



SKUPNA NAČELA ZA INŠPEKCIJO DELA V ZVEZI Z ZDRAVJEM IN VARNOSTJO NA DELOVNEM MESTU

*Odbor višjih inšpektorjev za
delo (SLIC)*

Sprejeta na 73. plenarnem zasedanju odbora SLIC 9. novembra 2017 v Talinu

Kazalo

Kazalo.....	2
SKUPNA NAČELA ZA INŠPEKCIJO DELA V ZVEZI Z ZDRAVJEM IN VARNOSTJO NA DELOVNEM MESTU	3
Pregled.....	4
Temeljna načela	10
Priloga 1: PROTOKOL	17
Praktične ureditve za izvedbo ocenjevanja na podlagi „skupnih načel za inšpekcijo dela v zvezi z zdravjem in varnostjo na delovnem mestu“	17
1. Namen ocenjevanja in splošni pristop k njemu	17
2. Elementi ocenjevanja.....	18
3. Priprava – pred ocenjevalnim obiskom	19
4. Izvedba ocenjevalnega obiska.....	22
5. Poročilo.....	25
Priloga 2: VPRAŠALNIK ZA OCENO POLITIK IN PRAKS PRI INŠPEKCIJSKEM NADZORU ZDRAVJA IN VARNOSTI PRI DELU	27
Uvod	27
Meje ocenjevanja	28

SKUPNA NAČELA ZA INŠPEKCIJO DELA V ZVEZI Z ZDRAVJEM IN VARNOSTJO NA DELOVNEM MESTU

Cilj

[Ta dokument je sprejel Odbor višjih inšpektorjev za delo (Senior Labour Inspectors Committee (SLIC)). Ta nova različica je bila pripravljena zaradi potrebe po reviziji dokumenta, da bi se upoštevali:

- izkušnje, ki jih je odbor SLIC v zadnjih letih dobil pri ocenjevanjih in drugih dejavnostih v zvezi z izvrševanjem zakonodaje o varnosti in zdravju pri delu ter socialne zakonodaje EU, ki vpliva na varnost in zdravje pri delu;
- strateški okvir za zdravje in varnost pri delu¹;
- rezultati podrobnega naknadnega vrednotenja pravnega reda EU, s katerim so se preverjale njegova ustreznost, uspešnost, učinkovitost, skladnost in dodana vrednost EU, ki ga je opravila Komisija², ter
- sporočilo Komisije o posodobitvi zakonodaje in politike EU za varnost in zdravje pri delu³.

Čeprav so za izvrševanje zakonodaje EU odgovorne države članice, ima odbor SLIC osrednjo vlogo pri spodbujanju pravilnega in enotnega ali vsaj enakovrednega izvajanja in izvrševanja zakonodaje EU o varnosti in zdravju pri delu. Namen tega dokumenta je določiti vrsto skupnih načel za inšpekcijski nadzor zdravja in varnosti pri delu ter tako spodbuditi skupni pristop k izvajanju pravnih zahtev na delovnem mestu, inšpektorje pa podpreti pri sprejetju primerljivih meril v njihovih politikah in praksah izvrševanja. Ta revidirani dokument je razdeljen na tri glavne oddelke:

pregled, v katerem je pojasnjen sedanjí okvir inšpekcije dela v Evropski uniji;

temeljna načela, katerih sprejetje je ključnega pomena v vseh državah, osredotočena pa so na izvajanje in izvrševanje zakonodaje EU. V njih je upoštevano stališče Sveta in Komisije, da je „učinkovito izvrševanje zakonodaje EU osnovni pogoj za izboljšanje kakovosti delovnega okolja“;

razvojna načela, katerih sprejetje je ključnega pomena, če želijo države članice doseči širše cilje strateškega okvira EU.

Ocena inšpektoratov za delo **bo osredotočena na temeljna načela**, vendar pa bo v njej preučen tudi napredek pri doseganju razvojnih načel.

¹ Sporočilo Komisije Evropskemu parlamentu, Svetu, Evropskemu ekonomsko-socialnemu odboru in Odboru regij o strateškem okviru EU za varnost in zdravje pri delu za obdobje 2014–2020 z dne 6. junija 2014, <http://eur-lex.europa.eu/legalcontent/SL/TXT/PDF/?uri=CELEX:52014DC0332>.

² Glej SWD(2017) 10, Ex-post evaluation of the European Union occupational safety and health Directives (REFIT evaluation) (Naknadno vrednotenje direktiv Evropske unije o varnosti in zdravju pri delu (vrednotenje REFIT)).

³ Sporočilo Komisije Evropskemu parlamentu, Svetu, Evropskemu ekonomsko-socialnemu odboru in Odboru regij z dne 10. januarja 2017 z naslovom „Varnejše in bolj zdravo delo za vse – Posodobitev zakonodaje in politike EU za varnost in zdravje pri delu“, <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/sl/TXT/?uri=CELEX:52017DC0012>.

Pregled

1. Inšpekcija dela deluje na točki, kjer se srečajo zakonodaja, tehnologija ter politična, družbena in gospodarska realnost. Danes je splošno priznana kot večdimenzionalna dejavnost, ki ima politično, gospodarsko, kulturno in družbeno pa tudi tehnično, medicinsko in pravno ozadje. Inšpekcija dela se zato srečuje z zapletenimi izzivi, ki vključujejo iskanje ravnotežja med zahtevami, povezanimi z bolj tradicionalnimi težavami z zdravjem in varnostjo pri delu v industriji, ter zahtevami, ki izhajajo iz spreminjajočega se gospodarstva in dojemanja vloge inšpekcije dela. Ker se točka ravnotežja med državami članicami razlikuje, je treba skupna načela izraziti tako, da bodo lahko države članice različne potrebe in prednostne naloge povezale s temi načeli.

2. Ob priznavanju vsega tega nastane potreba po pristopih, ki so celostnejši⁴ in s katerimi se izboljšave v delovno okolje vključujejo z metodami, katerih cilj je zagotoviti varno in zdravo delovno okolje za več kot 217 milijonov delavcev. Temelji takih pristopov so:

(a) veljavne konvencije Mednarodne organizacije dela (MOD), zlasti Konvencija št. 81 (o inšpekciji dela) in Konvencija št. 187 (o spodbujanju varnosti in zdravja pri delu);

(b) okvirna direktiva in z njo povezane direktive;

(c) strateški okvir EU za zdravje in varnost pri delu za obdobje 2014–2020⁵;

(d) sporočilo Komisije z naslovom „Posodobitev zakonodaje in politike EU za varnost in zdravje pri delu“⁶;

(e) strateške prednostne naloge EU za obdobje 2013–2020, ki jih je predložil odbor SLIC⁷;

(f) Evropska socialna listina (spremenjena), Listina Evropske unije o temeljnih pravicah ter Lizbonska pogodba, ki spreminja Pogodbo o Evropski uniji in Pogodbo o ustanovitvi Evropske skupnosti;

(g) sklepi Sveta z dne 27. februarja 2015 o strateškem okviru EU za varnost in zdravje pri delu za obdobje 2014–2020: prilagoditev novim izzivom⁸;

⁴ „Celosten“ je izraz, ki pomeni pristop na ravni „celotnega sistema“, bodisi k posamezniku bodisi k organizaciji.

⁵ Glej opombo 1.

⁶ Glej opombo 3.

⁷ Glej Ares(2012)162420 – dokument odbora SLIC z dne 9. februarja 2012, „EU strategic priorities, 2013-2020. A submission from SLIC“ (Strateške prednostne naloge EU, 2013–2020. Predložil odbor SLIC) https://circabc.europa.eu/sd/a/4459ac88-7907-4f5c-8616-baec4099b5bb/EU_Strategic_Priorities_2013_-_2020_A_submission_from_SLIC_EN.pdf.

(h) sklepi Sveta z dne 28. septembra 2015 o novi agendi za varnost in zdravje pri delu za izboljšanje delovnih pogojev⁹;

(i) Resolucija Evropskega parlamenta z dne 14. januarja 2014 o učinkovitih inšpekcijah dela kot strategiji za izboljšanje pogojev dela¹⁰;

(j) Resolucija Evropskega parlamenta z dne 25. novembra 2015 o strateškem okviru EU za varnost in zdravje pri delu za obdobje 2014–2020¹¹ ter

(k) Priporočilo Komisije z dne 26. aprila 2017 o evropskem stebru socialnih pravic¹² ter sporočilo Komisije Evropskemu parlamentu, Svetu, Evropskemu ekonomsko-socialnemu odboru in Odboru regij z dne 26. aprila 2017 z naslovom „Vzpostavitev evropskega stebra socialnih pravic“¹³.

3. Okvirna direktiva zagotavlja zakonodajno podlago za obseg inšpekcije dela v EU, saj opredeljuje splošno uporabo zakonodaje EU o zdravju in varnosti pri delu. Direktiva se uporablja za praktično vsa področja dela. Glavni interes odbora SLIC je zagotoviti pravilno in enotno izvajanje in izvrševanje direktiv EU, ta skupna načela pa ta interes podpirajo. Okvirna direktiva se ne uporablja za samozaposlene osebe¹⁴, niti se ne uporablja za tveganja za javnost, ki izhajajo iz delovnih dejavnosti, vendar sta ti področji v nekaterih državah članicah del prevladujoče inšpekcije dela. Poleg tega lahko inšpektorji za delo opravljajo druge naloge (na primer v zvezi z okoljem ali industrijskimi odnosi), ki niso del zakonodajnega obsega okvirne direktive. Sektorsko področje uporabe okvirne direktive presega področje uporabe Konvencije MOD št. 81 o inšpekciji dela in z njo povezanih konvencij, čeprav je tematsko področje uporabe Konvencije št. 81 širše.

4. Konvencija MOD št. 81 vključuje strukturni pojem, ki se nanaša na „osrednje“ ali „pristojne“ organe za nacionalni nadzor nad pravnimi in upravnimi ureditvami ter nadzor in kontrolo inšpekcije dela. Vendar pa organizacije v številnih državah članicah, ki vključujejo nalogo inšpekcije dela, vključujejo tudi naloge razvoja strategije, vzpostavitve politike delovanja ter načrtovanja, spremljanja in zbiranja informacij. Razlikovanje med inšpektoratom za delo in osrednjim organom je zato v številnih primerih večinoma umetno. Kadar se ta revidirana izjava o skupnih načelih sklicuje na

⁸ Svet je sklepe sprejel 9. marca 2015, <http://register.consilium.europa.eu/doc/srv?l=SL&f=ST 6535 2015 INIT>.

⁹ Svet je sklepe sprejel 5. oktobra 2015, <http://data.consilium.europa.eu/doc/document/ST-12354-2015-INIT/sl/pdf>.

¹⁰ <http://www.europarl.europa.eu/sides/getDoc.do?pubRef=-//EP//TEXT+TA+P7-TA-2014-0012+0+DOC+XML+V0//SL>.

¹¹

<http://www.europarl.europa.eu/sides/getDoc.do?type=TA&language=SL&reference=P8-TA-2015-0411>.

¹²

<http://eur-lex.europa.eu/legal-content/sl/TXT/?uri=CELEX:32017H0761&qid=1496950845725>.

¹³ <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/SL/ALL/?uri=COM:2017:0250:FIN>.

¹⁴ Vendar glej Priporočilo Sveta z dne 18. februarja 2003 o izboljšanju varstva zdravja in varnosti pri delu za samozaposlene delavce.

inšpektorat za delo, se torej predpostavlja, da to vključuje tudi vlogo „osrednjega organa“ iz konvencije MOD, vključno z ureditvami v okviru zveznih sistemov.

5. Eden od ključnih strateških ciljev strateškega okvira EU za zdravje in varnost pri delu za obdobje 2014–2020¹⁵ je boljše izvrševanje zakonodaje o varnosti in zdravju pri delu v državah članicah. V okviru je navedeno, da je zelo pomembno, da se inšpekcijski pregledi razumejo kot spodbuda za lažje usklajevanje z zakonodajo in ne kot ovira za poslovno dejavnost.

Poleg tega imajo v nekaterih državah članicah inšpektorati za delo ključno vlogo pri odkrivanju dela na črno in odvratanju od njega. Zato bi morali inšpekcijski pregledi zagotavljati podporo in biti dobro usmerjeni v specifična tveganja, obenem pa vedno osredotočeni na skladnost s predpisi. Učinkovitost delovnih inšpekcij je v veliki meri odvisna od strokovnosti inšpektorjev za delo in njihove zmožnosti za izvajanje teh inšpekcij.

