

UNIVERZA V LJUBLJANI
FAKULTETA ZA SOCIALNO DELO

DIPLOMSKA NALOGA

POSEBNO VARSTVO MLADINE PRI DELU

Mentorica: izr. prof. dr. Andreja Kavar Vidmar

Dobрила Pavlović

Ljubljana 2008

PODATKI O DIPLOMSKI NALOGI

Ime in priimek: Dobrila Pavlović

Naslov naloge: Posebno varstvo mladine pri delu

Kraj: Ljubljana

Leto: 2008

Število strani: 67 **Število slik:** 0 **Število tabel:** 1

Št. bibl.opomb: 54 **Št.prilog:** 0

Mentor: izr.prof.dr. Andreja Kavar Vidmar

Deskriptorji: Mladina, delovno razmerje, pogodba o zaposlitvi, posebno varstvo, izobraževanje, socialno delo.

Povzetek:

V diplomski nalogi podajam sistematičen prikaz razvoja in pravne podlage za sedanjo ureditev varstva mladine pri delu v Sloveniji s poudarkom na mednarodnih aspektih tega varstva ter na Zakonu o delovnih razmerjih. Kljub pomanjkanju ustreznih statističnih podatkov poskušam povzeti nekakšno celostno sliko tega varstva v Sloveniji.

Title: Special protection of youth at work

Descriptors: Youth, contractual employment relationship, employment contract, special protection, education, social work

Abstract:

In thesis I am providing a systematic display of development and legal foundation for current arrangement of youth care during work in Slovenia with emphasis on international aspects of this care and Work relations Act. Despite lack of appropriate statistical information I am trying to summarize the complete state of that kind of care in Slovenia.

PREDGOVOR

Tema moje diplomske naloge Posebno varstvo mladine pri delu se nanaša na delavce, ki še niso dopolnili starost 18 let, so pa dopolnili starost 15 let, ki je določena v 19. členu Zakona o delovnih razmerjih kot spodnja meja v zvezi s sposobnostjo za sklenitev pogodbe o zaposlitvi in opravljajo delo na podlagi sklenjene pogodbe o zaposlitvi v okviru delovnega razmerja. V delovnem pravu jih označujemo kot mladina. Posebej obravnavam posebno varstvo otroškega, dijaškega, študentskega in vajenskega dela. Otroci, ki še niso dopolnili 15 let namreč nimajo sposobnosti za sklenitev pogodbe o zaposlitvi, izjemoma pa lahko opravljajo določena dela za delodajalca zunaj delovnega razmerja pod pogoji in v skladu z omejitvami ter posebnim varstvom.

Po podatkih Ministrstva za šolstvo veliko mladih prekine šolanje že na srednješolskem nivoju. Na srednjih šolah je 12% osip, na gimnazijah 5%, poklicnih šolah pa celih 20%. Kako gre njihova pot naprej, kaj delajo, kako se zaposlujejo? Delodajalci z mladimi do 18. leta starosti skoraj nikoli ne sklenejo delovnega razmerja, temveč ti opravljajo delo na podlagi napotnice študentskega servisa ali nezakonito – na črno. Mladi so poceni in spretna delovna sila, ki se pogosto najema za delo v gostinstvu in trgovini pa tudi v zahtevnejših dejavnostih, npr. gradbeništvo. Mladi so zelo iskana delovna sila, saj običajno nimajo družinskih obveznosti, delajo lahko kadarkoli, prav tako pa jim ni pomembno ali imajo delovno razmerje ali ne. Pomembno jim je le to, da za svoje plačilo prejmejo pravočasno, dogovorjeno plačilo, ki je pogostokrat prenizko glede na zahtevnost opravljenega dela. Najpogostejše kršitve pri delu mladih se nanašajo na nočno delo, delo na višini ali na nadurno delo. Zelo pogost je primer, da v gostinskem lokalu dela natakarica mlajša od 18 let po 22 uri zvečer in da dela brez pogodbe o zaposlitvi ali napotnice študentskega servisa. Zanima me kako naša delovnopravna zakonodaja varuje mlade pri delu, na katere mednarodne pravne vire se naslanja, kakšne novosti prinaša Zakon o delovnih razmerjih in Zakon o spremembah in dopolnitvah Zakona o delovnih razmerjih Ur.list RS 103/07. Zato v diplomski nalogi podajam sistematični prikaz razvoja in pravne podlage za sedanjo ureditev varstva mladine pri delu v Sloveniji, s poudarkom na mednarodnih aspektih tega varstva ter na veljavni Zakon o delovnih razmerjih ter poskušam, kljub pomanjkanju ustreznih statističnih podatkov, podati nekakšno celostno sliko tega varstva v Sloveniji.

Spoštljivo se zahvaljujem svoji mentorici izredni prof. dr. Andreji Kavar Vidmar pri pisanju diplome.

