovedi brez datuma in da le-te dopiše delodajalec sam, so v teh primerih prenehanja delovnega razmerja nepredvidljiva in pogosto brez odpovednih rokov. V kolikor se kandidat pred sklenitvijo delovnega razmerja z »bianco« odpovedjo ne strinja, delodajalec z njim seveda noče skleniti delovnega razmerja.

Če kandidat ob sklenitvi delovnega razmerja poda zahtevano »bianco« odpoved, je pomembno, da o tem čim hitreje obvesti inšpektorja za delo, pri čemer je zaželeno, da se predloži tudi kopija izvoda, kar pa je mnogokrat neizvedljivo. Prijavo inšpektor zabeleži in jo ustrezno arhivira. V kolikor pride na podlagi »bianco« odpovedi do prenehanja delovnega razmerja, ima delavec v skladu z zakonodajo pravico, da na pristojnem delovnem sodišču sproži spor v zvezi s prenehanjem delovnega razmerja, v katerem lahko inšpektor nastopi kot priča.

Kot poročajo inšpektorji, so v tem letu obravnavali tudi nekaj primerov, ko se je delavec z informacijo o »bianco« odpovedi oglasil na inšpektorat šele po tem, ko mu je delovno razmerje prenehalo. V teh primerih so inšpektorji delavce poučili o možnosti sodnega varstva pred delovnim sodiščem.

V letu 2002 so bile v zvezi vnaprejšnjimi prenehanji delovnega razmerja ugotovljene **3 kršitve**.

3.15. KOLEKTIVNA POGODBA

Inšpektorji so v zvezi z določbami Zakona o delovnih razmerjih, ki se nanašajo na predmet ureditve kolektivnih pogodb in njihovo sklepanje ugotovili le eno kršitev, ki je povezana z ureditvijo pravic in obveznosti delavcev in delodajalcev v kolektivni

pogodbi. Precej večje število kršitev pa so inšpektorji ugotavljali v povezavi z neupoštevanjem določb kolektivnih pogodb. Tovrstne kršitve so zajete v statistične podatke v drugih poglavjih tega poročila. Največ kršitev določb kolektivne pogodbe je bilo ugotovljenih glede razvrščanja delavcev v neustrezne tarifne razrede, v zvezi z izplačevanjem plač pod izhodiščno plačo tarifnega razreda, z zamudami pri izplačilu plač, z neizplačevanjem dodatkov za delovno dobo, dodatkov za nadurno delo, s premalo izplačanimi ali sploh neizplačanim regresom za letni dopust, z neplačevanjem stroškov za prevoz na delo in z dela in z izplačili dodatkov, jubilejnih nagrad ter odpravnin. Te kršitve inšpektorji ugotavljajo že daljše obdobje in se pogosto pojavljajo. Kršitve so bile ugotovljene tudi glede uporabe določb splošne kolektivne pogodbe, ko bi se morale kot ugodnejše za delavca uporabiti določbe branžnih kolektivnih pogodb. Podjetniške kolektivne pogodbe imajo praviloma le večje družbe, pri manjših delodajalcih so redke.

Inšpektorji so v zvezi z določbami Zakona o delovnih razmerjih, ki se nanašajo na predmet ureditve kolektivnih pogodb in njihovo sklepanje ugotovili le **1 kršitev**, ki je povezana z ureditvijo pravic in obveznosti delavcev in delodajalcev v kolektivni pogodbi.

Precej večje število kršitev pa so inšpektorji ugotavljali v povezavi z neupoštevanjem določb kolektivnih pogodb, ki so bile v nekaterih primerih tudi posledica uporabe napačnih kolektivnih pogodb. Tovrstne kršitve so zajete v statistične podatke v drugih poglavjih tega poročila.

V zvezi z uporabo napačnih kolektivnih pogodb so inšpektorji pri inšpekcijskih pregledih ugotovili, da delodajalci v primeru, da nimajo sklenjene podjetniške kolektivne pogodbe, najpogosteje uporabljajo določbe splošne kolektivne pogodbe za gospodarstvo in določbe kolektivne pogodbe med delavci in zasebnimi delodajalci. Inšpektorji ocenjujejo, da delodajalci pogosto uporabijo določbe splošne kolektivne pogodbe za gospodarske dejavnosti, čeprav obstajajo natančnejše opredelitve pravic delavcev v panožni kolektivni pogodbi. Delodajalci bi morali upoštevati določbe, ki so za delavca ugodnejše. Podjetniške kolektivne pogodbe imajo praviloma le večje družbe, pri manjših delodajalcih so redke. Delovna razmerja in plačni sistem pa praviloma urejajo s pravilniki. Po ocenah inšpektorjev je v nekaterih primerih težko opredeliti, katera kolektivna pogodba se uporablja za določenega delodajalca, še posebej v primerih, ko delodajalec opravlja več različnih dejavnosti (pogosto pri podjetnikih z dejavnostjo gostinstva). Delodajalci v teh primerih pogosto ne vedo, katero panožno kolektivno pogodbo uporabiti. Po ocenah inšpektorjev so v teh dejavnostih pogosto prisotne kršitve pravic delavcev, saj delodajalci ne uporabijo določb, ki so za delavce ugodnejše, temveč pogosto uporabijo določbe Kolektivne pogodbe med delavci in zasebnimi delodajalci, s katero so najbolj seznanjeni. Inšpektorji so poudarili problem uporabe pravilne kolektivne pogodbe v primeru jezikovnih šol, pri katerih je bilo ugotovljeno, da so uporabljale določbe različnih kolektivnih pogodb: npr. določbe Splošne kolektivne pogodbe za gospodarske dejavnosti, Kolektivne pogodbe za negospodarske dejavnosti, Kolektivne pogodbe med delavci in zasebnimi delodajalci. Inšpektorji so ugotovili, da v jezikovnih šolah prihaja do različne uporabe kolektivnih pogodb, ker so nekatere poleg opravljanja dejavnosti izobraževanja, registrirane tudi za opravljanje drugih dejavnosti.

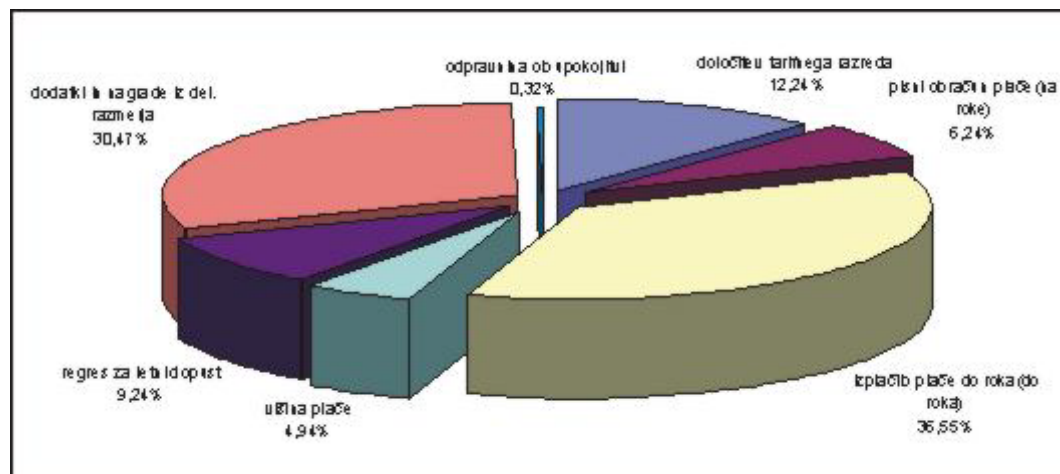
Največ prijav je bilo podanih v zvezi z neupoštevanjem določb kolektivnih pogodb, ki določajo izplačilo plač in dodatkov, regresa za letni dopust, izplačila stroškov za prevoz na delo in z dela ter jubilejne nagrade. Pri inšpekcijskih nadzorih so inšpektorji ugotovili največ kršitev glede razvrščanja delavcev v neustrezne tarifne razrede, z izplačevanjem plač pod izhodiščno plačo tarifnega razreda, z zamudami pri izplačilu plač, z neizplačevanjem

dodatkov za delovno dobo, dodatkov za nadurno delo ter drugih dodatkov, z neplačevanjem stroškov za prevoz na delo in z dela, izplačevanjem dodatkov, jubilejnih nagrad in odpravnin ter zlasti s premalo izplačanim ali sploh neizplačanim regresom za letni dopust. Te kršitve inšpektorji ugotavljajo že daljše obdobje in se pojavljajo skoraj pri vsakem delodajalcu. Kršitve so bile tudi ugotovljene v zvezi z uvrščanjem v tarifne razrede, ko delodajalci ne uvrstijo delavcev v ustrezne tarifne razrede in zato pri obračunu plače ne upoštevajo izhodiščne plače tarifnega razreda, v katerega bi bil delavec razvrščen v skladu s kolektivno pogodbo. Inšpektorji so delodajalcem, ki so kršili določbe v zvezi z izplačevanjem denarnih prejemkov, izdali odločbe, s katerimi so jim naložili upoštevanje določb kolektivne pogodbe.

3.16. PLAČE IN DRUGI PREJEMKI IZ DELOVNEGA RAZMERJA

Kot ugotavljamo, so kršitve v zvezi s tem problemskim sklopom med najpogostejšimi - skupno je bilo v letu 2002 ugotovljenih kar 1.235 kršitev, od tega največ na področju gradbeništva, gostinstva, trgovine na drobno, posredništva in drugih poslovnih dejavnosti. Največ kršitev je bilo ugotovljenih v zvezi z nepravočasnim izplačilom plače (452 kršitev), z dodatki in nagradami iz delovnega razmerja (376 kršitev) in z določitvijo v tarifni razred (151 kršitev). V primerjavi s podatki iz poročevalskega leta 2001 ugotavljamo, da je stanje še vedno zaskrbljujoče. Najbolj zaskrbljujoč podatek je, da se največ kršitev nanaša na izplačevanje plač kot eno izmed temeljnih delodajalčevih obveznosti. Te kršitve se nanašajo zlasti na tiste delodajalce, ki izplačujejo plače s krajšim ali z daljšim časovnim zamikom. Pri nekaterih delodajalcih ti zamiki trajajo tudi po več mesecev. Plačilo neizplačanih zapadlih plač predstavlja v skladu Zakonom o delovnih in socialnih sodiščih zapadle terjatve, v zvezi s katerimi inšpektorji ne morejo ukrepati, tako da morajo v zvezi z njimi delavci podati tožbeni zahtevek pred pristojnim delovnim sodiščem. Glede na to, da so sodni postopki dolgotrajni in dragi, ocenjujemo, da bo za tovrstne spore uporabljiv tudi nov postopek posredovanja v sporu med delavcem in delodajalcem, ki se bo izvajal ob izrecnem soglasju obeh pred inšpektorjem. Postopek je določen v 228. členu novega Zakona o delovnih razmerjih, inšpektor za delo bo lahko posredoval v sporu vse do izvršljive arbitražne odločbe oziroma do odločitve sodišča prve stopnje o spornem vprašanju.

Slika 17: Struktura kršitev iz leta 2002 v zvezi z plačami in drugimi prejemki iz delovnega razmerja



Za lažjo primerjavo kršitev iz leta 2001 in 2002 smo izdelali tabelo, iz katere je razvidno število posameznih vrst kršitev.

Tabela 12:

Število ugotovljenih kršitev v zvezi z/s:	2001	2002
določitvijo v tarifni razred	160	151
pisnim obračunom plače (na roke)	88	77
izplačilom plače (do roka)	451	452
višino plače	112	61
regresom za letni dopust	138	114
odpravnino ob upokojitvi	3	4
dodatki in nagradami iz del.razmerja	343	376
SKUPAJ	1.295	1.235

Razvrščanje v tarifni razred

Kršitev v zvezi razvrščanjem v tarifne razrede je bilo v tem poročevalskem obdobju v primerjavi z letom 2001 nekoliko manj.

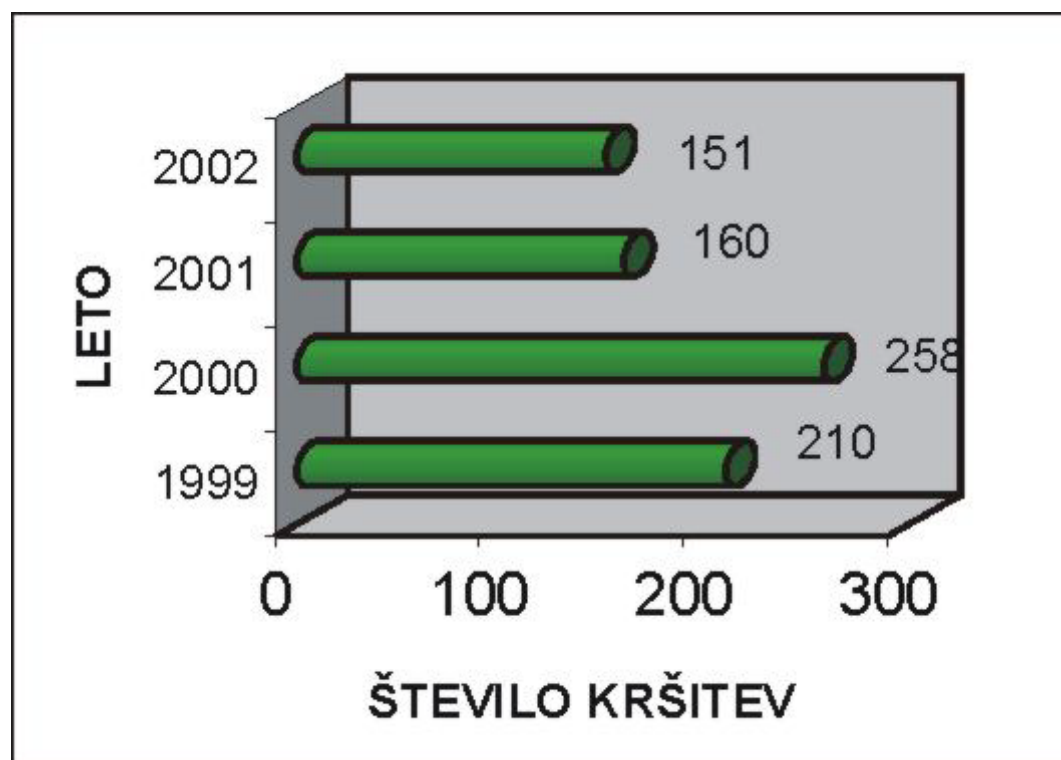
Nekaj kršitev je bilo zaslediti v primerih, ko tarifni razred delavca ni bil zapisan niti v pogodbah o zaposlitvi niti v aktih delodajalca, precej več pa je bilo ugotovljenih kršitev, ki so se nanašale na ignoriranje določb, na primer določbe v zvezi z tarifnimi razredi. Delodajalci namreč delavcev pogosto ne razporejajo v ustrezne tarifne razrede, ki so določenih tarifnem delu kolektivnih pogodb dejavnosti in jih po lastni presoji razvrstijo v nižje tarifne razrede, ki pa ne ustrezajo zahtevnosti njihovih delovnih mest. Tako delodajalci delavcem obračunajo in izplačajo nižjo plačo, kot bi jo morali, nekateri pa takim delavcem uradno izplačajo le minimalno plačo, ostanek plače pa izplačajo v gotovini »na roke«.

V primeru ko lahko inšpektor na podlagi znanja in izkušenj oceni, da delovno mesto ni uvrščeno v ustrezen tarifni razred, izda delodajalcu odločbo, s katero odredi, da mora delovna mesta razvrstiti v tarifne skupine v skladu s predpisi.

V zadnjem času ugotavljamo težave v zvezi z izplačilom plače tudi pri delodajalcih, pri katerih so delavci pravilno uvrščeni v ustrezen tarifni razred, vendar pa zaradi finančnih težav izplačujejo nižje plače, kot so določene s tarifnimi razredi.

V tem poročevalskem obdobju je bilo v zvezi z razvrstitvijo delavcev v tarifne razrede ugotovljenih **151 kršitev, od tega največ v gostinstvu in gradbeništvu.**

Slika 18: Kršitve v zvezi z tarifnimi razredi v obdobju 1999-2002



Izplačevanje plač

Kršitve v zvezi s pravočasnim izplačevanjem plač

V tem poročevalskem obdobju so inšpektorji ugotovili veliko kršitev, ki so se nanašale na nepravočasno izplačevanje plač. Te kršitve so bile ugotovljene pri delodajalcih različnih dejavnosti, zamiki pri izplačilu pa so trajali od nekaj dni do več mesecev.

V primerih kadar je delodajalec z izplačilom plače zamujal več kot tri mesece, so se delavci tudi v tem poročevalskem letu pogosto obračali na inšpektorje in predlagali postopanje v skladu z 19.a členom Zakona o zaposlovanju in zavarovanju za primer brezposelnosti. Kot poročajo inšpektorji, so delavci pridobili pravico do denarnega nadomestila na Zavodu RS za zaposlovanje, delodajalci pa navkljub izdani odločbi zapadlih plač v predvidenem dodatnem roku pogosto niso poravnali. Inšpektorji poročajo, da je bilo teh postopkov veliko, ne pa toliko kot v preteklih letih, ko so imeli finančne težave veliki delodajalci, ki so zaposlovali večje število delavcev. Z uveljavitvijo novega ZDR se ta institut ne bo mogel več uporabljati, saj ga bo nadomestil institut izredne odpovedi pogodbe o zaposlitvi.

Pri ugotovljenem nepravočasnem izplačilu plač inšpektorji ukrepajo tudi s predlogi sodnikom za prekrške, v zvezi s katerimi pa inšpektorji navajajo različno prakso. V nekaterih krajih sodniki osebo, ki je odgovorna za neizplačevanje plač, kaznujejo za

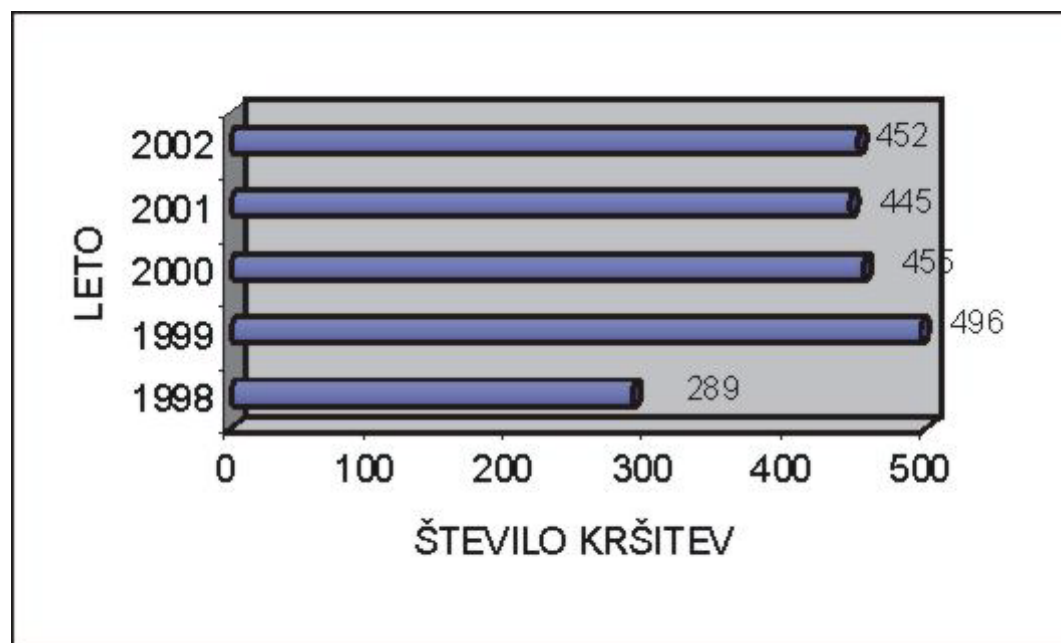
prekršek, v drugih krajih pa identičen predlog inšpektorja zavrnejo, in sicer z obrazložitvijo, da 2. odstavek 89. člena ZTDPR ne predvideva kazenske sankcije za odgovorne osebe. To je sicer res, vendar je Senat za prekrške v pritožbenih postopkih zavrženih predlogov jasno navedel, da je v omenjenem odstavku zakona prišlo do očitne napake, da pa je bil vsekakor namen zakonodajalca sankcionirati tudi prekršek, ki ga stori odgovorna oseba.

Kot ugotavljamo, se v praksi pogosto tudi ugotavlja, da delodajalci zaradi nerešenih odnosov ali kot neko odškodnino za škodo nastalo na delovnem mestu, ob prenehanju delovnega razmerja delavcem ne izplačajo zadnje plače. Te zadeve se po našem posredovanju običajno rešijo takoj, nekatere pa šele čez nekaj časa ali nikoli.

V primeru kršitev v zvezi z izplačilom plač se delavci odločajo tudi za sprožitev individualnega delovnega spora pred delovnim sodiščem, postopki pa so žal dolgotrajni in pogostokrat zaradi prenehanja delodajalca ali druge statusne spremembe delodajalca za delavca neuspešni.

V zvezi z izplačilom plače enkrat mesečno, najkasneje do osemnajstega v mesecu, je bilo v letu 2002 ugotovljenih **452 kršitev**. Največ kršitev je bilo ugotovljenih **v gradbeništvu, v posredništvu in trgovini na debelo in v trgovini na drobno**.

Slika 19: kršitve v zvezi z pravočasnim izplačevanjem plač v obdobju 1998 - 2002



Kršitve v zvezi z višino plače

V poročevalskem letu 2002 je bilo v primerjavi s podatki za leto 2001 ugotovljenih skoraj polovico manj tovrstnih kršitev.

Inšpektorji tudi to leto ugotavljajo, da nekateri delodajalci ne izplačujejo plač v višini, ki bi bila skladna z izhodiščno plačo tarifnega razreda ali z dogovorjeno plačo, ampak izplačujejo plačo le v višini minimalne plače ali celo pod njo – vendar slednje kršitve niso več tako množične kot pred leti. V primeru, ko bi morala biti plača višja, delodajalci delavcem razliko do ustreznega plačila izplačajo »na roke«, v bonih, preko študentskih

napotnic znancev, preko avtorskih honorarjev ali v drugih ugodnostih. Če so delavci zadovoljni s tako prejeto plačo, ugotavljamo da delavci kršitev ne prijavljajo.

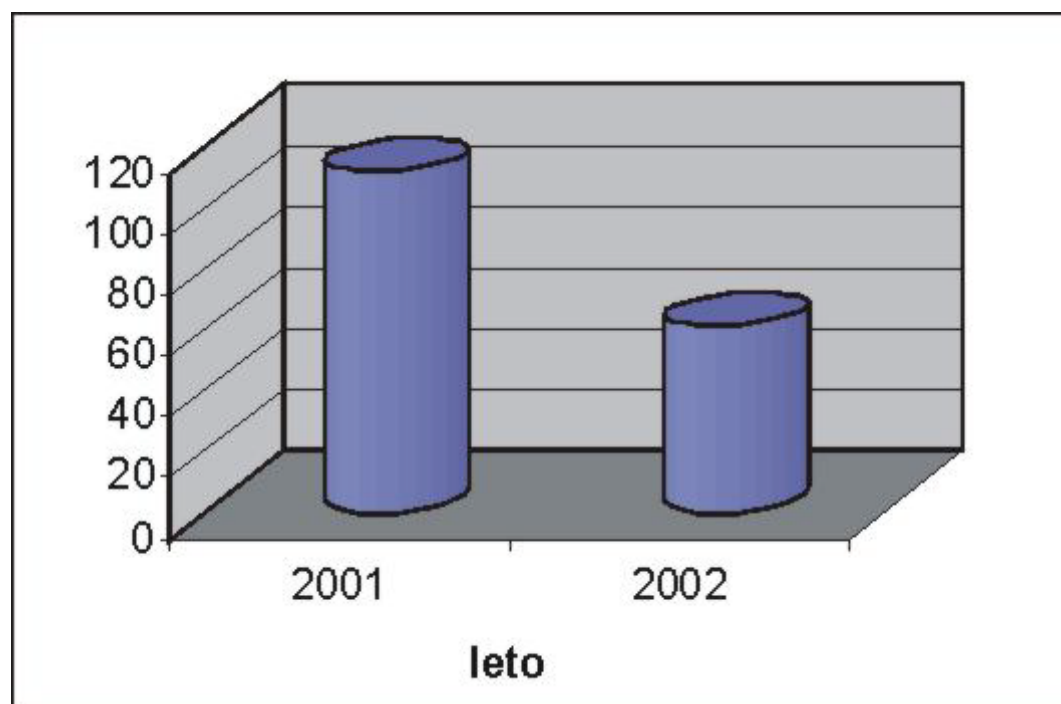
Do težav, in s tem tudi do prijav na Inšpektorat RS za delo prihaja zlasti v primerih, ko so delavci odsotni z delovnega mesta zaradi bolezni ali izrabe starševskega dopusta in ne morejo uveljavljati pravic iz zdravstvenega zavarovanja ali če je izplačano denarno nadomestilo nižje od pričakovanega.

Kot ugotavljajo inšpektorji, so kršitve v zvezi z izplačilom minimalne plače pogoste pri delodajalcih, ki imajo likvidnostne težave, pri delodajalcih, kjer delavcem ob nedoseganju norme (ki običajno ni nikjer pisno določena) odbijejo del plače in pri plačah pripravnikov. V dejavnosti trgovine je bilo ugotovljeno, da nekateri delodajalci del plače izplačujejo v obliki vrednostnih bonov delodajalca in da le-ta v nekaterih primerih znaša tudi do 20% neto plače.

Inšpektorji poročajo tudi o primerih, da delodajalci delavcem ne izplačajo nadomestila za čas čakanja na delo doma, nepravilnosti pa se pojavljajo tudi pri obračunavanju nadomestila za odsotnost zaradi bolezni.

V zvezi z višino plače je bilo ugotovljenih 61 kršitev, od tega največ v dejavnostih gradbeništva in gostinstva.

Slika 20: kršitve v zvezi z višino plač v obdobju 2001 in 2002



Pisni obračun plače

Kršitve v zvezi z obstojem pisnega obračuna plač

Kršitve v zvezi z obstojem pisnega obračuna plač so dokaj pogoste, značilne pa so zlasti za manjše delodajalce.

Kršitve v zvezi z vsebino pisnega obračuna plač

Pisni obračuni plač so večkrat pomanjkljivi, ker ne zajemajo vseh podatkov, ki vplivajo na višino plače, kar pa je največkrat posledica tega, da se ti podatki dejansko sploh ne upoštevajo in se ustrezni dodatki k plači dejansko ne izplačujejo.

V zvezi s pisnim obračunom plače je bilo ugotovljenih **77 kršitev**, od tega je bilo največ, in sicer **20 kršitev**, ugotovljenih v **gradbeništvu**, kar je za 9 več kot v letu 2001, ko je bilo v tej dejavnosti ugotovljenih 11 kršitev.

Regres za letni dopust

V letu 2002 so inšpektorji prejeli veliko prijav, ki so se nanašale na kršitve v zvezi z regresom za letni dopust. Najpogostejša kršitev je bila bodisi neplačilo regresa (delno ali v celoti), bodisi izplačilo regresa v več kot dveh delih, pri čemer mnogi delavci prejmejo zadnji del regresa šele v naslednjem koledarskem letu. Vse prijave so inšpektorji obravnavali v skladu s pooblastili in v primerih, ko je izplačilo regresa že zapadlo, delavce napotili na izterjavo regresa za letni dopust pred pristojnim delovnim sodiščem, kar pa so številni delavci sprejeli z velikim nerazumevanjem, saj menijo, da bi inšpektorji morali reševati tudi tovrstne zadeve.

Navkljub jasni zakonodaji smo tudi v letu 2002 ugotavljali, da delodajalci pravico do regresa še vedno pogosto zmotno povezujejo z dejansko izrabo letnega dopusta, saj so inšpektorji obravnavali kar nekaj primerov, ko delodajalci delavcem niso izplačali regresa za letni dopust iz razloga, ker delavec ni izkoristil letnega dopusta.

V poročevalskem letu 2002 je bilo v zvezi z regresom ugotovljenih **114 kršitev**, od tega **največ v gradbeništvu in v trgovini**.

Odpravnine ob upokojitvi

V poročevalskem letu 2002 so inšpektorji v zvezi z odpravninami od upokojitvi ugotovili **4 kršitve**, sicer pa so v zvezi z obravnavamo tematiko podali veliko strokovne pomoči v smislu 4. člena Zakona o inšpekciji dela. Če je terjatev že zapadla, so inšpektorji delavca napotili na vložitev zahtevka pred pristojnim sodiščem.

Dodatki in nagrade iz delovnega razmerja

V zvezi z dodatki ugotavljamo največ kršitev v zvezi z izplačevanjem dodatkov za delovno dobo in dodatkov za posebne obremenitve, kamor uvrščamo dodatke za delo v manj ugodnem delovnem času (dodatek za izmensko delo, za deljen delovni čas, za delo preko polnega delovnega časa, za nočno delo in za delo ob nedeljah ali praznikih, itd), za posebne obremenitve, neugodne vplive okolja in nevarnost pri delu. Sicer ugotavljamo, da lahko v zvezi z neupoštevanjem določb, ki urejajo dodatke ločimo dve skupini delodajalcev kršiteljev, in sicer tiste, ki dodatke priznavajo, vendar jih iz različnih razlogov ne izplačujejo, in na tiste, ki dodatkov ne priznavajo in jih zato tudi ne obračunavajo.

V zvezi z nagradami iz delovnega razmerja je bilo največ kršitev ugotovljenih v zvezi z nagrajevanjem iz naslova delovne uspešnosti, saj mnogi delodajalci delovno uspešnost še vedno ocenjujejo in odmerjajo po prosti presoji. V mnogih primerih delodajalci konkretnih meril za skupinsko in individualno delovno uspešnost v splošnih aktih nimajo določenih, v kolikor pa imajo merila v splošnih aktih določena, inšpektorji ugotavljajo, da gre običajno le za splošna, načelna merila, ki niso konkretneje določena. V tem letu je bilo

poleg teh kršitev ugotovljenih tudi nekaj primerov v zvezi z izplačilom nagrade učencem, ki so opravljali obvezno prakso.

Kršitve v zvezi z obračunavanjem oziroma izplačevanjem dodatkov na osnovno plačo ter z nagradami iz delovnega razmerja so bile v tem poročevalskem obdobju med številčnejšimi, saj je bilo v letu 2002 ugotovljenih kar **376 kršitev**, kar je nekoliko več kot v letu 2001. Največ kršitev za leto 2002 je bilo ugotovljenih v **gostinstvu, trgovini na drobno in v gradbeništvu**.

3.17. REFUNDIRANJE PRISPEVKOV

Kršitev v zvezi z refundacijo prispevkov je bila v letu 2002 le ena, in to v invalidski organizaciji.

V letu 2002 je bila izvedena usmerjena akcija inšpekcijskih pregledov v zvezi z izvajanjem delovnopравниh predpisov v invalidskih organizacijah. V 1 primeru je inšpektor ugotovil **kršitev** v zvezi z refundiranjem prispevkov. Več o tej akciji je mogoče prebrati v poglavju Usmerjene akcije v letu 2002.

3.18. SODELOVANJE DELAVCEV PRI UPRAVLJANJU

Inšpektorji so pri nadzorstvenih pregledih delodajalcev ugotovili 3 kršitve v zvezi s sodelovanjem delavcev pri upravljanju. Teh kršitev je manj kot v preteklih letih, uporaba tega instituta pa po ocenah inšpektorjev narašča. Kršitve so se pojavile v zvezi z neupoštevanjem določb o skupnem posvetovanju s predstavniki delavcev, nanašale so se tudi na zakonitost izvolitve kolektivnih predstavniških organov.

V zvezi z določbami Zakona o sodelovanju delavcev pri upravljanju (ZSDU, Uradni list RS, št.42/93, 61/00 in 56/01), ki ureja sodelovanje delavcev pri upravljanju, so inšpektorji pri nadzorstvenih pregledih v letu 2002 ugotovili **3 kršitve**, kar predstavlja 2 kršitvi manj kot leto prej, ko je bilo ugotovljenih 5 kršitev. Inšpektorji so poleg dejstva, da se je število kršitev v letu 2002 znižalo, ugotovili tudi, da uporaba tega instituta narašča. Delavci se vse bolj zavedajo te pravice in jo uveljavljajo z ustanavljanjem svetov delavcev. Nekateri inšpektorji pa v zvezi s sodelovanjem delavcev pri upravljanju ugotavljajo, da je kršitev malo, ker se delavci pri manjših in srednjih delodajalcih niso izvolili delavskega zaupnika ali sveta delavcev. Razlog za takšno stanje bi po mnenju inšpektorjev lahko bil v nepoznavanju pravic, ki jih zakon omogoča, strah pred ukrepi delodajalca ali nezanimanje za sodelovanje pri upravljanju zaradi neželenega izpostavljanja delavcev pred delodajalcem.

Kršitve določb v zvezi s tem institutom so se nanašale predvsem na odsotnost obveščanja delavcev oz. sveta delavcev, skupnega posvetovanja z delavci oz. s svetom delavcev in glede predložitve aktov, ki jih daje delodajalec v soglasje svetu delavcev. Inšpektorji so zaradi kršitev teh obveznosti podali predloge sodniku za prekrške.

V enem primeru, kjer je bila ugotovljena kršitev določb o skupnem posvetovanju, je inšpektor ugotovil, da je delodajalec sprejemal notranje akte (statusna in kadrovska vprašanja), ne da bi predhodno omogočil skupno posvetovanje s svetom delavcev. Delodajalec je tako po mnenju inšpektorja kršil določbe o skupnem posvetovanju delavcev z delodajalcem, ki navajajo, da mora delodajalec v skladu z zakonom pred sprejemom

obveščati svet delavcev in zahtevati skupno posvetovanje glede statusnih in kadrovskih vprašanj družbe. Pri inšpekcijskem pregledu je bilo v tem primeru ugotovljeno tudi, da svet delavcev ni deloval v skladu z zakonom, ker je predsednik sveta delavcev odstopil, svet delavcev pa o novem predsedniku ni obvestil delodajalca. Na podlagi inšpektorjevega posredovanja je delodajalec odpravil kršitev in izvedel skupno posvetovanje.