Za pravilno izvajanje inšpekcij, ki temeljijo na tveganju, je potrebno stalno strokovno izpopolnjevanje inšpektorjev za delo, zlasti o nastajajočih tveganjih in novih tehnologijah. Glede na proračunske omejitve bi se lahko programi financiranja EU (vključno z ESS) bolje uporabili, da bi se inšpektoratom za delo zagotovila potrebna sredstva. Izmenjava dobrih praks med inšpektorati za delo na ravni EU je in mora biti še naprej instrument za izboljšanje njihove učinkovitosti in stalne izboljšave.

6. V poročilu o podrobnem naknadnem vrednotenju pravnega reda EU¹⁶ je potrjeno, da MSP težje zagotovijo skladnost z direktivami o varnosti in zdravju pri delu kot velika podjetja. Hkrati pa se v MSP zgodi več težkih in smrtnih poškodb. Zato je treba sprejeti posebne ukrepe podpore za MSP ter jim pomagati učinkovito in uspešno okrepiti skladnost s temi direktivami. Skladnost s predpisi na področju varnosti in zdravja pri delu bi morala biti obvladljiva za podjetja vseh velikosti.

7. Tudi v sporočilu Komisije o posodobitvi zakonodaje in politike EU za varnost in zdravje pri delu¹⁷ je pomoč podjetjem, zlasti mikropodjetjem in MSP, pri izpolnjevanju predpisov na področju varnosti in zdravja pri delu navedena kot eden od ključnih ukrepov v skladu z glavnimi izzivi, opredeljenimi s strateškim okvirom EU za varnost in zdravje pri delu. Zaradi tega so mikropodjetja in MSP prednostna skupina, na katero bi morali inšpektorji za delo osredotočiti svoje dejavnosti. Za podporo temu delu je v sporočilu naveden še en ključni ukrep, in sicer sodelovanje med državami članicami in socialnimi partnerji, da se odpravijo ali posodobijo zastareli predpisi in ponovno usmerijo prizadevanja v zagotavljanje boljšega in obsežnejšega varstva, skladnosti in izvrševanja v praksi.

8. V sklepih Sveta o strateškem okviru EU za varnost in zdravje pri delu za obdobje 2014–2020¹⁸ so države članice pozvane, naj z zagotavljanjem ustreznih sredstev in

¹⁵ Glej opombo 1.

¹⁶ Glej opombo 2.

¹⁷ Glej opombo 3.

¹⁸ Glej opombo 8.

zmogljivosti za inšpektorate za delo ter uporabo učinkovitih metod spremljanja, svetovanjem in novimi načini sporočanja, pa tudi z učinkovitimi, sorazmernimi in odvračilnimi sankcijami zagotovijo učinkovito izvrševanje in spremljanje zakonodaje o varnosti in zdravju pri delu. Prav tako so pozvane, naj podjetjem, zlasti mikro- in malim podjetjem, zagotovijo informacije o koristih dobrega upravljanja varnosti in zdravja pri delu ter spodbujajo preventivno kulturo.

9. V sklepih Sveta o novi agendi za varnost in zdravje pri delu za izboljšanje delovnih pogojev¹⁹ je izpostavljen program odbora SLIC, ki je namenjen izmenjavi inšpektorjev za delo med državami članicami zaradi izmenjave izkušenj in praks, da bi tako izboljšali učinkovitost nadzora nad uporabo prava EU in njenega spremljanja ter spodbujali razvoj programov usposabljanja za inšpektorje.

10. V Resoluciji Evropskega parlamenta o učinkovitih inšpekcijah dela kot strategiji za izboljšanje pogojev dela²⁰ je priznано, da ima inšpekcija dela pomembno vlogo pri varstvu pravic delavcev, zagotavljanju obvladovanja tveganj za zdravje in varnost na delovnem mestu ter preprečevanju kršitev predpisov o varstvu zaposlitve ter spodbujanju pravične in družbeno odgovorne gospodarske rasti, kadar je to vključeno v pristojnost inšpektorata za delo in kolikor prispeva k temu, da se plače in prispevki za socialno varnost dejansko izplačujejo.

11. V Resoluciji Evropskega parlamenta o strateškem okviru EU za varnost in zdravje pri delu²¹ je priznано, da dobri delovni pogoji varujejo telesno in duševno zdravje ter so temeljna individualna pravica delavcev. V njej Evropski parlament pozdravlja številne pomembne ukrepe, opredeljene v strateškem okviru EU za varnost in zdravje pri delu, ter poudarja, da so nacionalne strategije za varnost in zdravje pri delu bistvenega pomena in da morajo odražati strateški okvir EU na tem področju. Pozdravlja tudi uvedbo e-orodij v državah članicah, ki olajšajo oceno tveganja ter spodbujajo skladnost v mikro- in malih podjetjih. Poleg tega poudarja, da je treba delavce zaščititi pred vplivi rakotvornih in mutagenih snovi ter snovi, ki so strupene za razmnoževanje, ter poziva Komisijo in države članice, naj izvajajo program za spremljanje in podporo za delavce, ki so izpostavljeni psihološkemu tveganju. Nazadnje Evropski parlament poudarja potrebo po oblikovanju politik o staranju delovne sile ter izboljšanju zbiranja zanesljivih podatkov o poklicnih boleznih, izpostavljenosti in nevarnostih v vseh sektorjih.

12. Evropski steber socialnih pravic²² določa številna ključna načela in pravice v podporo poštenim in dobro delujočim trgom dela ter sistemom socialnega varstva. Ob upoštevanju spreminjajočih se razmer v evropskih družbah in na področju dela poskuša državljanom zagotoviti nove in učinkovitejše pravice. V zvezi z zdravjem in varnostjo pri delu si z oblikovanjem vse boljših politik prizadeva za visoko raven varstva delavcev. Priznava potrebo, da se delavcem zagotovi pravica do delovnega

¹⁹ Glej opombo 9.

²⁰ Glej opombo 10.

²¹ Glej opombo 11.

²² Glej opombi 12 in 13.

okolja, prilagojenega njihovim posebnim poklicnim okoliščinam, in da se to okolje prilagodi v skladu z načelom aktivnega staranja.

13. To pomeni, da organi, pristojni za inšpekcijo dela, prevzamejo naloge, ki vključujejo:

- (i) oblikovanje jasne vizije;
- (ii) preusmeritev storitev k novim ciljem ob sočasnem priznavanju nadaljnje ustreznosti številnih obstoječih ciljev;
- (iii) učinkovito izvajanje vseh dejavnosti inšpekcije dela v zasebnem in javnem sektorju;
- (iv) povečanje njihove učinkovitosti; razvoj novih politik in strategij, metod preventivnega posredovanja in usposabljanja;
- (v) optimiziranje in ocenjevanje njihovega kvalitativnega in kvantitativnega učinka ter
- (vi) zagotovitev človeških virov in zadostnih finančnih sredstev za doseg pričakovanih ciljev.

14. Ta revidirani dokument o skupnih načelih je bil pripravljen kot odziv na te usmeritve in kot podlaga za oceno držav članic. Uporablja se lahko kot:

- (i) vodnik za strateško, upravno in inšpekcijsko politiko ter organizacijo, izvajanje in etiko inšpekcijskega nadzora;
- (ii) orodje za spodbujanje razvoja sistemov inšpekcijskega nadzora in spremljanje napredka držav članic pri vzpostavljanju učinkovitejšega sistema;
- (iii) merilo učinkovitosti različnih vzpostavljenih sistemov inšpekcijskega nadzora, ki lahko delno prispeva k okrepitvi nacionalnih in regionalnih inšpektoratov, delno pa poveča preglednost med državami članicami ter metodami zunanjega in notranjega ocenjevanja njihove uspešnosti in učinka;
- (iv) vir podlage za politiko, ki odraža ali upošteva mednarodne in nacionalne standarde;
- (v) prikaz skupnih namenov in usklajenosti pristopa;
- (vi) pojasnilo, kako mora politika izvrševanja izhajati iz sklopa osnovnih načel, ki odražajo vlogo in odgovornosti inšpekcije dela ter pričakovanja sveta dela.

15. Za izvajanje in izvrševanje zakonodaje EU v zvezi z zdravjem in varnostjo pri delu so odgovorne države članice. Pomembno je njihovo medsebojno sodelovanje, da bi

razvile usklajene pristope po vsej Uniji. Bistveni osnovni pogoj za učinkovito opravljanje naloge inšpekcije dela **glede na skupna načela** je, da so v državah članicah vzpostavljene ureditve, da se:

- (i) zagotovi, da je zakonodaja EU ustrezno prenesena v nacionalno zakonodajo;
- (ii) njihove strategije za zdravje in varnost pri delu oblikujejo v okviru celostnega pristopa k delovnim pogojem, pri čemer je navedeno, kaj želi država članica doseči in kdaj. Strategije bi morale biti pregledne za socialne partnerje, v njih pa bi morali biti upoštevani strateški okvir EU, sporočilo Komisije o posodobitvi zakonodaje in politike EU za varnost in zdravje pri delu ter nacionalna in lokalna pričakovanja, potrebe in prednostne naloge;
- (iii) ohranijo ali razvijejo institucije in mehanizmi za izvrševanje zakonodaje EU, ki lahko v nekaterih primerih vključujejo specializirane službe za podporo, policijo in pravosodni sistem, od katerih so inšpektorati za delo odvisni, da lahko učinkovito in uspešno izpolnjujejo svoje odgovornosti. Te institucije bi morale imeti zadostna sredstva za izpolnjevanje nalog, ki se od njih pričakujejo v nacionalnih in regionalnih strategijah;
- (iv) vzpostavijo učinkoviti odnosi med ministrstvi, organizacijami in institucijami, ki so posredno ali neposredno vključeni v varnost in zdravje pri delu, zaradi uskladitve strategij, izmenjave strokovnega znanja in usklajevanja ukrepov, pa tudi za spodbujanje kulture preprečevanja;
- (v) vzpostavijo učinkoviti odnosi s socialnimi partnerji, da se izkoristi njihovo strokovno znanje, upoštevajo njihove prednostne naloge in zagotovi njihova podpora;
- (vi) zberejo, vzporejajo, analizirajo in objavljajo informacije o uspešnosti na področju zdravja in varnosti pri delu, ki se zbirajo na nacionalni in regionalni ravni, na ravni sektorja dejavnosti ter, kjer je to ustrezno, na ravni družbe in delovnega mesta, ter po potrebi razvijejo orodja za spremljanje;
- (vii) delodajalce in delavce spodbuja k pozitivnemu ukrepanju, da bi se dosegli visoki standardi zdravja in varnosti pri delu ter zagotovilo ustrezno obveščanje in usmerjanje, ki bosta delodajalcem in delavcem v pomoč pri izpolnjevanju obveznosti iz zakonodaje;
- (viii) med inšpektorji razvijeta preglednost in doslednost kot sredstvo spodbujanja skladnosti;
- (ix) spodbujata razvoj in uporaba spletnih orodij za oceno tveganja;
- (x) poskušajo zmanjšati nepotrebna upravna bremena za družbe.

16. Obstaja več drugih vidikov, ki bi lahko bili pomembni, če naj bi se dosegla napredek in premik naprej pri izboljšanjih na področju zdravja in varnosti **v skladu s**

strateškim okvirom EU, sporočilom Komisije o posodobitvi zakonodaje in politike EU za varnost in zdravje pri delu ter v zvezi z razvojnimi načeli. Da bi se poleg drugih ukrepov upoštevali ti vidiki, za države članice velja, da:

(i) so pozvane, naj razmislijo o pregledu svojih nacionalnih strategij glede na strateški okvir EU za varnost in zdravje pri delu ter sporočilo Komisije o posodobitvi zakonodaje in politike EU za varnost in zdravje pri delu v tesnem posvetovanju s socialnimi partnerji in ustreznimi deležniki;

(ii) bi morale imeti kontaktne točke za nacionalne strategije (države članice), ki bi se redno sestajale za opredelitev in izmenjavo dobre prakse;

(iii) so pozvane, naj razvijejo in uporabljajo posebne ukrepe podpore za mikropodjetja in MSP ter jim pomagajo učinkovito in uspešno okrepiti skladnost s predpisi na področju varnosti in zdravja pri delu, zlasti s posebnimi dejavnostmi, osredotočenimi na spodbujanje preventivne kulture;

(iv) so pozvane, naj izvajajo priporočilo Sveta o samozaposlenih osebah²³;

(v) so pozvane, naj preučijo, kako bi bilo mogoče uveljaviti Konvencijo Mednarodne organizacije dela št. 189 z dne 16. junija 2011 o dostojnem delu za delavce v gospodinjstvu;

(vi) bi morale s podporo Evropskega socialnega sklada zagotoviti finančno in tehnično podporo za uporabo orodja OIRA in drugih računalniško podprtih orodij v državah članicah, pri čemer bi se morale osredotočiti na prednostne sektorje;

(vii) so pozvane, naj spodbujajo izmenjavo dobre prakse, pri čemer bodo MSP deležna podpore večjih podjetij v verigi naročnik–dobavitelj–kupec za izboljšanje varnosti in zdravja pri delu;

(viii) bi morale nadaljevati kampanje ozaveščanja;

(ix) bi morale skupaj z Evropsko komisijo obravnavati psihosocialna tveganja, kostno-mišična obolenja in vse večjo raznolikost delovne sile, zlasti v zvezi s staranjem in spoloma, nastajajoča nova tveganja ter preprečevanje bolezni, povezanih z delom, in poklicnih bolezni ter

(x) bi morale skupaj z Evropsko komisijo izboljšati zbiranje statističnih podatkov ter razviti zbirko informacij in orodja za spremljanje.