Ljubljana: marec 2008

KAZALO

PREDGOVOR.....	2
1. UVOD.....	5
2. MEDNARODNI PRAVNI VIRI O VARSTVU MLADIH PRI DELU	8
2.1. UNIVERZALNI PRAVNI VIRI	8
2.1.1 Pravni akti Organizacije združenih narodov	8
2.1.1.1 Mednarodni pakt o ekonomskih, socialnih in kulturnih pravicah	8
2.1.1.2 Konvencija o otrokovih pravicah	9
2.1.2 Pravni akti Mednarodne organizacije dela	10
2.1.2.1 Konvencija MOD št. 138 o minimalni starosti za sklenitev delovnega razmerja (1973)	12
2.1.2.2 Konvencija MOD št. 182 o prepovedi najhujših oblik dela otrok in takojšnjem ukrepanju za njihovo odpravo (1999).....	13
2.1.2.3 Konvencija št. 90 o nočnem delu otrok v industriji (1948).....	15
2.2 REGIONALNI PRAVNI VIRI	16
2.2.1 Pravni viri Sveta Evrope.....	16
2.2.1.1 Evropska socialna listina	16
2.2.1.2 Izpolnjevanje zahtev posebnega varstva mladine pri delu iz 7. člena revidirane ESL v Republiki Sloveniji.....	24
2.2.2 Pravni akti Evropske skupnosti	36
2.2.2.1 Direktiva št. 94/33/ES	36
3. NOTRANJI PRAVNI VIRI O VARSTVU MLADIH PRI DELU	39
3.1 Ureditev posebnega varstva pri delu v Zakonu o delovnih razmerjih (ZDR)	40
3.1.1 Varstvo delavcev, ki še niso dopolnili 18 let starosti:	42
3.1.2 Delo otrok, mlajših od 15 let, vajencev, dijakov in študentov	49
4. VLOGA SOCIALNE DELAVKE PRI POSEBNEM VARSTVU MLADINE.....	56
4.1. Vloga socialne delavke na šoli	56
4.2. Vloga socialne delavke v delovni organizaciji	56
5. ZAKLJUČEK	58
6. PREDLOGI	63
7. PRAVNI VIRI	64
8. LITERATURA	65
9. KRATICE.....	66
9.1. Splošne kratice.....	66
9.2. Slovenski zakoni in drugi pravni akti.....	66
9.3. MEDNARODNI PRAVNI AKTI	67
9.3.1. Mednarodne pogodbe na ravni OZN in MOD.....	67
9.3.2. Mednarodne pogodbe na ravni Sveta Evrope.....	67
9.3.3 Mednarodni dokumenti na ravni ES	67
10. OPOMBE	69
IZJAVA O AVTORSTVU	72

1. UVOD

Z delom se preživljamo. Delo tudi krepi človeka, ga aktivira in vzgaja ter mu daje življenjsko moč. Tako kot je delo nujno za preživetje človeka, je tudi varno opravljanje pogoj, nujnost in potreba za uspešnost in koristnost vsakega dela; ne le zaradi varovanja delavca pred poškodbami ali telesnimi okvarami, marveč tudi zaradi varovanja sredstev za delo in predmetov dela.

Poleg ureditve splošnega varstva pri delu, ki zajema vse kategorije delavcev, pa se je z razvojem družbene ureditve in medčloveških odnosov vse bolj kazala potreba po določitvi norm za varno delo; tudi za nekatere kategorije delavcev, ki potrebujejo posebno delovno-pravno varstvo. V to skupino štejemo mlade delavce, ki še niso dopolnili 18 let, otroke pod 15 let, dijake, študente in vajence .

Mladi delavci kot posebna kategorija delavcev potrebujejo posebno varstvo pri delu zaradi svoje starosti in psihofizične nerazvitosti. Že uvodoma je treba opozoriti na termin mlad delavec, ki navadno zajema tako otroke kot mladostnike, odvisno od pojmovanja v posameznih pravnih ureditvah.

Za potrebe delovnega prava označujemo z terminom otrok osebo mlajšo od 15 let. Delavci, ki še niso dopolnili 18 let starosti in zato uživajo v delovnem razmerju posebno varstvo pri delu, se označujejo kot mladina.

Varstvo mladih delavcev ima v zakonu posebno mesto. S tem je zagotovljen osnovni namen tega varstva, ki naj predvideva take delovne razmere, ki ustrezajo starosti te kategorije delavcev. Namen je zaščititi mlade delavce pred ekonomskim izkoriščanjem, zaščititi jih pred deli, ki lahko škodljivo vplivajo na varnost, zdravje ali fizični, psihološki ali socialni razvoj mladih delavcev. Namen je tudi omogočiti šolanje in izobraževanje mladih delavcev.

Trend posebnega varstva mladine pri delu gre predvsem v smeri zagotavljanja pogojev, ki bodo omogočali mladim delavcem ustrezno šolanje in izobraževanje. Tako načrtan obseg

posebnega varstva pri delu za mlade delavce je zajet v številnih pravnih normah mednarodnega prava in državnega prava Republike Slovenije. Upoštevajoč 8. člen Ustave Republike Slovenije, morajo biti zakoni in drugi predpisi v skladu s splošno veljavnimi načeli mednarodnega prava in z mednarodnimi pogodbami h katerim je pristopila tudi Slovenija in jo tudi obvezujejo. Tudi ureditev posebnega varstva mladine pri delu sledi zahtevam, ki jih glede te oblike posebnega varstva narekuje mednarodna ureditev. Republika Slovenija je še kot sestavni del nekdanje Jugoslavije kot enotne države ratificirala številne mednarodne konvencije, ki urejajo to obliko varstva pri delu in jih je sprejela v svojo delovno-pravno zakonodajo.

Vključitev Republike Slovenije kot samostojne države v Mednarodno organizacijo dela, Svet evrope in članstvo v Evropski skupnosti so procesi, ki zahtevajo uskladitev naših predpisov z mednarodnimi dokumenti in standardi tudi na področju posebnega varstva mladine pri delu.