Inšpektorji so v letu 2002 obravnavali nekaj prijav, ki so se nanašale na zakonitost izvolitve predstavniških organov delavcev in na uporabo določb zakona, ki se nanašajo na izvajanje pravic teh organov v zvezi s sprejemanjem odločitev delodajalcev. Delodajalci se morajo pred sprejemom določene odločitve obvezno posvetovati s svetom delavcev ali pridobiti soglasje tega organa. V primeru takšnih kršitev so bile izdane ureditvene odločbe, ki so nalagale delodajalcem ponovitev postopkov v zvezi s sprejemanjem odločitev ter ponovno izvedbo postopkov za zakonito izvolitev predstavniškega organa delavcev.

Inšpektor je obravnaval prijavo domnevne kršitve ZSDU v zvezi s prevzemom na delo k drugemu delodajalcu po 15. členu Splošne kolektivne pogodbe za gospodarske dejavnosti - SKPg, kršitev instituta sodelovanja delavcev pri upravljanju pa ni bila ugotovljena.

V zvezi s kazenskimi določbami inšpektorji opozarjajo na pomen mandatnega kaznovanja in predlagajo, da se v primeru spremembe Zakona o sodelovanju delavcev pri upravljanju med možnosti sankcioniranja uvrsti tudi mandatno kaznovanje.

3.19. STAVKA

Inšpektorji so v zvezi z nadzorom izvajanja določb kolektivnih pogodb in splošnih aktov, ki urejajo pravice in obveznosti v zvezi s stavko, ugotovili le eno kršitev. V zvezi z nadzorom nad uporabo določb Zakona o stavki ni bilo kršitev.

V letu 2002 niso bile ugotovljene kršitve v zvezi z nadzorom nad uporabo določb Zakona o stavki (Uradni list RS, št.23/91). V zvezi z nadzorom uporabe določb kolektivnih pogodb in splošnih aktov, ki urejajo pravice in obveznosti v zvezi s stavko, pa je bila v letu 2002 ugotovljena ena kršitev. Število teh kršitev je bilo v primerjavi z letom 2001, ko sta bili ugotovljeni dve, v letu 2002 še nižje.

O napovedih stavk so bili inšpektorji obveščeni. Obvestil je bilo manj kot v preteklem letu. Pri izvajanju stavke je bilo opravljeno inšpekcijsko nadzorstvo, kršitve pri tem niso bile ugotovljene. Pri inšpekcijskem pregledu je v **edinem ugotovljenem primeru** kršitve inšpektor ugotovil, da delodajalec že daljše obdobje ni izplačal plače, kar je bil tudi razlog za stavko. Inšpektor je v tem primeru izdal ureditveno odločbo, ki pa je družba ni izvršila, ker se je začel stečajni postopek.

Inšpektorji so ugotovili, da so bile stavke organizirane v skladu z zakonom, čeprav zahteve, ki so jih stavkajoči postavili delodajalcem, niso bile vedno v skladu z zakonom, kar pa ni predmet presoje inšpektorjev.

3.20. POSREDOVANJE ZAPOSILITEV OZ. DELA

Inšpektorji so na področju kršitve določb v zvezi s posredovanjem zaposlitve oz. dela ugotovili 30 kršitev ter v zvezi s tem izdali ureditvene odločbe. Največ kršitev je bilo pri inšpekcijskih pregledih v zvezi z institutom posredovanja zaposlitve oz. dela ugotovljenih glede dela učencev in študentov, nekaj manj je bilo kršitev v zvezi

z zakonitostjo opravljanja dela organizacij, ki opravljajo dejavnost posredovanja zaposlitve oz. dela. Kršitve v zvezi z zlorabo študentskih napotnic pa predstavljajo približno eno šestino vseh kršitev določb posredovanja zaposlitve oz. dela v letu 2002. V letu 2002 je bilo ugotovljeno povečanje dela študentov in dijakov.

Kršitev v zvezi s posredovanjem dela učencev in študentov je bilo **ugotovljenih 14**. To število predstavlja v letu 2002 skoraj polovico vseh kršitev v zvezi s posredovanjem zaposlitve oz. dela.

Kršitev v zvezi z zakonitostjo opravljanja dela organizacij, ki opravljajo dejavnost posredovanja zaposlitve oz. dela, je bilo **ugotovljenih 11**, kar predstavlja nekoliko več, kot je bilo ugotovljenih kršitev v letu 2001. Kršitev v zvezi z zlorabo študentskih napotnic je bilo **ugotovljenih 5**, kar predstavlja šestino vseh kršitev delovnopravne zakonodaje v zvezi s posredovanjem zaposlitve oz. dela.

V letu 2002 je bila v agencijah za zaposlovanje izvedena usmerjena akcija inšpekcijskega nadzora. Ugotovitve akcije so podrobneje predstavljene v poglavju o usmerjenih akcijah.

Inšpektor je v enem primeru pri izvajanju akcije nadzora nad zakonitostjo dela organizacij, ki posredujejo zaposlitev oz. delo, ugotovil, da delodajalec dejavnosti nima registrirane, sklenjeno pa ima veljavno koncesijsko pogodbo. V enem primeru je bilo ugotovljeno, da v študentskem servisu ni delala oseba, določena v koncesijski pogodbi, ampak druga oseba.

Pri nadzoru je bilo ugotovljeno, da ena agencija za posredovanje zaposlitve oz. dela ni imela v skladu s predpisi sklenjene koncesijske pogodbe za izvajanje dejavnosti, le-to pa je naknadno sklenila.

Inšpektorji so v letu 2002 ugotovili povečanje dela študentov in dijakov na podlagi študentskih napotnic. Inšpektorji so v zvezi z zlorabami napotnic ugotovili primer, ko delavci niso imeli statusa študentov in so namesto študentov oz. dijakov delale na napotnico druge osebe. Delodajalcem je bila v tem primeru izdana ureditvena odločba ter izrečena mandatna kazen. Študentski servis je na podlagi ugotovitev inšpektorja preveril dokumentacijo, popravil napako in razveljavil napotnico, ki jo je izdal. Pri obravnavanju nekaterih prijav inšpektorji pri nadzoru niso ugotovili kršitev, vendar bi naj bilo po oceni inšpektorjev zlorab študentskih napotnic več, kot so jih dejansko ugotovili.

Institut dela študentov in dijakov na podlagi študentske napotnice se je po oceni inšpektorjev izrabljal tako, da do delali študenti celo leto na stalno študentsko napotnico poln delovni čas, kar pomeni, da so bili podani elementi delovnega razmerja in ne več elementi začasnega in občasnega dela. Delodajalci pogosto zaposlujejo študente in dijake, ker so poceni delovna sila in plačila študentom niso obremenjena s prispevki in davki. Predvsem se to pogosto dogaja v gostinstvu.

Inšpektorji so tudi ugotovili, da delodajalci na črno zaposlujejo učence ali študente, ki pa naknadno zelo hitro pridobijo študentsko napotnico od agencije za zaposlovanje. Inšpektorji so pri nadzoru delodajalcev obravnavali primere, ko so delo opravljali učenci, ki so izredno vpisani v šolske učne programe (v trgovinski dejavnosti). Ob pregledu so inšpektorji ugotovili, da osebe opravljajo delo kot obvezno prakso v učnem programu, nimajo pa z delodajalcem sklenjene nobene pogodbe ter niso bile napotene na delo na podlagi študentske napotnice. Agencije za zaposlovanje v takšnih primerih zelo hitro izdajo napotnice, študenti se lahko nanje obrnejo tudi po telefonu. Inšpektorji ugotavljajo, da nekatere agencije za zaposlovanje tudi na podlagi telefonskega pogovora še isti dan izdajo napotnico.

Inšpektorji so ugotovili, da so se napotnice, ki so namenjene za delo študentov, zlorabliale za plačilo dela drugim osebam. Inšpektorji ocenjujejo, da večine teh kršitev ne odkrijejo. V ugotovljenih primerih so inšpektorji ukrepali z izrekom mandatnih kazni zaradi zaposlovanja na črno na podlagi Zakona o preprečevanju dela in zaposlovanja na črno in z odločbami o prepovedi opravljanja delovnega procesa oziroma uporabe sredstev za delo do odprave nepravilnosti po 17. členu Zakona o inšpekciji dela.

Pri inšpekcijskem nadzoru organizacij, ki opravljajo dejavnost posredovanja zaposlitve oz. dela, je bilo ugotovljeno, da organizacije zavarovanja in plačevanja prispevkov za primer poškodbe pri delu in poklicne bolezni študentov in dijakov, ki delajo na napotnico študentskih servisov, ne izvajajo enotno. Nekateri študentski servisi poskrbijo za prijavo v zavarovanje v imenu naročnikov in plačujejo pavšalne prispevke za napotene dijake in študente. Nekateri servisi pa pripišejo na napotnici, da je naročnik v skladu z zakonom zavezan za prijavo v zavarovanje za primer poškodbe pri delu in poklicne bolezni in plačila prispevka za zavarovanje.

Inšpektorji predlagajo, da bi k učinkovitejšemu izvrševanju zavarovanja in plačila prispevkov za obvezno zdravstveno zavarovanje za primer poškodbe in poklicne bolezni študentov in dijakov, ki delajo na podlagi študentske napotnice, pripomoglo, če bi prijavo v zavarovanje, obračun in plačilo zneska opravil posredovalec zaposlitve oz. dela in to zaračunal naročniku del. Tako bi bil možen učinkovit nadzor, obstajala pa bi večja verjetnost, da bi bili vsi študentje in dijaki, ki delajo na podlagi napotnice, zavarovani za primer poškodbe pri delu in poklicne bolezni.

Pri nadzoru izvajanja koncesijske dejavnosti posredovanja zaposlitve in dela so inšpektorji ugotovili, da nekateri delodajalci študentov in dijakov niso prijavi v zdravstveno zavarovanje za primer poškodbe pri delu in poklicne bolezni.

V zvezi z zakonitostjo opravljanja dela agencij za zaposlovanje, so bile v okviru usmerjene akcije ugotovljene tudi kršitve glede izpolnjevanja pogojev strokovne izobrazbe.

Inšpektorji so tudi obravnavali primere, ko se je pri nadzoru omenjenih agencij v poslovnih prostorih nahajalo praviloma več delavcev, ki niso vsi izpolnjevali pogojev za izdajo napotnic študentom.

Inšpektorji so v zvezi s sklepanjem pogodb o delu med agencijo za posredovanje zaposlitve oz. dela in delavcem pri nadzoru opazili problem posredovanja dela teh agencij drugemu delavcu, torej ne tistemu, ki je z agencijo sklenil pogodbo.

3.21. SINDIKALNI ZAUPNIK

V zvezi s kršitvijo določb v zvezi z 5. členom Zakona o delovnih razmerjih, ki določa varstvo delovanja sindikalnega zaupnika v letu 2002 ni bilo ugotovljenih nobenih kršitev.

Iz poročil inšpektorjev izhaja, da niso prejeli nobene prijave kršitve 5. člena Zakona o delovnih razmerjih, ki določa varstvo delovanja sindikalnega zaupnika ter da niso obravnavali kršitev na tem področju.

3.22. PREDLOGI V SKLADU S 5. ČLENOM ZID

V skladu s 5. členom Zakona o inšpekciji dela so sestavni del tega poročila tudi predlagani ukrepi za rešitev vprašanj s tega področja. Inšpektorji za delo, ki opravljajo nadzor na področju delovnih razmerij, predlagajo naslednje:

- sprejem novega zakona o evidencah na področju dela,
- v panožno kolektivno pogodbo za dejavnost trgovine bi bilo smiselno vnesti določilo o pravici do prostega vikenda vsaj enkrat na mesec,
- inšpektorjem za delo bi bilo potrebno čimprej omogočiti neposreden dostop oz. računalniško povezavo do evidenc ZRSZ, ZPIZ in ZZS,
- potrebno bi bilo poenostaviti postopek o prijavi ter odjavi dela tujcev,
- čimprej bi bilo potrebno sprejeti podzakonske akte k novemu ZDR.

V skladu s 5. členom Zakona o inšpekciji dela so sestavni del tega poročila tudi predlagani ukrepi za rešitev vprašanj s tega področja. Inšpektorji za delo, ki opravljajo nadzor na področju delovnih razmerij, predlagajo naslednje:

V zvezi z nadzorom določb, ki urejajo delovni čas, inšpektorji predlagajo sprejem novega Zakona o evidencah na področju dela, ki naj bi bil bolj enostaven in bi moral določiti enotno metodologijo oz. obrazec, na katerem se evidentira delovni čas. Pri tem pa naj bi vključeval tudi evidentiranje dela otrok, mlajših od 15 let, dijakov in študentov. Pod podatke o mesečni evidenci dela, ki se nanašajo na posameznega delavca, naj bi se podpisal tudi delavec.

Pri nadzoru delovnega časa na področju trgovine, kjer sindikalni predstavniki poudarjajo družinsko življenje delavcev, menimo, da sam Zakon o trgovini tega ne zagotavlja. Na podlagi zakona lahko delavec do upokojitve dela tudi vse nedelje, prost pa bo enkrat med tednom. Glede na navedeno predlagamo, da bi pri sklepanju nove panožne kolektivne pogodbe morali vnesti določilo o pravici do prostega vikenda vsaj enkrat na mesec, s čimer bi verjetno odpravili splošno nezadovoljstvo zaposlenih v trgovini.

Menimo, da bi bilo potrebno inšpektorjem za delo čimprej omogočiti neposreden dostop oz. računalniško povezavo do evidenc Zavoda RS za zaposlovanje, Zavoda za zdravstveno zavarovanje Slovenije ter evidenc Zavoda za pokojninsko in invalidsko zavarovanje Slovenije, da bi lahko preverili podatke o prijavi oz. odjavi v zavarovanje ter ostale podatke v zvezi z delovnim razmerjem.

Menimo, da bi bilo potrebno poenostaviti postopek o prijavi ter odjavi dela tujcev.

Poleg predhodno podanega predlagamo, da se k Zakonu o delovnih razmerjih čimprej sprejmejo podzakonski akti.

3.23. ZAKLJUČEK

Splošno

Rezultati nadzora v poročevalskem obdobju kažejo na izboljšanje celotnega stanja izvajanja delovne zakonodaje, kar je nedvomno v veliki meri posledica prizadevnega opravljanja nalog inšpekcijskega nadzora pooblaščenih delavcev Inšpektorata RS za delo. Posamezni segmenti delovne zakonodaje, ki smo jih predhodno izpostavili, še naprej

ostajajo problematični, zaradi česar bomo s posebno pozornostjo v obliki usmerjenih in koordiniranih akciji izvajali nadzor nad izvajanjem tistih določb delovne zakonodaje, ki urejajo zaposlovanje, delovni čas, itd.

Leto 2003 prinaša začetek novega poglavja izvajanja inšpekcijskega nadzora na področju delovnih razmerij, saj je s 1. 1. 2003 stopil v veljavo nov materialni zakon, to je Zakon o delovnih razmerjih, ki prinaša mnoge spremembe v pogodbenem razmerju med delavcem in delodajalcem. V začetnem obdobju bodo inšpektorji ob nadzorih poleg ukrepanja v primeru ugotovljenih kršitev delodajalce tudi opozarjali na določbe novega zakona. V zvezi z izvajanjem novega zakona pričakujemo tudi povečan obseg nudenja strokovne pomoči tako delavcem, kot tudi delodajalcem. Novi zakon obenem prinaša tudi nekatera nova pooblastila inšpektorjem za delo, kot npr. zadržanje učinkovanja odpovedi pogodbe o delu ter posredovanje inšpektorja za mirno rešitev spora med delavcem in delodajalcem. Poleg novega Zakona o delovnih razmerjih je v letu 2002 začel veljati tudi Zakon o inšpekcijskem nadzoru, ki prav tako uvaja nekatera nova pooblastila in ukrepe inšpektorjev.

Iz predhodno navedenega izhaja, da se bo preventivna vloga Inšpektorata RS za delo še okrepila. Obenem pa bodo imeli inšpektorji, v primeru ugotovljenih hujših kršitev delovne zakonodaje, tudi širše možnosti za ukrepanje, saj novi zakon številna ravnanja delodajalcev opredeljuje kot prekrške ter v določenih primerih predvideva tudi možnost mandatnega kaznovanja.

Pričetek veljave novega Zakona o delovnih razmerij pa ne pomeni spremembe v načinu izvajanja inšpekcijskega nadzora. Ocenjujemo, da so obstoječe metode nadzora zelo učinkovite, pri čemer mislimo predvsem na koordinirane in usmerjene akcije, zato bomo s tovrstnimi oblikami nadzora nadaljevali tudi v prihodnje. Menimo, da bo novi Zakon o delovnih razmerjih z bolj fleksibilnim načinom urejanja pogodbenega razmerja med delavcem in delodajalcem, kot tudi z novostmi na področju pooblastil inšpektorjev za delo v veliki meri pripomogel k boljši ureditvi stanja na področju delovne zakonodaje. Pooblaščen delavci Inšpektorata RS za delo pa si bodo s svojim preventivnim kot tudi z represivnim delovanjem še naprej prizadevali ugotavljati ter preprečevati nepravilnosti.

4. USMERJENE AKCIJE V LETU 2002

4.1. SPLOŠNO

V poročevalskem obdobju smo na Inšpektoratu RS za delo izvedli skupno 11 usmerjenih akcij. Od tega je bilo 7 akcij opravljenih tako na področju delovnih razmerij, kakor tudi na področju varnosti in zdravja pri delu. Samo na področju varnosti in zdravja pri delu sta bili izvedeni 2 akciji, 2 akciji pa sta bili izvedeni samo na področju delovnih razmerij.

Tako kot v preteklih letih, tudi v letošnjem letu ugotavljamo, da je izvajanje usmerjenih akcij nadzora zelo koristno, saj so večinoma usmerjene v problematična področja. Inšpektorji z ukrepanjem, v nekaterih primerih pa že z opozarjanjem dosežejo odpravo ugotovljenih kršitev.

Nekatere akcije so opravljene tudi v dejavnostih, ki niso problematične z vidika spoštovanja predpisov, ravno zaradi tega niso pogosto nadzorovane. Namen izvajanja akcij v teh primerih pa je pridobiti sliko stanja spoštovanja delovne zakonodaje v teh dejavnostih.

V poročevalskem obdobju smo na Inšpektoratu RS za delo izvedli skupno 12 usmerjenih akcij. Od tega je bilo 5 akcij opravljenih tako na področju delovnih razmerij, kakor tudi na področju varnosti in zdravja pri delu. Samo na področju varnosti in zdravja pri delu so bile izvedene 4 akcije, 3 akcije pa so bile izvedene samo na področju delovnih razmerij.

4.2. AKCIJA NADZORA NAD DELOVNIM ČASOM IN VARNIM DELOM V AVTOMEHANIČNIH DELAVNICAH

Akcija je potekala od 4. aprila 2002 do 31. maja 2002. Izvajala se je na področju delovnih razmerij ter na področju varnosti in zdravja pri delu. Na področju delovnih razmerij so inšpektorji opravili 103 inšpekcijske nadzore pri 99 delodajalcih ter ugotovili 58 kršitev. Pri izvajanju predmetne akcije so bile v največjem obsegu ugotovljene kršitve v zvezi z aktom o sistemizaciji delovnih mest. V okviru akcije je bilo na področju delovnih razmerij izdanih 39 ureditvenih odločb, podani so bili 3 predlogi sodniku za prekrške in podana 3 pisna opozorila. Ocenjujemo, da stanje na področju delovnih razmerij v avtomehantičnih delavnicah ni zaskrbljujoče. Poleg tega v večini primerov ni šlo za grobe kršitve, zaradi česar so inšpektorji ocenili, da bo dosežen namen predpisa že z izdajo ureditvenih odločb ter v posamičnih primerih z opozorili.

Na področju varnosti in zdravja pri delu je bilo pregledanih 156 avtomehantičnih delavnic. Izdanih je bilo 87 odločb o ureditvi nepravilnosti ter izrečenih 427 izrekov, ki pa so se nanašali tudi na ostale ugotovljene nepravilnosti.

Trajanje in namen akcije

Akcija je potekala od 4. aprila 2002 do 31. maja 2002. Izvajala se je na področju delovnih razmerij ter na področju varnosti in zdravja pri delu. Namen akcije je bil ugotoviti upoštevanje predpisov o varnosti in zdravju pri delu in delovno pravne zakonodaje, s posebnim poudarkom na spoštovanju določb, ki urejajo delovni čas, posebno varstvo mladine ter evidence dela v avtomehaničnih delavnicah.

Nadzor je obsegal avtomehanične delavnice. Nadzor je bil usmerjen v ugotavljanje stanja pri gospodarskih subjektih, ki imajo avtomehanične delavnice, ne glede na dejavnost, ki jo izvajajo.

Ugotovitve

I. Nadzor na področju varnosti in zdravja pri delu

Na področju varnosti in zdravja pri delu je bilo pregledanih 156 mehaničnih delavnic. Pri pregledih so inšpektorji ugotavljali ali obravnavani delodajalec izpolnjuje predpisane pogoje za varno opravljanje dela. V ta namen so inšpektorji ugotavljali predvsem skladnost urejenosti delovnih mest po zahtevah Pravilnika o zahtevah za zagotavljanje varnosti in zdravja delavcev na delovnih mestih (Ur.l. RS št. 89/99) in po zahtevah Pravilnika o varstvu pri vzdrževanju motornih vozil in prevoza z motornimi vozili (Ur.l. SFRJ št. 55/65) in sicer:

- ali so tla ravna, gladka in ne drseča,
- ali so delovne jame izvedene v skladu s predpisi,
- ali je delavnica opremljena z ustreznimi napravami za odsesavanje izpušnih plinov, itd.,
- ali je ustrezno poskrbljeno za varovanje pred udarom električnega toka,
- ali se delo z nevarnimi snovmi (razna olja, maziva, kisline in drugo) opravlja v skladu z predpisi.

Na podlagi opravljenih inšpekcijskih pregledov lahko ugotovimo, da se stanje na področju varnosti in zdravja pri delu tudi v avtomehaničnih delavnicah izboljšuje. Vedno več je na novo zgrajenih delavnic, stare delavnice se obnavljajo, delovna oprema v teh delavnicah pa se zamenjuje z novejšo.

2. Nadzor na področju delovnih razmerij:

Na področju delovnih razmerij so inšpektorji opravili **103 inšpekcijske nadzore pri 99 delodajalcih** ter ugotovili **58 kršitev**.

Na področju delovnih razmerij so inšpektorji opravili inšpekcijski nadzor s posebno pozornostjo na naslednje:

- ali ima delodajalec akt o sistemizaciji delovnih mest,
- ali je delovni čas skladen z ustrezno KP,
- ali ima subjekt nadzora uvedeno delo v izmeni,
- ali je izmensko delo skladno z ustrezno KP,
- ali delavci delajo preko polnega delovnega časa,
- ali je delo preko polnega delovnega časa uvedeno v skladu z ZDR ter ustrezno KP,
- ali se takšno delo šteje kot poseben delovni pogoj,

- ali bi bilo delo preko polnega delovnega časa možno opraviti na katerega od načinov, navedenih v 50. členu ZDR,
- ali delodajalec vodi ustrezno mesečno evidenco in izpolnjuje druge obveznosti iz 52. člena ZDR,
- ali je upoštevana zakonska omejitev dela preko polnega delovnega časa,
- ali je delavcu zagotovljena pravica do dnevnega in tedenskega počitka,
- ali ima delavec možnost izkoristiti presežek delovnih ur,
- ali so delavci ustrezno razvrščeni v tarifne razrede,
- ali so evidence na področju dela vodene v skladu z zakonom,
- ali so v avtomehanični delavnici v delovnem razmerju osebe, mlajše od 18 let,
- ali imajo zaposleni delavci, mlajši od 18 let pravico do letnega dopusta, povečanega za 7 delovnih dni,
- ali v avtomehanični delavnici opravljajo delo učenci in študentje proizvodno delo ali delovno prakso,
- ali opravljajo delo vajenci,
- ali se vajencem zagotavljajo pravice, določene z zakonom in ustreznimi kolektivnimi pogodbami,
- ali se osebam mlajšim od 18 let zagotavlja posebno varstvo, določeno z zakonom,
- ali so mladini zagotovljene vse pravice, določene z delovnopravno zakonodajo ter ustreznimi KP.

Pri izvajanju predmetne akcije so bile v največjem obsegu ugotovljene kršitve v zvezi z aktom o sistemizaciji delovnih mest, s katerim je delodajalec dolžan opredeliti vse potrebne pogoje za posamezno delovno mesto, kakor tudi opis vseh del in nalog za posamezno vrsto delovnih mest. V zvezi z navedenim je bilo ugotovljenih **27 kršitev**. Kršitve pa se nanašajo pretežno na opustitev sprejema splošnega akta, saj je bilo le primeroma ugotovljeno, da je bil sprejet akt o sistemizaciji delovnih mest pomanjkljiv.

Pri vseh delodajalcih je bilo ugotovljeno, da je bil delovni čas usklajen s kolektivno pogodbo. V nekaterih primerih je bilo ugotovljeno, da so delodajalci uvajali nadurno delo, vendar v skladu z zakonom. Prav tako niso bile ugotovljene prekoračitve zakonske omejitve dela preko polnega delovnega časa. Inšpektorji so ugotovili, da imajo delavci v večini primerov možnost izkoristiti presežek ur.

V okviru izvajanja predmetne akcije so inšpektorji v **8 primerih** ugotovili, da delodajalci ne vodijo evidenc o delovnem času, zaradi česar je zelo oteženo izvajanje nadzora nad upoštevanjem tistih določb, ki urejajo delovni čas.

Iz poročil inšpektorjev izhaja, da skoraj vsi delodajalci upoštevajo določbe v zvezi z odmori, počitki in letnim dopustom. Ugotovljene so bile le **3 kršitve**. V enem primeru delodajalec časa odmora ni všteval v delovni čas. Drugi dve kršitvi pa se nanašata na letni dopust. Delodajalec pri odmeri dopusta ni upošteval določbe 25. člena Kolektivne pogodbe dejavnosti trgovine Slovenije, v enem primeru pa niso bili izdani sklepi o določitvi letnega dopusta.

V okviru izvajanja akcije ni bilo zaslediti zaposlovanja oseb mlajših od 18 let. Le redko so inšpektorji zasledili opravljanje dela študentov. Nekoliko več pa je bilo ugotovljenega dela vajencev ter opravljanja prakse dijakov. Iz poročil inšpektorjev izhaja, da delodajalci v glavnem upoštevajo določbe, ki se nanašajo na posebno varstvo mladine. V enem

primeru je bilo ugotovljeno, da dijak ni prejel plačila za opravljeno delo. V enem primeru pa v sklenjeni učni pogodbi vajenca ni bilo obračuna prispevkov ob nagradi.

Na področju zaposlovanja je bilo ugotovljenih **12 kršitev**. Kar polovica vseh kršitev je bila ugotovljena v zvezi z obličnostjo pogodb o zaposlitvi. V zvezi s tem je bilo ugotovljeno, da nekatere pogodbe o zaposlitvi niso bile skladne z kolektivnimi pogodbami. Največkrat gre za to, da v pogodbah o zaposlitvi niso urejena vsa vprašanja, ki so določena s kolektivnimi pogodbami, kot npr. tarifni razred. V enem primeru smo zasledili nepravilno določen rok trajanja poskusnega dela. Pri enem delodajalcu smo zasledili zaposlitev na črno zaradi sklepanja pogodbe o zaposlitvi v nasprotju z 12. členom ZDR. Primeroma je bilo ugotovljeno, da so bile pogodbe o zaposlitvi za določen čas sklenjene izven zakonsko dopustnih razlogov.

Na segmentu zaposlovanja smo zasledili tudi kršitve v zvezi s prijavo v zavarovanje ter registracijo pogodb o zaposlitvi na upravni enoti. K slednjemu so zavezani samostojni podjetniki.

Primeroma so inšpektorji ugotovili tudi sklepanje pogodb o delu v nasprotju z zakonom, kar v skladu z Zakonom o preprečevanju dela in zaposlovanja na črno predstavlja zaposlitev na črno.

Inšpektorji so ugotovili **9 kršitev** na področju plač. Slednje se nanašajo predvsem na nepravilno razvrstitev v tarifne razrede in neizplačilo pripadajočih dodatkov. Tako je bilo v nekaterih primerih ugotovljeno, da delavcem niso bili priznani dodatki za: deljen delovni čas, izmensko delo ter dodatek za delovno dobo.

Ukrepi

V primeru ugotovljenih nepravilnosti so inšpektorji največkrat ukrepali z ureditveno odločbo. Tako je bilo v okviru akcije na področju delovnih razmerij izdanih **39 ureditvenih odločb**, podani so bili **3 predlogi sodniku za prekrške ter izdana 3 pisna opozorila**.

Na področju varnosti in zdravja pri delu je bilo na podlagi inšpekcijskih pregledov izdanih **86 ureditvenih odločb**.

Zaključek

Glede na dejstvo, da so inšpektorji pri 103 inšpekcijskih pregledih ugotovili 58 kršitev, ocenjujemo, da stanje na področju delovnih razmerij v avtomehaničnih delavnicah ni zaskrbljujoče. Poleg tega v večini primerov ni šlo za grobe kršitve, zaradi česar so inšpektorji ocenili, da bo dosežen namen predpisa že z izdajo ureditvenih odločb ter v posamičnih primerih z opozorili. Le v treh primerih je bilo glede na težo ugotovljenih kršitev potrebno ukrepati s predlogom sodniku za prekrške.

Stanje v avtomehaničnih delavnicah in avtosalonih na področju varnega in zdravega dela prav tako ni zaskrbljujoče. Iz statističnih podatkov lahko sklepamo, da so se avtomehanične delavnice modernizirale in v večini primerov opuščajo jame (kanale) za popravilo motornih vozil in jih nadomeščajo s stebnimi dvigali. Ustreznega potrčila o ustreznosti ni imelo 16% stebnih dvigal .

Pri naslednjih pregledih bi bilo potrebno posvetiti pozornost tudi pravilnemu teoretičnemu in praktičnemu usposabljanju delavcev v avtomehaničnih delavnicah.

4.3. AKCIJA NADZORA NAD ZAKONITOSTJO DELA AGENCIJ ZA ZAPOSLOVANJE

Akcija je potekala od 1. julija 2002 do 30. avgusta 2002. Izvajala se je na področju delovnih razmerij ter na področju varnosti in zdravja pri delu. Na področju delovnih razmerij je bilo pregledanih 71 subjektov, ugotovljenih je bilo 29 kršitev. Inšpektorji ugotavljajo, da na področju delovnih razmerij stanje ni zaskrbljujoče, vendar pa to ne pomeni, da smo lahko s takšnim stanjem zadovoljni. Ugotovljenih je bilo kar precej nepravilnosti. Na področju delovnih razmerij je bilo v okviru akcije izdanih 15 ureditvenih odločb, izrečene 3 mandatne kazni ter podan 1 predlog sodniku za prekrške. Inšpektorji za delo, ki nadzirajo varnost in zdravje pri delu, so opravili 76 inšpekcijskih pregledov, na podlagi tega pa izdali 37 ureditvenih odločb. Največ pomanjkljivosti je bilo glede ustreznosti Izjave o varnosti: 37 kršitev, veliko kršitev je bilo tudi pri pregledih električnih instalacij, saj v 15 primerih ni bilo izvedenih meritev in kontrole le teh.

Trajanje in namen

Akcija je potekala od 1. julija 2002 do 30. avgusta 2002. Izvajala se je na področju delovnih razmerij ter na področju varnosti in zdravja pri delu. Namen akcije je bil opraviti inšpekcijski nadzor pri agencijah za zaposlovanje, s katerimi je bila sklenjena koncesijska pogodba in ugotoviti, ali agencije za zaposlovanje izpolnjujejo pogoje za opravljanje dejavnosti ter ali dejavnost izvajajo v skladu s predpisi.

Ugotovitve

I. Nadzor na področju delovnih razmerij:

Na področju delovnih razmerij je bilo pregledanih 71 subjektov. Navedeno število vključuje tudi podružnice. Ugotovljenih je bilo 29 nepravilnosti.

Pri nadzorstvih je bilo ugotovljeno, da ima večina subjektov nadzora sklenjeno koncesijsko pogodbo. V enem primeru je bilo ugotovljeno, da je subjekt nadzora zaprosil za koncesijo, vendar je bil v času nadzora postopek še v teku. Pri enem delodajalcu pa smo zasledili, da je opravljal dejavnost šest mesecev brez pridobljene koncesije, zaradi česar je bila zadeva odstopljena Tržnemu inšpektoratu RS.

Večina pregledanih subjektov je bila registrirana za opravljanje dejavnosti, ki jo izvajajo. V manjšem obsegu je bilo ugotovljeno, da subjekti nadzora niso bili registrirani za opravljanje dejavnosti za posredovanje dela in zaposlitve. Kljub temu pa so vsi pridobili koncesijo. Nekateri subjekti nadzora pa so opravljali dejavnost izven obsega, za katerega jim je bila podeljena koncesija.

V okviru akcije so bile ugotovljene nekatere nepravilnosti v zvezi z izpolnjevanjem kadrovskih pogojev: v šestih primerih je bilo ugotovljeno, da je delo posredovala oseba, ki ni imela zahtevane strokovne izobrazbe. V nekaterih primerih osebe, ki so posredovale zaposlitev oz. delo, niso imele strokovnega izpita, nekatere pa so se šele izobraževale.

V dveh primerih pa je dejavnost posredovanja opravljal kar študent.

V enem primeru je bilo ugotovljeno, da koncesionar ni obvestil koncedenta o spremembi nosilca dejavnosti, v enem primeru pa ga ni obvestil o spremembi prostorov.

Večina delavcev je v delovnem razmerju za nedoločen čas. V nekaterih primerih je z delavci sklenjeno delovno razmerje za določen čas. V enem primeru je bilo ugotovljeno,

da v pogodbah o zaposlitvi niso bili navedeni razlogi za sklenitev delovnega razmerja za določen čas.

Pri nekaterih delodajalcih, predvsem na Gorenjskem je bilo ugotovljeno, da so delavci, zaposleni v agenciji za 1/3 delovnega časa v skladu s 47. členom ZDR, pri čemer obstaja domneva o fiktivnih zaposlitvah, nosilci dejavnosti pa naj bi bili tudi v teh primerih kar študentje.

V štirih primerih je bilo ugotovljeno, da subjekt nadzora ni imel sklenjenega delovnega razmerja z delavci, ki so pooblaščen za opravljanje dejavnosti. V treh primerih so bile nepravilnosti odpravljene. V enem primeru je pristojni inšpektor navedeno kršitev obravnaval kot zaposlovanje na črno, saj je imel delodajalec z delavko sklenjeno pogodbo o delu, ki ni bila skladna z Zakonom o delovnih razmerjih.