Temeljna načela

²³ Priporočilo Sveta z dne 18. februarja 2003 o izboljšanju varstva zdravja in varnosti pri delu za samozaposlene delavce, <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A32003H0134>.

17. Temeljna načela, katerih uporaba je ključnega pomena v vseh državah, so osredotočena na izvajanje in izvrševanje zakonodaje EU. V njih je upoštevano stališče Sveta in Komisije, da je „učinkovito izvrševanje zakonodaje EU osnovni pogoj za izboljšanje kakovosti delovnega okolja“. Za zagotovitev učinkovitega izvajanja in izvrševanja na operativni ravni morajo inšpektorati za delo:

Načrtovanje in spremljanje

- (i) pripraviti letne načrte dela, v katerih so predstavljena prednostna področja ukrepanja v zadevnem letu, utemeljena s podatki in dokazi, ter podrobno navedeni inšpekcijski in drugi programi, ki bodo potrebni za izvedbo načrtov²⁴;
- (ii) vzpostaviti sisteme za spremljanje napredka glede na letni načrt in za določitev podatkov, potrebnih za letno poročilo odbora SLIC;
- (iii) opredeliti merila (kazalnike) doseganja in ocenjevanja letnih načrtov;

Neodvisnost inšpektorjev in njihove kompetence

- (iv) zagotoviti, da so do imenovanja za inšpektorja upravičeni moški in ženske; da so inšpektorji ustrezno usposobljeni; da so sposobni izpolnjevati svoje odgovornosti ter da so deležni usposabljanja, navodil in informacij, ki jih potrebujejo za strokovno, pošteno, dosledno in transparentno opravljanje svojega dela v kar se da varnih razmerah;
- (v) zagotoviti, da lahko inšpektorji dobijo strokovno, tehnično, znanstveno, pravno, metodološko in drugo podporo pri izpolnjevanju svojih nalog;
- (vi) zagotoviti, da so inšpektorji nepristranski, da delujejo neodvisno od neustreznih zunanjih vplivov in družb ali organizacij, ki jih pregledujejo, ter da ne opravljajo drugih nalog, ki bi lahko bile v navzkrižju z njihovimi glavnimi odgovornostmi;
- (vii) zagotoviti, da so inšpektorjem na voljo primerne pisarne in prevozna sredstva ter da se jim povrnejo vsi nujni stroški, ki jim nastanejo pri izvajanju njihovih nalog;

Preprečevanje, zaščita in pomoč za inšpektorje

- (viii) zagotoviti, da lahko inšpektorji inšpekcijske preglede delovnih mest izvajajo v kar se da varnih razmerah. Države članice morajo sprejeti vse ustrezne ukrepe za zagotovitev zaščite pred kakršnim koli nasiljem, zlasti s predhodno oceno tveganj, ter poskrbeti za vse potrebne pravne in upravne ureditve za zagotovitev podpore in nadaljnjih ukrepov ob takih dogodkih v smislu pravne pomoči in psihološke oskrbe;

²⁴ V načrtih bi se morale upoštevati tudi potrebe letnega poročila odbora SLIC, ki bo eno od orodij, uporabljenih pri oceni uporabe teh skupnih načel.

Pooblastila inšpektorjev

(ix) zagotoviti, da so inšpektorjem podeljena potrebna pooblastila za izvajanje nalog, ki so jim dodeljene. Ta bi morala vključevati zlasti pooblastila, da:

- brez predhodnega obvestila obiščejo delovna mesta;
- opravijo inšpekcijske preglede in preiskave na delovnem mestu;
- od delodajalcev in zaposlenih zahtevajo, naj zagotovijo informacije, pomembne za inšpekcijski pregled ali preiskavo;
- preučijo evidence in poročila v zvezi z zdravjem in varnostjo na delovnem mestu;
- uporabijo sankcije ali poskrbijo za njihovo uporabo, kadar se te štejejo za nujne;
- v primeru resnega tveganja zahtevajo takojšnjo ustavitev delovnih dejavnosti. V nekaterih državah članicah mora biti to resno tveganje tudi neposredno, medtem ko so lahko v drugih državah članicah tukaj vključena tveganja z zapoznelim učinkom, kot v primeru latentnih učnikov na zdravje;

Ta pooblastila bi bilo treba izvajati ob popolnem upoštevanju zaupnosti osebnih zdravstvenih podatkov, gospodarskih informacij, pritožb zaposlenih in poslovne tajnosti.

Smernice za inšpektorje

(x) pisno določiti pristop, ki ga morajo inšpektorji uporabljati pri obiskih delovnih mest, in navesti ukrepe, ki jih je treba sprejeti v posebnih okoliščinah (glej odstavek 18 spodaj);

(xi) zagotoviti, da so ob ugotovitvah inšpekcije dela navedeni jasni roki za ukrepe;

Notranje komuniciranje

(xii) zagotoviti, da obstajajo dobre komunikacijske povezave, da je mogoče na vprašanja dobre prakse in področja za izboljšave opozoriti druge inšpektorje, oblikovalce politike in zakonodajalce, zlasti z uporabo primerne informacijskega sistema;

Zunanje komuniciranje

(xiii) zagotoviti učinkovite ureditve za objavljanje rezultatov inšpekcijskih preiskav in dejavnosti izvrševanja ter razširjanje sporočil glede zdravja in varnosti, da se ustvari pozitivna predstava o delu inšpektoratov.

18. Pristop, ki ga je treba uporabiti med inšpekcijskim pregledom, mora vključevati fizično preučitev delovnih praks, standardov in pogojev na delovnem mestu ter

pogovor s predstavniki delodajalca in predstavniki delavcev. Pri preiskavi nezgod, povezanih z delom, ali primerov slabega zdravstvenega stanja je pomembno opraviti razgovor s prizadeto osebo, kadar koli je to potrebno in mogoče. V okviru temeljnih načel bi morala biti preučitev in pogovor osredotočena na zagotavljanje skladnosti z veljavno nacionalno zakonodajo, vključno s tisto, ki izhaja iz prenosa zakonodaje EU v nacionalno zakonodajo. Po inšpekcijskem pregledu mora biti inšpektor zmožen sprejeti ustrezne ukrepe na podlagi zakonskih pooblastil inšpektorja v državi članici. Taki ukrepi lahko vključujejo uporabo sankcij, za katere je inšpektor pooblaščen. Prednostne naloge pri inšpekcijskem nadzoru na podlagi strukture okvirne direktive so:

Zagotavljanje skladnosti z zakonodajo EU

(i) presoditi, ali je delodajalčeva politika za zdravje in varnost usmerjena v zagotavljanje zdravja in varnosti zaposlenih;

(ii) presoditi, ali bodo organizacija in ureditve, ki jih je delodajalec uvedel za zagotavljanje zdravja in varnosti, verjetno privedle do opredelitve, odprave in preprečevanja pomanjkljivosti. To bo vključevalo delodajalčeve ureditve za prepoznavanje nevarnosti in ocenjevanje tveganja;

(iii) zlasti oceniti delodajalčeve ureditve za:

- učinkovito načrtovanje, organizacijo, izvajanje, nadzor, spremljanje in pregled zaščitnih in preventivnih ukrepov na delovnem mestu;
- zagotovitev strokovnih nasvetov in pomoči v zvezi z zdravjem in varnostjo;
- obravnavanje nujnih primerov; zagotovitev razumljivih in ustreznih informacij zaposlenim in/ali njihovim predstavnikom;
- usposabljanje zaposlenih na področju zdravja in varnosti;
- zagotovitev posvetovanja z zaposlenimi in/ali njihovimi predstavniki o zadevah, ki so pomembne za zdravje in varnost;
- zagotovitev, da so delavci z vzpostavljenimi ureditvami učinkovito zaščiteni pred opredeljenim tveganjem;

Ukrepi, ki jih inšpektor sprejme na podlagi inšpekcijskega pregleda

V zvezi z delodajalcem

(iv) odločiti, kateri ukrepi so potrebni, ter sprejeti potrebne ukrepe za zagotovitev skladnosti z zakonskimi določbami in sprejetja podpornih smernic; taki ukrepi vključujejo nasvete (pisne in ustne); izdajo naloga za takojšnjo ustavitev dela ali uvedbo izboljšav do določenega roka; naložitev upravne globe/kazni (bodisi neposredno bodisi prek ustreznega organa) ali predložitev zadeve organom pregona;

V zvezi z zaposlenimi

(v) zagotoviti, da so predstavniki delavcev obveščeni o inšpektorjevih sklepnih ugotovitvah in da so vsa pisna poročila za delodajalca dana na voljo

predstavnikom delavcev, ki bi morali biti seznanjeni tudi z delodajalčevimi odgovori. Taka poročila ne bi smela vključevati informacij, ki so zaupne bodisi za delodajalca bodisi za zaposlene (glej oddelek 17(ix) zgoraj);

V zvezi z drugimi organizacijami

(vi) odločiti, ali se je treba povezati z drugimi organi za izvrševanje, ki so lahko na podlagi nacionalne zakonodaje pristojni za zadeve, kot so varovanje javnega zdravja, varstvo potrošnikov ali okolja ali požarna varnost;

V zvezi z evidencami, ki se hranijo samo za notranjo uporabo v inšpektoratu za delo

(vii) voditi pisno evidenco inšpektorjevih odločitev in ukrepov, ki lahko vključuje informacije o:

- osnovnih podatkih o delodajalcu, njegovih značilnostih in identifikaciji ter o organizaciji in ureditvah za zdravje in varnost pri delu, vzpostavljenih na delovnem mestu;
- standardih zdravja, varnosti in delovnih pogojev, ugotovljenih na delovnem mestu, in ravni skladnosti z ustreznimi zakonskimi določbami;
- nevarnostih, ki jih je ugotovil inšpektor, in oceni teh tveganj;
- nasvetih, ki jih je dal inšpektor, ali formalnih ukrepov izvrševanja, ki jih je sprejel;
- oceni možnosti za izboljšave na področju zdravja, varnosti in delovnih pogojev ter verjetnosti ohranitve izboljšav, ki so že bile izvedene. To lahko vključuje ukrepe, ki jih je delodajalec predlagal predstavnikom delavcev za izboljšanje in ohranitev standardov zdravja in varnosti.

Razvojna načela

19. Razvojna načela zajemajo širše cilje strateškega okvira EU ter sporočila Komisije o posodobitvi zakonodaje in politike EU za varnost in zdravje pri delu. Medtem ko se v več inšpektoratih za delo nekatera načela že uporabljajo, so v večini še ambiciozen cilj. Čeprav je pomembno, da so prednostna naloga še naprej tiste funkcije v zvezi z izvrševanjem zakonodaje, ki jih lahko opravljajo le inšpektorji za delo, je ključnega pomena tudi, da se z uporabo razvojnih načel izboljša varstvo delavcev. Zato je pomembno, da pristojni organi sprejmejo potrebne ukrepe na upravni ravni in pri izvajanju sodne oblasti, da:

(i) se povežejo s tistimi vladnimi institucijami, ki se ukvarjajo z določanjem upravnih sankcij in izvajanjem sodne oblasti, v skladu z zgoraj navedeno resolucijo Evropskega parlamenta²⁵, v kateri Evropski parlament „zagovarja zaostritev kazni za podjetja, ki ne izpolnjujejo svojih obveznosti glede temeljnih pravic delavcev, in meni, da morajo biti s tem povezane kazni zastavljene tako svarilno in odvračalno, da delodajalci nikakor ne bodo mogli ustvarjati dobička z izogibanjem obstoječim pravilom v zvezi z zdravjem in varnostjo pri delu“, da v

²⁵ Glej opombo 10.

okviru svojih sistemov določanja sankcij razmislijo o tem, da bi višino globe določile sorazmerno s škodo, ter da zagotovijo, da je višja od dobička, pridobljenega z izogibanjem;

(ii) spodbudijo razvoj partnerskega sodelovanja med inšpektoratom za delo, socialnimi partnerji in drugimi deležniki, da se omogoči boljše obvladovanje tveganj, zagotovi skladnost z zakonodajo EU o varnosti in zdravju pri delu ter preprečuje slabo zdravstveno stanje delavcev;

(iii) delodajalcem, zlasti malim, pomagajo dobro obvladovati tveganja s poenostavitvijo obvladovanja tveganja ter zagotovitvijo dostopa do jasnih in lahko dostopnih smernic in nasvetov, ki jim bodo v pomoč pri upoštevanju zakonodaje, ne da bi se znižala sedanja raven varstva;

(iv) zagotovijo, da se v delovnih načrtih in prednostnih nalogah upoštevajo spreminjajoče se gospodarstvo in vzorci zaposlovanja ter njihov vpliv na vprašanja in prednostne naloge na področju zdravja in varnosti;

(v) zagotovijo, da so inšpektorji primerno usposobljeni za nastajajoča vprašanja ter da je strokovna podpora prilagojena spreminjajočim se prednostnim nalogam in vidikom;

(vi) razvijejo sisteme za spremljanje postopkov, tehnik in dejavnosti inšpekcijskega nadzora, v katerih se upoštevajo mednarodni pristopi k upravljanju kakovosti.