Zavedati se moramo, da je institut posebnega varstva mladine pri delu institut sodobnega časa, ki v preteklosti ni bil deležen tolikšne pozornosti, kot je varstvo te kategorije delavcev nedvomno zasluži. Ureditev posebnega varstva mladine pri delu v Zakonu o temeljnih pravicah iz delovnega razmerja in Zakonu o delovnih razmerjih 90, ki so veljali do sprejetja veljavnega Zakona o delovnih razmerjih, so urejala temelje varstva pri delu, vendar je taka ureditev v luči zahtev, ki jih glede tega varstva postavlja mednarodna ureditev, nezadostna. Pomanjkljivost nekdanje zakonodaje posebnega varstva mladine pri delu poskuša odpraviti Zakon o delovnih razmerjih, sprejet leta 2002 in Zakon o spremembah in dopolnitvah Zakona o delovnih razmerjih Ur.list RS 103/2007, sprejet leta 2007. Pri pripravi zakonskega besedila Zakona o delovnih razmerjih so bili obravnavani in ustrezno upoštevani mednarodni dokumenti, sprejeti v okviru mednarodnih asociacij, ki jih je Republika Slovenija kot pravna naslednica nasledila od nekdanje SFRJ, mednarodni dokumenti, ki jih je ratificirala Republika Slovenija kot samostojna in neodvisna država, kot tudi tisti, ki so šele v postopku ratifikacije s strani naše države, obravnavane in ustrezno upoštevane pa so bile tudi nekatere konvencije, ki jih naša država ni ratificirala.

Namen moje diplomske naloge je:

- prikazati, kako naša delovnopravna zakonodaja varuje mlade pri delu, na katere mednarodne pravne vire se naslanja, kakšne novosti prinaša Zakon o delovnih razmerjih 2002 in Zakon o spremembah in dopolnitvah Zakona o delovnih razmerjih Ur.list RS 103/07.
- poudariti potrebo nadaljne nadgradnje teh zakonov z nižjimi pravnimi akti, kar pomeni, da postopek dokončnega izoblikovanja varstva mladih pri delu tudi s sprejetjem novega Zakona o delovnih razmerjih še zdaleč ni končan
- poudariti potrebo po večjem nadzoru in sankcioniranju kršiteljev pravic mladih delavcev do posebnega varstva pri delu
- spodbuditi socialne delavke, učitelje, učence in njihove starše k iskanju pozitivnih strani v izobraževanju z namenom, da bi učenci ostali do konca izobraževanja na šoli, da vsi učenci napredujejo, vsak po svojih sposobnostih, da nihče ne zaostaja. Poudariti je potrebno nujnost prisotnosti učencev pri soustvarjanju programa pomoči
- poudariti večjo vlogo socialnih delavk in delavcev v delovnih organizacijah pri izboljševanju kakovosti delovnega okolja, kjer delajo mladi delavci.

2. MEDNARODNI PRAVNI VIRI O VARSTVU MLADIH PRI DELU

Posebno varstvo mladih pri delu ima na nivoju mednarodne zakonodaje številne in raznovrstne pravne virel.

Tako kot v drugih pravnih panogah lahko tudi pravne vire posebnega varstva pri delu razdelimo v dve veliki skupini in sicer: s skupino univerzalnih pravnih virov in skupino regionalnih pravnih virov.

2.1. UNIVERZALNI PRAVNI VIRI

Univerzalni pravni viri posebnega varstva mladine pri delu so mednarodni pravni akti Organizacije združenih narodov in pravni akti Mednarodne organizacije dela.

2.1.1 Pravni akti Organizacije združenih narodov

Temelje posebnega varstva mladine pri delu najdemo že v pravnih aktih Organizacije združenih narodov. Z vidika posebnega varstva mladine pri delu sta relevantna predvsem dva pravna akta sprejeta v okviru OZN, in sicer Mednarodni pakt o ekonomskih, socialnih in kulturnih pravicah ter Konvencija o otrokovih pravicah. Oba pravna akta zavezujeta Republiko Slovenijo na podlagi ratifikacije¹.

2.1.1.1 Mednarodni pakt o ekonomskih, socialnih in kulturnih pravicah

Mednarodni pakt o ekonomskih, socialnih in kulturnih pravicah, sprejet s strani OZN 19. decembra 1966, predstavlja nadgradnjo varstva človekovih pravic, ki jih določa splošna deklaracija o človekovih pravicah

Z vidika posebnega varstva mladine pri delu je pakt relevanten v 10. členu, ki določa: " Otroci in mladina morajo biti zaščiteni pred ekonomskim in socialnim izkoriščanjem. Z zakonom mora biti prepovedano zaposlovanje pri delih, ki so takšne narave, da lahko spravijo v

nevarnost njihovo življenje ali škodujejo njihovem moralnem razvoju. Prav tako morajo države določiti starostno mejo, pod katero je plačano delo otroške delovne sile po zakonu prepovedano in kaznivo. "

2.1.1.2 Konvencija o otrokovih pravicah

V okviru OZN je bil s strani Generalne skupščine združenih narodov 20. novembra 1989 sprejet drugi pomemben pravni akt varstva mladine pri delu, in sicer Konvencija o otrokovih pravicah. Zadevna konvencija predstavlja osnovo varstva otrok pred kakršnokoli obliko izkoriščanja pri delu ali v zvezi z delom. Predvsem moramo na tem mestu opozoriti na formulacijo, ki jo konvencija uporablja za označitev otroka. Za namene konvencije je otrok po definiciji vsako človeško bitje, mlajše od osemnajst let, razen če, zakon, ki se uporablja za otroka, določa, da se polnoletnost doseže že prej. Termin "mladina", uporabljen v slovenski delovno - pravni terminologiji, se vsebinsko pokriva s terminom "otrok" v Konvenciji o otrokovih pravicah.