Ugotovljene so bile nepravilnosti v zvezi z obličnostjo pogodbe o zaposlitvi za nedoločen čas. Največkrat niso bile navedene vse obvezne sestavine pogodbe o zaposlitvi. V enem primeru je bilo ugotovljeno, da je delodajalec delavcu spremenil delovno razmerje za določen čas v nedoločen čas kar z aneksom k pogodbi o zaposlitvi, namesto da bi z njim sklenil pogodbo o zaposlitvi za nedoločen čas.

Pri nekaterih subjektih je bilo ugotovljeno, da pri vhodu nimajo izobešene table z zahtevanimi podatki.

Številni subjekti nadzora so izdajali stalne napotnice, največkrat za obdobje šolskega leta. V zvezi z napotnicami ni bilo ugotovljeno veliko nepravilnosti. V osmih primerih je bilo ugotovljeno, da na napotnicah niso bili navedeni vsi zahtevani podatki npr. ni bila dovolj natančno opredeljena vrsta dela, ki naj bi ga opravljala napotena oseba, ni bila razvidna veljavnost napotnice.

V enem primeru je bila ugotovljena kršitev v zvezi s postopkom izdaje napotnic, saj so študentje napotnice ene agencije lahko dvignili kar v drugi agenciji. V tem primeru je inšpektor izdal ureditveno odločbo.

Prav tako je bila v enem primeru ugotovljena zloraba stalnih napotnic v tem smislu, da so študentje opravljali delo brez vmesnih prekinitev.

Sicer pa v okviru akcije ni bilo ugotovljenih zlorab napotnic glede izdajanja napotnic osebam brez ustreznega statusa. Vendar pa je slednje zelo težko ugotoviti.

Poleg navedenega pa je potrebno opozoriti na pojav, ki ga je zasledil inšpektor na območju Primorske. Ugotovil je namreč, da posamezne agencije izdajajo napotnice tudi starejšim osebam, ki se izobražujejo ob delu v okviru določenih izobraževalnih ustanov. Po navedbah inšpektorja oseba dobi napotnico na podlagi potrdila o vpisu v enega izmed omenjenih izobraževalnih ustanov ter potrdila Zavoda RS za zaposlovanje, da oseba ni prijavljena v evidenci brezposelnih oseb. V dveh agencijah so se sklicevali na ustna pojasnila, ki naj bi jih dobili na Ministrstvu za delo, družino in socialne zadeve, po katerih naj bi bile tudi te osebe upravičene do napotnice. Po mnenju pristojnega inšpektorja naj bi bilo, upoštevajoč zakonodajo, ki ureja šolstvo, tovrstno izdajanje napotnic sporno, saj obstaja bojazen, da bi na tak način napotnice lahko dobili tudi tujci in upokojniki, ki lahko dokažejo, da so vpisani v tako izobraževalno ustanovo ter predložijo prej omenjeno potrdilo zavoda.

V okviru nadzora je bilo ugotovljeno, da agencije ne zagotavljajo zavarovanja v vseh primerih, ampak le kadar jih delodajalec za to pooblasti tako, da zanj uredi vso potrebno dokumentacijo in plača prispevek za zavarovanje, povračilo tega pa delodajalec zagotovi ob plačilu za opravljeno delo na podlagi izdanega obračuna.

Pri nadzoru študentskih servisov je bilo ugotovljeno, da od meseca julija, ko je bilo izdano potrdilo za plačevanje sredstev za poškodbe pri delu in poklicne bolezni s strani enega od študentskih servisov, tovrstna sredstva ne plačujejo agencije, temveč delodajalci, pri katerih opravljajo delo študenti. Slednje pomeni, da 111. člen ZDR ni kršen, vendar pa koncesionar krši koncesijsko pogodbo, ki določa, da tovrstno zavarovanje zagotovi agencija.

V nekaterih primerih pa je bilo ugotovljeno, da agencija plačuje obvezno pokojninsko in invalidsko zavarovanje za vsakega člana letno pavšalni znesek po napotnici. Zdravstvenega zavarovanja agencije ne plačujejo, ker naj bi bila po Zakonu o zdravstvenem zavarovanju in zdravstvenem varstvu to obveznost delodajalcev. Prijavo v zdravstveno zavarovanje v imenu naročnika-delodajalca, kot omenjeno, izpolni agencija in obrazec s potrjeno napotnico pošlje delodajalcu.

Na področju delovnopravne zakonodaje so bile v posamičnih primerih ugotovljene še kršitve v zvezi:

- z aktom o sistemizaciji delovnih mest (slednji ni bil sprejet),
- s prijavo delavca agencije za zaposlovanje v zavarovanjem za primer poškodbe pri delu (prijava ni bila izvršena),
- z dodatkom za minulo delo (slednji ni bil izplačan),
- s pomanjkljivimi plačilnimi listami (pri čemer so bile vse obveznosti poravnane),
- z evidenco o delovnem času (slednja ni bila vodena),
- z neustrezno razvrstitvijo delavca v tarifni razred ter
- z odločitvijo o pravici do izrabe letnega dopusta.

II. Nadzor na področju varnosti in zdravja pri delu:

Na področju varnosti in zdravja pri delu je bilo pregledanih 66 subjektov. Navedeno število vključuje tudi pregledane podružnice.

Inšpektorji predlagajo, da Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve oblikuje posebno strokovno komisijo, ki bi pred podelitvijo koncesije preverila izpolnjevanje pogojev po »Pravilniku o pogojih za opravljanje dejavnosti agencij za zaposlovanje (Ur.l. RS št. 48/99 in 79/00)«.

Inšpektorji so v skladu z 14. členom »Zakona o varnosti in zdravju pri delu (Ur.l. RS št. 56/99)« pregledali ali imajo in kako imajo delodajalci izdelano in sprejeto Izjavo o varnosti z oceno tveganj. Pri ocenah tveganj je bilo ugotovljenih 34 nepravilnosti. V večini primerov delodajalci nimajo izdelanih popolnih ocen tveganja, kot to določa »Pravilnik o načinu izdelave izjave o varnosti z oceno tveganja (Ur.l. RS št. 30/00)«. Pretežni del ocen tveganja je potrebno dopolniti z zdravstveno analizo delovnih mest. V nekaterih primerih posamezni delodajalci še vedno čakajo na izdelavo ocene tveganj pri zunanjih izvajalcih. V vseh primerih bo izdana ureditvena odločba, ki bo vzpodbudila tako delodajalce kot zunanje izvajalce, da čim prej opravijo svoje delo.

Delovni prostori so pri večini delodajalcev ustrezni in zagotavljajo osnovno in neovirano gibanje zaposlenih, kar zahteva tudi »Pravilnik o zahtevah za zagotavljanje varnosti in zdravja pri delu na delovnih mestih (Ur.l. RS št. 89/99)«. Pojavljale so se nekatere manjše nepravilnosti, pri katerih so inšpektorji delodajalcem predvsem nudili strokovno pomoč. V enem primeru so izdali ureditveno odločbo.

»Pravilnik o pogojih za opravljanje dejavnosti agencij za zaposlovanje (Ur.l. RS št. 48/99)« v 10. členu določa, da mora delodajalec ločiti delovni prostor od pomožnega prostora.

Ločenost delovnega prostora od prostora za stranke ni bila zagotovljena na primeren način pri 11 delodajalcih. Delodajalci poskušajo doseči ločenost strank na različne načine, na primer z določitvijo zelene cone, postavljanjem panoja in na druge načine, kar pa ne zagotavlja diskretnosti.

Inšpektorji so opozorili na problematiko naknadnega ukrepanja v smislu 10. in 11. člena »Pravilnika o pogojih za opravljanje dejavnosti agencij za zaposlovanje (Ur. list RS št. 48/99)«, potem ko so delodajalci dobili ustrezno koncesijo. Omenjene nepravilnosti so se evidentirale, delodajalci pa so bili na nepravilnosti opozorjeni.

Inšpektorji so glede ustreznosti delovnih in pomožnih prostorov ugotovili in evidentirali 25 nepravilnosti in sicer: sanitarije niso ločene za zaposlene in za stranke, ni ločenih sanitarij za moške in ženske, sanitarije so v drugi stavbi, sanitarije so pri najemniku. V dveh primerih delodajalec sploh ni imel sanitarij.

Pri vseh delodajalcih delavci delajo s slikovnimi zasloni, zato so inšpektorji ugotavljali skladnost urejenosti delovnega mesta z »Pravilnikom o varnosti in zdravju pri delu s slikovnim zaslonom (Ur.l. RS št. 30/00)«. V večini primerov so bile ugotovljene le manjše nepravilnosti, ki so jih delodajalci odpravili že med nudenjem strokovne pomoči inšpektorja. V dveh primerih pa so bile pomanjkljivosti take narave, da je bilo potrebno izdati ureditveno odločbo.

Pri električni instalaciji je bilo ugotovljenih 19 nepravilnosti. Pomanjkljivosti so se nanašale na listine o ustreznosti elektroinstalacije, električne meritve ter na nepravilnosti pri priklopu računalnika in podaljševanju kablov.

V dveh primerih delodajalec ni imel na razpolago gasilnikov, v 11 primerih pa so bile ugotovljene ostale nepravilnosti, in sicer: gasilniki niso bili ustrezno pritrjeni ali so bili založeni in locirani v nedostopnih prostorih.

Pri nadzoru so inšpektorji ugotavljali tudi nekatere ostala neskladja z »Zakonom o varnosti in zdravju pri delu (Ur.l. RS št. 56/99, 64/01)« in sicer v zvezi z usposabljanjem s področja varnosti in zdravja pri delu, s pomanjkljivimi evidencami s področja varnosti in zdravja pri delu ter nepravilnostmi v zvezi z zdravniškimi pregledi.

Ukrepi

V primeru ugotovljenih nepravilnosti so inšpektorji s področja delovnih razmerij največkrat ukrepali z ureditveno odločbo. Tako je bilo v okviru akcije izdanih **15 ureditvenih odločb**, izrečene so bile **3 mandatne kazni** ter bil podan **1 predlog sodniku za prekrške**.

V primeru nepravilnosti so inšpektorji s področja varnosti in zdravja pri delu ukrepali **samo z ureditvenimi odločbami**. Pri pregledu izjave o varnosti z oceno tveganja so inšpektorji ugotovili **34 kršitev**, v zvezi z električnimi instalacijami pa **15 kršitev**. Kršitve so se večinoma nanašale na preglede in meritve. Ostalih večjih nepravilnosti ni bilo ugotovljenih.

Zaključek

Glede na predhodno podano, na področju delovnih razmerij stanje ni zaskrbljujoče, vendar to ne pomeni, da smo lahko s takšnim stanjem zadovoljni. Ugotovljenih je bilo kar precej nepravilnosti, zaradi česar bomo stanje v agencijah za zaposlovanje spremljali tudi v bodoče.

Inšpektorji s področja varnosti in zdravja pri delu izpostavljajo problematiko v zvezi z

izvajanjem določil 10. in 11. člena »Pravilnika o pogojih za opravljanje dejavnosti agencij za zaposlovanje (Ur. list RS št. 48/99), v tem smislu, da si koncesionarji različno razlagajo vsebino omenjenih določb, zaradi česar ob inšpekcijskih pregledih prihaja do razhajanja stališč.

4.4. AKCIJA NADZORA NAD IZVAJANJEM DELOVNE ZAKONODAJE IN PREDPISOV O VARNOSTI IN ZDRAVJU PRI DELU V RAČUNOVODSKIH SERVISIH

Akcija je potekala od 4. 4. 2002 do 31. 5. 2002. Nosilci nadzora so bili inšpektorji za delo s področja delovnih razmerij in inšpektorji s področja varnosti in zdravja pri delu. Na področju delovnih razmerij je bilo v okviru akcije izvedenih 186 pregledov pri 181 delodajalcih. Skupno je bilo ugotovljenih 76 nepravilnosti. Iz poročil inšpektorjev izhaja, da delodajalci v veliki večini upoštevajo delovnopravne predpise. Na področjih, kjer sicer ugotavljamo največ kršitev, to je pri zaposlovanju in plačah, so inšpektorji ugotovili relativno malo nepravilnosti. Dejstvo, da ni bilo ugotovljenih veliko nepravilnosti, pomeni, da tudi delodajalci v obravnavani dejavnosti včasih zaposlujejo na črno in pri obračunu plač svojim delavcem ne upoštevajo dodatka za delovno dobo. Inšpektorji pogosto ugotavljajo, da takšne pomanjkljive obračune delodajalci izdelujejo tudi za svoje stranke, ki se pri tem izgovarjajo, da jim obračun pripravlja računovodski servis. Na področju delovnih razmerij so inšpektorji na podlagi ugotovljenih nepravilnosti izdali 40 ureditvenih odločb, 2 odločbi o prepovedi opravljanja delovnega procesa oz. uporabe sredstev za delo do odprave nepravilnosti ter podali 3 predloge sodniku za prekrške in izrekli 8 mandatnih kazni.

Na področju varstva in zdravja pri delu je bilo opravljeno 170 pregledov, v okviru katerih je bilo izdanih 95 ureditvenih odločb, podana sta bila 2 predloga sodniku za prekrške in izrečeni dve mandatni kazni. Akcija je pokazala, da je na tem področju največji problem v zagotavljanju ustreznih klimatskih pogojev (temperatura, prezračevanje..) zlasti v poletnih mesecih, ko temperatura ne ustreza predpisanim zahtevam. Veliko pomanjkljivosti je bilo ugotovljenih tudi pri zagotavljanju ustrezne delovne opreme, zlasti primernih stolov in delovnih miz.

Trajanje in namen akcije:

Akcija je potekala od 4. 4. 2002 do 31. 5. 2002 .

Namen usmerjene akcije je bil predvsem ugotoviti upoštevanje delovno pravne zakonodaje in Zakona o varnosti in zdravja pri delu v računovodskih servisih ter s tem pridobiti sliko dejanskega stanja, saj pri tovrstnih subjektih nadzora še ni bila izvedena akcija. Na področju varnosti in zdravja pri delu je bil namen akcije **pregledati ustreznost delovnih pogojev delavcev in tudi ugotoviti, ali delodajalci izpolnjujejo zahteve za zagotavljanje varnega in zdravega dela na delovnem mestu s slikovnim zaslonom.** Nadzor se je opravil po vseh elementih, ki jih obsega redni inšpekcijski nadzor, z upoštevanjem posebnosti ustrezne kolektivne pogodbe.

Nadzor se je izvajal v računovodskih servisih. Izvajalci nadzora so bili inšpektorji za delo s področja delovnih razmerij in inšpektorji s področja varnosti in zdravja pri delu.

Ugotovitve

I. Področje delovnih razmerij

V okviru akcije je bilo izvedenih **186 pregledov pri 181 delodajalcih**. Skupno je bilo ugotovljenih **76 nepravilnosti**.

Inšpektorji ugotavljajo, da številni delodajalci opravljajo dejavnost sami, bodisi v svojih poslovnih prostorih bodisi doma, kot nosilci dejavnosti ali kot dopolnilno delo, zaradi česar ni bilo ugotovljenih veliko nepravilnosti v zvezi z zaposlovanjem na črno. Iz poročil inšpektorjev izhaja, da je tudi v računovodskih servisih, kjer imajo zaposlene delavce, stanje glede spoštovanja delovne zakonodaje relativno zadovoljivo.

Največ kršitev, in sicer **28**, je bilo ugotovljenih v zvezi z aktom o sistemizaciji delovnih mest, ki predstavlja osnovo za ureditev vseh pravic in obveznosti, ki so vezane na posamezno delovno mesto. Številni delodajalci akta o sistemizaciji delovnih mest niso imeli, kar je posledično povzročilo tudi druge nepravilnosti, kot npr. nerazvrstitev delovnih mest v tarifne razrede.

Glede na dejstvo, da številni delodajalci opravljajo računovodske storitve sami, torej brez zaposlenih delavcev, v zvezi z zaposlovanjem ni bilo ugotovljenih številnih kršitev. V **5** primerih je bilo ugotovljeno zaposlovanje na črno. Od tega je bila v enem primeru ugotovljena kršitev v zvezi z delom po pogodbi o delu. Kršitve v zvezi z zaposlovanjem tujcev niso bile ugotovljene.

Nekoliko več kršitev je bilo ugotovljenih v zvezi z obličnostjo pogodb o zaposlitvi in sicer **11** kršitev. V pogodbah o zaposlitvi niso bila urejena vsa vprašanja, določena s kolektivno pogodbo. Gre za posamične primere opustitve določitve ukrepov za zagotavljanje varnosti in zdravja pri delu, pravic in obveznosti v zvezi z izobraževanjem, kriterijev za ugotavljanje delovne uspešnosti ter meril za določanje letnega dopusta. V enem primeru so inšpektorji ugotovili, da v pogodbi o zaposlitvi ni bil določen tarifni razred.

Nekatere pogodbe niso bile usklajene s splošnimi akti delodajalcev, kar se nanaša predvsem na določitev posameznih delovnih mest.

V zvezi z delom po pogodbi o delu je bilo v dveh primerih ugotovljeno, da delodajalec ni vodil evidence o delu po pogodbi o delu. V enem primeru pa delodajalec ni obvestil zavoda o sklenjeni pogodbi o delu.

V enem primeru je bilo ugotovljeno, da pri delodajalcu opravljajo delo študentje preko napotnice, vendar kršitev v zvezi s tem nismo ugotovili.

Prav tako je bilo v enem primeru ugotovljeno, da zasebni delodajalec ni predložil pogodb o zaposlitvi v presojo zakonitosti pristojnemu organu v zakonsko določenem roku.

V zvezi z zaposlovanjem za določen čas je bilo ponekod ugotovljeno, da delodajalci niso opredelili razlogov za tovrstno sklepanje delovnega razmerja. Pri enem delodajalcu je bilo ugotovljeno zaporedno sklepanje pogodb o zaposlitvi za določen čas z isto delavko v obdobju 5 let. Delodajalec je že naslednji dan po posredovanju inšpektorja nepravilnosti odpravil ter z delavko sklenil pogodbo o zaposlitvi za nedoločen čas in jo temu ustrezno prijavil v zavarovanje.

Delodajalci vodijo evidenco o delovnem času na različne načine in sicer ročno na kartice ali vpisne knjige, z elektronsko uro ali računalniško. V posamičnih primerih je bilo ugotovljeno, da delodajalci opuščajo navedeno obveznost. Pri enem subjektu nadzora je bilo ugotovljeno, da je bilo delo preko polnega delovnega časa uvedeno brez sklepa.

Primeroma so bile ugotovljene tudi kršitve v zvezi z letnim dopustom in sicer v 4 primerih. Največkrat je bilo ugotovljeno, da delodajalec nima izdelanih meril za določitev letnega dopusta. V dveh primerih je bilo ugotovljeno, da delavcu ni bil izdan sklep o določitvi letnega dopusta. V enem primeru pa so bile ugotovljene kršitve v zvezi z izrabo letnega dopusta.

Primerov dela s krajšim delovnim časom od polnega inšpektorji niso zasledili.

V zvezi s plačami in drugimi prejemki iz delovnega razmerja so inšpektorji zasledili 13 kršitev. Največ kršitev se nanaša na nerazvrstitev delovnih mest v tarifne razrede. V dveh primerih so bile ugotovljene kršitve v zvezi z višino plače. Pri enem delodajalcu pa je bila plača izplačana brez plačilne liste. Prav tako je bilo v enem primeru ugotovljeno, da delodajalec ni upošteval plačilnega roka.

Primeroma je bilo ugotovljeno, da delodajalci nimajo izdelanih meril za ugotavljanje delovne uspešnosti.

V posamičnih primerih je bilo ugotovljeno, da dodatek na delovno dobo ni obračunan v ustrezni višini, v nekaterih primerih dodatek ni bil obračunan in izplačan. Pri enem delodajalcu je bilo ugotovljeno, da le-ta ni izplačeval dodatka za deljen delovni čas. Prav tako je bilo v enem primeru ugotovljeno, da delodajalec delavcem ni povrnil stroškov prevoza na delo in z dela.

V posamičnih primerih so bile ugotovljene tudi kršitve v zvezi z obveznim zavarovanjem.

II. Področje varnosti in zdravja pri delu

Na področju nadzora varnosti in zdravja pri delu v računovodskih servisih so pristojni inšpektorji ugotovili, da so delodajalci večinoma najemniki delovnih prostorov. Inšpektorji so skladno s »Pravilnikom o zahtevah za zagotavljanje varnosti in zdravja pri delu na delovnih mestih (Ur.l. RS št. 89/99)« preverjali tudi ustrezne delovne pogoje na delovnem mestu. Delovni prostori so pri večini delodajalcev primerno prezračevani in ustrezno osvetljeni. Preiskave elementov delovnega okolja, ki jih zahteva »Pravilnik o preiskavah delovnega okolja, pregledih in preizkusih sredstev za delo (Ur.l. RS št. 35/88)« so bile izvedene pri redkih delodajalcih. Le malo število delodajalcev uravnava primerno temperaturo delovnega prostora v poletnih mesecih z nameščeno klimatsko napravo. Pri delodajalcih, ki v prostoru nimajo nameščene klimatske naprave, inšpektorji niso pridobili informacije o tem, ali je temperatura delovnih prostorov v najtoplejših poletnih dneh višja od zakonsko dovoljene, saj navedeni delodajalci niso izvedli preiskav delovnega okolja – meritve temperature. Zaradi neizvedenih preiskav delovnega okolja tudi ni bilo možno dokazati kršitev zaradi neprimerne osvetljenosti. Inšpektorji so skladno s »Pravilnikom o varnosti in zdravju pri delu s slikovnim zaslonom (Ur.l. RS št. 30/00)« preverjali tudi ustreznost pogojev za varno in zdravo delo. Ustrezna senčila (žaluzije, lamelne zavese ipd.), ki bi preprečevala vpad sončne svetlobe na delovno mesto, imajo na oknih le redki delodajalci. Večina delodajalcev zagotavlja, da delavci opravljajo svoje delo ob ustreznih delovnih mizah. Vendar je iz zapisnikov o pregledih razvidno, da so inšpektorji delovne mize pogosto ocenili za neustrezne. Najpogostejši razlogi za neustreznost so bili, da mize niti posvoji višini niti površini niso primerne za delo z računalniki, saj delavce silijo v prisilno držo. Pogosto so neergonomski tudi delovni stoli za delo z računalnikom. Pri nekaterih delodajalcih je slikovni zaslon obrnjen proti oknu, ki je običajno močan vir svetlobe, kar na ekranu povzroča bleščanje in moteče sence ter zmanjšuje vidljivost. Priključni električni kabli za delovno opremo pogosto ležijo neurejeno na tleh. Inšpektorji so pogosto ugotavljali, da delodajalci nimajo opravljenih pregledov in meritev električnih instalacij in strelvodnih sistemov. Večina delodajalcev v okviru zdravstvenih pregledov

delavcev ne zahteva pri pooblaščenem zdravniku tudi zdravstvenega pregleda njihovih oči in vida. Delodajalci opravljajo usposabljanje delavcev za varno delo večinoma ob prvi razporeditvi na delo, programi so splošni, preizkusi usposobljenosti pa so v glavnem teoretični. Takšno usposabljanje ni prilagojeno posebnostim delovnega mesta, praktično usposabljanje pa se na delovnih mestih izvaja redko.

Delodajalci imajo večinoma sprejeto Izjavo o varnosti z oceno tveganj, kot to zahteva 14. člen »Zakona o varnosti in zdravju pri delu«, vendar le s tehničnega vidika. Večina delodajalcev, ki nima ocenjenih delovnih mest s stališča medicine dela oz. pooblaščenega zdravnika, tega običajno niti nima izbranega. Nekateri Izjavo o varnosti z oceno tveganja še izdelujejo. V podpisanih izjavah o varnosti je največja pomanjkljivost in hkrati tudi neskladnost s »Pravilnikom o načinu izdelave izjave o varnosti z oceno tveganja (Ur.l. RS št. 30/00)« v tem, da delodajalci nimajo dovolj sistematično opredeljenih vseh nevarnosti, posebej ne ukrepov za preprečevanje tveganj zaradi prisilne drža in pravilne postavitve slikovnega zaslona.

Ukrepi

Na podlagi ugotovljenih nepravilnosti so inšpektorji s področja delovnih razmerij izdali **40 ureditvenih odločb, 2 odločbi o prepovedi opravljanja delovnega procesa oz. uporabe sredstev za delo do odprave nepravilnosti** ter podali **3 predloge sodniku za prekrške in izrekli 8 mandatnih kazni**.

Na podlagi ugotovljenih nepravilnosti so inšpektorji, ki nadzirajo varnost in zdravje pri delu, **izdali 95 ureditvenih odločb, podali 2 predloga sodniku za prekrške in izrekli 2 mandatni kazni**.

Zaključek

Iz poročil inšpektorjev izhaja, da delodajalci v veliki večini upoštevajo delovno pravne predpise, predvsem na področjih, kjer sicer ugotavljamo največ kršitev, to je pri zaposlovanju in plačah, saj so inšpektorji ugotovili relativno malo nepravilnosti. Sicer maloštevilne ugotovljene nepravilnosti pa so po drugi strani pokazale, da tudi delodajalci v obravnavani dejavnosti včasih zaposlujejo na črno in pri obračunu plač svojim delavcem ne upoštevajo dodatka za delovno dobo. Inšpektorji pogosto ugotavljajo, da delodajalci izdelujejo pomanjkljive obračune tudi za svoje stranke, ki se pri tem izgovarjajo, da jim obračun pripravlja računovodski servis.

Na področju nadzora varnosti in zdravja pri delu v računovodskih servisih so pristojni inšpektorji ugotovili, da so delodajalci večinoma najemniki delovnih prostorov. Ugotovljene pomanjkljivosti in nepravilnosti so se v glavnem nanašale na neustrezno delovno opremo, na pomanjkljivosti glede električnih instalacij in na neustrezno postavitve računalniških zaslonov. Pogosto so se pomanjkljivosti nanašale tudi na obveznosti s področja medicine dela.

4.5. AKCIJA NADZORA DELOVNE ZAKONODAJE PRI DELODAJALCIH, KI SO ZAVEZANCI ZA PRIJAVO DELA TUJCEV

Akcija je potekala od 6. 5. 2002 do 31. 5. 2002, inšpektorji pa so poostren nadzor v zvezi s prijavo dela tujca opravljali tudi v nadaljevanju leta 2002. Akcija je potekala na področju delovnih razmerij. Inšpektorji so v letu 2002 v zvezi z obravnavano

tematiko opravili 175 nadzorov pri 170 subjektih. Pri tem so ugotovili skupno 103 kršitve. Inšpektorji so ugotovili, da je bilo izvajanje navedene akcije več kot potrebno, saj je bila določba 29. člena Zakona o zaposlovanju in delu tujcev zelo pogosto kršena, zaradi česar smo se odločili, da bomo tovrstno sodelovanje z Zavodom RS za zaposlovanje nadaljevali tudi v prihodnje. Glede na dejstvo, da je obveznost prijave dela tujca relativno nova obveznost, ki je bila uvedena z Zakonom o zaposlovanju in delu tujcev, ki je stopil v veljavo dne 1. 1. 2001, pa menimo, da se bo stanje na tem področju izboljšalo z boljšo informiranostjo delodajalcev. Pri tem pa pripominjamo, da je mogoče potrebno razmisliti tudi o poenostavitvi postopka prijave dela tujcev. V okviru akcije so inšpektorji izdali 26 ureditvenih odločb. V 6 primerih so prepovedali opravljanje delovnega procesa oz. uporabo sredstev za delo. Za predlog za uvedbo postopka pri sodniku za prekrške so se odločili v 65 primerih in izrekli 22 mandatnih kazni. Glede na to, da inšpektorji na splošno ugotavljajo tovrstne kršitve le pri prvem pregledu delodajalca, so se inšpektorji v nekaterih primerih odločili samo za opozorilo, saj so s tem dosegli namen predpisa.

Trajanje in namen akcije

Akcija je potekala od 6. 5. 2002 do 31. 5. 2002, inšpektorji pa so preglede v zvezi s prijavo dela tujca opravljali tudi v nadaljevanju leta 2002.

Namen akcije je bil v sodelovanju z Zavodom RS za zaposlovanje odkrivati in preprečevati kršitve 29. člena Zakona o zaposlovanju in delu tujcev, saj Zavod RS za zaposlovanje ugotavlja, da številni delodajalci, potem ko za tujce pridobijo delovno dovoljenje, ne izvršijo prijave dela v roku, predpisanem v Pravilniku o postopku prijave in odjave dela tujcev. Enako ugotavljajo tudi inšpektorji pri nadzorstvih. Ugotovljene kršitve smo sporočili Zavodu RS za zaposlovanje, kjer naj bi naše ugotovitve upoštevali pri nadaljnjih postopkih izdaje delovnih dovoljenj.

Nosilci akcije so bili inšpektorji s področja delovnih razmerij. V nadzor so bili zajeti delodajalci, ki so bili glede na podatke Zavoda za zaposlovanje zavezanci za prijavo dela tujcev.

Inšpektorji so v letu 2002 v zvezi z obravnavano tematiko opravili **175 nadzorstev pri 170 subjektih**. Pri tem so ugotovili skupno **103 kršitve**.

Ugotovitve

Kljub temu da je delodajalec, ki je za delavca sicer pridobil delovna dovoljenja v skladu z 29. členom Zakona o zaposlovanju in delu tujcev, zavezan opraviti tudi prijavo dela tujca na Zavodu RS za zaposlovanje, inšpektorji ugotavljajo, da delodajalci v številnih primerih opuščajo navedeno obveznost. V okviru akcije je bilo v zvezi s prijavo dela tujca ugotovljenih **80 kršitev**. Inšpektorji ocenjujejo, da je pogosto kršenje določbe 29. člena Zakona o zaposlovanju in delu tujcev posledica nepoznavanja njene vsebine. Obenem inšpektorji opozarjajo tudi na zapletenost postopka prijave dela tujca.

Inšpektorji so v okviru akcije ugotovili tudi 7 zaposlitev na črno. Zasledili pa so še nekatere druge kršitve, in sicer:

- kršitve v zvezi z obličnostjo pogodb o zaposlitvi;
- kršitve v zvezi s splošnim aktom delodajalca;
- zaposlitve na črno (v 7 primerih);
- kršitve v zvezi s 121. in 122. členom ZDR;

- kršitve v zvezi z obveznim zavarovanjem;
- kršitve v zvezi s prijavo dela tistih delavcev, za katere ni potrebno pridobiti delovnega dovoljenja;
- kršitve v zvezi z regresom;
- kršitve v zvezi z dodatki in nagradami iz delovnega razmerja ter
- kršitve v zvezi z delovnimi dovoljenji.

Ukrepi

V okviru akcije so inšpektorji izdali 26 ureditvenih odločb. V 6 primerih so prepovedali opravljanje delovnega procesa oz. uporabo sredstev za delo. Za predlog za uvedbo postopka pri sodniku za prekrške so se odločili v 65 primerih ter izrekli 22 mandatnih kazni. Glede na to, da inšpektorji na splošno ugotavljajo tovrstne kršitve le pri prvem pregledu delodajalca, so se inšpektorji v nekaterih primerih odločili samo za opozorilo, saj so s tem dosegli namen predpisa.

Zaključek

Ugotavljamo, da je bilo izvajanje navedene akcije več kot potrebno, saj je bila določba 29. člena Zakona o zaposlovanju in delu tujcev zelo pogosto kršena, zaradi česar smo se odločili, da bomo tovrstno sodelovanje z Zavodom RS za zaposlovanje nadaljevali tudi v prihodnje. Glede na dejstvo, da je obveznost prijave dela tujca relativno nova obveznost, ki je bila uvedena z Zakonom o zaposlovanju in delu tujcev, ki je stopil v veljavo dne 1.1.2001, pa menimo, da se bo stanje na tem področju izboljšalo z boljšo informiranostjo delodajalcev. Pri tem pa pripominjamo, da je mogoče potrebno razmisliti tudi o poenostavitvi postopka prijave dela tujcev.

4.6. AKCIJA NADZORA NAD ZAPOSLOVANJEM IN VARNIM DELOM INVALIDOV

Akcija je trajala en teden in sicer od 27. 5. 2002 do vključno 31. 5. 2002. Akcijo smo izvajali na področju delovnih razmerij ter na področju varnosti in zdravja pri delu. V okviru akcije je bilo opravljenih 279 pregledov pri 273 delodajalcih, ki zaposlujejo skupno 12.245 delavcev, od tega 5.707 invalidov, ki so večinoma invalidi III. kategorije. Na področju delovnih razmerij je bilo ugotovljenih 61 nepravilnosti. Stanje na področju delovnih razmerij je v primerjavi s področjem varnosti in zdravja pri delu boljše. Inšpektorji s področja delovnih razmerij so pri nadzoru invalidskih podjetij ugotovili nekaj nepravilnosti, vendar se številne od njih niso nanašale na status invalidov, ampak je šlo za splošne kršitve, ki so pogoste tudi pri neinvalidskih podjetjih (npr. v zvezi z aktom o sistemizaciji delovnih mest, izplačilom plač, itd.). Na področju varnosti in zdravja pri delu iz ugotovitev opravljenih nadzorov lahko zaključimo, da se stanje pri delu invalidov v ničemer bistveno ne razlikuje od stanja pri ostalih delodajalcih, saj se tudi drugod ugotavljajo več ali manj enake pomanjkljivosti. Tako je bilo na obeh področjih izdanih 89 ureditvenih odločb, podano je bilo 8 predlogov sodniku za prekrške ter izrečenih 10 mandatnih kazni.

Trajanje in namen akcije

Akcija je trajala en teden in sicer **od 27 .5. 2002 do vključno 31. 5. 2002** in je potekala na področju delovnih razmerij ter na področju varnosti in zdravja pri delu.

Namen akcije je bil inšpekcijski nadzor pri agencijah za posredovanje zaposlitve oz. dela, s katerimi je bila sklenjena koncesijska in ugotoviti, ali agencije za zaposlovanje izpolnjujejo pogoje za opravljanje dejavnosti ter ali dejavnost izvajajo v skladu s predpisi.

V okviru akcije je bilo opravljenih **279 pregledov pri 273 delodajalcih**, ki zaposlujejo skupno **12.245 delavcev, od tega 5.707 invalidov, ki so večinoma invalidi III. kategorije**. Pri številnih invalidskih podjetjih smo že predhodno vodili inšpekcijski postopek ter ukrepali v skladu s pooblastili, zaradi česar smo pri le-teh v okviru akcije opravili kontrolne inšpekcijske preglede. Na področju delovnih razmerij je bilo ugotovljenih **61 nepravilnosti**, na področju varnosti in zdravja pri delu pa jih je bilo ugotovljenih **285**.