Ocena sistema inšpekcijskega nadzora

20. Strateški okvir EU poziva k učinkovitemu in enakovrednemu inšpekcijskemu nadzoru ter spremljanju izvajanja zakonodaje v državah članicah, pri čemer se ocenjevanje nacionalnih sistemov inšpekcijskega nadzora glede na skupna načela šteje za pomemben element v okviru usklajenega izvajanja. Odbor SLIC se je dogovoril, da bo izveden program ocenjevanj vseh držav članic; vsako ocenjevanje bo vodil član odbora SLIC s podporo predstavnikov iz drugih držav članic. Protokol, ki vsebuje koristne smernice za izvajanje ocenjevanj, je priložen kot **Priloga 1**. Za pomoč pri postopku ocenjevanja je bil pripravljen vprašalnik, ki temelji na skupnih načelih in je priložen kot **Priloga 2**. Za zmanjšanje podvajanja informacij in združitve odgovorov je v vprašalniku poudarjeno, da informacij, ki so zagotovljene že v prispevku države članice v priročniku ali letnem poročilu za odbor SLIC, ni treba ponavljati v odgovorih na vprašalnik, ampak mu jih je treba zgolj priložiti.

Pregled načel

21. Primerno je, da Odbor višjih inšpektorjev za delo občasno pregleda načela, določena v tem dokumentu, saj se izkušnje z izvrševanjem evropske zakonodaje razvijajo, vse večja pa je tudi ozaveščenost o dolgoročnejših ciljnih strateškega okvira EU.

Oktober 2017

Priloga 1: PROTOKOL

Praktične ureditve za izvedbo ocenjevanja na podlagi „skupnih načel za inšpekcijo dela v zvezi z zdravjem in varnostjo na delovnem mestu“

1. Namen ocenjevanja in splošni pristop k njemu

1.1 Osnovni namen ocenjevanja je pregledati zmožnost sistema inšpekcije dela v državi, v kateri se bo izvajalo ocenjevanje (državi gostiteljici), za izvajanje in izvrševanje direktiv EU o zdravju in varnosti pri delu.

1.2 Poleg preučitve ustreznosti vzpostavljenih sistemov za inšpekcijski nadzor s podrobno razlago informacij, navedenih v odgovorih na vprašalnik na podlagi „skupnih načel“, so širši nameni ocenjevanja spodbujati izmenjavo informacij, načinov dela in izkušenj med državami članicami ter tako prispevati k večji usklajenosti.

1.3 V odstavku 13 (in drugih oddelkih) „skupnih načel“ je navedena potreba po ocenjevanju in opredeljeno, kaj bi moralo vključevati. Vključevati bi moralo vsaj oceno: organizacijske strukture, upravnih in operativnih postopkov, standardov za inšpekcijski nadzor in njihove uporabe, razpoložljivih virov, osebja in njihovega usposabljanja ter sistemov za poročanje, vodenje evidenc in zbiranje informacij. Za to so potrebni tudi inšpekcijski pregledi na kraju samem.

1.4 Ocenjevanje naj bi koristilo tako državi, v kateri se ocenjevanje izvaja, kot tudi tistim, ki ga izvajajo. Prav tako bi moralo zagotoviti priložnost, da se sčasoma opredelijo skupna vprašanja in težave držav članic, o katerih bi lahko odbor SLIC kot celota razpravljal in jih obravnaval kot posebne teme.

1.5 Od leta 1994, ko so bila skupna načela prvič pripravljena, so se v državah članicah EU in tedanjih državah pristopnicah pridobile obsežne praktične izkušnje z ocenjevanjem. Vse države članice so sodelovale kot država gostiteljica, članica ocenjevalne ekipe ali kot oboje. Z običaji in prakso se je izoblikovala usklajena metodologija, ki jo podpira in pri kateri pomaga Komisija. Namen tega je, da se čas vseh sodelujočih uporabi čim bolj stroškovno učinkovito in da se največ pozornosti nameni dejanskemu delu inšpektorjev v praksi pri „vsakodnevnem“ inšpekcijskem nadzoru. To velja za najpomembnejši vidik ocenjevanja ter najbolj pomaga pri spodbujanju nenehnih izboljšav, izmenjave zamisli, informacij in izkušenj ter usklajenosti.

1.6 V tem protokolu je predstavljena navedena izoblikovana metodologija, pri čemer protokol temelji na revidiranih „skupnih načelih“ [ki jih je odbor SLIC sprejel 20. novembra]. **Poudariti je treba, da je ta protokol mišljen kot pripomoček za izvajanje ocenjevanja; njegov namen ni strogo določati, kako bi bilo treba izvesti ocenjevanje. Ocenjevalna ekipa in država gostiteljica lahko teden, v**

katerem poteka ocenjevanje, organizirata drugače, če so (iz razlogov učinkovitosti ali za pomoč pri razumevanju) druge možnosti ureditev ustrezne, vendar je treba pri ocenjevanju ohraniti poudarek na praktičnih obiskih na terenu, opisanih v odstavku 1.5.

2. Elementi ocenjevanja

2.1 Ocenjevanje je sestavljeno iz več faz:

2.1.1 Dogovor o predhodnih podrobnostih – imenovanje vodje ocenjevalne ekipe, pridobitev kandidatur iz drugih sodelujočih držav članic, dogovor o kontaktnih podrobnostih in datumih z državo gostiteljico in Komisijo.

2.1.2 Država gostiteljica izpolni vprašalnik ter odgovore pošlje članom ocenjevalne ekipe in Komisiji. Vnaprej lahko pošlje tudi druga dokazila (mora jih, če to zahteva vodja ocenjevalne ekipe), na primer kopije svojega zadnjega letnega poročila, sedanji načrt dela, podrobnosti o glavni zakonodaji.

2.1.3 Država gostiteljica v dogovoru z vodjo ocenjevalne ekipe predlaga osnutek načrta in urnik za obisk ter ju pošlje članom ekipe.

2.1.4 Komisija pomaga pri organizaciji enega ali dveh pripravljalnih sestankov v Luxembourgju (če sta dva, potekata neposredno en za drugim):

- zjutraj se ocenjevalna ekipa sestane s predstavniki nacionalnega inšpektorata za delo, ki so ocenjuje, popoldan pa se sestane samo ocenjevalna ekipa, da bi se pogovorila o začetnih vtisih, dogovorila o načrtih za obisk ter opredelila vprašanja, ki jih je treba pojasniti in dodatno razložiti.

2.1.5 Ocenjevalni obisk se opravi več tednov pozneje. Traja cel delovni teden, tako da se začne v ponedeljek zjutraj in konča v petek popoldne. Zaključi se s tem, da ekipa direktorju gostiteljskega inšpektorata za delo predstavi neuradne informacije o svojih glavnih ugotovitvah.

2.1.6 Med ocenjevalno ekipo in državo gostiteljico lahko v omejenem obsegu poteka nadaljnja korespondenca, da se preverijo dejstva in razumevanje ali zagotovijo dodatni dokumenti, ki so se zahtevali ob obisku.

2.1.7 Člani ekipe pripravijo poročilo. Da bi končno poročilo ostalo aktualno, bi moralo biti predloženo v šestih mesecih od datuma obiska.

2.1.8 Komisija lahko pomaga tudi pri organizaciji sklepnega sestanka ekipe za pomoč pri pripravi poročila.

3. Priprava – pred ocenjevalnim obiskom

3.1 Datumi

Pomembno je, da so imena ocenjevalcev in datumi določeni dovolj vnaprej za zagotovitev, da lahko vsi polno sodelujejo in so enako dobro obveščeni – priporočeno je, da se dialog začne šest mesecev pred obiskom. Ta dialog bi moral začeti vodja ocenjevalne ekipe, vse druge zadevne države pa bi se morale odzvati brez odlašanja.

3.2 Jezik

Komuniciranje med člani ocenjevalne ekipe ter med ekipo in državo gostiteljico poteka v angleščini kot skupnem jeziku, razen če se ocenjevalna ekipa in država gostiteljica ne dogovorita o drugem jeziku. To možnost je treba upoštevati pri sestavi ocenjevalne ekipe. Bistvene dokumente bi bilo treba zagotoviti v angleščini ali zadevnem drugem jeziku. Komisija ne bo zagotovila tolmačenja ali prevajanja. Če je med pripravami za ocenjevanje in ocenjevalnimi obiski potrebno tolmačenje, bi ga morala zagotoviti država gostiteljica, čeprav bodo člani ekipe pomagali po svojih močeh. Pomembno je, da mora biti ocenjevalna ekipa sposobna razumeti glavna vprašanja pred obiskom inšpektorjev, med njim in po njem, država gostiteljica pa mora poskrbeti za to.

3.3 Ocenjevalci

V ocenjevalni ekipi bi običajno morale biti šest članov, vključno z vodjo (čeprav bo za večje države morda potrebnih nekaj več članov). Člani ocenjevalne ekipe bi morali imeti izobrazbo in izkušnje s področja praktičnega inšpekcijskega nadzora zdravja in varnosti pri delu. Vodji lahko pomaga inšpektor za delo iz njegove države, in sicer je v pomoč pri organizaciji, se udeležuje obiskov in sodeluje pri pripravi poročila. Zaželeno je, da so v ekipi moški in ženske.

3.4 Načrtovanje: časovni okvir

Pri načrtovanju ocenjevanja bi bilo treba upoštevati naslednje časovne okvire:

3.4.1 Odgovore na vprašalnik bi bilo treba zagotoviti vsaj dva do tri mesece pred pripravljanim sestankom, da bi imeli ocenjevalci dovolj časa, da jih preberejo, razpravljajo o njih in zahtevajo kakršne koli takojšnje dodatne informacije (ki jih bo morda treba tudi prevesti).

3.4.2 Ocenjevalni obisk bi bilo treba v idealnem primeru opraviti v nekaj tednih po pripravljalnem sestanku, ko so informacije še aktualne in sveže v spominu ocenjevalcev.

3.4.3 Ekipa bi si morala prizadevati za to, da je prvi osnutek poročila pripravljen v treh mesecih po obisku, če je mogoče, pa tudi prej.

3.5 Načrtovanje: obiski

Država gostiteljica bi morala teden načrtovati tako, da ocenjevalni ekipi omogoči ogled veliko različnih reprezentativnih delovnih mest, dejavnosti in ljudi. Ocenjevalni obisk nujno pomeni vzorčenje, zato bi se bilo treba na pripravljalnem sestanku o podlagi predlaganega načrta pogovoriti z ocenjevalno ekipo in tako zagotoviti, da razume razmišljanje, na katerem temelji načrt, in se strinja z njim.

Pri načrtovanju obiska bi bilo treba upoštevati naslednja načela:

3.5.1 Ekipa se na začetku običajno želi pogovoriti z direktorjem in visokimi uradniki inšpektorata za delo ter socialnimi partnerji. Vendar bi moral biti čas, namenjen poslušanju predstavitev na visoki ravni, omejen.

3.5.2 Večino časa bi bilo treba nameniti izvajanju skupnih obiskov s posameznimi inšpektorji **za ponazoritev, kaj inšpektorji v praksi počnejo** na delovnem mestu.

3.5.3 Ocenjevalci običajno želijo imeti priložnosti za pogovore z reprezentativnimi skupinami operativnih inšpektorjev in njihovimi neposrednimi vodjami v vzorcu okrožnih uradov.

3.5.4 Obiski bi morali zajemati čim več različnih **značilnih** delovnih mest v smislu:

- panoge ali dejavnosti;
- velikosti organizacije;
- standardov;
- geografskega območja.