- "1. Države pogodbenice priznavajo otrokovo pravico do zaščite, pred ekonomskim izkoriščanjem in pred opravljanjem kateregakoli dela, ki je lahko nevarno ali ki moti otrokovo šolanje ali škodi njegovemu zdravju ali telesnemu, umskemu, duhovnemu, нравstvenemu ali družbenemu razvoju.
2. Države pogodbenice bodo z zakonodajnimi, upravnimi, družbenimi in vzgojnimi ukrepi zagotovile uresničevanje tega člena. V ta namen in v skladu z ustreznimi določbami drugih mednarodnih aktov bodo države pogodbenice še posebej:
- a) določile najnižjo starostno mejo, pri kateri je dovoljeno zaposlovanje;
 - b) določile ustrezne predpise o številu delovnih ur in o pogojih zaposlovanja;
 - c) določile ustrezne kazni in druge sankcije, s katerimi bodo zagotovile učinkovito uveljavljanje tega člena. " ²

"Države pogodbenice bodo z vsemi ustreznimi ukrepi všteti zakonodajne, upravne, družbene in vzgojne ukrepe, zaščitile otroke pred nezakonito uporabo mamil in psihotropnih snovi, kot

so določene v ustreznih, mednarodnih pogodbah, in preprečile uporabo otrok pri nezakoniti proizvodnji in trgovini s takšnimi snovmi.”³

”Države pogodbenice se zavezujejo, da bodo otroka zavarovale pred vsemi oblikami spolnega izkoriščanja in spolnih zlorab. V ta namen bodo države pogodbenice še posebej sprejele vse ustrezne državne, bilateralne in multilateralne ukrepe, s katerimi bodo preprečile:

- napeljevanje ali siljenje h kakršnokoli nezakoniti spolni dejavnosti;
- izkoriščanje otrok v prostituciji ali drugih nezakonitih spolnih dejavnostih;
- izkoriščanje otrok v pornografskih predstavah in gradivih.”⁴

2.1.2 Pravni akti Mednarodne organizacije dela

Mednarodne konvencije in priporočila Mednarodne organizacije dela so nedvomno najbolj bogati pravni viri in obenem glavne oblike univerzalnega urejanja posebnega varstva mladine pri delu.

Mednarodna organizacija dela je sprejela prvo konvencijo, ki se je nanašala na delo otrok, že leta 1919, to je v letu, ko je bila ustanovljena tudi sama organizacija. Od takrat naprej je bilo v okviru MOD sprejetih več konvencij, ki urejajo različne aspekte posebnega varstva mladine pri delu. Republika Slovenija je ratificirala naslednje konvencije MOD s področja posebnega varstva mladine pri delu:

- Konvencija MOD št. 138 o minimalni starosti za sklenitev delovnega razmerja,⁵
- Konvencija MOD št. 90 o nočnem delu otrok v industriji razmerja,⁶
- Konvencija MOD št. 182 o prepovedi najhujših oblik dela otrok in takojšnjem ukrepanju za njihovo odpravo,⁷
- Konvencija MOD št. 131 o minimalnih osebnih dohodkih,⁸
- Konvencija MOD št. 142 o poklicnem usmerjanju za razvoj človekovih sposobnostih,⁹
- Konvencija MOD št. 140 o plačnem dopustu za izobraževanje.¹⁰

Navedene konvencije predstavljajo pravni vir varstva mladine pri delu in se v skladu z 8. členom Ustave RS uporabljajo neposredno.

Z namenom varovati otroka pred težkimi deli ter varovati njegovo zdravje, hkrati pa mladini omogočiti vsestranski mentalni in fizični razvoj so bile v okviru MOD sprejete norme v zvezi z naslednjimi sklopi vprašanj:

- minimalna starost za zaposlitev;
- nočno delo;
- zdravniški pregledi;
- pogoji zaposlitve mladine na podzemeljskih delih v rudnikih,

Glede minimalne starosti za zaposlitev je bila v okviru Mednarodne organizacije dela sprejeta konvencija št. 138 o minimalni starosti za sklenitev delovnega razmerja (leta 1973) in istoimensko priporočilo št. 146. Osnovni cilj obeh je odprava dela otrok. Kot minimalna starost pri kateri je dopustna zaposlitev ali delo, je določena starost, pri kateri se konča obvezno šolanje. Konvencija določa omejene kategorije zaposlitev ali del, ki jih je mogoče izključiti iz uporabe konvencije. Konvencija ne velja za delo v splošnih, poklicnih ali tehničnih šolah ali drugih izobraževalnih institucijah.

Ko zadeva prepoved nočnega dela otrok in mladine sta relevantni dve konvenciji Mednarodne organizacije dela in sicer: Konvencija št. 79 o nočnem delu otrok v neindustrijskih poklicih iz leta 1946 in Konvencija št. 90 o nočnem delu otrok v industriji iz leta 1948 (obe revidirani). Konvenciji odpravljata nočno delo otrok in mladine. Pri tem Konvencija št. 90 prepoveduje nočno delo otrokom, mlajšim od 18 let. Opredeljuje čas, ki ga je treba šteti kot nočno delo. Ureja tudi pogoje za odobritev izjem od prepovedi nočnega dela.

Na področju varstva mladine pri delu so relevantne še Konvencija MOD št. 77 o zdravniškem pregledu otrok in mladine zaradi ugotavljanja sposobnosti za zaposlitev v industriji iz leta 1946. Konvencija MOD št. 78 o zdravniškem pregledu otrok in mladine zaradi ugotavljanja sposobnosti zaposlitve v neindustrijskih poklicih (1946) in Konvencija MOD št. 124 o zdravniškem pregledu mladine zaradi ugotavljanja sposobnosti za zaposlitev v podzemnih rudnikih (iz leta 1965). Vsem tem dokumentom je skupna obveznost zdravniških pregledov pred zaposlitvijo otrok in mladine ter periodičnih zdravniških pregledov. Pogoje zaposlitev mladine na podzemeljskih delih v rudnikih še posebej ureja Priporočilo št. 125 (1965), ki se nanaša na vprašanje zdravja, varnosti pri delu in socialnega skrbstva, tedenskih počitkov ter plačanih letnih dopustov.