Ugotovitve

I. Področje delovnih razmerij

V okviru akcije so inšpektorji opravili nadzorstvo po vseh elementih, ki jih obsega redni inšpekcijski nadzor. Posebej so bili pozorni na naslednje:

- akt o sistemizaciji delovnih mest,
- sklenitev delovnega razmerja invalidov,
- število invalidov, ki jih zaposluje delodajalec,
- kategorije invalidnosti,
- ali je delodajalec prejel subvencijo,
- ali je bil delavec prevzet od drugega delodajalca,
- ali je bil delavec-invalid razporejen na ustrezno delovno mesto glede na delovno zmožnost,
- ali je delovno mesto na novo ustanovljeno,
- ali je delovno mesto adaptirano,
- ali pri delodajalcu poteka postopek ugotavljanja trajno presežnih delavcev,
- ali je delodajalec postopal po 36.d členu ZDR,
- ali delodajalec upošteva določbe zakonov o posebnem varstvu mladine,
- ali pri delodajalcu opravljajo delo osebe na študentsko napotnico,
- ali je bila ugotovljena zloraba študentskih napotnic,
- ali delodajalec izvaja določbo 111. člen ZDR, ki ureja delo učencev, dijakov in študentov.

Vsa pregledana podjetja, z izjemo enega, so na podlagi 32. in 35. člena Zakona o usposabljanju in zaposlovanju invalidnih oseb pridobila sklep Vlade RS, iz katerega je razvidno, da izpolnjujejo z zakonom predpisane pogoje za pridobitev statusa invalidskih podjetij. Inšpektorji so tudi sporočili, da je eno podjetje na Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve podalo vlogo za prenehanje statusa invalidskega podjetja.

Večina družb prejema subvencije, ki jih uporabljajo skladno z Zakonom za **adaptacijo in prilagoditev delovnih mest**, v dveh primerih so bila sredstva uporabljena za pokrivanje izgube (sanacijski program, delodajalec je podatke posredoval ZPIZ-u). V nekaterih primerih so se invalidska podjetja prijavila na razpis za subvencijo, vendar je **postopek**

še v teku. Sicer pa inšpektorji z območja Koroške poročajo, da se tri družbe na v letu 2002 **niso prijavile** na razpis za subvencije, ker ne morejo zagotoviti delovnih mest. Inšpektorji s Primorske poročajo, da nobena od pregledanih družb ni prejela subvencije.

Največ kršitev je bilo ugotovljenih v zvezi z aktom o sistemizaciji delovnih mest. Pri **6 subjektih** nadzora je bilo ugotovljeno da **nimajo** izdelanega akta o sistemizaciji delovnih mest. V dveh primerih je bilo ugotovljeno, da ima delodajalec pripravljene le opise del in nalog. Pri nekaterih delodajalcih, ki imajo akte o sistemizaciji sprejete, je bilo ugotovljeno, da so le-ti nepopolni: manjkajo podatki o številu delovnih mest, tarifnih razredih.

Delodajalci na splošno zaposlujejo delavce na zakonit način za nedoločen čas in le v nekaterih primerih za določen čas. Le v dveh primerih so bile ugotovljene kršitve v zvezi s pogodbo o zaposlitvi za nedoločen čas ter v dveh primerih kršitev 17. člena ZDR, ki določa razloge za sklenitev delovnega razmerja za določen čas. Število zaposlenih invalidov zadošča pogoj za pridobitev statusa invalidskega podjetja, z izjemo ene družbe.

Delodajalci zaposlujejo invalide na različne načine:

- preko razpisov v sodelovanju Zavoda RS za zaposlovanje ter Centra za rehabilitacijo invalidov ter ob sodelovanju CRI (družba za posredovanje delavcev invalidov);
- na podlagi Zakona o usposabljanju in zaposlovanju invalidnih oseb;
- kot presežne delavce in
- na podlagi sporazuma o prevzemu delavcev.

V posameznih primerih je bilo ugotovljeno, da pogodbe o zaposlitvi ne vsebujejo navedbe o osnovni plači, plača je izražena v točkah in njihovih vrednostih, itd.

V enem primeru inšpektor poroča, da težjim invalidnim osebam pri opravih pomagajo prostovoljci. Po mnenju inšpektorja gre v tem primeru za humanitarno, karitativno in prostovoljno delo, ki ga v skladu z določbami 7. člena Zakona o preprečevanju dela in zaposlovanja na črno ni mogoče šteti za delo oz. zaposlovanje na črno.

V tem primeru pri delodajalcu opravljajo naloge pomoči pri delu invalidnim osebam tudi osebe, ki so na civilnem služenju vojaškega roka.

Pri šestih družbah je bilo ugotovljeno, da le-te niso **pridobile mnenja invalidske komisije** o ustreznosti delovnih mest, zato ni bilo mogoče ugotoviti, ali so delavci razporejeni na delovna mesta, ki ustrezajo njihovim preostalim delovnim zmožnostim. V dveh primerih sta delavca invalida opravljala delo ponoči, kljub temu da v skladu z odločbo ZPIZ tega ne bi smela. V eni družbi delavci-invalidi kljub izdani določbi ZPIZ-a **niso bili razvrščeni** na ustrezna delovna mesta in so opravljali delo naprej na svojem delovnem mestu z upoštevanjem omejitev, ki se nanašajo na znižano normo od 10 do 40% ter z dodatnimi omejitvami, brez dvigovanja bremen ter prisilne drže. Pri nadzorstvih v družbah, ki imajo akte o sistemizaciji delovnih mest, je bilo v nekaterih primerih ugotovljeno, da je bilo delovno mesto na novo opredeljeno. Posamezne družbe delovna mesta adaptirajo. Iz ene od enot inšpektorji poročajo, da so delodajalci delovna mesta adaptirali ali prilagodili potrebam invalidnih delavcev v sodelovanju s Centrom za rehabilitacijo invalidov že ob ustanovitvi, posamezne adaptacije in prilagoditve pa so še v teku.

Pri **2 delodajalcih** je bila ugotovljena **kršitev določb 107. do 110. člena ZDR**, pri čemer smo ugotovili, da sta oba delodajalca institut pogodbe o delu nepravilno uporabljala že v letu 2001. Pri prvem delodajalcu je v letu 2001 opravljalo delo po pogodbi o delu skupno 80 delavcev, iz predloženega obvestila o potrebi po sklenitvi pogodbe o delu na Zavodu RS za zaposlovanje za časovno obdobje 2001 pa je bilo ugotovljeno, da je bilo pogodbeno

delo predvideno le za 45 oseb. Pri drugem delodajalcu je bilo ugotovljeno, da je v letu 2001 deset delavcev opravilo skupaj 2907 ur po pogodbi o delu.

V **3 primerih** je bilo ugotovljeno, da so opravljale delo osebe, mlajše od 18 let in sicer preko napotnice študentskega servisa, pri čemer **en delodajalec** ni vodil evidenc o delu teh oseb. Drugih kršitev v zvezi z delom mladine ni bilo ugotovljenih.

Ob nadzoru prav tako niso bili redki primeri, ko so delo v družbah opravljali študentje na podlagi študentskih napotnic. V enem primeru je bilo iz obračuna števila ur, ki je bil predložen študentskemu servisu za obračun, ugotovljeno, da je **5 študentov** delalo nad mesečnim fondom ur t.j. **več kot 168 ur**. V enem primeru študentka ni imela napotnice in jo je pridobila kasneje. Inšpektorica je kljub temu delodajalcu izdala odločbo o prepovedi opravljanja delovnega procesa oziroma uporabe sredstev za delo in izrekla mandatno kazen zaradi zaposlovanja na črno. Pri eni družbi je inšpektorica ugotovila **zlorabo napotnic študentskega servisa**, saj so napotnice študentskega servisa izdali delavcu, ki nima statusa študenta ali učenca. Poleg tega pa so zlorabili napotnico študentskega servisa tudi tako, da so po tej napotnici, ki jo je pridobil delavčev znanec ali otrok, obračunali delo preko polnega delovnega časa zaposlenih. Takih kršitev oz. zlorab napotnic študentskega servisa se je v tej družbi ugotovilo relativno veliko glede na skupno število zaposlenih, ki jih je 41.

V redkih primerih je bilo ugotovljeno, da se je v družbi izvajal postopek ugotavljanja trajno presežnih delavcev, vendar nepravilnosti v zvezi s tem ni bilo ugotovljenih. V **4 primerih** je bilo ugotovljeno, da so bili delavci na začasnem čakanju na delo doma, od tega je bil en primer, kjer je bil uveden postopek prisilne poravnave, delavci pa so bili na začasnem čakanju na delo predvidoma do potrditve prisilne poravnave. V **2 primerih** je bila delavka invalidka na začasnem čakanju na delo doma, ker zanjo delodajalec začasno ni imel ustreznega dela.

Pri enem delodajalcu smo ugotovili, da je vsem delavcem izdal sklepe o prenehanju delovnega razmerja izven primerov, določenih v 75. členu Zakona o temeljnih pravicah iz delovnega razmerja. Iz dokumentacije smo ugotovili, da naj bi bila podlaga za tak ukrep tristranska pogodba, ki nakazuje prevzem delavcev, in sicer k neznanemu delodajalcu, kar pa je v nasprotju z določili o prevzemu delavcev iz Zakona o temeljnih pravicah iz delovnega razmerja in Splošne kolektivne pogodbe za gospodarske dejavnosti. V dveh primerih je bilo ugotovljeno, da je delodajalec zoper invalida uvedel disciplinski postopek, katerega posledica je bila prenehanje delovnega razmerja.

Na splošno delodajalci izplačujejo plače redno, s pisnimi obračuni plač in najmanj v višini minimalne plače za opravljeno delo v polnem delovnem času. Enako velja za dodatke in druge prejemke.

Nepravilnosti v zvezi z nerednim izplačevanjem plač so bile ugotovljene pri 6 delodajalcih. Pri enem delodajalcu je bilo ugotovljeno, da ne izplačuje dodatkov za delovno dobo in stroškov prevoza na delo in z dela. Delodajalec s to vsebino še vedno ni ustrezno dopolnil pogodb o zaposlitvi, kot mu je bilo naloženo z odločbo že v letu 2001 (postopek smo takrat zaključili s predlogom sodniku za prekrške zaradi neizvršitve odločbe).

Pri izrednem pregledu, ki ni bil opravljen v okviru akcije, smo v začetku maja 2002 pri enem izmed delodajalcev ukrepali tudi zaradi izplačevanja plače, manjše od minimalne, in sicer z izrekom mandatne kazni.

V enem primeru smo na podlagi odločbe, ki se je nanašala na upoštevanje določil kolektivne pogodbe glede regresa za letni dopust in jubilejne nagrade, ki jo je Ministrstvo

za delo, družino in socialne zadeve v pritožbenem postopku potrdilo, predlagali postopek upravne izvršbe.

V dveh primerih je bilo ugotovljeno, da delavci niso bili pravilno razvrščeni v tarifne razrede. V enem primeru delavki ni bila izplačana odpravnina.

V **treh primerih** družb je bilo ugotovljeno, da delavci opravljajo delo **več kot 40 ur na teden**. V enem primeru pa je bilo ugotovljeno, da invalid II. kategorije v posameznih dneh opravi več kot 8 ur dela, v naslednjih dneh pa je doma, tako da ure koristi. Glede na to je inšpektorica pristojne opozorila, da je potrebno delavcem, ki imajo priznano II. kategorijo invalidnosti, v skladu z Zakonom o pokojninskem in invalidskem zavarovanju zagotavljati 4-urni delavnik.

II. Področje varnosti in zdravja pri delu

Inšpekcijski nadzor nad zaposlovanjem in varnim delom invalidov se je v okviru akcije osredotočil na naslednje:

- izjava o varnosti z oceno tveganj ;
- organiziranost varnosti in zdravja pri delu ;
- ustreznost delovnih in pomožnih prostorov;
- usposabljanje delavcev za varno delo;
- izvajanje periodičnih pregledov in preizkusov delovne opreme;
- meritve škodljivosti;
- zagotavljanje in uporaba osebne varovalne opreme;
- izvajanje zdravstvenih pregledov;
- zagotavljanje prve pomoči in evakuacije;
- pregledi in meritve električnih inštalacij.

Iz Zakona o varnosti in zdravju pri delu (Ur.l. RS št. 56/99, 64/01) izhaja, da mora delodajalec sprejeti Izjavo o varnosti z oceno tveganj. **V večini primerov so delodajalci izjavo o varnosti že izdelali in sprejeli, v 10 primerih pa izjava o varnosti še ni bila končana.** Pomembnejše ugotovljene pomanjkljivosti so bile:

- pri ocenjevanju tveganj ni sodelovala medicina dela,
- za posamezna delovna mesta niso bile prepoznane in določene vse nevarnosti, ki so delavcem pretile na teh delovnih mestih in mogoče povzročale prevelika tveganja,
- ni bilo izdelane ocene tveganj za noseče delavke,
- delavci z izvedenimi ocenjevanji tveganj niso bili ustrezno seznanjeni.

Vsebina izjave o varnosti z oceno tveganja je bila neustrezna v 28 primerih.

V »Zakonu o varnosti in zdravju pri delu (Ur.l. RS št. 56/99, 64/01)« je tudi opredeljena zahteva po organiziranosti izvajanja zahtev in ukrepov s področja varnosti in zdravja pri delu. Ta organiziranost je **v veliki večini primerov ustrezna** in se zagotavlja s strokovnimi delavci delodajalca oz. z zunanjimi organizacijami z dovoljenjem za delo na področju varnosti pri delu in z zdravniki medicine dela na zdravstvenem področju. Le pri 11 subjektih nadzora je bilo ugotovljeno, da še nimajo zagotovljenega izvajanja strokovnih nalog varnosti pri delu, pri 7 delodajalcih pa ni bilo ustrezne organiziranosti izvajanja ukrepov s področja zagotavljanja zdravja pri delu.

Delovni prostori so **večinoma ustrezni, čeprav se skoraj povsod pojavljajo določene pomanjkljivosti** kot so neustrezno tekoče vzdrževanje, založenost in slaba označenost

transportnih poti, neustrezno označene evakuacijske poti, neoznačenost delovnih mest z varnostnimi znaki ipd. Navedeno je v neskladju s »Pravilnikom o zahtevah za zagotavljanje varnosti in zdravja delavcev na delovnih mestih (Ur.l. RS št. 89/99)«. V enem primeru je bilo ugotovljeno, da delodajalec nima pridobljenega uporabnega dovoljenja za prostore, kjer izvaja dejavnost. Nepravilnosti so bile ugotovljene v 10 primerih.

Usposabljanje delavcev za varno delo se **večinoma izvaja v predpisanih rokih**, skladno s 24. členom »Zakona o varnosti in zdravju pri delu (Ur.l. RS št. 56/99, 64/01)«. Ugotovljenih nepravilnosti je bilo 25, nanašale pa so se največkrat na prekoračitve dvoletnih periodičnih rokov. V nekaj primerih so bili neustrezni tudi programi usposabljanja in sicer so bili preveč splošni ali jih niti ni bilo. V posledici potem usposabljanje ni bilo prilagojeno posebnostim delovnih mest in tudi ne opravi, ki jih delavci dejansko izvajajo.

Periodični pregledi in preizkusi delovne opreme se **dokaj pogosto ne izvajajo v rokih, ki so jih delodajalci določili v internih aktih**. Nekateri delodajalci ne izvajajo periodičnih pregledov in preizkusov delovne opreme v roku treh let in s tem kršijo 62. člen »Zakona o varnosti in zdravju pri delu (Ur.l. RS št. 56/99, 64/01)«. V zvezi s tem je bilo ugotovljenih 17 kršitev. Pogosta nepravilnost je tudi ta, da delodajalci po opravljenem pregledu in preizkusu ne odpravijo ugotovljenih pomanjkljivosti in tako še vnaprej uporabljajo delovno opremo, ki ne zagotavlja varnega dela. Ugotavlja pa se tudi, da je delovna oprema kljub veljavni dokumentaciji dejansko nevarna, kar se kaže predvsem v odstranitvi varoval in/ali blokadi varnostnih naprav. Teh nepravilnosti je bilo ugotovljenih 8.

Preiskave fizikalnih, kemičnih in bioloških škodljivosti ter mikroklimе se večinoma izvajajo, čeprav so pogosti primeri prekoračenih rokov. V 18 pregledanih primerih se meritve niso izvajale ali pa so periodični roki za ponovne meritve že potekli. Tudi na tem področju so pogosti primeri, da delodajalci preiskave sicer opravijo, ne odpravijo pa ugotovljenih pomanjkljivosti, še posebno, še gre za zahtevnejše posege in ukrepe kot je to npr. odprava škodljivega hrupa.

Na velikem številu delovnih mest je predvidena uporaba osebne varovalne opreme, skladno s »Pravilnikom o osebni varovalni opremi, ki jo delavci uporabljajo pri delu (Ur.l. RS, št. 89/99)«. Ugotavlja se, da **uporaba le-te pogosto ni dosledna** (v 6 primerih), kar velja predvsem za uporabo opreme za zaščito sluha. Zagotovljena osebna varovalna oprema pa vedno ne ustreza dejanskim zahtevam na delovnem mestu, kar velja predvsem za varovalno obutev (4 primeri).

Zdravstveni pregledi **se izvajajo**, vendar tudi tu delodajalci vedno **ne upoštevajo predpisanih rokov** za obdobje pregledov (v 14 primerih), v 4 primerih pa delodajalci obdobjih zdravstvenih pregledov niso izvedli.

Zagotavljanje opreme za nudenje prve pomoči je bilo **pri večini pregledanih delodajalcev ustrezno** in skladno s »Pravilnikom o opremi in postopku za prvo pomoč in o organiziranju reševalne službe za primer nesreče pri delu (Ur.l. SFRJ št. 21/71)«. Pojavlja pa se problem zagotavljanja ustreznega števila usposobljenih delavcev za nudenje prve pomoči v primeru nezgode pri delu ali nenadne obolevnosti delavca.

Pregledi in meritve električnih inštalacij se za nove objekte vedno opravijo, kasnejše periodične pa **se najpogosteje ne izvajajo**. Posebno problematični so glede tega stari objekti z dotrajanimi in tehnično neustreznimi inštalacijami. Roke za periodične pregledov in meritve mora v internem aktu opredeliti delodajalec, vendar delodajalci tega pogosto ne storijo. Obveznost za notranji nadzor na tem področju je natančneje opredeljena v 135. in 136. členu »Pravilnika o varstvu pri delu pred nevarnostjo električnega toka (Ur.l. SRS, št. 29/92)«. Ugotovljenih kršitev na tem področju je bilo 20.

Ukrepi

Pri nadzoru s področja delovnih razmerij so inšpektorji izdali **33 ureditvenih odločb**, podali **4 predloge za uvedbo postopka pri sodniku za prekrške in izrekli 2 mandatni kazni**.

Inšpektorji s področja varnosti in zdravja pri delu pa so izdali kar **56 ureditvenih odločb**, od katerih se z dvema **prepoveduje uporaba sredstva za delo**, v enem primeru pa razmere ne dopuščajo nadaljnjega opravljanja posameznih faz dela. V **4 primerih** je bil podan **predlog sodniku za prekrške** zaradi neizdelane ocene tveganja. Izrečenih je bilo tudi **8 mandatnih kazni**.

Zaključek

Stanje na področju delovnih razmerij je v primerjavi s področjem varnosti in zdravja pri delu bolj zadovoljivo. Inšpektorji s področja delovnih razmerij so pri nadzoru invalidskih podjetij ugotovili nekaj nepravilnosti, vendar se številne od njih niso nanašale na status invalidov, ampak so bile to splošne kršitve, ki so pogoste tudi pri neinvalidskih podjetjih (npr. v zvezi z aktom o sistemizaciji delovnih mest, izplačilom plač, itd.).

Stanje na področju varnosti in zdravja pri delu v invalidskih podjetjih ne odstopa od splošnega stanja v ostalih slovenskih podjetjih. Glede na dejstvo, da invalidska podjetja zaposlujejo delavce, ki zahtevajo povečano skrb glede zagotavljanja varnega in zdravega dela, bi upravičeno pričakovali višji nivo stanja varnosti in zdravja pri delu od ugotovljenega. Vendar se pojavljajo tudi pri teh delodajalcih enake pomanjkljivosti in nepravilnosti, kot jih v zadnjem času ugotavljamo tudi pri drugih delodajalcih. Glede na dejstvo, da je večina delodajalcev s sprejeto izjavo o varnosti in izdelano oceno tveganj resneje in z večjo mero odgovornosti pristopila k izvajanju predpisov s področja varnosti in zdravja pri delu, lahko v prihodnosti pričakujemo izboljšanje trenutnega stanja. K temu bi zagotovo pripomogel tudi pogostejši inšpekcijski nadzor, kar pa bo zaradi vse številnejših obveznosti inšpektorjev za delo težko uresničiti.

4.7. AKCIJA NADZORA V ZVEZI Z IZVAJANJEM PREDPISOV O VARNOSTI IN ZDRAVJU PRI DELU TER DELOVNE ZAKONODAJE PRI DELODAJALCIH, KI OPRAVLJAJO GRADBENO DEJAVNOST

Akcija je potekala po vseh enotah istočasno spomladi in jeseni v dveh 14 dnevni terminih po celotni Sloveniji. Akcijo so izvajali tako inšpektorji s področja delovnih razmerij kot tudi inšpektorji s področja varnosti in zdravja pri delu. Namen akcije je bil predvsem izboljšati stanje varnosti pri delu, to je zmanjšati število hujših in smrtnih nezgod v gradbeništvu in sočasno preveriti spoštovanje zakonodaje, ki ureja zaposlovanje. V okviru akcije je bilo ugotovljeno, da zaposlovanje na črno v primerjavi z izkušnjami iz preteklih let, ko je bila prisotnost dela na črno res pogosta, v gradbeni dejavnosti ni več tako množično. Stanje spoštovanja predpisov na področju delovnih razmerij v dejavnosti gradbeništvu se je bistveno izboljšalo, kar v veliki meri inšpektorji pripisujejo učinkovitosti kontinuiranega izvajanja usmerjenih akcij v tej dejavnosti. Glede na ugotovljene kršitve so inšpektorji na področju delovnih razmerij izdali 39 ureditvenih odločb, 11 odločb o prepovedi opravljanja dejavnosti do odprave nepravilnosti, izrekli 42 mandatnih kazni ter podali 10 predlogov za uvedbo postopka pri sodniku za prekrške. Na področju zagotavljanja varnosti in zdravja pri delu se sicer razmere izboljšujejo, a je število težkih poškodb

in smrtih primerov pri delu še vedno preveliko. Glede na ugotovljene kršitve so inšpektorji na področju nadzora varnosti in zdravja pri delu izdali 140 ureditvenih odločb, 10 odločb o prepovedi nadaljevanja dela do odprave pomanjkljivosti, 10 odločb o prepovedi opravljanja dejavnosti do odprave pomanjkljivosti, podali 24 predlogov sodniku za prekrške in izrekli 155 mandatnih kazni. Glede na navedeno bomo s tovrstnim načinom nadzora nadaljevali tudi v prihodnje.

Razlogi, cilji in trajanje nadzora:

Statistični podatki kažejo, da je v gradbeni dejavnosti največ nezgod pri delu in to tako lažjih kot tudi hudih in najhujših. Ta dejavnost ima nekatere značilnosti, ki so s stališča varnosti in zdravja pri delu posebej problematične. Te značilnosti so npr. začasnost in premičnost delovišč, v večini primerov izvajanje del s povečano nevarnostjo za poškodbe in zdravstvene okvare, izpostavljenost vremenskim vplivom, istočasnost izvajanja različnih del, istočasnost dela več izvajalcev na istih lokacijah, razmeroma slaba izobrazbena struktura delavcev idr. Razen navedenega je pomembno tudi dejstvo, da je v zadnjih letih razpadlo precej velikih gradbenih podjetij, ki so imele zagotavljanje varnosti in zdravja pri delu ustrezno urejeno, nastalo pa veliko število malih podjetij in podjetnikov posameznikov, ki se nevarnosti pri gradbenih in podobnih delih ter možnih posledic ali v dovolj veliki meri ne zavedajo ali pa zaradi različnih okoliščin (kratki časi za dokončanje del, zniževanje stroškov, slaba organizacija dela, ...) zavestno dopuščajo, da se dela izvajajo s prevelikim in nesprejemljivim nivojem tveganj. Vse navedeno so temeljni razlogi za stalno obdobjno izvajanje poostrelega nadzora na področju gradbene dejavnosti, kar se bo izvajalo tudi v prihodnjih letih.

Cilji dosedanjega in tudi bodočega poostrelega nadzora pa so, da se tudi pri izvajanju gradbenih in podobnih del zagotovi ustrezen nivo varnosti in zdravja pri delu, kar pomeni, da se bo v bodoče tudi pri teh delih zagotavljal nivo sprejemljivega tveganja ter da bo v posledici padlo tudi število vseh vrst nezgod pri delu in drugih zdravstvenih okvar.

Akcija je bila izvedena v dveh 14 dnevih terminih in to tako, da je zajela celotno področje države. Zaradi intenzivnosti del na gradbiščih je bila akcija izvedena v pomladanskem in jesenskem obdobju, zajela pa je razen varnosti in zdravja pri delu tudi področje delovnih razmerij.

V okviru akcije je bilo opravljenih **skupno 660 inšpekcijskih pregledov, od tega 389 na področju varnosti in zdravja pri delu ter 271 na področju delovnih razmerij.**

Ugotovitve

I. Nadzor na področju delovnih razmerij

Na področju delovnih razmerij ocenjujemo, da se stanje izboljšuje, saj smo ob 271 inšpekcijskih pregledih zasledili **skupno 86 kršitev**. Pri izvajanju nadzorov so bili inšpektorji posebej pozorni na izvajanje predpisov, ki urejajo zaposlovanje slovenskih državljanov in tujcev ter dnevne in tedenske počitke.

Največ od skupno **29** ugotovljenih kršitev v zvezi s **pogodbo o zaposlitvi**, se jih je nanašalo na **zaposlitev na črno - 10 kršitev**, kar predstavlja presenetljivo malo število tovrstnih kršitev v primerjavi s preteklimi leti. V 1 primeru je šlo za zlorabo študentske napotnice, kar inšpektorji tudi štejejo za zaposlitev na črno. V nekaterih primerih smo zasledili kršitve v zvezi z obličnostjo pogodb o zaposlitvi, manjkali so podatki o tarifnem razredu ter zneski osnovne plače v tolarjih. V 1 primeru pa je bilo ugotovljeno, da je delodajalec v

pogodbi o zaposlitvi namesto 40-urnega tedenskega delovnega časa, določil 42-urnega. V 1 primeru pogodba o zaposlitvi, ki jo je z delavcem sklepal zasebni delodajalec, ni bila dana upravni enoti v presojo zakonitosti in registracijo. Primeroma so bile ugotovljene tudi kršitve v zvezi s sklepanjem delovnega razmerja za določen čas v nasprotju s 17. členom Zakona o delovnih razmerjih.

Kljub veliki razširjenosti pojava sklepanja **pogodb o delu**, smo tudi v zvezi s slednjim ugotovili zelo malo kršitev, in sicer skupno **10**. V nekaterih primerih je šlo za sklepanje pogodbe o delu v nasprotju s 107. členom ZDR. V posamičnih primerih je bilo tudi ugotovljeno, da o pogodbi z delu ni bil obveščen Zavod RS za zaposlovanje ter da ni bil spoštovan 109. člen Zakona o delovnih razmerjih, ki predpisuje obličnost pogodbe o delu.

V zvezi s **prijavo v zavarovanje in v zvezi z odvajanjem prispevkov** smo ugotovili le **3 kršitve**. V enem primeru delavec ni bil prijavljen v zavarovanje. V 2 primerih pa so bili delavci prijavljeni v zavarovanje, vendar delodajalec zanje ni plačeval prispevkov.

V primerjavi s preteklimi leti smo zasledili tudi relativno malo kršitev, ki se nanašajo na **zaposlovanje tujcev**, in sicer **skupno 19**. Največkrat je šlo za opustitev dolžnosti hrambe dokumentacije na gradbišču. Po številu kršitev je na drugem mestu opustitev prijave dela tujca. Le v dveh primerih smo zasledili kršitve v zvezi s pridobitvijo delovnih dovoljenj, na podlagi katerih lahko tujci opravljajo delo v Sloveniji. V enem primeru pa smo zabeležili primer prepovedanega prepuščanja delavca-tujca k drugemu delodajalcu.

V **2 primerih** smo ugotovili kršitve v zvezi z opravljanjem **dela preko polnega delovnega časa**.

V zvezi z **dnevnimi in tedenskimi počitki** smo prav tako zabeležili le **2 kršitvi**. Nekoliko več kršitev, in sicer **6**, pa smo zasledili v zvezi z **letnim dopustom**. Gre za primere, ko delodajalec ni opredelil trajanja letnega dopusta v skladu z merili, določenimi v kolektivni pogodbi. V enem primeru letni dopust delavcem ni bil odmerjen.

Inšpektorji poročajo o precejšnji nediscipliniranosti delodajalcev pri vodenju evidenc o delu. V nekaterih primerih slednjih sploh ne vodijo.

Nekatere ugotovljene kršitve so se nanašale tudi na plače. V zvezi s tem smo zabeležili **13 kršitev**. Kršitve se največkrat nanašajo na uvrstitev v tarifne razrede in na neizplačevanje dodatka za delovno dobo. V posamičnih primerih je bilo ugotovljeno, da delodajalci ne izplačujejo stroškov za prevoz na delo in z dela. V dveh primerih smo ugotovili, da je bila plača izplačana »na roke«, brez plačilne liste.

V **enem primeru** smo zabeležili kršitev v zvezi s **prerazporeditvijo delavca**.

II. Nadzor na področju varnosti in zdravja pri delu

Predvsem zaradi izredno nizkih cen in kratkih rokov za izvedbo del se opušta izvajanje ukrepov za primerno ureditev delovnih mest. Najbolj pomanjkljiva je še vedno ureditev oz. zavarovanje delovnih mest na višini. Med temi izstopajo nezavarovana mesta na strehah. V **87 primerih** gradbišče ni bilo urejeno v skladu s predpisi, v **9 primerih** je bila zaradi tega izrečena tudi prepoved nadaljevanja del do odprave nepravilnosti. Neurejeni ali nevdrževani (neočiščeni, neosvetljeni in nezavarovani z varnostno ograjo) so pogosto tudi prehodi in dostopi, predvsem tisti na višino in v globino, zaradi česar je bilo izrečeno tudi **43 ukrepov**.

Na področju **delovne opreme** je bilo ugotovljenih **57 nepravilnosti**. Največji problem predstavljajo predvsem **pomanjkljivo urejeni odri**. Pogosto so sestavljeni le napol, tako

da se delavci po njih komaj gibljejo. Do nezgod s padci prihaja, ko se delavci vzpenjajo po konstrukciji odra, ki nima urejenih dostopov. **Dokumentacije o delovni opremi, predvsem pa o odrih** na gradbišču običajno ni (skupaj ugotovljeno **50 krat**), odrov se ne pregleduje pred pričetkom uporabe in ne periodično.

Predvsem manjši delodajalci (obrtniki, samostojni podjetniki in manjše družbe) še vedno nimajo izdelanih **navodil za varno delo (123 kršitev)**. Isti problem se pojavlja že vsa leta, delodajalcem pri tem ne priskoči na pomoč nihče (niti zbornice, niti zavarovalnice ali druge inštitucije). Izdelana navodila in programi ukrepov za varno delo pa so pogosto vse preveč formalni in predstavljajo zgolj prepis vsebin pravilnikov.

Naslednja zelo pogosta pomanjkljivost je prav tako s področja obveščanja delavcev. Nanaša se na **postavitev varnostnih znakov in zavarovanje nevarnih območij** na gradbišču. Varnostni znaki so običajno postavljeni zgolj ob vhodih na gradbišče, ni pa jih na mestih, kjer se nevarnosti dejansko pojavljajo. Pomanjkljivosti v zvezi s postavitvijo varnostnih znakov in zavarovanj nevarnih območij je bilo **55**.

Zagotavljanje uporabe osebne varovalne opreme se izboljšuje, a izrečeni ukrepi kažejo, da še ni na zadovoljivem nivoju. Posledično so bile izrečene tudi številne mandatne kazni.

Ukrepi

Glede na ugotovljene kršitve so inšpektorji na področju delovnih razmerij izdali **39 ureditvenih odločb, 11 odločb o prepovedi opravljanja dejavnosti do odprave nepravilnosti, izrekli 42 mandatnih kazni ter podali 10 predlogov za uvedbo postopka pri sodniku za prekrške**.

Na področju zagotavljanja varnosti in zdravja pri delu so bile delodajalcem v **140 primerih vročene ureditvene odločbe** v skladu s 15. členom Zakona o inšpekciji dela (v podobni akciji, ki je bila izvedena v letu 2001, je bilo izdanih 151 ureditvenih odločb). V **10 primerih** so morali inšpektorji zaradi večjih nepravilnosti izreči **prepoved opravljanja posameznih del do odprave pomanjkljivosti**. Na podlagi 56. člena Zakona o varnosti in zdravju pri delu je bilo podanih 24 predlogov **sodniku za prekrške** (v akciji v letu 2001 jih je bilo 19), po 57. in 58. členu istega zakona pa je bilo izrečenih tudi **155 mandatnih kazni** delavcem, odgovornim osebam delodajalca in delodajalcem (v akciji v letu 2001 je bila 101).

Zaključek:

Kot že omenjeno so izkušnje iz preteklih let kazale na veliko večjo prisotnost zaposlovanja na črno v gradbeni dejavnosti, kot je bilo ugotovljeno v navedeni akciji. Prav tako ugotavljamo, da se je stanje spoštovanja predpisov na področju delovnih razmerij in predpisov o zagotavljanju varnosti in zdravja v dejavnosti gradbeništva izboljšalo, kar v veliki meri pripisujemo učinkovitosti kontinuiranega izvajanja usmerjenih akcij v tej dejavnosti. Glede na navedeno bomo s tovrstnim načinom nadzora nadaljevati tudi v prihodnje.