Vključiti bi bilo treba okrožja po vsej državi, pri čemer se je treba izogibati nesorazmerno dolgi poti ali stroškom nad proračunskimi omejitvami, ki jih je določila Komisija.

3.5.5 Panoge, zajete z obiski, bi morale ponazarjati gospodarski profil države, vendar bi morale običajno vključevati naslednje sektorje:

- proizvodnjo (npr. hrana, strojništvo, lesni izdelki, tekstilni izdelki, plastika, kemikalije, ladjedelništvo/popravilo ladij);
- gradbeništvo;
- kmetijstvo;
- zdravstvene storitve in storitve socialnega varstva;
- izobraževanje;
- javna in zasebna uprava;
- agencije za začasno zaposlovanje, potujoče delo in nestandardne oblike zaposlovanja.

3.5.6 Obiskana podjetja bi morala biti zelo različno velika ter odražati običajne prednostne naloge in prakso inšpekcijskega nadzora. V to so zajeti zasebne in javne organizacije ter različni standardi skladnosti.

3.5.7 Obiski bi morali vključevati:

- preiskave nezgod;
- preiskave pritožb;
- obiske za nadaljnje spremljanje;

- obiske za formalno izvrševanje ter
- preventivne splošne in ciljno usmerjene inšpekcijske obiske (odvisno od narave in razvoja vzpostavljenih sistemov inšpekcijskega nadzora).

3.5.8 Inšpekcijske obiske bi bilo treba izbrati izmed tistih, ki jih je treba izvesti v okviru običajnega izvajanja operativnih načrtov inšpektorata.

3.5.9 Inšpektorji, vključeni v ocenjevanje, bi morali imeti raznovrstne izkušnje in delovno dobo. Sedež bi morali imeti na različnih lokacijah v državi.

3.5.10 Ocenjevalna ekipa bo med ocenjevalnim tednom morda želela z inšpektorji govoriti o njihovih načrtih ter sistemih evidentiranja dela in poročanja o delu; morda bo želela videti primere tega v pisarnah.

3.6 Dodatni dokumenti

3.6.1 Ocenjevalci bodo poleg odgovorov na vprašalnik morda želeli dobiti dodatne informacije, zato bi jih morala biti država gostiteljica pripravljena nemudoma zagotoviti.

Primeri teh informacij so pogosto: zadnje letno poročilo; strateški načrt; povzetek glavne zakonodaje; podrobnosti v zvezi s skorajšnjimi reorganizacijami; statistični podatki o osebju; statistične informacije o inšpekcijskih in preiskovalnih dejavnostih, številu podjetij, izdanih nalogih, naloženih kaznih itd.

3.7 Nastanitev in pot

3.7.1 Ocenjevalna ekipa bi si morala prizadevati, da se zbere v nedeljo, da bi se lahko obisk začel takoj v ponedeljek zjutraj.

3.7.2 Pomembno je, da se lahko ocenjevalna ekipa med tednom posvetuje, zato bi morali biti člani nameščeni v istem kraju. Država gostiteljica bi morala v posvetovanju z vodjo ekipe in Komisijo rezervirati primerno hotelsko nastanitev. Ekipa bo zadnje jutro potrebovala zasebno sejno sobo, po možnosti v hotelu, da se prihrani čas. Koristno je lahko tudi, da ima ekipa med tednom na voljo prostor za večerne razprave, odvisno od lokacije posameznih članov ekipe.

3.7.3 Ocenjevalci bi običajno morali na obiske lokacij potovati z inšpektorji. V nasprotnem primeru bi se bilo treba dogovoriti glede zahtev v zvezi s potovanjem v državi in pojasniti, kdo je odgovoren, da poskrbi za to. Koristno je, če gostiteljica poskrbi za prevoz po državi.

3.8 Pripravljalni sestanki v Luxembourggu

3.8.1 Ocenjevalna ekipa bi se morala dogovoriti o tem, katere vidike želi razjasniti in katere dodatne informacije potrebuje ter ali želi kakršne koli prilagoditve predlaganega načrta obiska. Dogovoriti bi se morala tudi o tem,

kateri član ekipe bo poročal o katerih posebnih vidikih skupnih načel, tako da se lahko člani pripravijo na nalogo.

3.8.2 Število pooblaščenih predstavnikov iz države gostiteljice bi moralo biti omejeno na le nekaj ljudi, med katerimi so običajno direktor ali drug višji vodja in organizator obiska ter po potrebi tolmač.

3.8.3 Država gostiteljica bi morala pojasniti, ali imajo druga ministrstva ali agencije (kot je policija) pomembno vlogo pri zakonskem inšpekcijskem nadzoru ali izvrševanju standardov zdravja in varnosti na delovnem mestu, če to ni jasno razvidno že iz odgovorov na vprašalnik. To bo ocenjevalni ekipi omogočilo, da zaprosi za sestanek s temi drugimi agencijami ali obisk pri njih.

4. Izvedba ocenjevalnega obiska

Običajni obisk bi moral vključevati:

4.1 1. dan

4.1.1 Sestanke, na katerih sodelujejo vsi ocenjevalci ter tudi:

- direktorji, višji vodje in vodje nalog inšpektorata;
- kontaktne osebe z ministrstev;
- zveza delodajalcev;
- zveza sindikatov;
- drugi organi, vključeni v zakonski inšpekcijski nadzor ali izvrševanje standardov zdravja in varnosti na delovnem mestu.

Da se ugotovijo podpora, ki jo ima inšpektorat, njegov položaj v državni upravi, njegovi dosežki, cilji in prednostne naloge, aktualna vprašanja, delovno okolje, politični in gospodarski okvir, odnosi, sodelovanje partnerjev itd.

Pa tudi, da se dorečejo končne podrobnosti ureditev za preostali del tedna.

4.2 2., 3. in 4. dan

Srednji trije dnevi v tednu bi morali biti namenjeni temu, da ocenjevalci sami ali v skupinah po dva ali (največ) tri opravijo **skupne obiske** z inšpektorji.

4.2.1 Inšpekcijske preglede, preiskave in ukrepe izvrševanja bi bilo treba izvesti tako, da čim bolj realno prikazujejo običajno delo inšpektorjev. Kjer je to izvedljivo, bi morali biti obiski nenapovedani.

4.2.2 Inšpektorat za delo gostitelj in ocenjevalci bi morali inšpektorjem zagotoviti, da so ocenjevalci inšpektorji za delo, torej njihovi kolegi, ki razumejo njihovo delo in se lahko vživijo vanj, ter da v poročilih za vodstvo inšpektorata posamezniki ne bodo poimensko navedeni.

4.2.3 Inšpektorja bi morali pri obiskih spremljati samo ocenjevalci in po potrebi tolmač; dodatni uradniki bodo ovirali inšpektorja in ne bodo omogočili realnega inšpekcijskega pregleda.

4.2.4 Ocenjevalci ne bodo imeli nobene vloge pri izvedbi inšpekcijskega pregleda. Njihova naloga je zgolj opazovati inšpektorja in njegovo interakcijo z ljudmi ter pogoje na delovnem mestu.

4.2.5 Ocenjevalci bi morali preučiti zlasti:

- razumevanje in uporabo ocene tveganja ter zmožnost inšpektorjev, da presodijo kakovost in ustreznost ocen tveganja delodajalcev;
- pristop k preprečevanju poklicnih poškodb in slabega zdravstvenega stanja; ali inšpektor uporablja hierarhijo nadzornih ukrepov;
- ali se preprečevanje poklicnih bolezni in slabega zdravstvenega stanja ustrezno obravnava ter ali se izvaja nadzor za odkrivanje zgodnjih faz bolezni;
- fizični inšpekcijski pregled delovnega mesta;
- dejanske fizične standarde na delovnem mestu;
- preiskovalno prakso in namen preiskave;
- vključevanje predstavnikov delavcev ob obiskih;
- vključevanje evropskih direktiv v inšpekcijski nadzor;
- uravnoteženost inšpektorjevega dela, npr. v smislu: inšpekcijskih pregledov dokumentov in politik ter izobraževalnih pogovorov v primerjavi z inšpekcijskimi pregledi dejanskih delovnih pogojev; kontaktnega časa na delovnih mestih v primerjavi s časom za upravne postopke v pisarni in časa, porabljenega za inšpekcijski pregled, v primerjavi s časom, porabljenim za pot;
- ravnotežje med proaktivnim in reaktivnim inšpekcijskim nadzorom, tj. med preventivnim inšpekcijskim pregledom ter preiskavo pritožb, nezgod, primerov slabega zdravstvenega stanja in nevarnih dogodkov;
- pravna orodja in izvrševanje v teoriji in praksi; katere sankcije so na voljo in dokaze o obsegu, v katerem se izvajajo. Ravnotežje med „mehkim izvrševanjem“ na podlagi ustnih ali pisnih nasvetov in „formalnim izvrševanjem“ z uporabo pravnih ali upravnih sankcij. Ali so resne kršitve zakonodaje in primeri resnih poškodb predani najvišjim sodiščem z ustreznimi kaznimi;
- politiko izvrševanja in operativne smernice, ki so inšpektorjem na voljo glede ukrepov, ki jih je treba sprejeti;
- povezave z drugimi agencijami, vključenimi v urejanje zdravja in varnosti, ter kako dobro te agencije podpirajo cilje inšpektorata za delo;
- vire, ki so na voljo za pomoč inšpektorjem;
- usposabljanje inšpektorjev glede praktičnih vidikov prepoznavanja nevarnosti, ocene tveganja, ozaveščenosti o previdnostnih ukrepih in splošnega poklicnega razvoja;
- razpoložljivost objavljenih uradnih smernic.

4.2.6 Kadar policija ali inšpektorji, ki delajo za druga ministrstva in zunaj inšpektorata za delo, opravljajo regulativne naloge na področju zdravja in varnosti, bi moral inšpektorat za delo poskrbeti za sestanke s predstavniki navedenih organizacij in po potrebi organizirati skupen obisk.

4.2.7 Ocenjevalci bodo želeli imeti priložnosti, da se neformalno pogovorijo s skupinami inšpektorjev v njihovih pisarnah o njihovem delu in programih dela ter si ogledajo primere njihovih informacijskih sistemov ter sistemov poročanja in evidentiranja dela.

4.2.8 Če kljub najboljšim prizadevanjem vsaj nekaj opazovalcev ni moglo opazovati preiskovalnega obiska, se bo ekipa želela podrobno pogovoriti z inšpektorji v pisarni o nedavnih preiskavah, ki so jih opravili. Inšpektorje bo morda želela vprašati o tem, kaj so naredili, o njihovem cilju, obsegu njihove odgovornosti, s kom so se sestali, katere ukrepe so sprejeli v zvezi z delodajalcem, kako se je delodajalec odzval, česa so se naučili in katere sankcije so bile naložene.

4.3 5. dan

4.3.1 Ocenjevalna ekipa bi si morala dopoldan zadnjega dne rezervirati za to, da na samem primerja svoje ugotovitve in razpravlja o njih ter oblikuje glavne sklepne ugotovitve. Glavne sklepne ugotovitve bi morale biti oblikovane v smislu:

- posebnih prednosti sistema inšpekcijskega nadzora ter
- priporočil in pripomb, o katerih bi država gostiteljica morda želela razmisliti.

4.3.2 Pozno dopoldne/popoldne je nato namenjeno končnemu sestanku direktorja inšpektorata za delo in ocenjevalne ekipe, na katerem ekipa predstavi neuradne informacije o svojih sklepnih ugotovitvah in priporočilih.

4.4 Delovni odnosi med obiskom

4.4.1 Ocenjevalci bi morali biti v odnosih z inšpektoratom gostiteljem in njegovim osebjem profesionalni, vendar prijazni, kot je ustrezno za postopek, v katerega so vključeni drugi inšpektorji za delo in države članice. Svoje zahteve bi morali predvideti dovolj vnaprej, pri čemer ne bi smeli zahtevati več dokumentov, zlasti takih, ki jih je treba prevesti, kot je nujno potrebno za njihovo oceno.

4.4.2 Ocenjevalci bi morali imeti čas za pogovore na samem, to pa vključuje večino večerov med tednom.

4.4.3 Gostoljubje in obroki hrane, za katere poskrbijo gostitelji, zlasti kadar se s tem prihrani čas, ki se ga tako lahko porabi za dejavnosti, načrtovane za tisti dan, so dobrodošli, vendar ne bi smeli biti razkošni.

5. Poročilo

5.1 Vsi člani ocenjevalne ekipe prispevajo k poročilu v skladu z dogovorjenim načrtom. Svoje prispevke pošljejo v angleščini (ali dogovorjenem drugem jeziku) vodji, ta pa pripravi prvi osnutek celotnega poročila ter ga pošlje direktorju gostiteljskega inšpektorata za delo v vpogled in pripombe glede natančnih dejstev.