Vse navedene konvencije MOD so nedvomno pomemben pravni vir posebnega varstva mladine pri delu, vsaka od teh konvencij zagotavlja določen aspekt posebnega varstva mladih delavcev. Generalno gledano pa so z vidika posebnega varstva mladine pri delu najpomembnejše predvsem tri konvencije MOD, in sicer:

- Konvencija MOD št. 138 o minimalni starosti za sklenitev delovnega razmerja;
- Konvencija MOD št. 182 o prepovedi najhujših oblik dela otrok in takojšnjem ukrepanju za njihovo odpravo;
- Konvencija MOD št. 90 o nočnem delu otrok v industriji.

2.1.2.1 Konvencija MOD št. 138 o minimalni starosti za sklenitev delovnega razmerja (1973)

Države, ki ratificirajo to konvencijo, se zavežejo, da bodo z nacionalno zakonodajo zasledovale zagotovitev dejanske odprave dela otrok in da bodo postopoma zvišale minimalno starost za sklenitev delovnega razmerja in za delo nasploh, in sicer na raven, ki dopušča popoln telesni in duševni razvoj mladih.

Osnovnega pomena je prepoved dela oziroma zaposlitve otrok pod ustrezno določeno minimalno starostjo.

Konvencija postavlja več različnih "minimalnih starosti", odvisno od delovnega razmerja oziroma dela. Osnovni princip oziroma vodilo Konvencije je, da ta "minimalna starost" ne sme biti nižja od starosti, ko se zaključi obvezno šolanje. In v nobenem primeru ne sme biti nižja kot petnajst let. Za države, katerih gospodarske in izobraževalne možnosti so podpovprečne, se sme za začetek določiti tudi nižja starost, in sicer štirinajst let.

Drugo načelo Konvencije je, da se sme za tvegana / nevarna dela določiti višja minimalna starost, in sicer ne manj kot osemnajst let. Konvencija predvideva, da se vrste del, ki se pojmujejo kot nevarna, lahko opredelijo z zakoni vsake posamezne države, ki je ratificirala konvencijo oziroma s predpisi s strani pristojnih oblasti. Vsaki posamezni državi je prepuščeno, da določi, kaj vse sodi pod okrilje teh tveganih aktivnosti. Nenazadnje, v primeru lažjega dela se lahko minimalna starost zniža na trinajst let oziroma na dvanajst let v tistih državah, kjer je gospodarstvo in izobraževanje nezadostno razvito.

Konvencijo dopolnjuje Priporočilo št. 146.

Konvencija ni bila sprejeta z namenom, da bi bila le statični inštrument, ki bi določal minimalno starost za sklenitev delovnega razmerja oziroma dela, ampak se razume kot nekakšno dinamično sredstvo, ki stremi k temu, da bi se čimbolj vzpodbudil progresivni napredek standardov na področju varstva mladine pri delu. Poudarja se skupna akcija za doseg namena Konvencije, ki je v zvišanju najnižje starosti za sklenitev delovnega razmerja oziroma nastopa dela.

V skladu s Konvencijo št. 138 o minimalni starosti za sklenitev delovnega razmerja so bile ustrezno revidirane tudi ostale konvencije MOD, ki urejajo varstvo otrok in mladine pri delu. Tako je bila na novo določena minimalna starost za zaposlitev okvira konvencije, ki ureja zaposlitev otrok v zvezi z industrijsko dejavnostjo na morju ¹¹, revidirana je bila konvencija, ki ureja zaposlovanje otrok v industriji ¹², ter konvencija, ki ureja isti problem na področju kmetijstva¹³, in sicer tako, da je določena minimalna starost za zaposlitev otrok 14 let. Izjeme od tako določene najnižje starosti so dovoljene v okviru dejavnosti, kjer so zaposleni člani iste družine, ter v primerih ko gre za izvajanje ustrezne prakse v okviru izobraževalnih programov.

2.1.2.2 Konvencija MOD št. 182 o prepovedi najhujših oblik dela otrok in takojšnjem ukrepanju za njihovo odpravo (1999)

Države članice MOD so s soglasnim sprejetjem Konvencije o prepovedi najhujših oblik dela otrok in takojšnjem ukrepanju za njihovo odpravo naredile odločilen korak naprej v smeri osvoboditve milijonov otrok izpod suženjstva in prisilnega dela, prostitucije in pornografije, nevarnega dela in uporabe otrok za oborožene spopade.

Konvencija se nanaša na vse osebe, ki so stare manj kot 18 let, in zavezuje države k temu, da kot prednostno zadevo čim prej sprejmejo učinkovite ukrepe za preprečitev in odpravo "najhujših oblik dela otrok". Izraz "najhujše oblike dela otrok" zajema:

- ❖ vse oblike suženjstva ali suženjstvu podobnega ravnanja, kot so prodajanje otrok in trgovanje z njimi, obveznost odplačevanja dolgov staršev in tlačanstvo ter prisilno ali

- obvezno delo, vključno s prisilno ali obvezno mobilizacijo otrok za namene oboroženega spopada;
- ❖ izkoriščanje, zvodništvo ali ponujanje otrok za prostitucijo, za izdelavo pornografije ali pornografske nastope;
 - ❖ izkoriščanje, zvodništvo ali ponujanje otrok za nezakonite dejavnosti, še zlasti za izdelavo drog in trgovanje z njimi, kot je določeno v ustreznih mednarodnih pogodbah;
 - ❖ delo, ki zaradi svoje narave ali okoliščin, v katerih se opravlja, lahko ogrozi zdravje, varnost ali moralo otrok.