4.8. AKCIJA "IZJAVA O VARNOSTI Z OCENO TVEGANJA"

V začetku leta 2002 je začela veljati obveza, da mora vsak delodajalec izdelati in sprejeti Izjavo o varnosti v pisni obliki, s katero določi način in ukrepe za zagotavljanje varnosti in zdravja pri delu, ter jo dopolnjevati ob vsaki novi nevarnosti

in spremembi ravni tveganja. V ta namen je od začetka leta pa vse do meseca maja potekala akcija, pri kateri so inšpektorji preverjali določbe Zakona o varnosti in zdravju pri delu ter Pravilnika o načinu izdelave izjave o varnosti z oceno tveganja (Ur.l.RS, št.30/00).

V okviru akcije nadzora izpolnjevanja obveznosti delodajalcev glede izdelave in sprejetja **Izjave o varnosti** je bilo pregledanih **1857 subjektov** in statistično obdelanih prav toliko ugotovitvenih zapisnikov. Od navedenega števila pregledanih, **411 oz. 22%** subjektov ni imelo izdelane Izjave o varnosti in zdravju pri delu, **9** subjektom so inšpektorji dela ocenili izjavo kot popolnoma neustrezno, **1017** subjektov je imelo izdelano Izjavo, vendar so inšpektorji dela zabeležili določene pripombe, v **420** primerih pa inšpektorji na izdelano Izjavo niso imeli pripomb. Delodajalci, ki so imeli izdelano Izjavo o varnosti z oceno tveganja, so v **81%** dali izdelati Izjavo zunanjemu izvajalcu z dovoljenjem za delo, **17%** delodajalcev je izdelalo Izjavo s pomočjo lastnih strokovnih sodelavcev, **2%** delodajalcev pa je izdelalo Izjavo s pomočjo zunanjega izvajalca v sodelovanju z lastnimi strokovnimi delavci.

Ker je obveznost izdelave Izjave o varnosti naložena delodajalcu je pomembno, da delodajalec vsebino svoje Izjave natančno pozna in ustrezno razume. Vsekakor ni dovolj, da mu Izjavo nekdo izdela, sam pa o njej ne ve ničesar. Zato je bil v okviru tega nadzora preverjen tudi ta vidik in ugotovljeno, da je Izjavo poznalo pomanjkljivo ali popolnoma neustrezno 197 pregledanih delodajalcev.

Zaključek

Akcija je pokazala, da se delodajalci v večini primerov zavedajo pomena varnosti in zdravja pri delu in so na ta način tudi pristopili k upoštevanju predpisov, ki nalagajo delodajalcem, da izdelajo in sprejmejo Izjavo o varnosti v predpisani obliki in vsebini.

Najpogostejše pripombe, ki so jih ugotovili inšpektorji dela v zvezi z **Izjavo o varnosti** in izvedenem ocenjevanju tveganj:

- Delodajalec ima izdelano Izjavo, vendar iz nje ni razvidno sodelovanje medicine dela.
- Opisi delovnega procesa z ocenjevanjem tveganja za poškodbe in zdravstvene okvare ter ukrepi za zmanjševanje tveganja niso dovolj natančno opredeljeni ampak so preveč splošni in pomanjkljivi.
- Proces ocenjevanja tveganj ni bil ustrezno izveden ali ni bil določen.
- Sodelovanje zaposlenih pri izdelavi ocene tveganja je bilo nezadostno oziroma ti vsebino Izjave sploh niso seznanjeni.
- Odgovornosti in zadolžitve odgovornih oseb in delavcev za učinkovito izvajanje ukrepov VZPD niso natančno ali pa sploh niso opredeljene.
- V več primerih Izjava od delodajalca ni bila podpisana.
- Roki revizije Izjave o varnosti niso bili določeni.

4.9. AKCIJA NADZORA V ZVEZI Z IZVAJANJEM PREDPISOV S PODROČJA VARNOSTI IN ZDRAVJA PRI DELU PRI DELODAJALCIH, KI OPRAVLJAJO DEJAVNOST KMETIJSTVA

Akcija je potekala na področju varnosti in zdravja pri delu pri delodajalcih-kmetih v obdobju od 01. 07. 2002 do 30. 09. 2002. Skupno je bilo pregledanih 317 kmetij in izdanih 52 ureditvenih odločb. Glede na to, da se nadzor pri kmetih šele pričinja izvajati, je bil namen akcije predvsem osveščanje in svetovanje z namenom, da se delodajalca-kmete seznanijo s predpisi o varnosti in zdravju pri delu.

Trajanje in namen akcije

Akcija je potekala na področju varnosti in zdravja pri delu pri delodajalcih-kmetih v obdobju od 1. 7. 2002 do 30. 9. 2002.

Poglavitni namen akcije je bil ugotoviti spoštovanje predpisov s področja varnosti in zdravja pri delu pri delodajalcih-kmetih, ki opravljajo dejavnosti kmetijstva in gozdarstva. V teh dveh dejavnostih so poškodbe in zdravstvene okvare zelo pogoste. Delodajalci kmetje so morali varnost in zdravje pri delu glede na spremembe in dopolnitve Zakona o varnosti in zdravju urediti najkasneje do 31. 12. 2002 in je bil zato nadzor usmerjen predvsem v osveščanje in seznanjanje na področju varnosti in zdravja pri delu.

Ugotovitve

Inšpektorji so ugotovili, da so kmetje premalo seznanjeni s predpisi o varnosti in zdravju pri delu in da v veliki večini ne poznajo v zadostni meri temeljnih načel in predpisanih obveznosti za zagotavljanje varnosti in zdravja pri delu. Določene, vsekakor pa precej omejene informacije, so o tem do sedaj lahko dobili preko javnih medijev, kmetijsko svetovalne službe, Zavoda RS za gozdove in kmetijskih zadrug.

Kmetje so opozorila in sugestije sprejeli z razumevanjem, saj se zavedajo, da morajo bolj skrbeti tako za svojo osebno varnost in zdravje pri delu kot tudi za varnost in zdravje vseh, ki so kakorkoli vključeni v delovne procese na kmetiji.

Večje ugotovljene kršitve pri 317 pregledanih kmetijah so bile:

- Izjave o varnosti nima sprejete 272 kmetov.
- Zdravstveni pregled na medicini dela se ne opravljajo pri 206 kmetih (ostali le pregled za delo z živili).
- V 223 primerih kmetije ne vodijo evidence.
- V 209 primerih se ne opravljajo pregledi in meritve električnih instalacij in strelvodnih sistemov.
- Periodični pregledi strojev se ne opravljajo.
- Teoretično in praktično usposabljanje se ne izvaja.
- Stroji nimajo dokumentacije in niso opremljeni z navodili za varno delo.

Ukrepi

Pristojni inšpektorji so izdali 52 ureditvenih odločb ter podali 2 predloga sodniku za prekrške. V enem primeru je bil izrečen ukrep prepoved uporabe stroja.

Zaključek

Akcija je bila koristna, saj se je s tem dobila približna slika stanja zagotavljanja in izvajanja varnosti in zdravja pri delu pri delodajalcih-kmetih. Ugotovljeno stanje je razmeroma slabo še posebej ob dejstvu, da so bile pregledane predvsem večje kmetije, ki naj bi po pričakovanjih imele razmere na tem področju boljše urejene kot manjše. Zaključek, ki iz ugotovljenega stanja sledi je, da bo v čim bližji prihodnosti potrebno za kmete zagotoviti ustrezno izobraževanje in usposabljanje s področja varnosti in zdravja pri delu. Vsekakor pa bo za delodajalce-kmete potreben nekoliko drugačen pristop do te problematike, kot je to primer za druge kategorije delodajalcev.

4.10. AKCIJA NADZORA V ZVEZI Z IZVAJANJEM DELOVNE ZAKONODAJE IN PREDPISOV O VARNOSTI IN ZDRAVJU PRI DELU V ODVETNIŠKIH PISARNAH

Akcija v odvetniških pisarnah je trajala od 16. 08. 2002 do 30. 09. 2002, inšpekcijski pregledi pa so bili opravljeni tako s področja delovnih razmerij ter varnosti in zdravja pri delu. S področja delovnih razmerij v navedeni dejavnosti ni zaznati nekih specifičnih kršitev, med vsemi kršitvami pa so bile najbolj pogoste kršitve v zvezi z delom preko polnega delovnega časa. Na področju delovnih razmerij je bilo pri 131 pregledanih subjektih opravljenih skupno 133 pregledov, na podlagi ugotovitev pa je bilo izdanih 7 ureditvenih odločb, 5 predlogov sodniku za prekrške in podana 1 mandatna kazen. Na področju varnosti in zdravja pri delu je stanje v odvetniških pisarnah primerno. Primernost se nanaša na prostorske zahteve in pisarniško opremo. Ob inšpekcijskih pregledih so inšpektorji za delo namenili veliko pozornosti tudi Izjavi o varnosti z oceno tveganja. Od 170 pregledanih odvetniških pisarn je bilo na tem področju ugotovljenih 41 nepravilnosti. 11 odvetniških pisarn še ni imelo izdelane izjave o varnosti z oceno tveganja, v 30 primerih pa so inšpektorji ugotovili manjše pomanjkljivosti.

Trajanje in namen akcije

Akcija je trajala od 16. 08. 2002 do 30. 09. 2002.

Glede na to, da poostren nadzor v odvetniških pisarnah še ni bil izveden, smo z usmerjeno akcijo želeli ugotoviti, ali v odvetniških pisarnah spoštujejo delovno zakonodajo in predpise o varnosti in zdravju pri delu, akcija pa je imela poseben poudarek na spoštovanju določb v zvezi:

- z zaposlovanjem na črno,
- z delovnim časom,
- z evidencami dela,
- s sprejeto izjavo o varnosti z oceno tveganja,
- z zadostno površino in primerno osvetlitvijo in
- z izpolnjevanjem zahtev za delo s slikovnim zaslonom.

Nadzor se je izvajal v odvetniških pisarnah, in sicer v takih, kjer odvetniki opravljajo svoj poklic individualno ali v odvetniški družbi.

Nosilci nadzora so bili inšpektorji za delovna razmerja ter inšpektorji za področje varnosti in zdravja pri delu.

V okviru akcije so inšpektorji s področja delovnih razmerjih pregledali **131 subjektov**, s področja varnosti in zdravja pri delu pa **170 subjektov**.

Ugotovitve

I. Nadzor na področju delovnih razmerij

Na podlagi pregledanih subjektov ugotavljamo, da je odvetniška dejavnost specifična, saj pri večini pregledanih subjektov izvajajo dejavnost odvetniki sami.

Na segmentu zaposlovanja ugotavljamo, da v primeru, da so v odvetniški pisarni zaposlene še kakšne druge osebe, bodisi odvetniški pripravniki, odvetniški kandidati ali pisarniško osebje, so te osebe v glavnem v rednem delovnem razmerju za določen ali nedoločen čas. Pri zaposlovanju pisarniškega osebja smo ugotovili tudi precej primerov, ko so delavci delali na podlagi pogodb o delu, prav tako pa niso redki primeri, ko so delo opravljali študentje preko študentskih napotnic.

V akciji v zvezi z zaposlovanjem ni bilo ugotovljenih veliko kršitev, **po 1 kršitev** pa je bila ugotovljena v zvezi z obličnostjo pogodbe o zaposlitvi, v zvezi z zaposlitvijo za določen čas in v zvezi z zaposlitvijo v nasprotju z 12. členom ZDR (t.i. zaposlitev na črno).

Pri sklepanju pogodb o delu je bilo ugotovljenih nekoliko več kršitev, in sicer je bila **1 pogodba** o delu sklenjena v nasprotju s 107. členom ZDR, v **2 primerih** pa je delodajalec postopal v nasprotju s 1. in 2. odstavkom 110. člena ZDR, saj ni podal potrebe po delu na Zavod RS za zaposlovanje, prav tako pa tudi ni vodil evidence delavcev in opravljenih ur ter o tem poročal Zavodu RS za zaposlovanje.

V zvezi z aktom o sistemizaciji, sta bili v nadzoru odvetniških pisarn ugotovljeni **2 kršitvi**.

Inšpektorji ugotavljajo, da večina odvetniških pisarn obratuje med 8. in 16. uro, saj je njihovo delo povezano z obratovalnim časom sodišč in državnih organov. Na splošno ugotavljamo, da so delavcem v odvetniških pisarnah zagotovljene pravice do odmora ter ustreznih počitkov, ne glede na navedeno pa je bilo pri pregledanih subjektih ugotovljenih 5 kršitev v zvezi z delom preko polnega delovnega časa. Ugotavljamo sicer, da je delo v odvetniških pisarnah zaradi strank in delovanja sodišč nepredvidljivo, vendar ocenjujemo, da bi se kršitve s prekoračitvijo časovnih omejitev lahko preprečile. Slednje zlasti velja za tiste delodajalce, ki imajo z delavci sklenjene pogodbe o delu, saj bi lahko s takimi delavci v primeru trajne potrebe po delavcu sklenili pogodbe o zaposlitvi. Pri enem izmed odvetnikov je bil namreč ugotovljen primer, da je delavka, ki je opravljala pisarniška dela na podlagi pogodbe o delu, kljub zakonsko določenim časovnim omejitvam opravljala delo več kot 40 ur na teden. Delodajalci v glavnem imajo evidence delovnega časa pri delu redno zaposlenih delavcev, nimajo pa jih pri delu oseb po pogodbi o delu in pri delu študentov.

V akciji so inšpektorji ugotovili, da nepravilnosti v zvezi s plačami in drugimi prejemki niso v tej dejavnosti pogoste, saj sta bili v akciji ugotovljeni le **2 kršitvi**, in sicer 1 kršitev v zvezi z višino plače in 1 kršitev v zvezi z dodatki in nagradami iz delovnega razmerja.

Glede na to, da odvetniške pisarne med sodnimi počitnicami običajno ne obratujejo, je bila v akciji ugotovljena le **1 kršitev** v zvezi z letnim dopustom.

II. Nadzor na področju varnost in zdravja pri delu

Iz statističnih podatkov, dobljenih in ugotovitvenih zapisnikov, je razvidno, da so delovni pogoji v odvetniških pisarnah kar primerni. Primernost se nanaša na prostorske zahteve in pisarniško opremo.

Izkazalo se je, da lahko govorimo o dveh vrstah odvetniških pisarn, in sicer: odvetniške pisarne, ki so opremljene z vso sodobno tehnologijo računalniške opreme (tudi z LCD zasloni) ter s primerno ergonomijo in tiste, kjer odvetniki ne želijo uporabljati računalniške opreme.

Splošno oceno v zvezi z računalniško opremo bi lahko opredelili kot zadovoljivo, kajti pomanjkljivosti, ki so se pojavljale, so bile v večini primerov tako majhne, da se jih je dalo odpraviti s svetovanjem na kraju samem. Odvetniki so način opozarjanja in svetovanja sprejeli pozitivno.

Inšpektorji so skladno s »Pravilnikom o načinu izdelave izjave o varnosti z oceno tveganja« (Ur.l.RS št.30/00) ugotavljali ustreznost izdelanih Izjav o varnosti z oceno tveganja. Ugotovljenih je bilo **41 nepravilnosti**.

Izjav o varnosti z oceno tveganja ni imelo izdelanih 11 odvetniških pisarn. V ostalih 30 primerih pa so bile izjave o varnosti pomanjkljive oziroma so imele po presoji inšpektorjev pomanjkljive podatke za ustrezno presojo tveganja.

V večini primerov je bila Izjava z oceno tveganja izdelana po navodilih in vzorcih Odvetniške zbornice.

Delovni prostori so pri večini odvetnikov ustrezni in zagotavljajo osnovno in neovirano gibanje zaposlenih. Pojavljale so se nekatere manjše nepravilnosti, pri katerih pa so inšpektorji delodajalcem predvsem svetovali.

Pri večini odvetnikov je bilo zaznati uporabo računalniške opreme, zato so inšpektorji ugotavljali ustreznost delovnega mesta skladno z zahtevami »Pravilnika o varnosti in zdravju pri delu s slikovnim zaslonom« (Ur.l. RS št. 30/00). Ugotovljene so bile le manjše nepravilnosti, ki pa so jih odvetniki odpravili na podlagi strokovne pomoči inšpektorjev.

Ugotovljene so bile nepravilnosti glede postavitve zaslonov, nepravilne nastavitve višine sedal, nepravilno nameščenih tipkovnic, bleščanja itd.

Izrečenih je bilo **56 ustnih opozoril - svetovanj** v zvezi s pisarniško opremo, ki pa v vseh primerih niso zahtevale izdaje ureditvenih odločb.

Pri električnih instalacijah je bilo **ugotovljenih 20 nepravilnosti**. Pomanjkljivosti so se nanašale na preglede in meritve električnih instalacij ter na nepravilnosti pri priklopu računalnika in podaljševanju kablov.

V desetih primerih odvetniška pisarna ni imela na razpolago gasilnikov, kot to zahteva 14. člen »Pravilnika o zahtevah za zagotavljanje varnosti in zdravja delavcev na delovnih mestih (Ur.l. RS št. 89/99)«. Ostale ugotovljene nepravilnosti so se nanašale na preveliko oddaljenost gasilnikov, pretečene roke pregledov, gasilniki so bili založeni in neustrezno pritrjeni.

Pri nadzoru so inšpektorji ugotavljali tudi nekatere ostale nepravilnosti in sicer v zvezi z usposabljanjem s področja varnosti in zdravja pri delu, v zvezi z pomanjkljivimi evidencami s področja varnosti in zdravja pri delu ter nepravilnosti v zvezi z zdravniškimi pregledi, zasilno razsvetljavo (najemni objekt), strelovodnimi sistemi, prezračevanjem, nepravilno nameščenim plinskim trošilom idr.

Ukrepi

Na področju delovnih razmerij je bilo na podlagi ugotovljenih nepravilnosti izdanih **7 ureditvenih odločb, 5 predlogov sodniku za prekrške in podana 1 mandatna kazen.**

Na področju varnosti in zdravja pri delu je bilo pregledanih 170 odvetniških pisarn ter izdanih **65 ureditvenih odločb.** Pri ocenah tveganj je bilo ugotovljenih 41 nepravilnosti, 11 odvetniških pisarn še ni imelo izdelanih izjav z oceno tveganja. Pri električnih instalacijah je bilo ugotovljeno 20 nepravilnosti, v 10 primerih pa odvetniška pisarna ni imela na razpolago gasilnikov.

Zaključek

S področja delovnih razmerij v navedeni dejavnosti ni zaznati nekih specifičnih kršitev, med vsemi kršitvami pa so bile najbolj pogoste kršitve v zvezi z delom preko polnega delovnega časa. Splošno stanje na področju varnega in zdravega dela je zadovoljivo, saj zaradi narave odvetniškega dela niti ni bilo pričakovati večjih nepravilnosti. Večinoma so bile nepopolne Izjave o varnosti z oceno tveganja ter nepravilnosti v zvezi z električno napeljavo. V 15 primerih se je pojavilo vprašanje smiselnosti sodelovanja zdravnika medicine dela pri izdelavi Izjave o varnosti in izvedenem ocenjevanju tveganj.

4.11. AKCIJA NADZORA V ZVEZI Z IZVAJANJEM PREDPISOV O VARNOSTI IN ZDRAVJU PRI DELU TER DELOVNE ZAKONODAJE V JEZIKOVNIH ŠOLAH

Akcija v jezikovnih šolah je bila izvedena od 16. 10. 2002 do 13. 12. 2002, in sicer tako na področju varnosti in zdravja pri delu, kot na področju delovnih razmerij. Skupno je bilo pregledanih 121 subjektov, in sicer 62 s področja varnosti in zdravja pri delu in 59 s področja delovnih razmerij. Kot ugotavljamo, je stanje na področju delovnih razmerij zadovoljivo, bili pa smo presenečeni nad velikim številom sklenjenih pogodb o delu, avtorskih pogodb in zlasti nad delom študentov. Glede delovnih prostorov ugotavljamo, da so v večini primerov ustrezno urejeni in sodobno opremljeni, ne moremo pa mimo ugotovitve, da se vsem ostalim zahtevam s področja varnosti in zdravja posveča premalo pozornosti, verjetno tudi zato, ker delodajalci, ki izvajajo omenjeno dejavnost, v večini primerov niso stalno nadzorovani. Iz ugotovljenih nepravilnosti pa lahko povzamemo, da razmere na tem področju niso problematične.

Trajanje in namen akcije

Akcija je trajala od 16. 10. 2002 do 13. 12. 2002.

Glede na to, da poostren nadzor v jezikovnih šolah že nekaj let ni bil izveden, smo z usmerjeno akcijo želeli ugotoviti, ali v jezikovnih šolah spoštujejo predpise o varnosti in zdravju pri delu in predpise delovne zakonodaje. Glede na to, da gre za nekoliko specifično dejavnost, je imela akcija poseben poudarek na spoštovanju določb v zvezi z Izjavo o varnosti z oceno tveganja ter njeno vsebinsko ustreznostjo, zagotavljanjem ustreznosti delovnih prostorov (površina, prostornina), zagotavljanjem ustrezne osvetljenosti prostorov, ustreznostjo električne inštalacije v delovnih prostorih, zaposlovanjem na črno, delovnim časom in evidencami dela.

Nadzor se je izvajal pri delodajalcih, ki imajo registrirano dejavnost jezikovnih šol.

Izvajalci nadzora so bili inšpektorji za delovna razmerja ter inšpektorji za področje varnosti in zdravja pri delu.

V okviru akcije so inšpektorji s področja varnosti in zdravja pri delu pregledali **62 subjektov**, inšpektorji s področja delovnih razmerij pa **59 subjektov**.

UGOTOVITVE:

I. Varnost in zdravje pri delu

Ugotavljamo, da je bilo stanje v zvezi z izjavo o varnosti z oceno tveganja pri delodajalcih zelo različno. Nekateri delodajalci Izjave o varnosti z oceno tveganja sploh nimajo izdelane ali nimajo sprejete (šest primerov), drugi pa še nimajo izdelane zdravstvene analize, kar velja predvsem za mariborsko območje. Inšpektorji ocenjujejo, da ugotovitve kažejo na probleme, ki naj bi jih imela medicina dela na tem področju.

Po vsebini so Izjave o varnosti zadovoljive, kljub temu pa manjkajo nekatere sestavine (opredelitev odgovornosti, določitev strokovnega delavca, določitev pooblaščenega zdravnika, usklajenost z akti o organizaciji in sistemizaciji delovnih mest, ...). Značilno je tudi to, da se v oceni tveganja zapisanih ukrepov in rokov načeloma ne upošteva in se ukrepi ne izvajajo. Vsebinske neustreznosti so ugotovljene v enajstih primerih.

Iz poročil inšpektorjev je razvidno, da delovni prostori po dimenzijah in urejenosti ustrezajo predpisanim zahtevam, razen v enem primeru. Pojavljajo pa se posamezne nepravilnosti na področju mikroklimatskih razmer (štirje primeri) in v enem primeru je bilo ugotovljeno, da ni bilo izdelanega načrta reševanja.

Tudi ugotovitve v zvezi z ustrezno osvetljenostjo prostorov so dokaj različne. Nekateri delodajalci imajo po mnenju inšpektorja neustrezno osvetljene prostore. Prav tako pa v določenih primerih delodajalec ne razpolaga z meritvami osvetljenosti (štirje primeri), četudi imajo meritve zapisane kot ukrep, ki izhaja iz ocene tveganj.

V večini primerov neustreznost predstavlja neizvajanje periodičnih meritev električnih inštalacij (devet primerov) in strelvodnih sistemov (štirje primeri), pojavljajo pa se tudi neustreznosti ugotovljene z vizualno oceno dejanskega stanja električnih inštalacij (dvanajst primerov).

Inšpektorji so med nadzorom ugotovili še ostale nepravilnosti, med katerimi pa najbolj izstopa neizvajanje v oceni tveganja zapisanih ukrepov (neizvajanje usposabljanja zaposlenih s področja varnosti in zdravja pri delu (devet primerov), neizvajanje v oceni tveganja zapisanih ukrepov zdravstvenih pregledov zaposlenih (dvanajst primerov), ni opreme za prvo pomoč (trije primeri)).

II. Delovna razmerja

Inšpektorji so med akcijo ugotovili, da je v jezikovnih šolah zelo malo redno zaposlenih delavcev, saj delodajalci dejavnost poučevanja tujih jezikov izvajajo pretežno z zunanjimi sodelavci. Zunanji sodelavci delajo na različne načine, in sicer na podlagi pogodb o delu, z avtorskimi pogodbami ali preko študentskih napotnic. Med akcijo je bila ugotovljena le ena zaposlitev v nasprotju z 12. členom ZDR (t.i. zaposlitev na črno).

Opravljanje dejavnosti brez ali z redkimi redno zaposlenimi delavci je v jezikovnih šolah že ustaljena praksa. To kaže tudi primer delodajalca z Gorenjske, ki ne zaposluje niti enega redno zaposlenega delavca, dejavnost pa opravlja s 16 študenti, ki delajo preko študentskih napotnic, in s 17 drugimi osebami, s katerimi ima sklenjene avtorske

pogodbe. Delodajalci z zunanjimi sodelavci običajno sklenejo dogovor za celotno izvedbo tečaja (predavanje in izpit) ali pa le za predavanje. Glede na to, da ti delodajalci le redko zaposlujejo delavce s pogodbo o zaposlitvi in da avtorske pogodbe ne sodijo v našo pristojnost, so inšpektorji med akcijo preverjali zlasti zakonitosti pogodb o delu, in sicer predvsem spoštovanje 1. in 2. odstavka 110. člena ZDR. Na podlagi inšpekcijskih pregledov je bilo tako v zvezi s 110. členom ZDR ugotovljenih 6 kršitev, le-te pa so se nanašale na obveščanje Zavoda RS za zaposlovanje o potrebi po sklenitvi pogodbe o delu in na evidentiranje delavcev in dejansko opravljenega dela. Kot ugotavljajo inšpektorji, uradnih evidenc o delu sodelavcev delodajalci večinoma ne vodijo, prav tako o njihovem delu ne poročajo Zavodu RS za zaposlovanje. Ob nadzoru so inšpektorji ugotovili, da delodajalci z zunanjimi sodelavci najraje sodelujejo na podlagi avtorskih pogodb ali preko študentskih napotnic, saj le-te, v primerjavi s pogodbami o delu, niso časovno omejene.

Med nadzorom jezikovnih šol so bile ugotovljene 4 kršitve v zvezi z aktom o sistemizaciji delovnih mest.

Na splošno ugotavljamo, da jezikovne šole spoštujejo delovni čas, saj je bila ugotovljena le 1 kršitev v zvezi z delom preko polnega delovnega časa in le 1 kršitev v zvezi z zagotavljanjem dnevnega oziroma tedenskega počitka. Kršitve v zvezi s pravico do odmora niso bile ugotovljene. Kot poročajo inšpektorji, delo preko polnega delovnega časa ni bilo ugotovljeno, ker delodajalci skoraj nimajo redno zaposlenih delavcev, za ostale osebe pa ne vodijo evidenc o delu. Nadurno delo tudi ni ugotovljivo iz pogodb oz. napotnic, saj delodajalci opravljeno delo obračunavajo kar pavšalno, iz tega pa število opravljenih ur ni razvidno.

Kot poročajo inšpektorji v dejavnosti jezikovnih šol ni pogostih nepravilnosti v zvezi z plačami in drugimi prejemki. Ugotovili so le po 2 kršitvi v zvezi z razvrstitvijo delavca v ustrezni tarifni razred in pravočasnim izplačilom plače ter 1 kršitev v zvezi z višino plače. V zvezi z dodatki in nagradami iz delovnega razmerja so bile ugotovljene 4 kršitve.

Zaradi nizkega števila redno zaposlenih delavcev sta bili v akciji ugotovljeni le 2 kršitvi v zvezi z letnim dopustom in 1 kršitev v zvezi s pravico do regresa za letni dopust.

Ukrepi

Na področju varnosti in zdravja pri delu je bilo pregledanih **62 subjektov**, v zvezi s katerimi pa je bilo izdanih **26 ureditvenih odločb in 4 opozorila**, kar v slednjem primeru pomeni, da je bila pomanjkljivost neznatna in bo s tem dosežena odprava nepravilnosti.

Glede na ugotovljene kršitve pa so inšpektorji s področja nadzora delovnih razmerij izdali **15 ureditvenih odločb, 1 odločbo o prepovedi opravljanja dejavnosti do odprave nepravilnosti, izrekli 1 mandatno kazen ter podali 2 predloga za uvedbo postopka pri sodniku za prekrške.**

Zaključek

Delovni prostori jezikovnih šol so večinoma lepo urejeni in prostorni, stanje je zadovoljivo. Prav tako je ugotovljeno, da se delodajalci pogosto poslužujejo najetih predavalnic. Ne moremo pa mimo ugotovitve, da delodajalci zahtevam s področja varnosti in zdravja pri posvečajo premalo pozornosti. Dejansko pa pri jezikovnih šolah ne gre za dejavnost z večjimi nevarnostmi, ki bi zahtevala posebne varnostne ukrepe.

Stanje v jezikovnih šolah je na področju delovnih razmerij zadovoljivo, sicer pa smo bili

ob nadzoru presenečeni nad velikim številom sklenjenih pogodb o delu, avtorskih pogodb in zlasti nad delom študentov. V zvezi s sklenjenimi avtorskimi pogodbami menimo, da le-te niso primerne za dejavnost jezikovnih šol, saj ocenjujemo, da poučevanje že znanih vsebin ne sodi v okvir avtorskih del, ki so določene v Zakonu o avtorski in sorodnih pravicah (Uradni list RS, št. 21/95 in 9/2001). Zoper delodajalce, ki imajo s sodelavci sklenjene avtorske pogodbe ob akciji nismo ukrepali, saj nadzor avtorskih pogodb in presoja zakonitosti le-teh ne sodi v pristojnost inšpektorata za delo. V nadzoru je bilo pri številnih delodajalcih tudi ugotovljeno, da mnogi delodajalci dejavnost jezikovnih šol izvajajo samo (oziroma tudi) s študenti, v zvezi s katerimi pa se nam poraja vprašanje o njihovi usposobljenosti in izkušeni za tovrstno delo. Glede na to, da novi ZDR ukinja institut pogodbe o delu, menimo, da bi bilo smiselno o opravljanju dejavnosti jezikovnih šol s študenti ali na podlagi avtorskih pogodb pridobiti ustrezno tolmačenje našega ministrstva in Ministrstva za šolstvo, znanost in šport. Glede na organizacijo jezikovnih šol eden izmed inšpektorjev celo predlaga, da bi jezikovne šole v prihodnje delovale le na podlagi predhodno pridobljene koncesije Ministrstva za šolstvo, znanost in šport, kjer bi bil pogoj za pridobitev koncesije določeno število redno zaposlenih ljudi glede na število oseb, ki se v konkretni šoli učijo tuj jezik.

4.12. AKCIJE NADZORA NAD IZVAJANJEM PREDPISOV S PODROČJA DELOVNE ZAKONODAJE V DEJAVNOSTI TRGOVINE

Akcija je potekala na področju delovnih razmerij od 1. 10. 2002 do 31. 10. 2002. V okviru akcije je bilo pregledanih 183 subjektov in opravljenih 214 inšpekcijskih pregledov. Glede na to, da izvajamo poostren nadzor nad delodajalci v tej dejavnosti že četrto leto zapovrstjo, še vedno ocenjujemo, da so akcije v tej dejavnosti koristne in potrebne. Glede na število pregledanih subjektov in ugotovljenih kršitev, namreč ocenjujemo, da se stanje v dejavnosti trgovine v primerjavi z lanskim letom bistveno ni spremenilo. Največ kršitev v letu 2002 se je nanašalo na letni dopust, delo preko polnega delovnega časa, zaposlovanje za določen čas, zaposlovanje na črno in izplačilo dodatkov in nagrad iz delovnega razmerja.

Trajanje in namen akcije

Akcija je trajala od 1. 10. 2002 do 31. 10. 2002.

Akcija se je izvajala na področju delovnih razmerij, poudarek akcije pa je bil na ugotavljanju spoštovanja določb delovne zakonodaje v zvezi s sklepanjem pogodb o zaposlitvi za določen čas, z vodenjem evidenc na področju dela, z delom preko polnega delovnega časa in s pravilno odmero letnih dopustov.

Nosilci nadzora so bili inšpektorji za delo s področja delovnih razmerij.

V okviru akcije so inšpektorji pregledali **183 subjektov**, opravili **214 pregledov** in pri tem ugotovili **186 kršitev**. Nadzor se je izvajal pri delodajalcih, ki imajo registrirano dejavnost trgovine, in sicer največ pri delodajalcih, ki se ukvarjajo s trgovino na drobno.

UGOTOVITVE:

Ne glede na to, da obveznost sprejemanja akta o sistemizaciji delovnih mest izhaja iz 8. člena ZTPDR, inšpektorji še vedno ugotavljajo, da nekateri delodajalci te določbe ne poznajo, kaj šele da bi jim bila znana vsebina in pomen le-te. Pri nekaterih subjektih

nadzora, ki so ta akt imeli, so bile ugotovljene zlasti kršitve v zvezi z razporeditvami v ustrezne tarifne razrede ali pa, da akt ni vseboval vseh potrebnih elementov. V zvezi s splošnimi akti je bilo v tem poročevalskem obdobju ugotovljenih **13 kršitev**.

Delodajalci v dejavnosti trgovine z delavci pretežno sklepajo pogodbe o zaposlitvi. V preteklosti so bili delavci v tej dejavnosti sicer običajno zaposleni za nedoločen čas, zadnja leta pa ugotavljamo, da se delodajalci vse pogosteje odločajo za zaposlovanje delavcev za določen čas. Tako ugotavljamo, da so pogosti primeri, ko je pri delodajalcih zaposlenih več delavcev za določen kot pa za nedoločen čas, čedalje več delodajalcev pa je takih, ki imajo delavce zaposlene izključno za določen čas. V okviru akcije je bilo ugotovljenih **14 kršitev** v zvezi z zaposlitvijo za določen čas v nasprotju z 17. členom ZDR. V primerih, če gre za zasebnega delodajalca, inšpektorji poročajo, da delodajalci pogodbe o zaposlitvi praviloma tudi registrirajo pri pristojnih upravnih enotah.