5.2 Člani ocenjevalne ekipe se dogovorijo o morebitnih potrebnih spremembah, vodja pa nato končno poročilo pošlje direktorju gostitelju z obrazložitvijo, kadar sprememb ni bilo mogoče vključiti. Kopijo poročila je treba poslati tudi Komisiji in preostalim članom ocenjevalne ekipe.

5.3 Poročilo, ki ga pripravijo ocenjevalci, bi moralo biti čim bolj jedrnato in na splošno ne bi smelo presežati 40 strani (v kar niso vštete priloge).

5.4 Odgovore države gostiteljice na vprašalnik bi bilo treba vključiti v končni dokument, ki se pošlje Komisiji.

5.5 Jasno bi bilo treba opozoriti na ključne pozitivne točke in vidike za nadaljnji razmislek, da se olajšata prihodnja razprava in opredelitev širših vprašanj za odbor SLIC na splošno.

Oblika poročila bi se morala zgledovati po naslednjemu vzorcu:

A. UVOD IN UREDITVE

B. POVZETEK SPLOŠNIH UGOTOVITEV

1. Splošne sklepne ugotovitve in priporočila
2. Povzetek ugotovitev – glavni poudarki:
 - (a) Delovno okolje
 - (b) Zakonodaja
 - (c) Organizacija in viri
 - (d) Načrtovanje
 - (e) Inšpekcijski nadzor in izvrševanje
 - (f) Razpoložljivi viri
 - (g) Spodbude, obveščanje in izobraževanje za delodajalce in delavce
 - (h) Vloga in sodelovanje delavcev in njihovih predstavnikov

C. PODROBNO POROČILO

Cilji inšpekcijskega nadzora – preverjanje skladnosti
Vloga organov za zdravje in varnost
Ukrepi inšpektorjev, ki izvajajo inšpekcijski nadzor
Organizacija za inšpekcijski nadzor varnosti in zdravja

Sistem IKT inšpekcije dela
Sredstva in delovni pogoji inšpekcije dela

D. PRILOGE

Odgovori na vprašalnik
Organigrami
Povzetek zakonov in predpisov
Itd.

[5.6 Ocenjevalna ekipa, država gostiteljica in Komisija bi morale poročilo o oceni in z njim povezano dokumentacijo obravnavati kot zaupno, dokler država gostiteljica ne privoli v drugačno obravnavo.]

[Revizija:]

Priloga 2: VPRAŠALNIK ZA OCENO POLITIK IN PRAKS PRI INŠPEKCIJSKEM NADZORU ZDRAVJA IN VARNOSTI PRI DELU

Uvod

Ta vprašalnik podpira revizijo „skupnih načel za inšpekcijo dela v zvezi z zdravjem in varnostjo na delovnem mestu“ iz leta 2017.

Vprašalnik je orodje za pomoč pri ocenjevanju sistemov inšpekcijskega nadzora posameznih držav članic na podlagi skupnih načel. Pomagati bi moral tudi pri zagotovitvi informacij o obsegu in kakovosti inšpekcijskih dejavnosti ter olajšati primerjavo med sistemi inšpekcije dela v državah članicah.

Osnovni pogoj za usklajeno delo držav članic je skupna podlaga razumevanja, saj je priznано, da se sistemi inšpekcijskega nadzora v različnih državah članicah zelo razlikujejo glede področja odgovornosti in njihove organizacije. Vprašalnik naj bi zagotovil okvir za sistematično in usklajeno analizo sistema, politik in praks inšpekcijskega nadzora, v okviru katerih inšpektorati delujejo, za vsako državo. Vprašalnik bo torej podprl revizijo in vzdrževanje „priročnika“ o sistemih inšpekcijskega nadzora.

Vprašalnik je razdeljen na tri dele – pregled, skupna načela in razvojna načela. Celotno besedilo skupnega načela je navedeno v okvirčku, temu pa sledi vprašanje, na katero se nanaša; oštevilčenje se ujema. Namen vprašalnika ni ponavljati ali podvajati informacij, ki jih je mogoče najti drugje. Če so posodobljene informacije navedene v notranjih letnih poročilih držav članic ali letnih poročilih za odbor SLIC, se lahko to gradivo priloži vprašalniku in navede sklicevanje nanj (če je to gradivo na voljo v angleščini ali dogovorjenem jeziku ocenjevanja). Na primer, v oddelku o pregledu so države članice zaprosene za osnovne informacije o zadevnih družbenih, gospodarskih in tehnoloških vprašanjih ter informacije in podatke o dejanskem stanju, na primer podatke o zaposlovanju v različnih sektorjih, prijavljenih nezgodah, sprejetih ukrepih za izvrševanje, številu inšpektoratov za delo itd. To so informacije, ki so morda že vključene v letna poročila, tako da bi države članice lahko te podatke zagotovile v prilogah.

Upoštevajte, da bodo informacije, ki se zahtevajo v vprašalniku, podrobno razložene in pojasnjene med obiskom ocenjevalne skupine v državi gostiteljici. Zato bi morale biti informacije, navedene v odgovoru na vprašanje, specifične in sorazmerne. Odgovor ne bi smel biti tako obširen, da bi pomenil neupravičeno breme za tiste, ki izpolnjujejo vprašalnik, niti za tiste, ki berejo odgovore.

Meje ocenjevanja

1. Vprašalnik se v glavnem nanaša na področje uporabe okvirne direktive – poklicno zdravje, varnost in blaginja. Kadar to zahteva nacionalni inšpektorat za delo gostitelj in se vodja ocenjevalne ekipe strinja, pa se lahko v ocenjevanje vključijo tudi druge dejavnosti v zvezi z izvrševanjem zakonodaje o varnosti in zdravju pri delu in socialne zakonodaje EU, ki vpliva na varnost in zdravje pri delu, če se s tem ne odvrne pozornost s temeljnega ocenjevanja ureditve varnosti in zdravja pri delu.
2. Uporablja se samo za državne regulativne sisteme in naloge inšpektoratov za delo v mejah tega okvira, **vendar** vključuje delo organov, ki niso inšpektorat za delo in opravljajo inšpekcijski nadzor.
3. Izključeno je delo služb za nujne primere (reševalci, gasilci, policija) ter služb za varstvo okolja, poklicno in javno zdravje, agencij za varstvo pred sevanji, električno energijo, plin itd., **vendar** pa bi ocena inšpektorata morala vključevati tudi komuniciranje in sodelovanje, ki potekata s temi drugimi agencijami.

Pregled: temeljna načela

15. Za izvajanje in izvrševanje zakonodaje EU v zvezi z zdravjem in varnostjo pri delu so odgovorne države članice. Pomembno je njihovo medsebojno sodelovanje, da bi razvile usklajene pristope po vsej Uniji. Bistveni predpogoj za učinkovito opravljanje naloge inšpekcije dela glede na skupna načela je, da so v državah članicah vzpostavljene ureditve, da se:

- (i) zagotovi, da je zakonodaja EU ustrezno prenesena v nacionalno zakonodajo;*
- (ii) njihove strategije za zdravje in varnost pri delu oblikujejo v okviru celostnega pristopa k delovnim pogojem, pri čemer je navedeno, kaj želi država članica doseči in kdaj. Strategije bi morale biti transparentne za socialne partnerje, v njih pa bi morali biti upoštevani strateški okvir EU, sporočilo Komisije o posodobitvi zakonodaje in politike EU za varnost in zdravje pri delu ter nacionalna in lokalna pričakovanja, potrebe in prednostne naloge;*
- (iii) ohranijo ali razvijejo institucije in mehanizmi za izvrševanje zakonodaje EU, ki lahko v nekaterih primerih vključujejo specializirane službe za podporo, policijo in pravosodni sistem, od katerih so inšpektorati za delo odvisni, da lahko učinkovito in uspešno izpolnjujejo svoje odgovornosti. Te institucije bi morale imeti zadostna sredstva za izpolnjevanje nalog, ki se od njih pričakujejo v nacionalnih in regionalnih strategijah;*
- (iv) vzpostavijo učinkoviti odnosi med ministrstvi, organizacijami in institucijami, ki so posredno ali neposredno vključeni v varnost in zdravje pri delu, zaradi uskladitve strategij, izmenjave strokovnega znanja in usklajevanja ukrepov, pa tudi za spodbujanje kulture preprečevanja;*
- (v) vzpostavijo učinkoviti odnosi s socialnimi partnerji, da se izkoristi njihovo strokovno znanje, upoštevajo njihove prednostne naloge in zagotovi njihova podpora;*
- (vi) zberejo, vzporejajo, analizirajo in objavljajo informacije o uspešnosti na področju zdravja in varnosti pri delu, ki se zbirajo na nacionalni in regionalni ravni, na ravni*

sektorja dejavnosti ter, kjer je to ustrezno, na ravni družbe in delovnega mesta, ter po potrebi razvijejo orodja za spremljanje;

(vii) delodajalce in delavce spodbuja k pozitivnemu ukrepanju, da bi se dosegli visoki standardi zdravja in varnosti pri delu ter zagotovilo ustrezno obveščanje in usmerjanje, ki bosta delodajalcem in delavcem v pomoč pri izpolnjevanju obveznosti iz zakonodaje;

(viii) med inšpektorji razvijeta transparentnost in doslednost kot sredstvo spodbujanja skladnosti;

(ix) spodbujata razvoj in uporaba spletnih orodij za oceno tveganja;

(x) poskušajo zmanjšati nepotrebna upravna bremena za družbe.

Vprašanja

15. Opišite okvir, v katerem inšpekcija dela deluje v vaši državi. Odgovor na to vprašanje bi moral zunanji osebi pomagati razumeti organizacijo inšpektorata za delo ter njegov položaj v državni upravi ter v sistemu zdravja in varnosti kot celoti. Upoštevajte, da se lahko med državami članicami razlikujejo tudi prepričanja, na katerih temeljijo pristopi k inšpekciji dela, ter za prihodnjo razpravo opredelite vse vidike vašega pristopa, ki bi se v drugih državah lahko šteli za neobičajne. Navedite osnovne informacije o kakršnih koli zadevnih družbenih, gospodarskih in tehnoloških vprašanjih ter informacije in podatke o dejanskem stanju, na primer podatke o zaposlovanju v različnih sektorjih, prijavljenih nezgodah in primerih slabega zdravstvenega stanja, sprejetih ukrepih za izvrševanje, številu inšpektoratov za delo. Predložite posodobljeni organigram.

15(i) Pojasnite, kako je bila evropska zakonodaja o zdravju in varnosti, zlasti okvirna direktiva, prenesena v nacionalno zakonodajo.

15(ii) Opišite glavne značilnosti vaših nacionalnih in/ali regionalnih strategij.

15(iii) Opišite domet inšpektorata za delo v smislu njegovih sektorskih in funkcionalnih odgovornosti. Pojasnite, kako je inšpektorat za delo povezan z drugimi deli sistema zdravja in varnosti pri delu ter pravnega sistema in kako se odloča o njegovih virih.

15(iv) Pojasnite, kako je inšpektorat za delo povezan s širšim sistemom državne uprave ter sistemom zdravja in varnosti pri delu, ter opišite, kako se njihove dejavnosti usklajujejo.

15(v) Opišite vključevanje socialnih partnerjev v določanje nacionalnih ali regionalnih strategij za zdravje in varnost in njihovo vlogo pri tem ter kako so vključeni na sektorski ravni ali ravni delovnega mesta.

15(vi) Opišite nacionalne trende na področju zdravja in varnosti v smislu primerov nezgod in slabega zdravstvenega stanja ter nacionalne prednostne naloge (po sektorjih ali temah), določene na podlagi teh statističnih podatkov. Navedite vsa znana

regionalna odstopanja od nacionalnih prednostnih nalog. Navedite podrobnosti o sprejetih ukrepih izvrševanja.

15(vii) Pojasnite vlogo inšpektorata za delo pri spodbujanju ukrepov za zdravje in varnost; kako ocenjuje potrebo po informacijah in smernicah, kako se dajo take smernice na voljo; in vlogo socialnih partnerjev pri tem delu.

15(viii) Pojasnite, kako je treba med inšpektorji razviti transparentnost in doslednost kot sredstvo spodbujanja skladnosti.

15(v) Katere ukrepe ste sprejeli za spodbuditev socialnih partnerjev, da razvijejo kulturo preprečevanja?

15(ix) Katere ukrepe ste sprejeli za spodbujanje razvoja in uporabe spletnih orodij za oceno tveganja?