Konvencija nalaga državam članicam MOD, da sprejmejo in udejanijo programe, ki bodo prispevali k odpravi najhujših oblik dela otrok, kar naj bi bila prednostna naloga teh držav. Poudarja se tudi potreba po ustanovitvi ustreznih instrumentov nadzora nad spoštovanjem zahtev konvencije, seveda v sodelovanju in po posvetovanju med združenji delavcev in delodajalcev. Konvencija v teh državah predvideva tudi možnost graditve mehanizmov za rehabilitacijo otrok, ki so bili podvrženi tem najslabšim oblikam dela, in sicer skozi možnost brezplačnega šolanja teh otrok za pridobitev osnovne izobrazbe, z določanjem kategorije otrok, ki so še posebej rizična skupina z oblikovanjem posebne skupine, ki bi jo sestavljale deklice, kot specifične žrtve teh najslabših oblik dela otrok.

Konvencijo dopolnjuje oziroma podrobneje razčlenjuje Priporočilo, ki med drugim tudi definira pojem "najhujše oblike dela", ki določa, da je to delo, ki izpostavlja otroke fizičnemu, psihičnemu ali spolnemu izobraževanju; delo pod zemljo, pod vodo, na nevarni višini oziroma v zaprtih prostorih, delo z nevarnimi napravami ali orodji ali delo, ki vključuje velike obremenitve, delo v nezdravem okolju, ki lahko izpostavlja otroke nevarnim materialom, snovem, temperaturi, hrupu ali vibracijam, in delo pod posebej težkimi pogoji, kot npr. nadurno delo, delo ponoči itn.

Priporočilo nalaga državam, ki so ratificirale Konvencijo, da določijo te najslabše oblike dela otrok kot kaznivo dejanje in naj predpišejo ustrezne kazenske sankcije za kršitelje na tem področju.

2.1.2.3 Konvencija št. 90 o nočnem delu otrok v industriji (1948)

Konvencija o nočnem delu otrok v industriji v 2. členu podaja definicijo noči. Za potrebe konvencije je noč obdobje najmanj 12 neprekinjenih ur.

Konvencija določa prepoved nočnega dela otrok, mlajših od 16 let, med 22. in 6. uro naslednjega dne, v kolikor pa gre za osebe v starosti od 16 – 18 let, pa se posebno varstvo delavcev kaže v tem, da morajo imeti delavci v starosti od 16 do 18 let v času od 22. do 7. ure naslednjega dne najmanj 7 neprekinjenih ur počitka. Pristojne oblasti lahko določijo različne časovne intervale v trajanju sedmih ur v tem časovnem obdobju za različne panoge v okviru industrije po posvetovanju z združenji delavcev in delodajalcev. Za starostno skupino delavcev med 16 in 18 letom, ki so v vajeniškem razmerju, ali pa imajo status pripravnika lahko po določbi Konvencije pristojne oblasti po posvetovanju z združenji delavcev in delodajalcev v posamezni industrijski panogi, kjer narava dela, zahteva neprekinjeno opravljanje, določijo izjemo od prepovedi nočnega dela pod pogojem, da je tem delavcem zagotovljen počitek v trajanju najmanj 13 neprekinjenih ur med dvema delovnima dnevoma.

Izjeme od take ureditve prepovedi nočnega dela so dopustne v državah, kjer je delo čez dan zaradi klimatskih razmer še posebej naporno in utrujajoče pod pogojem, da je zagotovljen počitek tekom dneva, v primeru izjemnih okoliščin, ki jih ni mogoče predvideti, in v primeru, ko delo po noči terja javni interes, ko gre za resno nevarnost. V tem zadnjem primeru vlada za posamezne države začasno suspendira prepoved nočnega dela otrok v starosti od 16. do 18. leta.

Če poskušamo narediti skupen prikaz izpolnjevanja zahtev teh konvencij MOD, ki jih je naša država ratificirala, potem ugotovimo, da naš pravni red na področju zahtev posebnega varstva mladine v glavnem izpolnjuje osnovne zahteve tega varstva.

2.2 REGIONALNI PRAVNI VIRI

2.2.1 Pravni viri Sveta Evrope

2.2.1.1 Evropska socialna listina

V sklopu regionalnih pravnih aktov, ki urejajo področje posebnega varstva mladine pri delu, ima še posebno pomembno vlogo Evropska socialna listina. Na tem mestu velja opozoriti, da obstaja poleg Evropske socialne listine iz leta 1961 še druga Evropska socialna listina – spremenjena iz leta 1996 (v nadaljevanju revidirana ESL). Revidirana ESL vsebuje vse pravice iz prvotne listine, pravice iz protokolov k listini ter nove pravice. Republika Slovenija je ratificirala le revidirano ESL.

Za potrebe analize 7. člena listine, ki ureja pravice otrok in mladostnikov do varstva, bom uporabljala stališča zajeta v poročilih Evropskega odbora za socialna vprašanja (Odbor neodvisnih strokovnjakov), ki se nanašajo na Evropsko socialno listino iz leta 1961, saj poročil o izvajanju revidirane ESL, še nimamo. Revidirana ESL se v 7. členu od ESL razlikuje le v 2., 4. in 7. odstavku, zato na tem mestu velja opozoriti na drugačno ureditev, ki jo prinaša revidirana ESL v 2., 4. in 7. odstavku 7. člena ESL.

2. odstavek 7. člena revidirane ESL je za razliko od prvotne ESL, ki je določal zgolj višjo najnižjo starost za zaposlitev pri določenih delih, ki po predpisih veljajo za nevarna ali nezdrava, določil fiksno najnižjo starost 18 let.