Pri veliki večini delodajalcev, kjer so inšpektorji ugotovili kršitve v zvezi z zaposlovanjem za določen čas, je bilo ugotovljeno, da le-ti v pogodbah niso navedli razloga za sklenitev delovnega razmerja za določen čas ali pa je bil naveden razlog v nasprotju s 17. členom ZDR. Pri mnogih delodajalcih so inšpektorji ugotovili tudi t.i. veriženje pogodb o zaposlitvi za določen čas, saj so v daljšem obdobju sklepali pogodbe z istim delavcem za isto delovno mesto in z istim navedenim razlogom - povečan obseg dela. Poleg teh kršitev je bilo v okviru akcije ugotovljenih tudi **12 kršitev** v zvezi z obličnostjo pogodb o zaposlitvi, **1 kršitev** v zvezi s prijavo prostega delovnega mesta na Zavodu RS za zaposlovanje ter **2 kršitvi** v zvezi z 121. in 122. členom ZDR. V dejavnosti trgovine so inšpektorji pri nekaj delodajalcih tudi ugotovili, da vodijo t.i. dvojne evidence, od katerih ena kaže dejansko prisotnost delavcev na delu – in predstavlja podlago za izplačilo dela preko polnega delovnega časa, druga evidenca vsebuje le toliko ur oz. nadur, kolikor jih je zakonsko dovoljeno opraviti.

Pregledani delodajalci pretežno zaposlujejo minimalno potrebno število delavcev, v času letnih dopustov oz. v času največjih nakupov pa pogosto zaposlijo dodatno delovno silo, ki opravlja delo preko pogodb o delu ali preko napotnic agencij za zaposlovanje (t.i. študentskih servisov). Kot so ugotovili inšpektorji, tovrstno delo v oktobru 2002, ko je bila opravljena akcija, ni bilo pogosto, če pa se je delo opravljal na tak način, razen **3 izjem** kršitev skoraj ni bilo. Kot poročajo inšpektorji, se pri manjših delodajalcih občasno pojavljajo primeri, da je redno zaposlen le nosilec dejavnosti, ostali delavci pa delajo na podlagi napotnic agencij za zaposlovanje.

Na podlagi primerjave podatkov akcije iz leta 2001 in 2002 ugotavljamo, da je trend zaposlovanja na črno v dejavnosti trgovine v letu 2002 nekoliko upadel, saj so inšpektorji v akciji ugotovili le **8 primerov nezakonitega zaposlovanja in 2 primera dela v nasprotju s pogodbo o delu**, kar je manj kot v letu 2001, ko je bilo ugotovljenih 16 primerov nezakonitega zaposlovanja in 6 primerov dela v nasprotju s pogodbo o delu. Zaposlovanje na črno je zlasti značilno za manjše delodajalce.

V dejavnosti trgovine se pojavljajo tudi primeri zaposlovanja tujcev, vendar so le-ti zelo redki. Inšpektorji zato večjega števila kršitev v zvezi z zaposlovanjem tujcev niso ugotovili, v kolikor pa so kršitve bile ugotovljene, je šlo za delodajalce, ki so zastopniki tujih blagovnih znamk in ki so za usposabljanje slovenskih delavcev pripeljali iz tujine svoje, za to delo usposobljene delavce. Ti delavci so bili po navedbah kršiteljev v Sloveniji toliko časa, dokler svojega dela niso predali slovenskim delavcem, ki so se istočasno v delo že uvajali. V zvezi z zaposlovanjem tujcev sta bili ugotovljeni **2 kršitvi**, in sicer ena v zvezi z dovoljenjem za zaposlitev in ena v zvezi s prijavo in odjavo dela tujcev.

Kot ugotavljajo inšpektorji za delo delajo manjši delodajalci običajno 6 dni na teden, večji

delodajalci pa 6 ali 7 dni v tednu. Težave v zvezi z delovnim časom pri delodajalcih, ki delajo 6 dni v tednu, niso tako pogoste, težave pa se pojavljajo zlasti pri delodajalcih, ki imajo poslovne prostore v velikih trgovskih centrih, ki so odprti 7 dni na tednu. Kot so opazili inšpektorji, se pojavlja nekaj težav tudi pri delodajalcih, ki imajo izmensko delo, saj so delavci z novim razporedom običajno seznanjeni šele nekaj dni pred začetkom veljavnosti seznama.

Po podatkih inšpektorjev je delo preko polnega delovnega časa pri nekaterih nadziranih delodajalcih prej izjema kot pravilo, pri nekaterih pa je to ustaljena praksa – predvsem pri manjših delodajalcih, ki zaposlujejo minimalno število delavcev in ostalih delodajalcih, ki imajo glede na obseg dela zaposlenih premalo delavcev. V kolikor je delo preko polnega delovnega časa uvedeno, se kršitve pojavljajo, kot poročajo inšpektorji, pa je največ kršitev predvsem v trgovinah na drobno, ki prodajajo živila.

V zvezi z delom preko polnega delovnega časa ugotavljamo, da kadar imajo delavci nadure, delodajalci običajno delavcem omogočijo izravnavo ur, redkeje pa nadure dejansko izplačajo kot nadure. V kolikor nadurno delo izplačajo, nadurnega dela ne štejejo kot poseben delovni pogoji. Pri tem je potrebno še navesti, da delodajalci za delo preko polnega delovnega časa običajno ne izdajajo sklepov o delu preko polnega delovnega časa, ampak se nadurno delo odredi ustno.

V okviru akcije so bilo ugotovljenih **32 kršitev** v zvezi z delom preko polnega delovnega časa in **1 kršitev** v zvezi z delovnim časom, krajšim od polnega delovnega časa. V zvezi z nočnim delom žensk, kršitve niso bile evidentirane.

Poseben problem v dejavnosti trgovine predstavlja zagotovitev odmora za malico oz. izrabo le-tega v namen, za katerega je z zakonom predpisan. Največja težava se pojavlja zlasti pri manjših delodajalcih, kjer je na izmeni zaposlen le po 1 delavec. Tak delavec ima le redkokdaj možnost za odmor, v kolikor pa ima delavec veliko dela, odmora sploh ne more koristiti. Če bi delodajalec takemu delavcu zagotovil odmor za malico, bi ga v tem času moral nadomestiti v trgovini drug delavec, ali pa bi bilo potrebno trgovino za čas malice zapreti, obe možnosti pa sta v praksi težko uresničljivi. Ne glede na navedeno je bila v zvezi z odmori ugotovljena le **1 kršitev**. V zvezi z zagotavljanjem dnevnega in tedenskega počitka pa je bilo ugotovljenih **11 kršitev**.

Poleg navedenih kršitev so inšpektorji pri nadziranih delodajalcih ugotovili tudi **44 kršitev** v zvezi z letnimi dopusti. Večina kršitev se je nanašala na neupoštevanje spodnje meje dolžine letnega dopusta iz 31. člena ZTPDR, nekaj kršitev pa se je nanašalo tudi na neupoštevanje dodatnih okoliščin za odmero letnega dopusta (uspešnost, delovna doba, itd). Kot poročajo inšpektorji, se pojavljajo v dejavnosti trgovine tudi primeri, ko zlasti manjši delodajalci delavcem onemogočajo koriščenje letnega dopusta. Pri 1 delodajalcu je bilo celo ugotovljeno, da so zaposleni šele v mesecu juliju 2002 koristili letni dopust iz leta 2001.

V zvezi s plačami, dodatki in regresom za letni dopust je bilo tekom akcije ugotovljenih **36 kršitev**.

V zvezi s plačami se je nekaj kršitev sicer nanašalo na določitev plače v ustrezen tarifni razred, na izplačilo in višino plače ter pisni obračun plače, vendar pa se je daleč največ kršitev, in sicer **25**, nanašalo na izplačilo dodatkov in nagrad iz delovnega razmerja, še zlasti dodatka na delo v izmenah, dodatka na delo ob nedeljah in praznikih in dodatka na delovno dobo. Nekaj delavcev je imelo tudi težave s povrnitvijo stroškov prevoza na delo in iz dela, ter neizplačilom regresa za letni dopust, vendar je šlo v večini tovrstnih primerov za spor, ki sodi v pristojnost delovnih sodišč. V zvezi z izplačilom regresa za

letni dopust je bilo pri enem izmed večjih delodajalcev v tej dejavnosti ugotovljeno, da je vodstvo družbe sindikatoma ponudilo dve možnosti izplačila regresa za letni dopust za leto 2002, in sicer kot prvo regres v denarju v višini 125.805 SIT in kot drugo regres v bonih v višini 160.000 SIT, pri čemer sta oba sindikata sprejela drugo možnost.

Ne glede na to, da tokratna akcija ni imela poudarka na plačah, je bilo nekaj kršitev ugotovljenih tudi v zvezi z nepravočasnimi izplačili plač oz. neizdajo plačilnih list, kar je po navedbah inšpektorjev značilno zlasti za manjše, običajno ekonomsko slabše stoječe delodajalce.

Poleg navedenih kršitev so bile v akciji ugotovljene tudi posamične kršitve v zvezi z obveznim zavarovanjem za vse primere zavarovanja, s sodelovanjem delavcev pri upravljanju, v zvezi z delom učencev, dijakov in študentov.

Ukrepi

Glede na ugotovljene kršitve so inšpektorji s področja delovnih razmerij izdali **89 ureditvenih odločb, 3 odločbe o prepovedi opravljanja dejavnosti do odprave nepravilnosti, izrekli 22 mandatnih kazni ter podali 24 predlogov za uvedbo postopka pri sodniku za prekrške.**

Zaključek

V okviru akcije na področju dejavnosti trgovine, ki so jo inšpektorji za delo izvedli v mesecu oktobru 2002, so inšpektorji v primerjavi s petmesečno akcijo v letu 2001 ukrepali s skupno nekoliko manjšim številom ukrepov, pri čemer je potrebno upoštevati, da je trajala akcija manj časa, pregledov pa je bilo le za dobro petino manj kot v letu 2001. Ocenjujemo, da je bila akcija v tej dejavnosti koristna in potrebna, saj so kršitve navkljub poostrenemu vsakoletnemu nadzoru še vedno številne, zato bo smiselno tovrstno akcijo izvajati tudi v prihodnje. Najštevilčnejše kršitve so bile zlasti v zvezi z letnim dopustom, delom preko polnega delovnega časa, zaposlovanjem za določen čas, zaposlitvijo na črno in izplačilom dodatkov in nagrad iz delovnega razmerja. Inšpektorji bi sicer morda lahko v akciji ugotovili še več nepravilnosti, vendar, kot poročajo inšpektorji, se delavci prijavam oziroma raznim pripombam raje izogibajo, saj jih skrbi obstoj njihovega delovnega mesta. Največ neuradnih pripomb imajo delavci v zvezi z delovnim časom in obratovalnim časom trgovin.

5. AKTIVNOSTI NA PODROČJU ODKRIVANJA IN PREPREČEVANJA DELA IN ZAPOSLOVANJA NA ČRNO V LETU 2002 (skupne koordinirane akcije)

V Republiki Sloveniji se že od leta 1997 dalje v okviru Programa odkrivanja in preprečevanja dela in zaposlovanja na črno izvajajo številne aktivnosti na tem področju.

V letu 2000 je bil sprejet Zakon o preprečevanju dela in zaposlovanja na črno (Uradni list RS, št. 36/00). Pojem zaposlovanja na črno je opredeljen v 5. členu zakona. V skladu s tem členom je zaposlovanje na črno prepovedano in ga Inšpektorat RS za delo preganja. Za navedeno kršitev je v zakonu predvidena denarna kazen oziroma uvedba postopka pri sodniku za prekrške oziroma izrek mandatne kazni na kraju ugotovljenega prekrška.

Zakon o preprečevanju dela in zaposlovanja na črno ureja tudi institut osebnega dopolnilnega dela. Na njegovi podlagi je bil v letu 2002 izdan Pravilnik o delih, ki se štejejo za osebno dopolnilno delo, ter o postopku priglasitve teh del (Uradni list RS, št. 30/02), ki podrobneje določa vrste osebnega dopolnilnega dela ter postopek priglasitve teh del.

Na Inšpektoratu RS za delo je bil tudi v letu 2002 vzpostavljen telefon za anonimno prijavljanje dela in zaposlovanja na črno. Na avtomatski telefonski odzivnik so bile v letu 2002 prejete 202 prijavi, od tega jih je 41 nepopolnih.

Aktivnosti na področju odkrivanja in preprečevanja dela in zaposlovanja na črno koordinira Komisija Vlade RS za odkrivanje in preprečevanje dela in zaposlovanje na črno, ki ima sedež na Ministrstvu za delo, družino in socialne zadeve. Pomembna aktivnost pri uresničevanju Programa odkrivanja in preprečevanja dela in zaposlovanja na črno je izvajanje skupnih akcij poostrelega nadzora.

V letu 2002 so se skupne akcije poostrelega nadzora izvajale na področjih oziroma v dejavnostih, kot sledi v nadaljevanju.

5.1.SPLOŠNO

Glede na dejstvo, da ima siva ekonomija negativne posledice za državo, ki ima manj prihodkov od davkov in prispevkov za socialno zavarovanje, kakor tudi za legalne delodajalce, ki jim pomeni nelojalno konkurenco zaradi nižjih cen blaga in storitev, se v Republiki Sloveniji že od leta 1997 dalje v okviru Programa odkrivanja in preprečevanja dela in zaposlovanja na črno izvajajo številne aktivnosti na tem področju.

V letu 2000 je bil sprejet Zakon o preprečevanju dela in zaposlovanja na črno (Uradni list RS, št. 36/00), ki se od sredine maja leta 2001 uporablja v celoti. Z zakonom je razmejeno legalno in nelegalno opravljanje dejavnosti, določena so dela, v katerih primerih se opravljanje dejavnosti oziroma dela šteje na črno, v katerih primerih lahko štejemo zaposlovanje delavcev kot zaposlovanje na črno, kdo je soudeleženec dela na črno in kaj je nedovoljeno reklamiranje. Določene so tudi izjeme, ki jih ni šteti za delo na črno.

Pojem **zaposlovanja na črno** je opredeljen v 5. členu Zakona o preprečevanju dela in

zaposlovanja na črno. V skladu s tem členom je zaposlovanje na črno prepovedano, zanj pa gre, kadar delodajalec z delavcem ni sklenil pogodbe o zaposlitvi oziroma pogodbe o delu in ga v skladu s predpisi ni prijavil Zavodu RS za zdravstveno zavarovanje in Zavodu za pokojninsko in invalidsko zavarovanje oziroma je zaposlil tujca ali osebo brez državljanstva v nasprotju s predpisi o zaposlovanju tujcev.

Za navedeno kršitev je v zakonu predvidena denarna kazen oziroma uvedba postopka pri sodniku za prekrške ter izrek mandatne kazni na kraju ugotovljenega prekrška. Inšpektorji se v večini primerov odločijo za mandatno kaznovanje, ki je bolj učinkovit ukrep tudi zaradi možnosti zastaranja postopkov pri sodnikih za prekrške.

Zakon o preprečevanju dela in zaposlovanja na črno ureja tudi **institut osebnega dopolnilnega dela**. Sam zakon ne določa natančnejših vrst osebnega dopolnilnega dela, pač pa vrste osebnega dopolnilnega dela našteva le primeroma. Določa pa pogoje, pod katerimi se lahko opravlja osebno dopolnilno delo, ter določa osnove postopka priglasitve osebnega dopolnilnega dela in organe, ki priglasitev izvedejo.

Na podlagi zakona je bil v letu 2002 izdan še **Pravilnik o delih, ki se štejejo za osebno dopolnilno delo, ter o postopku priglasitve teh del** (Uradni list RS, št. 30/02).

Pravilnik podrobneje določa vrste osebnega dopolnilnega dela ter postopek priglasitve teh del.

Posameznik lahko opravlja osebno dopolnilno delo, če je le-to določeno v pravilniku. Posameznik mora biti vpisan v seznam zavezancev, ki opravljajo osebno dopolnilno delo, letni prihodki iz naslova osebnega dopolnilnega dela pa ne smejo presežati minimalne letne plače v Republiki Sloveniji iz preteklega leta (podatek za leto 2001: minimalna plača za leto 2001 znaša 1.051.856,00 SIT).

Posameznik, ki želi opravljati osebno dopolnilno delo, mora opravljanje le-tega pred pričetkom priglasiti upravni enoti, na območju katere ima stalno oziroma začasno prebivališče. Priglasitev opravi na posebnem obrazcu iz priloge 2, ki je sestavni del pravilnika. Upravna enota bo seznam zavezancev vzpostavila na podlagi zadnjega odstavka 12. člena zakona in 8. člena pravilnika kot uradno evidenco in bo v roku 8 dni obvestila vse nadzorne organe o vpisu priglasitve oziroma o spremembi ali izbrisu opravljanja osebnega dopolnilnega dela.

Na Inšpektoratu RS za delo je bil tudi v letu 2002 **vzpostavljen telefon za anonimno prijavljanje** dela in zaposlovanja na črno. Na avtomatski telefonski odzivnik so bile v letu 2002 prejete 202 prijavi, od tega jih je 41 nepopolnih. Največ prijav se še vedno nanaša na nezakonito opravljanje dejavnosti (kar je v pristojnosti Tržnega inšpektorata RS) in na nezakonito zaposlovanje. Inšpektorat RS za delo prijave, ki ne sodijo v njegovo pristojnost, v skladu z Zakonom o splošnem upravnem postopku odstopi pristojnim organom.

Aktivnosti na področju odkrivanja in preprečevanja dela in zaposlovanja na črno koordinira **Komisija Vlade RS za odkrivanje in preprečevanje dela in zaposlovanje na črno**, ki ima sedež na Ministrstvu za delo, družino in socialne zadeve. Sestavljajo jo predstavniki Tržnega inšpektorata RS, Davčne uprave RS, Ministrstva za notranje zadeve oziroma Policije, Prometnega inšpektorata RS, Inšpektorata RS za kmetijstvo, gozdarstvo, lovstvo in ribištvo, Zdravstvenega inšpektorata RS, Carinske uprave RS, Inšpektorata RS za okolje in prostor, Ministrstva za šolstvo, znanost in šport, Ministrstva za pravosodje in Ministrstva za gospodarstvo ter Inšpektorata RS za delo.

Pomembna aktivnost pri uresničevanju Programa odkrivanja in preprečevanja dela in zaposlovanja na črno je **izvajanje skupnih akcij poostrelega nadzora**. Posebni

pogoji dela in izjemna zahtevnost izvedbe posameznih akcij zahtevajo tudi predhodno pripravljenost akcij in visoko stopnjo medsebojno usklajenega in koordiniranega sodelovanja vseh, ki v navedenih aktivnostih sodelujejo.

V letu 2002 so se skupne akcije poostrelega nadzora izvajale na področjih oziroma v dejavnostih, kot sledi v nadaljevanju.

5.2. POROČILO O SKUPNIH AKCIJAH ODKRIVANJA IN PREPREČEVANJA DELA IN ZAPOSLOVANJA NA ČRNO - MOBILNE SKUPINE

Skupne akcije odkrivanja in preprečevanja dela in zaposlovanja na črno v okviru delovanja mobilnih skupin se izvajajo že od leta 2000 dalje.

V navedenih akcijah sodeluje Tržni inšpektorat RS kot koordinator akcije in Inšpektorat RS za delo.

V letu 2002 so inšpektorji za delo opravili pri delodajalcih 83 inšpekcijskih pregledov na področju delovnih razmerij in 84 inšpekcijskih pregledov na področju varnosti in zdravja pri delu.

Delodajalcem in odgovornim osebam je bilo izrečeno 39 mandatnih kazni na podlagi 4. odstavka 18. člena Zakona preprečevanju dela in zaposlovanja na črno ter podanih 5 predlogov za uvedbo postopka pri sodniku za prekrške po 1. odstavku 18. člena istega zakona.

Zabeležen je bil tudi primer oviranja inšpekcijskega postopka pri nadzorovanem subjektu v dejavnosti tesarstva. Akcije so se pogosto izvajale izven delovnega časa.

V statističnem poročilu so zajeti inšpekcijski pregledi samo pri legitimnih delodajalcih, kjer imajo inšpektorji za delo tudi možnost ukrepanja. Kadar gre za opravljanje dela na črno, pa je lahko zadevo obravnaval in ukrepal samo tržni inšpektor.

Skupne akcije preprečevanja dela in zaposlovanja na črno v okviru delovanja mobilnih skupin se izvajajo že od leta 2000 dalje.

V navedenih akcijah sodeluje Tržni inšpektorat RS kot koordinator akcije in Inšpektorat RS za delo.

Skupne akcije se izvajajo v različnih dejavnostih, največkrat se opravljajo na osnovi prijav Tržnemu inšpektoratu RS s sumom opravljanja dela na črno.

V letu 2002 so inšpektorji za delo opravili pri delodajalcih 83 inšpekcijskih pregledov na področju delovnih razmerij in 84 inšpekcijskih pregledov na področju varnosti in zdravja pri delu.

Na področju delovnih razmerij je bilo največ pregledov opravljenih v dejavnosti gostinstva, sledi dejavnost trgovine in dejavnost gradbeništva.

V 30 primerih so inšpektorji dela ugotovili nezakonito zaposlovanje, zopet največ v dejavnosti gostinstva. Delodajalcem in odgovornim osebam je bilo izrečenih 39 mandatnih kazni na podlagi 4. odstavka 18. člena Zakona preprečevanju dela in zaposlovanja na črno ter podanih 5 predlogov za uvedbo postopka pri sodniku za prekrške po 1. odstavku 18. člena istega zakona.

Inšpektorji so 17- krat prepovedali opravljanje delovnega procesa oziroma uporabo sredstev za delo do odprave nepravilnosti.

Za druge ugotovljene nepravilnosti s področja delovnih razmerij je bilo izrečenih 7 ureditvenih odločb. Najpogosteje ugotovljena nepravilnost se je nanašala na splošni akt o organizaciji in sistemizaciji delovnih mest ter na kršitve v zvezi z dodatki in nagradami iz delovnega razmerja.

Največ delodajalcev je bilo s področja varnosti in zdravja pri delu pregledanih v dejavnosti trgovine (24), dejavnosti gradbeništva (20), sledi dejavnost gostinstva s 16 primeri .

Pri vseh pregledanih delodajalcih so inšpektorji ugotovili 104 kršitve s področja varnosti in zdravja pri delu.

Izrečenih je bilo 14 ureditvenih odločb, 2 prepovedi opravljanja delovnega procesa oziroma uporabe sredstev za delo do odprave nepravilnosti, podana sta bila 2 predloga za uvedbo postopka pri sodniku za prekrške. Izrečenih je bilo tudi 6 mandatnih kazni zaradi ugotovljene neuporabe osebne varovalne opreme.

Ugotovljene kršitve se nanašajo na izjavo o varnosti z oceno tveganja, neizvajanje in neustrezno oziroma pomanjkljivo izvajanje teoretičnega in praktičnega usposabljanja delavcev za varno delo, na vodenje različnih evidenc s predmetnega področja, na izvajanje zdravstvenih pregledov ter izvajanje drugih ukrepov varnosti pri delu.

Zabeležen je bil tudi primer oviranja inšpekcijskega postopka pri nadzorovanem subjektu v dejavnosti tesarstva. V času nadzora so na dvorišču delali trije ljudje, eden s pomočjo slabo vzdrževanega viličarja, dva pa sta v objektu žage zlagala letve. Dejavnost je bila odjavljena, lastnik pa ni dovolil izvajanja inšpekcijskega postopka. Inšpektorji so morali zapustiti dvorišče, kljub temu da je bila stranka opozorjena, da tako ravnanje predstavlja oviranje inšpekcijskega postopka in bo podan predlog za uvedbo postopka k sodniku za prekrške, kjer je zagrožena kazen do 1.000.000 SIT.

Inšpektorji tudi ugotavljajo, da na kraju izvajanja inšpekcijskih pregledov pogosto ni dostopna delovno pravna dokumentacija, predvsem v dejavnosti gradbeništva, zato se v večini primerov inšpekcijski pregled ne konča s prvim obiskom pri delodajalcu.

Akcije so se pogosto izvajale v popoldanskem času in dela prostih dnevih. Največ akcij je bilo izvedenih na območju celjske območne enote, ki je akcijo izvajala skozi vse leto. Ostale enote so sodelovale samo primeroma.

V statističnem poročilu so zajeti inšpekcijski pregledi samo pri legitimnih delodajalcih, kjer imajo inšpektorji za delo tudi možnost ukrepanja. Kadar gre za opravljanje dela na črno, pa je lahko zadevo obravnaval in ukrepal samo tržni inšpektor.

5.3. POROČILO O SKUPNIH AKTIVNOSTIH NA PODROČJU ODKRIVANJA IN PREPREČEVANJA DELA IN ZAPOSLOVANJA NA ČRNO V DEJAVNOSTI GRADBENIŠTVA

V dejavnosti gradbeništva se še vedno pojavlja visok odstotek nezakonitega zaposlovanja in nezakonitega dela in zaposlovanja tujcev, zato so bile dogovorjene skupne aktivnosti nadzora tudi v dejavnosti gradbeništva. Nadzor so opravljali tržni, davčni in inšpektorji za delo. Koordinator akcije je bil Inšpektorat RS za delo. Inšpekcijski nadzor inšpektorjev dela je bil usmerjen predvsem v zakonitost zaposlovanja in osnovno zagotavljanje varnosti in zdravja pri delu. Opravili so 160

inšpekcijskih pregledov s področja delovnih razmerij in 130 tudi s področja varnosti in zdravja pri delu.

Inšpektorji za delo ugotavljajo manj nezakonitega zaposlovanja. Izrečenih je bilo 27 mandatnih kazni na podlagi 18. člena Zakona o preprečevanju dela in zaposlovanja na črno. Lahko rečemo, da delodajalci bolje poznajo tudi predpise s področja zaposlovanja in dela tujcev, saj je ugotovljenih manj kršitev. Za ugotovljene kršitve s področja delovnih razmerij je bilo izrečenih 24 ureditvenih odločb, v sedemnajstih primerih pa so inšpektorji za delo prepovedali delo do odprave nepravilnosti. Nepravilnosti inšpektorji ugotavljajo tudi na področju varnosti in zdravja pri delu. Izdanih je bilo 24 ureditvenih odločb, izrečenih je bilo tudi 21 mandatnih kazni zaradi neuporabe osebne varovalne opreme.

Glede na to, da se v dejavnosti gradbeništva pojavlja še vedno visok odstotek nezakonitega zaposlovanja in nezakonitega dela in zaposlovanja tujcev, je Komisija za odkrivanje in preprečevanje dela in zaposlovanja na črno dogovorila skupne aktivnosti v prvih mesecih leta 2002 (februar, marec) tudi v dejavnosti gradbeništva. **Nadzor so opravljali tržni, davčni in inšpektorji za delo. Koordinator akcije je bil Inšpektorat RS za delo.**

Navodila so narekovala, da vsaka enota opravi do pet akcij. Subjekti so bili določeni na lokalnem nivoju (predvsem zaključna dela v gradbeništvu).

Inšpekcijski nadzor inšpektorjev dela je bil usmerjen predvsem v zakonitost zaposlovanja in osnovno zagotavljanje varnosti in zdravja pri delu.

Inšpektorji dela so opravili 160 inšpekcijskih pregledov s področja delovnih razmerij in 130 tudi s področja varnosti in zdravja pri delu.

Inšpektorji ugotavljajo manj nezakonitega zaposlovanja. **Izrečenih je bilo 27 mandatnih kazni** na podlagi 18. člena Zakona o preprečevanju dela in zaposlovanja na črno. Lahko rečemo, da delodajalci bolje poznajo tudi predpise s področja zaposlovanja in dela tujcev, saj je ugotovljenih manj kršitev. Posamezne nepravilnosti se nanašajo le na prijavo in odjavo dela tujcev ter hrambo ustrezne dokumentacije na gradbiščih. Posamezni inšpektorji so na omenjene kršitve še opozarjali, nekateri pa so že podali predloge k sodniku za prekrške.

Za ugotovljene kršitve s področja delovnih razmerij je bilo izrečenih 24 ureditvenih odločb, v sedemnajstih primerih pa so inšpektorji za delo prepovedali delo do odprave nepravilnosti.

Najpogosteje ugotovljene kršitve se nanašajo na sklenitev pogodbe o delu v nasprotju s 107. členom ZDR, kršitve v zvezi z obličnostjo pogodbe o zaposlitvi, nagradami in dodatki iz delovnega razmerja, kršitve v zvezi z določitvijo v tarifni razred, pisni obračun plače, izplačilo plače do roka, kršen pa je bil tudi 3 dnevni rok za predložitev pogodbe o zaposlitvi v presojo zakonitosti in registracijo upravnemu organu.

Nepravilnosti inšpektorji ugotavljajo tudi na področju varnosti in zdravja pri delu.

Ugotavljajo, da delodajalci na deloviščih pogosto nimajo statusnih podatkov in delovno pravne dokumentacije ter tudi ne potrebnih evidenc s področja varnosti in zdravja pri delu. Dogaja se, da delovišča niso prijavljena Inšpektoratu RS za delo, niso urejena v skladu z izdelanimi elaborati o ureditvi gradbišča oz. v skladu z izdelanimi programi varnostnih ukrepov (zavarovanje proti okolici, nameščenost opozorilnih napisov), posamezni delavci nimajo opravljenega usposabljanja oz. opravljenih preizkusov znanja s področja varnosti in zdravja pri delu, vsi delavci ne opravljajo zdravstvenih pregledov v skladu s

Pravilnikom o načinu in postopku za opravljanje preventivnih zdravstvenih pregledov delavcev. Ugotavljajo se tudi neustrezni pomični odri, ponekod je nezavarovano delo na višini oz. ni varovanja pred padci v globino, neopredeljena je odgovornost za izvajanje varnostnih ukrepov še posebej za delavce kooperantov, posamezni delodajalci imajo pomanjkljiva navodila za varno delo, ne uporabljajo se sredstva in oprema za osebno varnost pri delu, ni podpisanih sporazumov o skupnih ukrepih varstva pri delu z vsemi izvajalci del, ki so v času inšpekcijskega pregleda delali. Posamezna gradbišča tudi niso ustrezno zavarovana in označena.

Izdanih je bilo 24 ureditvenih odločb, izrečenih je bilo tudi 21 mandatnih kazni zaradi neuporabe osebne varovalne opreme. Podani so bili tudi 3 predlogi za uvedbo postopka pri sodniku za prekrške.

5.4. POROČILO O SKUPNIH AKTIVNOSTIH NA PODROČJU ODKRIVANJA IN PREPREČEVANJA DELA IN ZAPOSLOVANJA NA ČRNO V DRUŠTVIH

V skupnih aktivnostih sta sodelovali dve naši območni enoti in sicer Murska Sobota in Celje.

Akcija se je izvajala 27.3.2003. Pregledana so bila štiri društva.

V dveh primerih je bilo ugotovljeno nezakonito zaposlovanje, izrečeni sta bili dve mandatni kazni, v enem primeru pa je bil podan predlog k sodniku za prekrške na podlagi 18. člena Zakona o preprečevanju dela in zaposlovanju na črno. Izdana je bila tudi 1 ureditvena odločba.

Na osnovi dogovora Komisije za odkrivanje in preprečevanje dela in zaposlovanja na črno so bile dogovorjene tudi aktivnosti v društvih. Koordinator akcije je bila Davčna uprava RS. Sodelovali smo inšpektorji za delo in tržni inšpektorji.

V skupnih aktivnostih sta sodelovali dve naši območni enoti in sicer Murska Sobota in Celje.

Akcija se je izvajala 27.3.2003. Pregledana so bila štiri društva.

Inšpektorji so ugotovili, da so pri posameznih društvih opravljali delo, ki se nanaša na strežbo gostom in članom posameznega društva zaposleni delavci, ki imajo zagotovljeno zakonitost zaposlitve. Poleg njih pa je delo strežbe opravljala tudi članica Društva upokojujencev na podlagi pogodbe iz obligacijskega razmerja. V enem primeru pa je delo opravljala članica Medobčinskega društva invalidov, vendar je bilo v tem primeru ugotovljeno, da društvo nima pridobljenega dovoljenja za opravljanje pridobitne dejavnosti, zato je v tem primeru ukrepala pristojna tržna inšpekcija.

V dveh primerih je bilo ugotovljeno nezakonito zaposlovanje, izrečeni sta bili dve mandatni kazni, v enem primeru pa podan predlog k sodniku za prekrške po 18. členu Zakona o preprečevanju dela in zaposlovanju na črno. Izdana je bila tudi 1 ureditvena odločba.

Glede nadzora inšpektorji ugotavljajo, da nadzori v dopoldanskih urah niso smiselni, temveč popoldan in zvečer, ko društva delujejo. Pri obravnavanju društev je problematično vprašanje v zvezi z njihovim opravljanjem pridobitne dejavnosti. Naš Zakon o društvih pojma nepridobitnosti izrecno ne opredeljuje, vendar pa določa, da društvo ne sme opravljati pridobitne dejavnosti kot svoje izključne dejavnosti, da mora presežke prihodkov

nad odhodki iz pridobitne dejavnosti uporabiti za doseganje nepridobitnih namenov in nalog društva ter da je delitev premoženja društva med člane nična, torej nedopustna.

5.5. POROČILO O SKUPNIH AKTIVNOSTIH ODKRIVANJA IN PREPREČEVANJA DELA IN ZAPOSLOVANJA NA ČRNO V AVTOPRALNICAH

Inšpekcijski nadzor v avtopralnicah so opravljali tržni in inšpektorji za delo. Koordinator akcije je bil Tržni inšpektorat RS.

Inšpektorji za delo so opravili 106 inšpekcijskih pregledov s področja delovnih razmerij in 16 inšpekcijskih pregledov tudi s področja varnosti in zdravja pri delu. V devetih primerih je bilo ugotovljeno nezakonito zaposlovanje, kar je predstavljajo podlago za izrečenih 12 mandatnih kazni na podlagi 4. odstavka 18. člena Zakona o preprečevanju dela in zaposlovanju na črno in enemu predlogu sodniku za prekrške.

Inšpektorji ocenjujejo, da bi bilo smiselno na tem področju akcijo v prihodnje izvajati v poletnem času, saj je po izjavah delodajalcev takrat več dela. Pri pregledih so inšpektorji tudi ugotavljali, da delodajalci pri urejanju razmerij z delavci precej uporabljajo pogodbe o delu in študentske napotnice.

V mesecu februarju in marcu leta 2002 se je nadzor opravljal tudi v avtopralnicah. Nadzor so opravljali tržni inšpektorji in inšpektorji za delo. Koordinator akcije je bil Tržni inšpektorat RS.

Inšpektorji dela so opravili 106 inšpekcijskih pregledov s področja delovnih razmerij in 16 inšpekcijskih pregledov tudi s področja varnosti in zdravja pri delu.