Pregled: razvojna načela

16. Obstaja več drugih vidikov, ki bi lahko bili pomembni, če naj bi se dosegla napredek in premik naprej pri izboljšanjih na področju zdravja in varnosti v skladu s strateškim okvirom EU, sporočilom Komisije o posodobitvi zakonodaje in politike EU za varnost in zdravje pri delu ter v zvezi z razvojnimi načeli. Da bi se poleg drugih ukrepov upoštevali ti vidiki, za države članice velja, da:

(i) so pozvane, naj razmislijo o pregledu svojih nacionalnih strategij glede na strateški okvir EU za varnost in zdravje pri delu ter sporočilo Komisije o posodobitvi zakonodaje in politike EU za varnost in zdravje pri delu v tesnem posvetovanju s socialnimi partnerji in ustreznimi zainteresiranimi stranmi;

(ii) bi morale imeti kontaktne točke za nacionalne strategije (države članice), ki bi se redno sestajale za opredelitev in izmenjavo dobre prakse;

(iii) so pozvane, naj razvijejo in uporabljajo posebne ukrepe podpore za mikropodjetja in MSP ter jim pomagajo učinkovito in uspešno okrepiti skladnost s predpisi na področju varnosti in zdravja pri delu, zlasti s posebnimi dejavnostmi, osredotočenimi na spodbujanje preventivne kulture;

(iv) so pozvane, naj izvajajo priporočilo Sveta o samozaposlenih osebah;

(v) pozvane, naj preučijo, kako bi bilo mogoče uveljaviti Konvencijo Mednarodne organizacije dela št. 189 z dne 16. junija 2011 o dostojnem delu za delavce v gospodinjstvu;

(vi) bi morale s podporo Evropskega socialnega sklada zagotoviti finančno in tehnično podporo za uporabo orodja OIRA in drugih računalniško podprtih orodij v državah članicah, pri čemer bi se morale osredotočiti na prednostne sektorje;

(vii) so pozvane, naj spodbujajo izmenjavo dobre prakse, pri čemer bodo MSP deležna podpore večjih podjetij v verigi naročnik–dobavitelj–kupec za izboljšanje varnosti in zdravja pri delu;

(viii) bi morale nadaljevati kampanje ozaveščanja;

(ix) bi morale skupaj z Evropsko komisijo obravnavati psihosocialna tveganja, kostno-

mišična obolenja in vse večjo raznolikost delovne sile, zlasti v zvezi s staranjem in spoloma, nastajajoča nova tveganja ter preprečevanje bolezni, povezanih z delom, in poklicnih bolezni;

(x) bi morale skupaj z Evropsko komisijo izboljšati zbiranje statističnih podatkov ter razviti zbirko informacij in orodja za spremljanje.

Vprašanja

16. Na kratko opišite, kako vaša država že izpolnjuje ali namerava izpolnjevati pričakovanja iz strateškega okvira EU ter sporočila Komisije o posodobitvi zakonodaje in politike EU za varnost in zdravje pri delu, pri čemer kot okvir uporabite posamezne teme iz odstavka 16. Pojasnite vaše prednostne naloge pri nadaljnjem izvajanju strateškega okvira EU ter sporočila Komisije o posodobitvi zakonodaje in politike EU za varnost in zdravje pri delu. Navedite, kje vidite posebne priložnosti za hiter napredek in kje posebne izzive ali težave.

Temeljna načela: organizacija

17. Temeljna načela, katerih uporaba je ključnega pomena v vseh državah, so osredotočena na izvajanje in izvrševanje zakonodaje EU. V njih je upoštevano stališče Sveta in Komisije, da je „učinkovito izvrševanje zakonodaje EU predpogoj za izboljšanje kakovosti delovnega okolja“. Za zagotovitev učinkovitega izvajanja in izvrševanja na operativni ravni morajo inšpektorati za delo:

Načrtovanje in spremljanje

(i) pripraviti letne načrte dela, v katerih so predstavljena prednostna področja ukrepanja v zadevnem letu ter podrobno navedeni inšpekcijski in drugi programi, ki bodo potrebni za izvedbo načrtov. [Opomba pod črto: V načrtih bi se morale upoštevati tudi potrebe letnega poročila odbora SLIC, ki bo eno od orodij, uporabljenih pri oceni uporabe teh skupnih načel];

(ii) vzpostaviti sisteme za spremljanje napredka glede na letni načrt in za določitev podatkov, potrebnih za letno poročilo odbora SLIC;

(iii) opredeliti merila (kazalnike) doseganja in ocenjevanja letnih načrtov.

Vprašanja

17(i) Če je sedanji nacionalni načrt na voljo v angleščini ali dogovorjenem jeziku ocenjevanja, predložite kopije. Če načrtovanje poteka na regionalni ravni, predložite kopije regionalnih načrtov (tudi tu, če so na voljo v angleščini ali dogovorjenem jeziku ocenjevanja) za dve različni regiji, po možnosti regiji, ki ju bo ocenjevalna ekipa verjetno obiskala. Če načrti niso na voljo, povzemite nacionalne/regionalne prednostne naloge in način, kako se bodo izvajale.

17(ii) Pojasnite, kako se spremlja napredek na podlagi načrtov, in vse regionalne razlike, če načrtovanje poteka na regionalni ravni.

17(i) in (ii) Pojasnite, kako se v načrtih in podatkih upoštevajo potrebe letnega poročila odbora SLIC.

Neodvisnost inšpektorjev in njihove kompetence

17(iv) zagotoviti, da so do imenovanja za inšpektorja upravičeni moški in ženske; da so inšpektorji ustrezno usposobljeni; da so sposobni izpolnjevati svoje odgovornosti ter da so deležni usposabljanja, navodil in informacij, ki jih potrebujejo za strokovno, pošteno, dosledno in transparentno opravljanje svojega dela v kar se da varnih razmerah;

(v) zagotoviti, da lahko inšpektorji dobijo strokovno, tehnično, znanstveno, pravno, metodološko in drugo podporo pri izpolnjevanju svojih nalog;

(vi) zagotoviti, da so inšpektorji nepristranski, da delujejo neodvisno od neustreznih zunanjih vplivov in družb ali organizacij, ki jih pregledujejo, ter da ne opravljajo drugih nalog, ki bi lahko bile v navzkrižju z njihovimi glavnimi odgovornostmi;

(vii) zagotoviti, da so inšpektorjem na voljo primerne pisarne in prevozna sredstva ter da se jim povrnejo vsi nujni stroški, ki jim nastanejo pri izvajanju njihovih nalog.

Vprašanja

17(iv) Pojasnite, kako so inšpektorji imenovani in kako se usposabljaajo ter kako je v postopek izbire vključena pravičnost v smislu spola in rase. Pojasnite razvrstitev inšpektorjev v razrede ter navedite njihovo število po razredih in po spolu. V ta odgovor vključite inšpektorje pomočnike, tehnične uradnike in „nadzornike“ ter pojasnite njihovo vlogo in odnos z inšpektorji.

17(v) Pojasnite, kako inšpektorji dobijo strokovno podporo in kdo jo zagotavlja.

17(vi) Pojasnite, kako se zagotavlja neodvisnost inšpektorjev, in podrobno navedite druge naloge, ki jih opravljajo poleg izpolnjevanja odgovornosti v zvezi z zdravjem in varnostjo pri delu.

17(vii) Opišite ureditve nastanitve za inšpektorje in kako naj bi potovali, da bi izpolnili svoje odgovornosti. Podrobno navedite stroške, katerih vračilo lahko zahtevajo, in kako lahko to storijo.

Preprečevanje, zaščita in pomoč za inšpektorje

17(viii) zagotoviti, da lahko inšpektorji inšpekcijske preglede delovnih mest izvajajo v kar se da varnih razmerah. Države članice morajo sprejeti vse ustrezne ukrepe za zagotovitev zaščite pred kakršnim koli nasiljem, zlasti s predhodno oceno tveganj, ter poskrbeti za vse potrebne pravne in upravne ureditve za zagotovitev podpore in nadaljnjih ukrepov ob takih dogodkih v smislu pravne pomoči in psihološke oskrbe.

Vprašanja

17(viii)

- Opišite glavne ureditve, ki ste jih vzpostavili, da bi na nacionalni ali lokalni ravni zagotovili, da lahko inšpektorji svoje naloge opravljajo v kar se da varnih razmerah.
- Opišite tveganja za nasilje, s katerimi se srečujejo inšpektorji.
- Opišite sprejete ukrepe za zagotovitev podpore, nadaljnje obravnave in oskrbe, če bi bili inšpektorji žrtve nasilja.

Pooblastila inšpektorjev

17(ix) zagotoviti, da so inšpektorjem podeljena potrebna pooblastila za izvajanje nalog, ki so jim dodeljene. Ta bi morala vključevati zlasti pooblastila, da:

- brez predhodnega obvestila obišejo delovna mesta;
- opravijo inšpekcijske preglede in preiskave na delovnem mestu;
- od delodajalcev in zaposlenih zahtevajo, naj zagotovijo informacije, pomembne za inšpekcijski pregled ali preiskavo;
- preučijo evidence in poročila v zvezi z zdravjem in varnostjo na delovnem mestu;
- uporabijo sankcije ali poskrbijo za njihovo uporabo, kadar se te štejejo za nujne;
- v primeru resnega tveganja zahtevajo takojšnjo ustavitev delovnih dejavnosti. V nekaterih državah članicah mora biti to resno tveganje tudi neposredno, medtem ko so lahko v drugih državah članicah tukaj vključena tveganja z zapoznelim učinkom, kot v primeru latentnih učnikov na zdravje.

Ta pooblastila bi bilo treba izvajati ob popolnem upoštevanju zaupnosti osebnih zdravstvenih podatkov, gospodarskih informacij, pritožb zaposlenih in poslovne tajnosti.

Vprašanja

17(ix)

- Povzemite pooblastila inšpektorjev, pri čemer zajemite zlasti zgoraj navedena pooblastila.
- Opišite vsa druga pooblastila, ki jih imajo inšpektorji in so jim v pomoč pri izpolnjevanju njihovih nalog.
- Kateri pogoji ali izjeme veljajo za uporabo pooblastil inšpektorjev?
- Katere težave imajo inšpektorji pri uporabi svojih pooblastil?
- Katere sankcije lahko uporabi inšpektor sam in na kateri ravni morajo biti odobrene? Katere druge sankcije so na voljo inšpektorju, če so na voljo na podlagi pravnega sistema ali kako drugače?

Smernice za inšpektorje

17(x) pisno določiti pristop, ki ga morajo inšpektorji uporabljati pri obiskih delovnih mest, in navesti ukrepe, ki jih je treba sprejeti v posebnih okoliščinah (glej

odstavek 18 spodaj);
(xi) zagotoviti, da so ob ugotovitvah inšpekcije dela navedeni jasni roki za ukrepe;

Vprašanja

17(x) Pojasnite, kako se pripravljajo smernice za inšpekcijski nadzor, kako se upravljajo in kako se zagotavlja kakovost. Opišite različne smernice, ki so na voljo za:

- strojno opremo/tehnična vprašanja;
- tehnike inšpekcijskega nadzora;
- izbiro in upravljanje inšpekcijskih pregledov;
- ukrepe, ki jih je treba sprejeti v posebnih okoliščinah, zlasti v zvezi z uporabo sankcij.

Predstavite splošni pristop k uporabi diskrecijske pravice s strani inšpektorjev, tj. ali se od inšpektorjev pričakuje, da bodo strogo upoštevali dane smernice ali da bodo prilagodljivi in bodo smernice razlagali glede na posebne okoliščine? Koliko se uporaba diskrecijske pravice razlikuje glede na temo smernic?

Notranje komuniciranje

17(xii) zagotoviti, da obstajajo dobre komunikacijske povezave, da je mogoče na vprašanja dobre prakse in področja za izboljšave opozoriti druge inšpektorje, oblikovalce politike in zakonodajalce, zlasti z uporabo primerne informacijskega sistema;

Vprašanja

17(xii) Opišite ureditve notranjega komuniciranja v inšpektoratu za delo. Kako se informacije sporočajo navzgor, navzdol in prečno v organizaciji? Kaj vpliva na uporabo osebnega ali ustnega, pisnega ali elektronskega komuniciranja? Kako razširjena sta med inšpektorji uporaba e-pošte ter dostop do svetovnega spleta, „intraneta“ inšpektorata za delo ali drugih informacijskih sistemov?

Zunanje komuniciranje

17(xiii) zagotoviti dobro razširjanje ukrepov inšpektorata za delo in njihovo vrednotenje. Zagotoviti učinkovite ureditve za objavljanje rezultatov inšpekcijskih preiskav in dejavnosti izvrševanja ter razširjanje sporočil glede zdravja in varnosti, da se ustvari pozitivna predstava o delu inšpektoratov.