4. Odstavek 7. člena revidirane ESL je (za razliko od prvotne) zvišal starost oseb, ki jim pripada pravica do omejitve delovnega časa, iz 16 na 18 let.

7. odstavek 7. člena revidirane ESL je povečal najmanjše trajanje letnega dopusta zaposlenih oseb, mlajših od 18 let, iz najmanj 3 tednov na najmanj 4 teden plačanega letnega dopusta.

Za obravnavanje posebnega varstva mladine pri delu je torej relevanten predvsem 7. člen ESL, v manjši meri tudi 17. člen ESL, ki ureja pravico otrok in mladostnikov do socialnega, pravnega in ekonomskega varstva.

Tukaj je treba opozoriti tudi na terminologijo pojmov otrok in mladostnik. V kontekstu listine je otrok oseba do 15 let starosti, mladostnik pa oseba starejša od 15 let in mlajša od 18 let.

Sedmi člen ESL predvideva torej varstvo otrok in mladostnikov, ki predstavljajo skupino prebivalstva, ki je relativno bolj občutljiva in potrebuje zaradi tega posebno varstvo. To varstvo se razteza na področja zdravja, vzgoje, na področje zaposlitev in delovnih razmer.

Člen ponuja različne aspekte varstva, in sicer:

- najnižjo starost za sprejem na delo;
- delovni čas,
- izključitev zaposlovanja pri določenih vrstah del,
- pravico do pravične plače ali do drugega ustreznega plačila,
- dolžino plačanega letnega dopusta,
- pravico do rednih zdravniških pregledov v določenih primerih,
- varstvo pred fizičnimi in moralnimi nevarnostmi.

Prvi odstavek 7. člena:

”Da bi zagotavljale učinkovito uresničevanje pravic otrok in mladostnikov do varstva, se pogodbenice zavezujejo, da: določijo za sprejem na delo najnižjo starost 15 let, razen če so otroci zaposleni pri lažjih delih, ki ne škodujejo njihovemu zdravju, morali ali vzgoji; ”

1. odstavek 7. člena ESL določa najnižjo starost za sprejem na delo, ki je 15 let. Delo v smislu 1. odstavka zajema vse oblike dela, vključno s poljedelstvom, gospodarskimi deli, delo v okviru storitvenih dejavnosti, in vse oblike podjetništva, vključno z delom v okviru družinskih podjetij.

Poudarjena je potreba po dosledni uporabi tega odstavka brez razlikovanja za vse mlade, ki še niso dopolnili petnajst let, ne glede na to ali imajo te osebe z delodajalci sklenjene delovne pogodbe ali pogodbe o vajeništvu.

Poleg določitve najnižje starosti za sprejem na delo je treba po 1. odstavku 7. člena ESL zagotoviti tudi ustrezne ukrepe, ki bodo zagotavljali, da se to pravilo tudi primerno izpolnjuje.

Poudarjena je tudi zahteva po določitvi del, ki jih lahko opravljajo osebe, mlajše od petnajst let. Pri določitvi t.i. lažji del se upošteva predvsem narava dela, najdaljši dovoljeni delovni čas, v katerem se delo opravlja, ter predvidenost obveznega počitka.

Izjeme od splošne prepovedi dela po 1. odstavku 7. člena ESL se upoštevajo za:

- a) delo otrok v okviru raznih predstav,
- b) delo otrok v okviru pripravištva oziroma vajeništva v obdobju zadnjih dveh let pred zaključkom šolanja,
- c) delo otrok v okviru šolskih počitnic.

V okviru določanja "lažjih del" je bodisi s t.i. "negativno listo" bodisi s naštevanjem del, ki jih lahko opravljajo osebe mlajše od petnajst let, treba zagotoviti kriterije, po katerih bodo pristojne oblasti presojele resnični značaj lažjih del. To se lahko zagotovi bodisi s pomočjo zakonodaje, uredb, primerjalnega prava ali upravne prakse.¹⁴

Drugi odstavek 7. člena:

"Da bi zagotavljale učinkovito uresničevanje pravic otrok in mladostnikov do varstva, se pogodbenice zavezujejo, da: določijo za zaposlitev pri delih, ki po predpisih veljajo za nevarna ali nezdrava višjo najnižjo starost;"

2. odstavek 7. člena ESL določa višjo najnižjo starost za zaposlitev pri delih, ki po predpisih veljajo za nevarna ali nezdrava. Točno določena starost, ki naj bi veljala pri zaposlovanju pri določenih delih s strani otrok in mladostnikov, s to ESL ni definirana. V drugem delu trinajstega kroga revizije listine pa je bila kot najnižja starost za sprejem na delo, vključno z deli, ki predvidevajo izpostavljanje benzenu, določena starost osemnajst let.¹⁵

Tretji odstavek 7. člena:

"Da bi zagotavljale učinkovito uresničevanje pravic otrok in mladostnikov do varstva, se pogodbenice zavezujejo, da:

določijo, da otroci, ki so še vključeni v obvezno šolanje, ne smejo biti zaposleni pri delih, ki bi onemogočala v celoti izkoristiti ugodnosti njihovega izobraževanja;"

3. odstavek 7. člena ESL je namenjen skrbi za celoten izkoristek ugodnosti izobraževanja v okviru obveznega šolanja. ESL v okviru tega odstavka postavlja državam podpisnicam zahtevo, da vlade teh držav zakonsko določijo maksimalno število delovnih ur pred oziroma po končanem pouku ter vrste pretežno lahkih del, ki jih lahko opravljajo otroci, ki so še vključeni v obvezno šolanje.¹⁶