Glede spoštovanja delovnopravne zakonodaje so inšpektorji dela ugotovili 33 kršitev. V devetih primerih je bilo ugotovljeno nezakonito zaposlovanje, kar je predstavljajo podlago za izrečenih 12 mandatnih kazni na podlagi 4. odstavka 18. člena Zakona o preprečevanju dela in zaposlovanju na črno in enemu predlogu sodniku za prekrške. V osmih primerih so bile ugotovljene nepravilnosti v zvezi z aktom o organizaciji in sistemizaciji delovnih mest. Izdanih je bilo 14 ureditvenih odločb, 2 prepovedni odločbi ter dva predloga k sodniku za prekrške za vse ostale ugotovljene nepravilnosti.

Za ureditev stanja na področju varnosti in zdravja pri delu so bile izdane 3 ureditvene odločbe, 1 prepovedna odločba, izrečene pa so bile tudi 3 mandatne kazni zaradi neuporabe osebne varovalne opreme.

Inšpektorji ocenjujejo, da bi bilo smiselno akcijo na tem področju še ponoviti, verjetno v poletnem času, saj je po izjavah delodajalcev takrat več dela. Pri pregledih so inšpektorji tudi ugotavljali, da delodajalci pri urejanju razmerij z delavci precej uporabljajo pogodbe o delu in študentske napotnice. Med drugim to utemeljujejo s tem, da gre za tako delovno silo, ki zaradi nizkih plač ni pripravljena skleniti delovnega razmerja, delavci pa pogosto menjajo delodajalca.

5.6. POROČILO O SKUPNIH AKTIVNOSTIH NA PODROČJU ODKRIVANJA IN PREPREČEVANJA DELA IN ZAPOSLOVANJA NA ČRNO V PLANINSKIH KOČAH

Akcijo poostrenega nadzora v planinskih kočah sta izvajali dve naši enoti in sicer Enota Kranj in enota Nova Gorica. Koordinator akcije je bila Davčna uprava RS. Sodelovali so inšpektorji za delo in tržni inšpektorji. Opravljenih je bilo devet inšpekcijskih pregledov. Bistvenih nepravilnosti ni bilo ugotovljenih. Izdana je bila 1 ureditvena odločba. Društva so dejavnost opravljala predvsem s pogodbenimi delavci.

Akcijo poostrenega nadzora v planinskih kočah sta izvajali dve naši enoti in sicer Enota Kranj in enota Nova Gorica in sicer meseca julija in avgusta 2002. Koordinator akcije je bila Davčna uprava RS. Sodelovali so inšpektorji za delo in tržni inšpektorji.

Opravljenih je bilo devet inšpekcijskih pregledov. Bistvenih nepravilnosti ni bilo ugotovljenih. Izdana je bila 1 ureditvena odločba. Društva so dejavnost opravljala predvsem s pogodbenimi delavci. Inšpekcijski pregledi so bili opravljeni s posebnim poudarkom na izvajanju pogodbenega dela, predvsem s stališča obračunavanja davkov in prispevkov ter seznanjanja Zavoda RS za zaposlovanje s pogodbenim delom.

5.7. POROČILO O SKUPNIH AKTIVNOSTIH NA PODROČJU ODKRIVANJA IN PREPREČEVANJA DELA IN ZAPOSLOVANJA NA ČRNO V KITAJSKIH RESTAVRACIJAH

Pri izvedbi akcije so bili v veliko pomoč podatki o izdanih dovoljenjih po poklicih za kitajske državljane, ki jih je posredovala Centralna služba Zavoda RS za zaposlovanje.

V skupnih akcijah so sodelovali tržni, davčni, zdravstveni inšpektorji in inšpektorji za delo.

Skupaj je bilo opravljenih 25 inšpekcijskih pregledov. Izrečenih je bilo 5 mandatnih kazni zaradi ugotovljenih kršitev, ker delodajalec z delavcem ni sklenil pogodbe o zaposlitvi oziroma pogodbe o delu v skladu s predpisi in delavca ni prijavil Zavodu za zdravstveno zavarovanje in Zavodu za pokojninsko in invalidsko zavarovanje oziroma je zaposlil tujca ali osebo brez državljanstva v nasprotju s predpisi o zaposlovanju tujcev. Najpogosteje ugotovljena nepravilnost je da delodajalec ni prijavil pričetka dela tujcev Zavodu RS za zaposlovanje, od izdaje delovnih dovoljenj pa je poteklo več kot 60 dni, s čimer je postopal v nasprotju z določilom 29. člena Zakona o zaposlovanju in delu tujcev oziroma ni odjavil konca dela tujcev.

Dne 23.8.2002 se je koordinirana akcija izvedla v kitajskih restavracijah na področju Ljubljane. V mesecu novembru 2002 pa je bila akcija ponovljena na območju celotne Slovenije.

V skupnih akcijah so sodelovali tržni, davčni, zdravstveni in inšpektorji za delo.

Skupaj je bilo opravljenih 25 inšpekcijskih pregledov. Izrečenih je bilo 5 mandatnih kazni zaradi ugotovljenih kršitev, ker delodajalec z delavcem ni sklenil pogodbe o zaposlitvi oziroma pogodbe o delu v skladu s predpisi in delavca ni prijavil Zavodu za

zdravstveno zavarovanje in Zavodu za pokojninsko in invalidsko zavarovanje oziroma je zaposlil tujca ali osebo brez državljanstva v nasprotju s predpisi o zaposlovanju tujcev.

Izdanih je bilo 6 ureditvenih odločb, 4 prepovedi opravljanja delovnega procesa oziroma uporabe delovnih sredstev do odprave nepravilnosti, podan 1 predlog za uvedbo postopka pri sodniku za prekrške na podlagi 40. člena Zakona o zaposlovanju in delu tujcev, 3 predlogi pa so bili podani na podlagi 45. člena istega zakona.

Najpogosteje ugotovljena nepravilnost je da **delodajalec ni prijavil pričetka dela tujcev** Zavodu RS za zaposlovanje, od izdaje delovnih dovoljenj pa je poteklo več kot 60 dni, s čimer je postopal v nasprotju z določilom 29. člena Zakona o zaposlovanju in delu tujcev oziroma ni odjavil konca dela tujcev.

Nekaj je bilo tudi primerov, ko na kraju nadzora ni bilo dostopnih listin v zvezi z zaposlovanjem tujcev (delovna dovoljenja in potrdila o prijavi pričetka dela tujca).

Na Gorenjskem je inšpektor tudi zahteval, da delavci, ki imajo opravka s strankami, npr. natakarji, znajo slovenski jezik.

Pri izvedbi akcije so bili v veliko pomoč podatki o izdanih dovoljenjih po poklicih za kitajske državljane, ki jih je posredovala Centralna služba Zavoda RS za zaposlovanje.

Pri posameznih nadzorih je bilo tudi ugotovljeno, da so kitajski državljani z izdanim delovnim dovoljenjem za delovno mesto opravljanja poslovodne funkcije v času nadzora opravljali druga dela, npr. delo kuharja.

Največ nezakonitega zaposlovanja je bilo ugotovljenega na področju Maribora, kjer je šest kitajskih restavracij. V petih primerih je bilo ugotovljeno nezakonito zaposlovanje, v dveh primerih je bilo zaznati zaposlovanje na črno v okviru družine, v enem primeru je delala žena direktorja družbe, v enem pa mati direktorja družbe. Za nobeno od njiju delodajalec ni pridobil delovnega dovoljenja.

Zanimivo je tudi to, da glede na kadrovske zasedenosti in trenutno razpoložljivost inšpektorjev s tega področja ni bilo mogoče organizirati vseh nadzorov istočasno in so zato potekali v treh zaporednih dneh, vendar po ugotovljenih kršitvah, potek akcije v treh dneh ni povzročil morebitnega obveščanja med delodajalci z namenom prikrivanja na črno zaposlenih delavcev, čiščenja in urejanja lokalov pred obiskom inšpektorjev.

5.8. POROČILO O SKUPNIH AKTIVNOSTIH NA PODROČJU ODKRIVANJA IN PREPREČEVANJA DELA IN ZAPOSLOVANJA NA ČRNO V DETEKTIVSKI DEJAVNOSTI IN DEJAVNOSTI ZASEBNEGA VAROVANJA

Koordinator akcije je bilo Ministrstvo za notranje zadeve, Služba za zasebno varovanje in detektivsko dejavnost. V akciji so sodelovale štiri območne enote Inšpektorata RS za delo: Kranj, Velenje, Murska Sobota in Maribor.

Koordiniran nadzor je bil dogovorjen zaradi predvidenih sprememb v zakonodaji na tem področju. Zasebna preiskovalna dejavnost za potrebe fizičnih in pravnih oseb pa tudi v naši državi postaja nova komercialna, pridobitna dejavnost, ki se vse bolj uveljavlja.

Nadzorovanih je bilo šest delodajalcev, s tem da so inšpektorji opravili pregled tako na posameznih lokacijah različnih poslovnih in drugih stavb, kot na sedežu podjetja.

Za ugotovljene nepravilnosti so bile delodajalcem izrečene ureditvene odločbe, podan je bil 1 predlog za uvedbo postopka o prekršku in ovadba za kaznivo dejanje.

Komisija za odkrivanje in preprečevanje dela in zaposlovanja na črno je dogovorila tudi skupne aktivnosti na področju detektivske dejavnosti in dejavnosti varovanja. Koordinator akcije je bilo Ministrstvo za notranje zadeve, Služba za zasebno varovanje in detektivsko dejavnost. V akciji so sodelovale štiri območne enote Inšpektorata RS za delo: Kranj, Velenje, Murska Sobota in Maribor.

Koordiniran nadzor je bil dogovorjen zaradi predvidenih sprememb v zakonodaji na tem področju. Ker se je predpostavljalo, da posamezniki ne bodo pridobili ustreznih licenc, je bilo pričakovati več kršitev. Zasebna preiskovalna dejavnost za potrebe fizičnih in pravnih oseb pa tudi v naši državi postaja nova komercialna, pridobitna dejavnost, ki se vse bolj uveljavlja.

Nadzorovanih je bilo šest delodajalcev, s tem da so inšpektorji opravili pregled tako na posameznih lokacijah različnih poslovnih in drugih stavb, kot na sedežu podjetja.

Iz nadzora je bilo moč ugotoviti, da je ena izmed nadzorovanih družb s predmetno dejavnostjo zaposlovala delavce tudi preko napotnic študentskega servisa, torej po 111. členu ZDR.

V nadzoru se je ugotavljalo, da študenti, ki opravljajo delo varnostnika, opravljajo delo tako, kot da bi bili v rednem delovnem razmerju s polnim delovnim časom. Tako pri tem ne moremo govoriti o začasnosti ali občasnosti, ki jo navaja omenjeni 111. člen ZDR (študentje tudi nimajo izpolnjenih pogojev, ki jih za delo varnostnika določata 9. in 10. člen Zakona o zasebnem varovanju in obveznem organiziranju službe varovanja).

V treh primerih pa so inšpektorji ugotovili, da so delo na podlagi sklenjenih pogodb o delu v smislu določb 107. do 110. člena ZDR opravljali trije kandidati izmed vrst upokoјencev, bivših delavcev Ministrstva za notranje zadeve. Delodajalec je opustil zavarovanje za primer poškodbe pri delu in poklicne bolezni. Izrečene so bile mandatne kazni na podlagi Zakona o preprečevanju dela in zaposlovanja na črno.

V nadzoru so se ugotovile tudi kršitve v zvezi s koriščenjem viškov prostih ur, z nadurami, s podaljševanjem delovnega razmerja za določen čas skozi daljše časovno obdobje, ugotovljena sta bila dva primera nekaj dnevne vmesne prekinitve delovnega razmerja pri istem delodajalcu in en primer onemogočenja izrabe odmora za malico.

Za ugotovljene nepravilnosti so bile delodajalcem izrečene ureditvene odločbe, podan je bil 1 predlog za uvedbo postopka o prekršku in ena ovadba za kaznivo dejanje.

5.9. POROČILO O SKUPNIH AKTIVNOSTIH NA PODROČJU ODKRIVANJA IN PREPREČEVANJA DELA IN ZAPOSLOVANJA NA ČRNO V NOČNIH KLUBIH S PROGRAMOM

V drugi polovici meseca marca so bile dogovorjene aktivnosti v nočnih klubih s programi. Koordinator akcije je bilo Ministrstvo za notranje zadeve oz. Policijske uprave.

Vse akcije so se izvajale v večernem oziroma nočnem času. V skupnih aktivnostih so sodelovali poleg policije še tržni inšpektorji, davčni inšpektorji in inšpektorji za delo.

V aktivnostih so sodelovale naslednje naše območne enote: Maribor, Nova Gorica, Kranj, Litija in Celje. Nadzor inšpektorjev dela je bil usmerjen v zakonitost zaposlovanja s poudarkom na zakonitosti zaposlovanja tujih državljanek. Skupaj je bilo pregledanih 24 delodajalcev. Vse tuje državljanke, ki so v nočnih klubih v času nadzora izvajale programe, so imele veljavna delovna dovoljenja in urejeno delovno pravno dokumentacijo. Nezakonito zaposlovanje je sicer bilo ugotovljeno v petih primerih, delo pa se je nanašalo predvsem na dela strežbe in dela v kuhinji.

V drugi polovici meseca marca so bile dogovorjene aktivnosti v nočnih klubih s programi. Koordinator akcije je bilo Ministrstvo za notranje zadeve oz. Policijska uprava.

Vse akcije so se izvajale v večernem oziroma nočnem času. V skupnih aktivnostih so sodelovali poleg policije še tržni inšpektorji, davčni inšpektorji in inšpektorji za delo.

V aktivnostih so sodelovale naslednje naše območne enote: Maribor, Nova Gorica, Kranj, Litija in Celje. Nadzor inšpektorjev dela je bil usmerjen v zakonitost zaposlovanja s poudarkom na zakonitosti zaposlovanja tujih državljanek.

Skupaj je bilo pregledanih 24 delodajalcev. Zanimiva je ugotovitev, da so vse tuje državljanke, ki so v nočnih klubih v času nadzora izvajale programe, imele veljavna delovna dovoljenja in urejeno delovno pravno dokumentacijo. Praviloma imajo sklenjene pogodbe o zaposlitvi za določen čas s polovičnim delovnim časom.

Nezakonito zaposlovanje je sicer bilo ugotovljeno v petih primerih, delo pa se je nanašalo predvsem na dela strežbe in dela v kuhinji. Za posamezne nepravilnosti s področja delovnih razmerij je bilo izdanih še 5 ureditvenih odločb.

5.10. POROČILO O SKUPNIH AKTIVNOSTIH NA PODROČJU ODKRIVANJA IN PREPREČEVANJA DELA IN ZAPOSLOVANJA NA ČRNO NA PODROČJU PRIREDITEV

V okviru izvajanja koordiniranega nadzora se je v poletnih mesecih pozornost posvetila tudi različnim prireditvam. V skupnih akcijah so sodelovali tržni, davčni in inšpektorji za delo. Inšpektorji za delo so opravili 26 inšpekcijskih pregledov s področja delovnih razmerij in 11 inšpekcijskih pregledov tudi s področja nadzora varnosti in zdravja pri delu. Ugotovljene nezakonitosti v zvezi z zaposlovanjem so bile podlaga za izrek 12 mandatnih kazni po 4. odstavku 18. člena Zakona o preprečevanju dela in zaposlovanja na črno ter za podajo 4 predlogov za uvedbo postopka pri sodniku za prekrške na podlagi istega zakona.

Delodajalci se za dela v strežbi pogosto poslužujejo dijakov in študentov.

V poletnih mesecih je bil dogovorjen koordiniran nadzor tudi na različnih prireditvah širom po Sloveniji. Koordinator akcije je bil Tržni inšpetkorat RS, sodelovali so še Davčna uprava RS in Inšpetkorat RS za delo.

Inšpektorji za delo so opravili 26 inšpekcijskih pregledov s področja delovnih razmerij in 11 inšpekcijskih pregledov tudi s področja nadzora varnosti in zdravja pri delu.

V petih primerih je bila ugotovljena zaposlitev v nasprotju z 12. členom ZDR, v štirih primerih so inšpektorji ugotovili sklenitev pogodbe o delu v nasprotju s 107. členom ZDR. Ugotovljene nezakonitosti v zvezi z zaposlovanjem so bile podlaga za izrek 12 mandatnih kazni po 4. odstavku 18. člena Zakona o preprečevanju dela in zaposlovanja na črno ter

za podajo 4 predlogov za uvedbo postopka pri sodniku za prekrške na podlagi istega zakona.

V sedmih primerih so inšpetkorji izdali prepovedno odločbo v štirih pa na podlagi 15. člena ZID ureditveno odločbo.

Delodajalci se za dela v strežbi pogosto poslužujejo dijakov in študentov. Zaznati je bilo tudi prireditve, kjer gostinsko dejavnost opravljajo člani gasilskih društev. Inšpetkorji so v okviru nadzora pridobili pisne izjave članov, ki so delo opravljali kot člani društev prostovoljno in brez plačila. Akcije so se praviloma izvajale v večernih urah.

5.11. POROČILO O SKUPNIH AKTIVNOSTIH NA PODROČJU ODKRIVANJA IN PREPREČEVANJA DELA IN ZAPOSLOVANJA NA ČRNO V GOSTINSKI DEJAVNOSTI

Po obsegu izvajanja skupnih akcij predstavlja predmetna akcija najbolj obsežno akcijo.

V predmetni akciji so sodelovali tržni, davčni inšpetkorji in inšpetkorji za delo. Koordinator akcije je bil Inšpetkorat RS za delo.

Opravljenih je bilo 174 inšpekcijskih pregledov glede spoštovanja delovno pravne zakonodaje. Izrečenih je bilo 41 mandatnih kazni na podlagi 4. odstavka 18. člena Zakona o preprečevanju dela in zaposlovanju na črno in podanih 7 predlogov za uvedbo postopka pri sodniku za prekrške po 18. členu Zakona o preprečevanju dela in zaposlovanju na črno.

Izdanih je bilo 31 ureditvenih odločb za ureditev stanja, v devetih primerih odločba o prepovedi opravljanja delovnega procesa oziroma uporabo sredstev za delo do odprave nepravilnosti, izrečena 1 mandatna kazen po 3. odstavku 40. člena Zakona o zaposlovanju in delu tujcev ter podanih 11 predlogov za uvedbo postopka pri sodniku za prekrške za druge nepravilnosti.

Skupne akcije v dejavnosti gostinstva so se izvajale v poletnih mesecih. Po obsegu izvajanja skupnih akcij predstavlja predmetna akcija najbolj obsežno akcijo.

V predmetni akciji so sodelovali tržni, davčni in inšpetkorji za delo. Koordinator akcije je bil Inšpetkorat RS za delo.

Opravljenih je bilo 174 inšpekcijskih pregledov glede spoštovanja delovno pravne zakonodaje. Ugotovljenih je bilo 86 kršitev.

Izrečenih je bilo 41 mandatnih kazni na podlagi 4. odstavka 18. člena Zakona o preprečevanju dela in zaposlovanju na črno in podanih **7 predlogov za uvedbo postopka pri sodniku za prekrške** po 18. členu Zakona o preprečevanju dela in zaposlovanju na črno, kar nakazuje na to, da je v predmetni dejavnosti še vedno veliko nezakonitega zaposlovanja. Predvsem so to dela v strežbi (natakarji).

Izdanih je bilo 31 ureditvenih odločb za ureditev stanja. Inšpetkorji za delo so v devetih primerih z odločbo o prepovedi prepovedali opravljanje delovnega procesa oziroma uporabo sredstev za delo do odprave nepravilnosti, izrečena je bila 1 mandatna kazen po 3. odstavku 40. člena Zakona o zaposlovanju in delu tujcev ter podanih 11 predlogov za uvedbo postopka pri sodniku za prekrške za druge nepravilnosti.

Največkrat ugotovljena kršitev je bila zaposlitev v nasprotju z 12. členom ZDR (v 22

primerih), v osmih primerih so se nepravilnosti nanašale na splošni akt o organizaciji in sistemizaciji delovnih mest, v sedmih primerih na sklenitev pogodbe o delu v nasprotju z 107. členom ZDR, v devetih primerih so bile ugotovljene kršitve v zvezi z dopusti, v šestih kršitve v zvezi z dodatki in nagradami iz delovnega razmerja. Posamezne kršitve se nanašajo tudi na delo preko polnega delovnega časa oziroma zagotavljanje odmorov in počitkov ter na vodenje evidenc s področja dela.

Inšpektorji za delo tudi ugotavljajo, da se delodajalci precej poslužujejo dela dijakov in študentov z napotnicami študentskih servisov in pogodbenega dela.

Ugotovljeni so posamezni primeri sklepanja pogodb o delu za opravljanje del iz redne dejavnosti, kar je v nasprotju z določili 130. člena ZDR.

Zabeležen je bil tudi primer oviranja inšpekcijskega postopka. Delodajalec se ni odzival na vabila, izdan je bil sklep o privedbi. Ker pa le ta ni bila izvršena je pristojna inšpektorica podala predlog za uvedbo postopka pri sodniku za prekrške zoper pravno in njeno odgovorno osebo na podlagi 1. točke 24/1 člena Zakona o inšpekciji dela.

Inšpektorji ocenjujejo, da bi bilo predmetno dejavnost smiselno nadzirati tudi v prihodnje.

Primeroma so inšpektorji opravili nadzorstvo tudi na področju varnosti in zdravja pri delu.

5.12. POROČILO O SKUPNIH AKTIVNOSTIH NA PODROČJU ODKRIVANJA IN PREPREČEVANJA DELA IN ZAPOSLOVANJA NA ČRNO NA PODROČJU GLASBENO SCENSKIH PRIREDITEV

Mesec december je mesec različnih prireditev ob iztekajočem se letu. Koordinator tovrstnih skupnih akcij je bila Davčna uprava RS, sodelovali so še tržni inšpektorji, inšpektorji za delo in policija. Davčna uprava RS je organizirala skupne akcije na enajstih prireditvah. Nadzor delovnih inšpektorjev je bil usmerjen v zakonitost zaposlovanja, tam pa, kjer so v prireditvah sodelovali tudi tujci, pa so inšpektorji preverjali tudi izvajanje Zakona o zaposlovanju in delu tujcev. Pri enem subjektu nadzora so inšpektorji dela ugotovili nezakonito zaposlovanje dveh študentk.

Skupne akcije so bile organizirane v mesecu decembru. Koordinator akcije je bila Davčna uprava RS, sodelovali so še tržni inšpektorji, inšpektorji za delo in policija. Akcija je bila organizirana na različnih območjih Republike Slovenije. Subjekti so bili nočni lokali s programom, gostinski lokali, igralnica, diskoteke oziroma različne glasbene prireditve.

Nadzor delovnih inšpektorjev je bil usmerjen v zakonitost zaposlovanja, tam pa, kjer so v prireditvah sodelovali tudi tujci, pa so inšpektorji preverjali tudi izvajanje Zakona o zaposlovanju in delu tujcev.

V predmetni akciji je sodelovalo šest območnih enot Inšpektorata RS za delo.

Davčna uprava RS je organizirala skupne akcije na enajstih prireditvah. V nadzor je bila vključena tudi prireditev, za katero je pristojna upravna enota izdala dovoljenje za organizacijo koncerta fizični osebi, ki je sicer imela registrirano dejavnost kot samostojni podjetnik za opravljanje dejavnosti posredovanja pri prodaji raznovrstnih izdelkov, žiro račun pa blokiran zaradi neplačevanja obveznosti. Inšpektorji so ugotovili, da sta delo pri njem opravljali tudi dve študentki brez napotnic študentskega servisa. Zaradi

navedenega je inšpektor ukrepal skladno z 2. odstavkom 5. člena Zakona o preprečevanju dela in zaposlovanja na črno in podal predlog sodniku za prekrške.

V ostalih nadzorih inšpektorji dela niso ugotavljali nezakonitega zaposlovanja. Podan pa je bil še predlog za uvedbo postopka o prekršku zaradi neurejene prijave dela tujke v skladu z 29. členom Zakona o zaposlovanju in delu tujcev. Glede na specifiko so se vse skupne akcije izvajale izven delovnega časa, oziroma v večernih urah.

5.13. POROČILO O SKUPNIH AKTIVNOSTIH ODKRIVANJA IN PREPREČEVANJA DELA IN ZAPOSLOVANJA NA ČRNO NA SEJMIH

V mesecu decembru 2002 so potekale skupne akcije tudi na različnih sejmih po Sloveniji. Koordinator akcije je bil Tržni inšpektorat RS. Sodelovali so še inšpektorji za delo, policija in davčni inšpektorji. Delo prodajalcev na posameznih stojnicah so opravljali v večini primerov samostojni podjetniki sami ali pa študentje na podlagi študentskih napotnic.

Inšpektorji so pregledali 36 subjektov nadzora, izrečenih je bilo 12 mandatnih kazni na podlagi 4. odstavka 18. člena Zakona o preprečevanju dela in zaposlovanju na črno.

V okviru predmetnega nadzora je bila posebej izpostavljena tudi trgovina s pirotehničnimi sredstvi. Ker gre za specifično dejavnost je inšpekcijski nadzor vključeval poleg zakonitosti zaposlovanja tudi nadzor s področja varnosti in zdravja pri delu. Opravljeno je bilo 18 inšpekcijskih pregledov s področja varnosti in zdravja pri delu, v devetih primerih je bil inšpekcijski nadzor opravljen tudi s področja delovnih razmerij. Inšpektorji so ugotovili kar nekaj nepravilnosti glede hrambe pirotehničnih izdelkov in pomanjkljive urejenosti prodajaln glede na izdelke, ki jih prodajajo, in tudi sicer glede nedoslednega izvajanja predpisov o varnosti in zdravju pri delu.

V mesecu decembru 2002 so potekale tudi skupne akcije na različnih sejmih po Sloveniji. Koordinator akcije je bil Tržni inšpektorat RS. Sodelovali so še inšpektorji za delo, policija in davčni inšpektorji.

Delo prodajalcev na posameznih stojnicah so opravljali v večini primerov samostojni podjetniki sami ali pa študentje na podlagi študentskih napotnic.

Inšpektorji so pregledali 36 subjektov nadzora. Za ugotovljene nepravilnosti so bile izdane 4 ureditvene odločbe, izdanih je bilo 7 prepovedi opravljanja delovnega procesa oziroma uporabe sredstev za delo do odprave nepravilnosti, podanih 5 predlogov sodniku za prekrške ter 12 mandatnih kazni na podlagi 4. odstavka 18. člena Zakona o preprečevanju dela in zaposlovanju na črno.

Posebej je bilo dogovorjeno, da se v okviru predmetnega nadzora **izpostavi tudi trgovina s pirotehničnimi sredstvi.** Ker gre za specifično dejavnost je inšpekcijski nadzor vključeval poleg zakonitosti zaposlovanja tudi nadzor s področja varnosti in zdravja pri delu.

Opravljeno je bilo **18 inšpekcijskih pregledov s področja varnosti in zdravja pri delu, v devetih primerih je bil inšpekcijski nadzor opravljen tudi s področja delovnih razmerij.**

Inšpektorji so ugotovili kar nekaj nepravilnosti glede hrambe pirotehničnih izdelkov in pomanjkljive urejenosti prodajaln glede na izdelke, ki jih prodajajo, in tudi sicer glede

nedoslednega izvajanja predpisov o varnosti in zdravju pri delu. Tudi pri tovrstnih delodajalcih je bilo ugotovljeno nezakonito zaposlovanje, v dveh primerih sta bili izdani prepovedni odločbi in bile so izrečene 3 mandatne kazni po 4. odstavku 18. člena Zakona o preprečevanju dela in zaposlovanja na črno. Za odpravo ugotovljenih nepravilnosti je bilo izrečenih 9 ureditvenih odločb.

5.14. POROČILO O SKUPNIH AKTIVNOSTIH ODKRIVANJA IN PREPREČEVANJA DELA IN ZAPOSLOVANJA NA ČRNO NA PODROČJU PREVOZOV - TAXI PREVOZI

Skupne akcije na področju taxi prevozov so se izvajale večkrat med letom. Opravljenih je bilo 28 inšpekcijskih pregledov. Koordinator akcije je Prometni inšpektorat RS, sodelovali so Policija in Inšpektorat RS za delo. Pri šestih nadzorovanih subjektih je bilo ugotovljeno nezakonito zaposlovanje.

Navedene skupne akcije so se izvajale predvsem na območju delovanja enote Ljubljana in Kopra. Organizirane so bile večkrat med letom, inšpektorji so nadzor izvajali tako, da so se organizirali v več skupin. Zaradi hitrega medsebojnega obveščanja taksistov o izvajanju nadzora so inšpektorji menjali več lokacij. **Opravljenih je bilo 28 inšpekcijskih pregledov.**

Koordinator akcije je Prometni inšpektorat RS, sodelovali so Policija in Inšpektorat RS za delo. Pri šestih nadzorovanih subjektih je bilo ugotovljeno nezakonito zaposlovanje. Za druge nepravilnosti s področja spoštovanja delovno pravne zakonodaje so bile izdane 3 ureditvene odločbe.

5.15. SKUPNE AKCIJE V OKVIRU MEDNARODNE AKCIJE V DEJAVNOSTI PROMETA TOVORNIH VOZIL »MORSKA DEKLICA«

Inšpektorji za delo že od leta 2000 sodelujejo pri izvajanju mednarodno usklajene akcije, imenovane »Morska deklica«. Akcija nadzora se izvaja v tovornem prometu, v letu 2002 pa je bil nadzoru izpostavljen tudi avtobusni promet.

V skladu z Evropsko direktivo 88/599 EEC je bil predmetni nadzor v Republiki Sloveniji izveden 17. 2. 2002, 24. 2. 2002, 28. 2. 2003, 14. 3. 2002, 9. 7. 2002, 27. 8. 2002, 13. 9. 2002.

Pri nadzoru tovrstnih akcij so sodelovali Policija (prometna in kriminalistična), Prometni inšpektorat RS, Carinska uprava RS, Tržni inšpektorat RS in Inšpektorat RS za delo. Koordinator akcije je bila Policija, Sektor za cestni promet.

Inšpektorji dela so v okviru predmetne akcije opravili 138 inšpekcijskih pregledov na področju delovnih razmerij. Pri 15 subjektih nadzora so preverili tudi osnovno zagotavljanje varnosti in zdravja pri delu.

Na podlagi ugotovitev nadzorov neposredno ob cestnih kontrolah je Inšpektorat RS za delo izvedel več naknadnih nadzorov na sedežih podjetij. V večini primerov so bile predmetne zadeve odstopljene v pristojno reševanje različnim območnim enotam. Tovrstne evropsko usklajene nadzore se bo izvajalo tudi v bodoče.

Republika Slovenija se je že v letu 2000 pridružila izvajanju mednarodne usklajene akcije, imenovane »Morska deklica«. Akcija poteka usklajeno na območju celotne Evrope. Glavni namen akcije je povečati varnost v cestnem prometu, s poudarkom na tovornem prevozu. V letu 2002 je bil posebej izpostavljen tudi avtobusni promet. Kontrola se izvede v istih datumskih terminih po celotni Evropi. **V skladu z Evropsko direktivo 88/599 EEC je bil predmetni nadzor v Republiki Sloveniji izveden 17. 2. 2002, 24. 2. 2002, 28. 2. 2003, 14. 3. 2002, 9. 7. 2002, 27. 8. 2002, 13. 9. 2002.**

Pri nadzoru tovrstnih akcij so sodelovali Policija (prometna in kriminalistična), Prometni inšpektorat RS, Carinska uprava RS, Tržni inšpektorat RS in Inšpektorat RS za delo. Nadzor se je izvajal na različnih točkah na območju Republike Slovenije. Potekal je neposredno ob cestnih komunikacijah, kontrolirana so bila naključno izbrana vozila. Koordinator akcije je bila Policija, Sektor za cestni promet.

Inšpektorji dela so v okviru predmetne akcije opravili 138 inšpekcijskih pregledov na področju delovnih razmerij. Pri 15 subjektih nadzora so preverili tudi osnovno zagotavljanje varnosti in zdravja pri delu. Na podlagi ugotovitev nadzorov neposredno ob cestnih kontrolah je Inšpektorat RS za delo izvedel več naknadnih nadzorov na sedežih podjetij oziroma so bile predmetne zadeve v večini primerov odstopljene v pristojno reševanje različnim območnim enotam, kajti na kraju samem največkrat ni bilo mogoče vpogledati v verodostojna dokazila o statusu zaposlene osebe in v dokazila o opravljenih prijavah v različna zavarovanja.

Ugotovljenih je bilo pet zaposlitev v nasprotju z 12. členom ZDR, delodajalcem in odgovornim osebam delodajalca so bile izrečene mandatne kazni, oziroma je bil podan predlog za uvedbo postopka pri sodniku za prekrške.

Potrebno je še povedati, da so posamezni primeri cestne kontrole zajemali tudi tuja vozila s tujimi vozniki, kjer Inšpektorat RS za delo nima nobenih pristojnosti.

V akciji se ugotavljajo tudi kazniva dejanja povezana s tihotapljenem blaga, nedovoljeno trgovino z mamili, ilegalnimi migracijami in drugimi oblikami kaznivih dejanj v zvezi s tovrstnim prometom. Tovrstne evropsko usklajene nadzore se bo izvajalo tudi v bodoče.

5.16. ZAKLJUČEK

Skupne koordinirane akcije predstavljajo dobršen del opravljenih izrednih inšpekcijskih pregledov, v letu 2002 so potekale na štirinajstih različnih segmentih. Posebni pogoji dela in izjemna zahtevnost izvedbe posameznih akcij narekujejo dobro predhodno pripravljeno pripravljeno in visoko stopnjo medsebojnega usklajenega in koordiniranega sodelovanja vseh sodelujočih.

V letu 2002 se je vzpostavilo tudi tesnejše sodelovanje med posameznimi nadzornimi organi in Zavodom RS za zaposlovanje glede izmenjave podatkov o ugotovljenih osebah, za katere so inšpektorji ugotovili, da so bile zaposlene na črno.

Učinkovitost aktivnosti pri odkrivanju in preprečevanju dela in zaposlovanju na črno je odvisna tudi od učinkovitega delovanja sodnega sistema. Lahko rečemo, da je tudi na področju odkrivanja in preprečevanja dela in zaposlovanja na črno prisoten problem zastaranja podanih predlogov za uvedbo postopka pri sodnikih za prekrške. Komisija za odkrivanje in preprečevanje dela in zaposlovanja na črno je precej pozornosti namenila tudi tej problematiki.

Celoten obseg dela ob poostrenem nadzoru nad delom in zaposlovanjem na črno

so sodelujoči organi izvedli ob obstoječem kadrovskem sestavu in ob rednih dejavnostih po svojih programih dela.