Vprašanja

17(xiii) Opišite ureditve možnosti zunanjega komuniciranja v inšpektoratu za delo.

Temeljna načela: inšpekcijski nadzor

18. Pristop, ki ga je treba uporabiti med inšpekcijskim pregledom, mora vključevati fizično preučitev delovnih praks, standardov in pogojev na delovnem mestu ter pogovor s predstavniki delodajalca in predstavniki delavcev. Pri preiskavi nezgod, povezanih z delom, ali primerov slabega zdravstvenega stanja je pomembno opraviti razgovor s prizadeto osebo, kadar koli je to potrebno in mogoče. V okviru temeljnih načel bi morala biti preučitev in pogovor osredotočena na zagotavljanje skladnosti z veljavno nacionalno zakonodajo, vključno s tisto, ki izhaja iz prenosa zakonodaje EU v nacionalno zakonodajo. Po inšpekcijskem pregledu mora biti inšpektor zmožen sprejeti ustrezne ukrepe na podlagi zakonskih pooblastil inšpektorja v državi članici. Taki ukrepi lahko vključujejo uporabo sankcij, za katere je inšpektor pooblaščen. Prednostne naloge pri inšpekcijskem nadzoru na podlagi strukture okvirne direktive so:

Vprašanja

18. Ta oddelek skupnih načel se nanaša na to, kako inšpektorji opravljajo svoje delo. Odgovori na prejšnja vprašanja o načrtovanju, usposabljanju, pristojnosti, pooblastilih in smernicah bodo pomagali določiti okvir za inšpekcijske obiske delovnega mesta. Ta oddelek je osredotočen na inšpekcijski nadzor za zagotovitev skladnosti z nacionalno zakonodajo, vključno s tisto, ki temelji na zakonodaji EU. Če pa obstajajo drugi vidiki pristopa k inšpekcijskemu nadzoru, ki so pomembni v vaši državi, jih navedite.

Zagotavljanje skladnosti z zakonodajo EU

18(i) presoditi, ali je delodajalčeva politika za zdravje in varnost usmerjena v zagotavljanje zdravja in varnosti zaposlenih;

(ii) presoditi, ali bodo organizacija in ureditve, ki jih je delodajalec uvedel za zagotavljanje zdravja in varnosti, verjetno privedle do opredelitve, odprave in preprečevanja pomanjkljivosti. To bo vključevalo delodajalčeve ureditve za prepoznavanje nevarnosti in ocenjevanje tveganja;

(iii) zlasti oceniti kakovost delodajalčevih ureditev za:

- učinkovito načrtovanje, organizacijo, izvajanje, nadzor, spremljanje in pregled zaščitnih in preventivnih ukrepov na delovnem mestu;
- zagotovitev strokovnih nasvetov in pomoči v zvezi z zdravjem in varnostjo;
- obravnavanje nujnih primerov; zagotovitev razumljivih in ustreznih informacij zaposlenim in/ali njihovim predstavnikom;
- usposabljanje zaposlenih na področju zdravja in varnosti;
- zagotovitev posvetovanja z zaposlenimi in/ali njihovimi predstavniki o zadevah, ki so pomembne za zdravje in varnost;
- zagotovitev, da so delavci z vzpostavljenimi ureditvami učinkovito zaščiteni pred opredeljenim tveganjem.

Vprašanja

18(i)–(iii) Kako inšpektorji zagotavljajo skladnost z zakonodajo, bo preučeno in ocenjeno predvsem med skupnimi obiski članov ocenjevalne ekipe in inšpektorjev. Namesto da bi tukaj poskušali zagotoviti predhodne teoretične informacije, bi bilo koristno, če bi lahko preprosto na kratko povzeli, kako naj bi potekal običajen splošni inšpekcijski pregled delovnega mesta in kako bosta preiskana tipična nezgoda ali primer slabega zdravstvenega stanja. Priznava se, da je le malo obiskov „običajnih“, vendar pa je namen tega pomagati ocenjevalni ekipi, da se pripravi na to, kaj lahko pričakuje ob obisku, kadar je poudarek na skladnosti z zakonodajo.

Ukrepi, sprejeti na podlagi inšpekcijskega pregleda

V zvezi z delodajalcem

18(iv) odločiti, kateri ukrepi so potrebni, ter sprejeti potrebne ukrepe za zagotovitev skladnosti z zakonskimi določbami in sprejetja podpornih smernic; taki ukrepi vključujejo nasvete (pisne in ustne); izdajo naloga za takojšnjo ustavitev dela ali uvedbo izboljšav do določenega roka; naložitev upravne globe/kazni (bodisi neposredno bodisi prek ustreznega organa) ali predložitev zadeve organom pregona.

V zvezi z zaposlenimi

(v) zagotoviti, da so predstavniki delavcev obveščeni o inšpektorjevih sklepnih ugotovitvah in da so vsa pisna poročila za delodajalca dana na voljo predstavnikom delavcev, ki bi morali biti seznanjeni tudi z delodajalčevimi odgovori. Taka poročila ne bi smela vključevati informacij, ki so zaupne bodisi za delodajalca bodisi za zaposlene (glej oddelek 17(ix) zgoraj).

V zvezi z drugimi organizacijami

(vi) odločiti, ali se je treba povezati z drugimi organi za izvrševanje, ki so lahko na podlagi nacionalne zakonodaje pristojni za zadeve, kot so varovanje javnega zdravja, varstvo potrošnikov ali okolja ali požarna varnost.

Vprašanja

Ta oddelek se nanaša na ukrepe, sprejete na podlagi inšpekcijskega pregleda, in na to, kako se ti ukrepi sporočajo eksterno socialnim partnerjem in drugim organizacijam ter interno. Opišite:

18(iv) splošni vzorec ukrepanja za zagotovitev skladnosti, npr. delež obiskov, po katerih ukrepi niso sprejeti, ali obiskov, po katerih se zagotovijo nasveti, izdajo nalogi ali obvestila ali obvestijo organi pregona;

18(v) obseg, v katerem so predstavniki delavcev prisotni na delovnih mestih med inšpekcijskimi obiski, in praktične vidike komuniciranja s predstavniki;

18(vi) pojasnite značilne vzorce komuniciranja z drugimi organi za izvrševanje. V kakšnih okoliščinah poteka in kako?

V zvezi z evidencami, ki se hranijo samo za notranjo uporabo inšpektorjev

18(vii) voditi pisno evidenco inšpektorjevih odločitev in ukrepov, ki lahko vključuje informacije o:

- osnovnih podatkih o delodajalcu, njegovih značilnostih in identifikaciji ter o organizaciji in ureditvah za zdravje in varnost pri delu, vzpostavljenih na delovnem mestu;
- standardih zdravja, varnosti in delovnih pogojev, ugotovljenih na delovnem mestu, in ravni skladnosti z ustreznimi zakonskimi določbami;
- nevarnostih, ki jih je ugotovil inšpektor, in oceni obsega tveganj, povezanih s temi nevarnostmi;
- nasvetih, ki jih je dal inšpektor, ali formalnih ukrepov izvrševanja, ki jih je sprejel;
- oceni možnosti za izboljšave na področju zdravja, varnosti in delovnih pogojev ter verjetnosti ohranitve izboljšav, ki so že bile izvedene. To lahko vključuje ukrepe, ki jih je delodajalec predlagal predstavnikom delavcev za izboljšanje in ohranitev standardov zdravja in varnosti.

Vprašanja

18(vii) Opišite, kako so organizirane notranje evidence inšpekcijskih pregledov in kako se shranjujejo.

- Kako so strukturirane delodajalčeve evidence? Po skupini družb, družbah, naslovu lokacije?
- Kako se delodajalčeve evidence shranjujejo? Na papirju, v elektronski obliki, v obeh oblikah? Kako inšpektorji pridobijo dostop do teh evidenc?
- Kako se evidence vodijo za izvajalce, ki lahko delujejo na več začasnih lokacijah?
- Kako se do evidenc dostopa na nacionalni ravni in prek regionalnih meja?

Priložite nekaj reprezentativnih primerov dejanskih evidenc inšpektorjev in navedite, kako dobro se ujemajo s priporočili iz odstavka 18(vii) oziroma jih presegaajo.

Razvojna načela

19. Razvojna načela zajemajo širše cilje strateškega okvira EU ter sporočila Komisije o posodobitvi zakonodaje in politike EU za varnost in zdravje pri delu. Medtem ko se v več inšpektoratih za delo nekatera načela že uporabljajo, so v večini še ambiciozen cilj. Čeprav je pomembno, da so prednostna naloga še naprej tiste funkcije v zvezi z izvrševanjem zakonodaje, ki jih lahko opravljajo le inšpektorji za delo, je ključnega pomena tudi, da se z uporabo razvojnih načel izboljša varstvo delavcev. Zato je pomembno, da pristojni organi sprejmejo potrebne ukrepe na upravni ravni in pri izvajanju sodne oblasti, da:

(i) se povežejo s tistimi vladnimi institucijami, ki se ukvarjajo z določanjem upravnih

sankcij in izvajanjem sodne oblasti, v skladu z zgoraj navedeno resolucijo Evropskega parlamenta, v kateri Evropski parlament „zagovarja zaostritev kazni za podjetja, ki ne izpolnjujejo svojih obveznosti glede temeljnih pravic delavcev, in meni, da morajo biti s tem povezane kazni zastavljene tako svarilno in odvračalno, da delodajalci nikakor ne bodo mogli ustvarjati dobička z izogibanjem obstoječim pravilom v zvezi z zdravjem in varnostjo pri delu“, da v okviru svojih sistemov določanja sankcij razmislijo o tem, da bi višino globe določile sorazmerno s škodo, ter da zagotovijo, da je višja od dobička, pridobljenega z izogibanjem;

(ii) spodbudijo razvoj partnerskega sodelovanja med inšpektoratom za delo, socialnimi partnerji in drugimi zainteresiranimi stranmi, da se omogoči boljše obvladovanje tveganj, zagotovi skladnost z zakonodajo EU o varnosti in zdravju pri delu ter preprečuje slabo zdravstveno stanje delavcev;

(iii) delodajalcem, zlasti malim, pomagajo dobro obvladovati tveganja s poenostavitvijo obvladovanja tveganja ter zagotovitvijo dostopa do jasnih in lahko dostopnih smernic in nasvetov, ki jim bodo v pomoč pri upoštevanju zakonodaje, ne da bi se znižala sedanja raven varstva;

(iv) zagotovijo, da se v delovnih načrtih in prednostnih nalogah upoštevajo spreminjajoče se gospodarstvo in vzorci zaposlovanja ter njihov vpliv na vprašanja in prednostne naloge na področju zdravja in varnosti;

(v) zagotovijo, da so inšpektorji primerno usposobljeni za nastajajoča vprašanja ter da je strokovna podpora prilagojena spreminjajočim se prednostnim nalogam in vidikom;

(vi) razvijejo sisteme za spremljanje postopkov, tehnik in dejavnosti inšpekcijskega nadzora, v katerih se upoštevajo mednarodni pristopi k upravljanju kakovosti.

Vprašanja

19(i)

- Katere smernice/usposabljanje dajete na voljo inšpektorjem za zagotovitev, da sorazmerno uporabljajo vsa razpoložljiva orodja za izvrševanje?
- Ali ocenjujete učinek različnih posredovanj, da bi zagotovili boljše in širše varstvo, skladnost in izvrševanje?

19(ii) Katere so po vašem mnenju priložnosti za partnersko sodelovanje, tj. za dogovor o skupnih ciljih z drugimi organizacijami in razvoj skupnega akcijskega načrta? Kako spodbujate razvoj partnerskega sodelovanja med inšpektoratom za delo in drugimi deležniki, ki lahko vplivajo na boljše obvladovanje tveganj ter skladnost z zakonodajo EU o varnosti in zdravju pri delu?

19(iv)–(v)

- Katere so vaše prednostne naloge v zvezi z učinki spreminjajočega se gospodarstva? Kako usklajujete vpliv novih zahtev na vire inšpektorata za delo ob nadaljnjem izpolnjevanju sedanjih pričakovanj ali obveznosti?
- Kako zbirate obveščevalne podatke in ocenjujete vpliv morebitnih prihodnjih sprememb delovnega okolja?
- Ali lahko navedete primere, v katerih ste spremenili prednostne naloge, da bi obravnavali nova ali nastajajoča tveganja?

19(vi)

- Kako daleč ste šli pri razvoju zagotavljanja kakovosti dejavnosti inšpektorjev? Navedite primere področij, na katerih ste učinkovito napredovali, in področij, na katerih ste naleteli na izzive.
- Kako merite dejavnost inšpektorjev in poročate o njej?
- Kateri so vaši ključni kazalniki in zakaj ste jih izbrali?