V okviru Programa za odkrivanje in preprečevanje dela in zaposlovanja na črno se bo z aktivnostmi pri omejevanju oziroma zmanjšanju sive ekonomije nadaljevalo tudi v prihodnje.

Skupne koordinirane akcije predstavljajo dovršen del opravljenih izrednih inšpekcijskih pregledov. Posebni pogoji dela in izjemna zahtevnost izvedbe posameznih akcij narekujejo dobro predhodno pripravljenost akcij in visoko stopnjo medsebojnega usklajenega in koordiniranega sodelovanja vseh sodelujočih. V letu 2002 se je izvajalo skupne koordinirane akcije različnih poostrenih nadzorov na štirinajstih različnih področjih.

Ugotavlja se, da je izvajanje skupnih akcij danes že utečena praksa, akcije so v večini primerov izvedene brez težav in posebnosti, za sodelovanje z ostalimi udeleženci skupnih akcij pa lahko rečemo, da je uspešno. Skupne akcije poostrenega nadzora so usmerjene na področja oziroma dejavnosti, kjer je kršitev s tega področja predvidoma največ.

Tudi v letu 2002 so bile poleg zgoraj navedenih izvedene še posamezne koordinirane akcije na področjih različnih dejavnosti predvsem s policijo, kjer so sodelujoči na lokalnem nivoju ocenili, da se je nadzora dobro lotiti usklajeno. Statistično so zajete pri izrednih inšpekcijskih pregledih.

V letu 2002 se je vzpostavilo **tudi tesnejše sodelovanje med posameznimi nadzornimi organi in Zavodom RS za zaposlovanje glede izmenjave podatkov o ugotovljenih osebah, za katere so inšpektorji ugotovili, da so bile zaposlene na črno.** Ker je ena izmed sankcij za delo in zaposlovanje na črno tudi črtanje iz evidence brezposelnih oseb, je bilo po podatkih zavoda 90 oseb črtanih iz evidence, 39 oseb se je v času postopka samo odjavilo iz evidence, postopek pa za 69 oseb na dan 31. 12. 2002 še ni bil zaključen. V 19 primerih je bilo odvzeto denarno nadomestilo oziroma denarna pomoč po predpisih o zaposlovanju in zavarovanju za primer brezposelnosti.

Na podlagi Zakona o preprečevanju dela in zaposlovanja na črno je bil v letu 2002 izdan tudi **Pravilnik o delih, ki se štejejo za osebno dopolnilno delo ter o postopku priglasitve teh del.** Pravilnik določa vrste osebnega dopolnilnega dela in zelo poenostavljen postopek priglasitve teh del, s čimer je bila ta zakonska izjema približana tistim, ki želijo opravljati ta dela, ki se ob spoštovanju določil pravilnika ne štejejo za delo na črno.

Učinkovitost aktivnosti pri odkrivanju in preprečevanju dela in zaposlovanju na črno je odvisna tudi **od učinkovitega delovanja sodnega sistema.** Lahko rečemo, da je tudi na področju odkrivanja in preprečevanja dela in zaposlovanja na črno prisoten problem zastaranja podanih predlogov za uvedbo postopka pri sodnikih za prekrške. Komisija za odkrivanje in preprečevanje dela in zaposlovanja na črno je precej pozornosti namenila tudi tej problematiki. Verjetno se bo problem rešil z uveljavitvijo novega Zakona o prekrških, ki predvideva **prenos nekaterih dosedanjih nalog, ki jih obravnavajo sodniki za prekrške, na t.i. prekrškovne organe,** med katere bo sodil tudi Inšpetkorat RS za delo.

Inšpektorji za delo se glede na to, da je za ugotovljen prekršek zaposlovanja na črno predvideno tako mandatno kaznovanje, kakor tudi možnost podaje predloga za uvedbo postopka pri sodniku za prekrške, večkrat odločijo za mandatno kaznovanje, ki je zaenkrat bolj učinkovit ukrep, pa čeprav je velika razlika v višini predvidenih kazni.

Celoten obseg dela ob poostrenem nadzoru nad delom in zaposlovanjem na črno so

sodelujoči organi izvedli **ob obstoječem kadrovskem sestavu in ob rednih dejavnostih po svojih programih dela**. Dodatne zaposlitve pooblaščenih delavcev še vedno predstavljajo nerešen problem.

V okviru Programa za odkrivanje in preprečevanje dela in zaposlovanja na črno se bo z aktivnostmi pri omejevanju oziroma zmanjšanju sive ekonomije nadaljevalo tudi v prihodnje.

6. PROGRAMSKE USMERITVE INŠPEKTORATA RS ZA DELO V LETU 2003

6.1. SPLOŠNO

Inšpektorat RS za delo bo v letu 2003 opravljal redne naloge inšpekcijskega nadzorstva na podlagi 1. člena Zakona o inšpekciji dela. Pripravljene bodo različne usmerjene akcije nadzora, tako s področja delovnih razmerij kot tudi s področja varnosti in zdravja pri delu. Inšpektorat RS za delo bo dajal delavcem in delodajalcem strokovno pomoč v zvezi z uresničevanjem zakonov in drugih predpisov, kolektivnih pogodb ter splošnih aktov iz svoje pristojnosti, visok odstotek dela strokovne pomoči pa bo odpadel na novi Zakon o delovnih razmerjih.

Predvsem na področju kmetijstva bodo imeli inšpektorji še vedno veliko vlogo ozaveščanja in svetovanja glede zahtev, ki jih prinaša Zakon o varnosti in zdravju pri delu.

Inšpektorat RS za delo bo tudi v prihodnje sodeloval z drugimi inšpekcijami, z zavodi, pristojnimi za zaposlovanje, z zavodi za zdravstveno zavarovanje ter za pokojninsko in invalidsko zavarovanje kot tudi s sindikalnimi oziroma strokovnimi združenji delavcev in združenji delodajalcev ter ostalimi strokovnjaki s področja dela. Sodelovali bomo tudi pri pripravi podzakonskih predpisov s sodelovanjem v raznih resornih komisijah in delovnih skupinah.

Po uveljavitvi Zakona o prekrških pa se predvideva prenos nekaterih dosedanjih nalog, ki so jih obravnavali sodniki za prekrške, na t.i. prekrškovne organe, med katere bo sodil tudi Inšpektorat RS za delo.

Na koncu so izpostavljeni ukrepi za nadaljnje delo Inšpektorata RS za delo v letu 2003.

Inšpektorat RS za delo bo v letu 2003 opravljal **redne naloge inšpekcijskega nadzorstva** nad izvajanjem zakonov, drugih predpisov, kolektivnih pogodb in splošnih aktov, ki urejajo delovna razmerja, plače in druge prejemke iz delovnega razmerja, zaposlovanje delavcev doma in v tujini, sodelovanje delavcev pri upravljanju, stavke ter varnost in zdravje pri delu ter opravljanje inšpekcijskega nadzorstva nad izvajanjem zakonov in predpisov, ki to izrecno določajo (npr. Zakon o omejevanju uporabe tobačnih izdelkov, Zakon o trgovini, Zakon o starševskem varstvu in družinskih prejemkih, itd).

Pripravljene bodo različne akcije nadzora, tako s področja delovnih razmerij kot tudi s področja varnosti in zdravja pri delu, ki bodo usmerjene bodisi na posamezno skupino subjektov nadzora oziroma v izvajanje predpisov v določeni dejavnosti. Z izvajanjem nadzora bomo poskušali oceniti trenutno stanje na posameznih področjih, stopnjo implementacije predpisov, istočasno pa so ugotovitve inšpektorjev lahko pomemben prispevek pri oblikovanju novih predpisov.

S 1. 1. 2003 začne veljati **novi Zakon o delovnih razmerjih**, ki za Inšpektorat RS za delo predstavlja zelo pomemben predpis, ki prinaša tudi številne novosti. Zakon bo odslej

urejal le zaposlitvena razmerja, torej razmerja, ki nastanejo med strankama na podlagi pogodbe o zaposlitvi. Z interesnega vidika delavcev in delodajalcev pa je najpomembnejši tisti del zakona, ki določa pravice, obveznosti in odgovornosti iz delovnega razmerja. Zato bo glede na to, da Inšpektorat RS za delo daje delavcem in delodajalcem strokovno pomoč v zvezi z uresničevanjem zakonov in drugih predpisov, kolektivnih pogodb ter splošnih aktov iz svoje pristojnosti, visok odstotek dela **strokovne pomoči** odpadel na predmetno področje. V Zakonu o delovnih razmerjih je povsem novo tudi poglavje o inšpekcijskem nadzorstvu. V okviru kazenskih določb je kot nova predvidena možnost mandatnega kaznovanja za določene prekrške, predvsem v smislu možnosti hitrega reagiranja v primeru, ko delodajalec z delavcem, ki pri njem dela, ne sklene pogodbe o zaposlitvi. Poleg klasičnega upravnega nadzora zakon inšpekciji dela nalaga še nekaj novih nalog, kot je na primer **posredniška vloga inšpektorja v sporu med delodajalcem in delavcem**, kot posebno možnost izvensodnega reševanja spornih primerov te vrste.

Naslednja značilnost nove ureditve je tudi tesnejša naslonitev delovnopravne zakonodaje v ožjem smislu na zakonodajo, ki ureja zlasti delodajalčeve obveznosti na področju varnosti in zdravja pri delu (Zakon o varnosti in zdravju pri delu). Na več mestih, predvsem pa tam kjer gre za posebej varovane kategorije delavcev (mladina, nosečnice, invalidi), novi Zakon o delovnih razmerjih, predvideva uporabo dokumentov, kot so izjava o varnosti oziroma ocena tveganja, ki naj določijo raven potrebne zaščite teh delavcev na posameznih delovnih mestih, predpisuje in natančneje določa pa jo Zakon o varnosti in zdravju pri delu.

S 1. 1. 2003 bo Zakon o varnosti in zdravju pri delu v celoti veljal tudi **za kmete in samozaposlene**. Predvsem na področju kmetijstva bodo imeli inšpektorji še vedno veliko vlogo ozaveščanja in svetovanja glede zahtev, ki jih prinaša ta predpis.

V letu 2002 je bil sprejet tudi **Zakon o inšpekcijskem nadzoru**, ki ureja splošna načela inšpekcijskega nadzora, organizacijo inšpekcij, položaj, pravice in dolžnosti inšpektorjev, pooblastila inšpektorjev, postopek inšpekcijskega nadzora, inšpekcijske ukrepe in druga vprašanja, povezana z inšpekcijskim nadzoru, in dejansko prinaša precej novosti za delo inšpektorjev.

Inšpektorat RS za delo bo tudi v prihodnje **sodeloval z drugimi inšpekcijami, z zavodi, pristojnimi za zaposlovanje, z zavodi za zdravstveno zavarovanje ter za pokojninsko in invalidsko zavarovanje kot tudi s sindikalnimi oziroma strokovnimi združenji delavcev in združenji delodajalcev ter ostalimi strokovnjaki s področja dela**.

Sodelovali bomo tudi pri pripravi podzakonskih predpisov s sodelovanjem v raznih resornih komisijah in delovnih skupinah.

Po uveljavitvi **Zakona o prekrških** pa se predvideva prenos nekaterih dosedanjih nalog, ki so jih obravnavali sodniki za prekrške, na t.i. **prekrškovne organe, med katere bo sodil tudi Inšpektorat RS za delo**. Tako bodo prekrškovni organi vodili in odločali po posebnem postopku, t.i. postopku za prekrške prekrškovnega organa, razen v primerih, ki so taksativno naštetih v zakonu in o katerih bodo odločala sodišča za prekrške. Pooblaščenec uradne osebe bodo morale imeti ustrezno stopnjo izobrazbe in biti usposobljene za izvrševanje pooblastil, ki jih bo dal zakon o prekrških. Vrsto in stopnjo izobrazbe ter vsebino strokovnega izpita za vodenje in odločanje v prekrškovnem postopku bo predpisala vlada. V zvezi s tem bo potrebno izvesti ustrezno usposabljanje in zagotoviti tudi vodenje različnih evidenc, ki so jih prekrškovni organi dolžni voditi.

6.2. POROČILO O DELU INŠPEKTORATA RS ZA DELO ZA LETO 2002

Inšpektorat RS za delo vsako leto predloži resornemu ministrstvu poročilo o svojem delu za preteklo koledarsko leto.

Inšpektorat RS za delo bo na podlagi 5. člena Zakona o inšpekciji dela (Uradni list RS, št. 38/94, 32/97 in 36/00) predložil resornemu ministrstvu poročilo o svojem delu za preteklo koledarsko leto.

6.3. USMERJENE AKCIJE NADZORA S PODROČJA VARNOSTI IN ZDRAVJA PRI DELU IN S PODROČJA DELOVNIH RAZMERIJ

V letu 2003 bodo inšpektorji opravili 14 usmerjenih akcij nad izvajanjem predpisov s področja delovnih razmerij in s področja varnosti in zdravja pri delu pri različnih subjektih nadzora oziroma v različnih dejavnostih, ki jih posebej navajamo.

USMERJENE AKCIJE S PODROČJA VARNOSTI IN ZDRAVJA PRI DELU :

1. Usmerjen poostren nadzor, ki bo trajal preko celega leta in bo namenjen preverjanju uspešnosti implementacije evropskih direktiv oz. pripadajočih odredb na področju Republike Slovenije. V ta namen bodo izdelane ustrezne strokovne usmeritve za delo inšpektorjev ter podlage za pripravo poročil o ugotovitvah in ukrepih.

V poostren nadzor bodo vključene naslednje odredbe:

- Odredba o varnosti strojev (Uradni list RS, št. 52/00)
- Odredba o osebni varovalni opremi (Uradni list RS, št. 97/00)

2. Poostren nadzor nad delom subjektov, ki imajo pridobljeno dovoljenje za delo po Zakonu o varnosti in zdravju pri delu.

3. Akcija nadzora nad izvajanjem predpisov na bencinskih servisih

Razlogi za izvedbo akcije so predvsem nove razmere glede lastniških in najemnih odnosov na črpalkah. Črpalke so pretežno v lasti naftnih družb, v upravljanje pa so v večini primerov pogodbeno oddane praviloma manjšim delodajalcem, ki so organizirani kot družbe ali kot samostojni podjetniki. Na istih lokacijah ter večinoma v istih objektih so ponekod še trgovine, okrepčevalnice in avtopralnice, kar lahko glede zagotavljanja varnosti in zdravja pri delu pomeni določene težave.

Namen akcije je ugotoviti stanje na področju zagotavljanja varnosti in zdravja pri delu na bencinskih servisih s posebnim poudarkom na nevarnostih, ki jih predstavljajo naftni derivati zaradi svojih nevarnih in škodljivih lastnosti.

4. Akcija nad izvajanjem predpisov v lakirnicah

Akcija se bo izvajala v drugem delu koledarskega leta. Razlog za izvedbo akcije je ta, da se mora od 01.07.2003 dalje pri uporabi opreme in zaščitnih sistemov, ki so namenjeni uporabi v potencialno eksplozivnih atmosferah, upoštevati »nov pristop« zagotavljanja

varnosti in zdravja pri delu na tem področju. To pomeni, da morajo biti oprema in zaščitni sistemi v skladu z direktivo EU št. 94/9/ES oziroma Pravilnikom o tehničnih zahtevah za naprave, ki se uporabljajo v potencialni eksplozivnih atmosferah (Ur.l. RS, št.46/98 in 91/2002) in Pravilnikom o protieksplzijski zaščiti (Ur.l.RS, št.102/2000 in 91/2002) - členi 6,10 in 36.

Namen akcije je ugotoviti, v kakšni meri delodajalci pri uporabi navedene opreme in sistemov, ki bodo nameščeni od 01.07.2003 dalje, upoštevajo določila novega pristopa.

USMERJENE AKCIJE, KI SE BODO IZVAJALE NA OBEH PODROČJIH NADZORA

5. Akcija nadzora nad zakonitostjo dela v agencijah za zaposlovanje

Akcija nadzora, ki se bo izvajala v agencijah za zaposlovanje, bo potekala predvsem z vidika izvajanja določb novega Zakona o delovnih razmerjih, ki se nanašajo na posredovanje dela dijakom in študentom ter z vidika izpolnjevanja pogojev za izvajanje dejavnosti. Pri akciji bomo pozorni na izvajanje določb koncesijskih pogodb ter skušali ugotoviti, ali delodajalci izpolnjujejo pogoje po Pravilniku o pogojih za opravljanje dejavnosti agencij za zaposlovanje. V akciji bodo sodelovali tudi inšpektorji za področje varnosti in zdravja pri delu glede izpolnjevanja prostorskih pogojev.

Za posamezne akcije bodo pripravljena posebna navodila za izvajanje, v katerih bo natančneje določena vrsta subjektov, obseg nadzora in čas izvajanja akcije.

6. Akcija nadzora nad izvajanjem predpisov v tekstilni dejavnosti

V zadnjem času se je zaradi prestrukturiranja panoge število predvsem malih delodajalcev zelo povečalo. Novi delodajalci pa svojih obveznosti in odgovornosti na področju zagotavljanja varnosti in zdravja pri delu v mnogih primerih ne poznajo dovolj, zato je na tem področju zaznati več kršitev. Kršitve se pojavljajo glede izdelave in sprejetja izjave o varnosti, prijavljanja nezgod pri delu, izvajanja zdravniških pregledov, idr. Akcija se bo izvajala tudi s področja delovnih razmerij.

Namen akcije je, da se pri malih delodajalcih ugotovi dejansko stanje na tem področju ter zagotoviti izvajanje predpisanih zahtev in ukrepov.

7. Akcija nadzora nad izvajanjem predpisov v dejavnosti gradbeništva

Akcija bo trajala dvakrat po 14 dni predvidoma v obdobjih maj-junij in september-oktober 2003.

Razlogi za izvedbo akcije so predvsem v tem, da mali in srednji delodajalci na področju gradbene dejavnosti še vedno ne zagotavljajo ustreznega izvajanja predpisanih varnostnih ukrepov. Še posebno je problematično varovanje pred padci z višin ali v globino ter uporabljanje osebne varovalne opreme. Ti ukrepi bodo v letu 2003 še dodatno zaostreni, saj bo v tem letu pričela veljati Uredba o zagotavljanju varnosti in zdravju pri delu na začasnih in premičnih gradbiščih, ki je bila izdana na podlagi pripadajoče evropske direktive.

Namen akcije je, da se v čim večji meri zagotovi izvajanje predpisov s področja varnosti in zdravja pri delu pri izvajanju gradbenih in vzdrževalnih del.

S področja delovnih razmerij bo nadzor usmerjen v zakonitost zaposlovanja in zaposlovanje tujcev.

8. Akcija nadzora nad izvajanjem predpisov v dejavnosti trgovine

Glede na obstoječo problematiko v zvezi z delovnim časom v dejavnosti trgovine bomo akcijo izvajali že peto leto zapored. Nadzor se bo izvajal s poudarkom na izvajanju določb predpisov v zvezi z delom preko polnega delovnega časa, odmori, dnevnimi in tedenskimi počitki in vodenjem evidenc na področju dela.

Za nadzor s področja varnosti in zdravja pri delu smo se odločili zaradi pritožb delavcev in tudi ugotovitve že opravljenih inšpekcijskih nadzorov kažejo, da so delavci v mnogih primerih preobremenjeni z ročnim premeščanjem različnih bremen. To še posebno velja za ženske.

Želimo ugotoviti dejansko stanje ter zagotoviti ustrezno izvajanje Pravilnika o zagotavljanju varnosti in zdravja pri ročnem premeščanju bremen.

9. Akcija nadzora nad izvajanjem predpisov pri avtoprevoznikih

Razloge za izvedbo akcije vidimo v tem, da je tudi v tej dejavnosti veliko število malih delodajalcev, kjer pogosteje ugotavljamo nepravilnosti oziroma nas na to opozarjajo številne prijave. V predmetni dejavnosti je bilo tudi veliko dela po pogodbah o delu, ki jih novi Zakon o delovnih razmerjih ne predvideva več.

Nadzor s področja delovne zakonodaje bo obsegal predvsem zakonitost zaposlovanja ter spoštovanje predpisov v zvezi z delom preko polnega delovnega časa, odmori in počitki.

S področja varnosti pa je namen predvsem ugotoviti dejansko stanje, ter pri tej kategoriji delodajalcev dvigniti varnost in zdravje pri delu na višji nivo.

10. Akcija nadzora nad izvajanjem delovne zakonodaje v domovih starejših občanov ter centrih za socialno delo

Z izvajanjem poostrelega nadzora bi radi ugotovili, ali delodajalci delavcem zagotavljajo varno in zdravo delo, delovni čas v skladu z zakonom, odmore, dnevne in tedenske počitke. Predvsem bo dan poudarek na zagotavljanju naštetih pravic zdravstvenemu osebju, z izjemo zdravnikov. Ugotavljali bomo ali so delodajalci izdelali in sprejeli izjavo o varnosti z oceno tveganja.

11. Akcija nadzora nad izvajanjem delovne zakonodaje pri zasebnih delodajalcih, ki izvajajo zobozdravstveno dejavnost

Zasebni delodajalci, ki izvajajo zobozdravstveno dejavnost, niso pogosto subjekt nadzora delovnih inšpektorjev. Pri izvajanju akcije bomo ugotavljali zakonitost zaposlovanja, ali je spoštovan delovni čas, odmori in počitki. Na področju varnosti in zdravja pri delu bodo inšpektorji izvajali nadzor v zvezi z izdelanimi in sprejetimi izjavami o varnosti z oceno tveganja.

PODROČJE DELOVNIH RAZMERIJ:

12. Akcija nadzora v zvezi z izvajanjem predpisov o zaposlovanju in delu tujcev

Akcija se je izvajala že preteklo leto in poteka na podlagi posredovanih podatkov Zavoda RS za zaposlovanje o delodajalcih, ki v zakonitem roku devetdesetih dni od pridobitve delovnih dovoljenj niso prijavili oziroma objavili dela tujcev. O uvedenih postopkih oziroma izrečenih kaznih bomo obvestili tudi Zavod RS za zaposlovanje, ki vodi evidenco o prekrških delodajalcev in tujcev.

13. Akcija nadzora nad izvajanjem delovne zakonodaje v invalidskih organizacijah

Tudi to usmerjeno akcijo bo Inšpektorat RS za delo izvajal že drugo leto zapored. Glede na to, da invalidi predstavljajo varovano kategorijo delavcev, se bo v okviru izvajanja akcije nadziralo izvajanje predvsem tistih določb delovne zakonodaje, ki urejajo njihovo varstvo, predvsem glede odpovedi zaposlitve. Leto 2003 je tudi evropsko leto invalidov.

14. Akcija nadzora nad izvajanjem delovne zakonodaje v društvih

Društva že nekaj let niso bila vključena v poostren nadzor, zato bomo pri izvajanju akcije ugotavljali, ali so spoštovana določila delovne zakonodaje predvsem v delu, ki se nanaša na sklenitev pogodbe o zaposlitvi ter plačo.

6.4. SKUPNE AKCIJE ODKRIVANJA IN PREPREČEVNJA DELA IN ZAPOSLOVANJA NA ČRNO

Komisija Vlade RS za odkrivanje in preprečevanje dela in zaposlovanja na črno bo sproti določala aktivnosti in subjekte nadzora, kjer bo ocenjeno, da je smiselno opraviti skupen koordiniran nadzor.

V okviru sprejetega programa Komisije za odkrivanje in preprečevanje dela in zaposlovanja na črno, ki ima sedež na Ministrstvu za delo, družino in socialne zadeve, bo Inšpektorat RS za delo sodeloval v skupnih akcijah poostrenega nadzora. Aktivnosti in subjeki nadzora bodo na osnovi dogovora članov komisije določeni sproti.

6.5. INFORMATIKA

Inšpektorat RS za delo bo dokončal projekt povezav območnih enot na enotno omrežje državnih organov. Začeli se bodo tudi priprave za vzpostavitev videokonference med sedežem inšpektorata in območnimi enotami. V okviru danih finančnih možnosti bomo posodabljali strojno in programsko opremo.

Inšpektorat RS za delo bo dokončal projekt povezav območnih enot na enotno omrežje državnih organov, tako da bo omogočena neposredna izmenjava podatkov, direktni vpisi v bazo nezgod pri delu in vzpostavitev drugih podatkov, potrebnih za delo organa. Začeli se bodo tudi priprave za vzpostavitev videokonference med sedežem inšpektorata in območnimi enotami. V letu 2003 predvidevamo vzpostavitev videokonference v štirih enotah. V okviru danih možnosti bomo posodabljali strojno in programsko opremo.

6.6. IZOBRAŽEVANJE, STROKOVNO USPOSABLJANJE IN IZPOPOLNJEVANJE INŠPEKTORJEV

Glede na zahtevo Zakona o inšpekciji dela in Zakona o inšpekcijskem nadzoru, da ima inšpektor pravico in dolžnost izpopolnjevati svoje strokovno znanje in se usposablja za opravljanje svojih nalog, bo Inšpektorat RS za delo organiziral taka izpopolnjevanja oziroma usposabljanja predvsem na tistih področjih inšpekcijskega nadzora, ki so v zadnjem času doživela največ sprememb.

V letu 2003 se bodo opravljali triletni preizkusi strokovne usposobljenosti

inšpektorjev za delo. Pripravljen bo strokovni izpit za tiste inšpektorje, ki ga še niso opravili, še naprej pa se bodo opravljali tudi strokovni izpiti iz splošnega upravnega postopka za pooblaščenec delavce.

Glede na zahtevo Zakona o inšpekciji dela in Zakona o inšpekcijskem nadzoru, da ima inšpektor pravico in dolžnost izpopolnjevati svoje strokovno znanje in se usposablja za opravljanje svojih nalog, bo Inšpektorat RS za delo organiziral taka izpopolnjevanja oziroma usposabljanja predvsem na tistih področjih inšpekcijskega nadzora, ki so v zadnjem času doživela največ sprememb. Organizirane bodo različne delavnice v zvezi z novimi pooblastili inšpektorjev za delo, organizirana bodo interna usposabljanja za področje politike nadzora samozaposlenih in kmetov, področje implementacije direktiv EU, področje nevarnosti električnega toka, področje kemijske varnosti (ILO) in drugo.

Usposabljanja se bodo izvajala preko vsega leta, moderatorji bodo delavci inšpektorata, po potrebi pa tudi zunanji strokovnjaki ustreznih področij. Nadaljevalo se bo z jezikovnim izobraževanjem za tiste delavce, ki pri svojem delu potrebujejo tudi znanje tujega jezika. V okviru možnosti bodo delavci Inšpektorata deležni tudi usposabljanja v smeri poglobljanja že obstoječih znanj in njihovega dopolnjevanja z novimi spoznanji stroke.

V letu 2003 se bodo opravljali triletni preizkusi strokovne usposobljenosti inšpektorjev za delo.

Pripravljen bo strokovni izpit za tiste inšpektorje, ki ga še niso opravili, še naprej pa se bodo opravljali tudi strokovni izpiti iz splošnega upravnega postopka za pooblaščenec delavce.

6.7. UKREPI ZA NADALJNJE DELO

Iz Programa za delo Inšpektorata RS za delo je razvidno, da vsebuje poleg izvajanja rednega inšpekcijskega nadzorstva tudi druge strokovne naloge. Posebna pozornost bo posvečena novim predpisom in novim pooblastilom, ki jih le-ti prinašajo, da bo lahko zagotovljena enotna politika izvajanja inšpekcijskega nadzora po vsej državi.

Glede na nove naloge, ki jih Inšpektorat RS za delo pridobiva z novosprejetimi predpisi in z vstopom v Evropsko unijo, bi bilo nujno potrebno pooblaščenec delavce kadrovsko okrepiti in jim zagotoviti ustrezen položaj.

1. Iz programa je razvidno, da bodo imeli inšpektorji za delo v letu 2003 poleg opravljanja rednega inšpekcijskega nadzorstva tudi druge strokovne naloge.
2. Inšpektorat RS za delo bo nadaljeval z **novim pristopom k izvajanju inšpekcijskega nadzora**, ki je prilagojen politiki nadzora v Evropski uniji, s katero so nas seznanili evropski partnerji v okviru programa Phare in pripadajočih twinningov ter drugih mednarodnih sodelovanj. Cilj takega pristopa k inšpekcijskemu nadzoru pa je, da se natančneje pregleda in ugotovi stanje v določenih panogah dejavnosti ali se ugotovi izvajanje določenih posebnih obveznosti ali se poizkuša doseči zmanjšanje določenih posebnih tveganj pri delu ali pridobi določene podatke in informacije za lastne potrebe in tudi na utemeljeno zahtevo ali prošnjo drugih. Številne obveznosti se pojavljajo tudi na podlagi zahtev Evropske unije in seveda izhajajo iz dejstva, da se pripravljamo na članstvo v tej instituciji. Inšpektorat RS za delo bo v prihodnje dolžan poročati različnim pooblaščenim institucijam v Evropski uniji glede izvajanja inšpekcijskega nadzorstva

v zvezi z izpolnjevanjem posameznih direktiv s področja nadzora (npr. izvajanje ATEX direktive 94/9/EC, MD direktive 98/37/EC, PPE direktive 89/686/EEC, LIFTS direktive 95/6/EC itd.). Ustrezno izvajanje teh obveznosti je zelo zahtevno in tudi obsežno, ta nova področja nadzora bodo imela za posledico tudi zbiranje velike količine novih podatkov in vodenje novih obsežnih evidenc.

3. Nadzor nad varovanjem zdravja delavcev je **neločljiv del tehničnega nadzora izvajanja Zakona o varnosti in zdravju pri delu**. Ker se ta oblika nadzora in svetovanja na Inšpektoratu RS za delo šele uvaja, se bomo naslednje leto posvetili tistim gospodarskim dejavnostim, ki z negativnimi kazalniki zdravstvenega stanja najbolj odstopajo od slovenskega povprečja. S stališča bolniškega staleža je to predvsem tekstilna industrija, težave delavcev oziroma delavk pa se kažejo kot mišično-kostne bolezni in reakcije na stres. Nadzorovali bomo predvsem poudarjanje/opredelitev teh dejavnikov tveganja v zdravstvenih ocenah tveganja in programe ukrepov za reševanje te problematike. Ob proučevanju poškodb pri delu našo pozornost vzbudi predvsem gozdarstvo in kovinsko predelovalna industrija. Poleg tehničnih ukrepov je potrebno pozornost nameniti posebnim zdravstvenim zahtevam, ki jih morajo delavci, ki so posebej ogroženi, tudi izpolnjevati. V zdravstvenih ocenah delovnega mesta bomo posebej pozorni na posebne zdravstvene zahteve za posamezna delovna mesta, delodajalcem pa bomo svetovali, kako naj te zahteve izpolnjujejo.
4. Posebna pozornost bo v letu 2003 še vedno posvečena kmetom. Glede na to, da predstavljajo specifično skupino delodajalcev, bo nadzor inšpektorjev še vedno imel predvsem svetovalni značaj v smislu **osveščanja te kategorije delodajalcev ter seznanjanja s predpisanimi zahtevami** in ukrepi s tega področja in ne kaznovanje.
5. **Novi Zakon o delovnih razmerjih** prinaša precej novosti in novih pooblastil tudi za inšpektorje za delo. Zaradi učinkovitega vključevanja inšpekcije za delo pri izvajanju zakona, preprečevanju samovoljnih ravnanj in pri spodbujanju možnosti za izvensodno reševanje sporov med delavcem in delodajalcem, je novi Zakon o delovnih razmerjih jasno opredelil vprašanja, ko inšpektor lahko ukrepa z **ureditveno odločbo**, in na novo določil vlogo inšpektorja za delo kot posrednika v sporu med delavcem in delodajalcem, če se pogodbeni stranki naj obrneta. Zakon o delovnih razmerjih natančno opredeljuje, v katerih primerih inšpektor dela sme in mora z odločbo od delodajalca zahtevati izvajanje zakona, poleg tega pa prinaša za inšpektorje dela tudi nekaj drugih nalog (v zvezi z delom na domu, delom otrok in nekaterimi primeri prenehanja pogodbe o zaposlitvi), povsem na novo pa predvidi možnost, da inšpektor dela ob soglasju strank **posreduje v individualnem sporu**. Inšpektor za delo **sme zadržati učinkovanje prenehanje pogodbe o zaposlitvi zaradi odpovedi** do poteka roka za arbitražo oziroma sodno varstvo, do izvršljive arbitražne odločitve, do odločitve sodišča o začasni odredbi, če je delavec ob tožbi to predlagal.
Pripravljene bodo enotne smernice in stališča po posameznih institutih za izvajanje inšpekcijskega nadzora.
6. Inšpektorat RS za delo bo v okviru **medsebojnega sodelovanja** z drugimi inšpekcijami, z zavodi, pristojnimi za zaposlovanje, za zdravstveno zavarovanje ter za pokojninsko in invalidsko zavarovanje kot tudi s sindikalnimi in drugimi združenji in strokovnjaki s svojega področja dela skušal dogovoriti stališča na področjih, kjer so posamezna vprašanja izvajanja nadzora odprta oziroma še ni podzakonskih predpisov.
7. Glede na to, da smernice Evropske unije zahtevajo **stalno strokovno usposabljanje** za vse inšpektorje za delo, bo Inšpektorat izvajal taka usposabljanja predvsem na področjih nadzora, ki doživljajo spremembe. Organizirane bodo različne delavnice in druge oblike izobraževanja oziroma usposabljanja inšpektorjev.

8. Poseben poudarek bo potrebno nameniti uveljavitvi **Zakona o prekrških**, s katerim se predvideva prenos nekaterih dosedanjih nalog, ki so jih obravnavali sodniki za prekrške, na t.i. **prekrškovne organe, med katere bo sodil tudi Inšpektorat RS za delo**. Tako bodo prekrškovni organi vodili in odločali po posebnem postopku, t.i. postopku za prekrške prekršovnega organa, razen v primerih, ki so taksativno naštetih v zakonu in o katerih bodo odločala sodišča za prekrške. Pooblaščenice uradne osebe bodo morale imeti ustrezno stopnjo izobrazbe in biti usposobljene za izvrševanje pooblastil, ki jih bo dal zakon o prekrških. Vrsto in stopnjo izobrazbe ter vsebino strokovnega izpita za vodenje in odločanje v prekršovnem postopku bo predpisala vlada. V zvezi s tem bo potrebno izvesti ustrezno usposabljanje in zagotoviti tudi vodenje različnih evidenc, ki so jih prekršovni organi dolžni voditi.
9. Glede na vse navedeno bi bilo **nujno kadrovske okrepiti** Inšpektorat RS za delo z novimi pooblaščenimi delavci in jim zagotoviti ustrezen položaj.