Četrty odstavek 7. člena:

”Da bi zagotovile učinkovito uresničevanje pravic otrok in mladoletnikov do varstva, se pogodbenice zavezujejo, da: določijo, da bo delovni čas oseb mlajših od šestnajst let, omejen v skladu s potrebami njihovega razvoja zlasti s potrebami njihovega poklicnega usposabljanja;

4. odstavek 7. člena ESL se nanaša na osebe, mlajše od šestnajst let, ki so zaključile program obveznega šolanja, in določa, da mora biti delovni čas teh oseb omejen v skladu s potrebami njihovega razvoja zlasti s potrebami njihovega poklicnega usposabljanja. Omejitev delovnega časa na štirideset ur tedensko in osem ur dnevno je v nasprotju s cilji in načeli ESL. Tako določen delovni čas se obravnava kot neustrezen, saj osebam, mlajšim od 16 let, ne dovoljuje polnega izkoristka ugodnosti poklicnega izobraževanja.¹⁷

Peti odstavek 7. člena:

”Da bi zagotovile učinkovito uresničevanje pravic otrok in mladostnikov do varstva, se pogodbenice zavezujejo, da: priznajo pravico mladih delavcev in vajencev do pravične plače ali drugega ustreznega plačila;”

5. odstavek 7. člena, ki določa pravico mladih delavcev in vajencev do pravične plače ali drugega ustreznega plačila, je umeščen v ESL z namenom preprečevanja izkoriščanja mladih delavcev in vajencev oziroma zaposlovanja le-teh kot cenene delovne sile. Za opravljanje dela s strani teh oseb se zahteva plačilo kot za ostale delavce, ki opravljajo isto delo na začetku svojega poklica.¹⁸ Čeprav v tem odstavku ni izrecno poudarjeno, da se nanaša samo na osebe, mlajše od osemnajst let, to izhaja iz namena celotnega 7. člena ESL. Pravica do pravičnega plačila oseb, starejših od osemnajst let, je zajeta s 4. členom ESL – pravica do pravičnega plačila. ESL v tem odstavku 7. člena določa, da je plačilo za delo vajencev, sicer lahko nižje kot plačilo delavcev, ki opravljajo enako delo na začetku svojega poklica. To se utemeljuje z dejstvom, da je prispevek vajencev okviru vajeništva nekoliko manjši spričo neizkušenosti ter da ima delodajalec ob tem tudi določene stroške poklicnega izobraževanja. Vsekakor je namen tega odstavka v tem, da bi se preprečevalo nepotrebno oz. neutemeljeno podaljševanje obdobja vajeništva za izigravanje pravice do pravičnega plačila. Upoštevalo bi se moralo tudi dejstvo, da vajenec v okviru programa usposabljanja za določen poklic pridobiva delovne izkušnje, zato bi se moralo tudi plačilo za opravljanje dela postopoma zviševati. Tako naj bi

plačilo variralo od ene tretjine plače odraslega delavca na začetku opravljanja poklica do dveh tretjin ob zaključku obdobja vajeništva.¹⁹

Podobno kot v primeru vajencev so tudi pri plačevanju mladih delavcev dovoljena določena odstopanja spričo dejstev, ki utemeljujejo nižje plačilo za delo kot za ostale delavce, ki opravljajo isto delo ob začetku poklica. Vsekakor pa mora biti to razlikovanje pri plačilu za opravljanje dela razumno in omejeno skozi čas. V sklepih odborov je razvidno, da je razlikovanje v smislu 30% manjšega plačila za mladega delavca v primerjavi z enakim delom starejšega delavca ob začetku opravljanja dela neutemeljeno. V kolikor gre za delavca mlajšega od šestnajst let, naj bi razlika v plačilu znašala 25%, v drugih primerih pa okrog 20%.

Zavzemanje evropskega odbora za socialna vprašanja - NADZORNI ORGAN (v nadaljevanju Odbor) za razumno proporcionalno plačevanje mladih delavcev je v tem trenutku še posebej pomembno. V zadnjih nekaj letih je namreč mogoče zaznati težnjo držav po nižanju plačil mladim delavcem v odnosu do starejših delavcev na začetku kariere z namenom spodbujanja zaposlovanja teh oseb.

Odbor v svojih sklepih opozarja na nevarnost nesorazmernega izkoriščanja enega dela delavcev v državi na račun gospodarskega vzpona države.

Nenazadnje v okviru obravnavanja 5. odstavka 7. člena ESL Odbor opozarja tudi na to, da so plače starejših delavcev po 4. členu ESL (1. odstavek) prenizke kar velja posledično tudi za mlajše delavce. Navedbe pogodbenih partnerjev, da so nižje plače za mlade delavce opravičene z namenom povečevanja delovnih mest, so v tem primeru popolnoma neustrezne. Odbor namreč zavzema stališče, da ne moremo pričakovati in zahtevati od mladih delavcev, da bodo sami nosili bremena izboljšanja gospodarskih in zaposlitvenih razmer v posamezni državi.

Glede na določbe tega odstavka morajo pogodbeni partnerji zagotoviti, da se za veliko večino mladih delavcev (približno 80%) čas, ki ga le-ti porabijo za poklicno izobraževanje v teku rednega delovnega časa, razume kot del delovnega dne in skladno s tem tudi plača.

Po razlagah Odbora se ta določba pojmuje kot način, ki naj olajša poklicno izobraževanje mladih in ki naj jim omogoči pravične in zdrave pogoje dela. V nasprotnem primeru bi bili ti

delavci velikokrat v dvomih, ali naj se izobražujejo, če bi zaradi tega dobili manjšo plačo oziroma, če bi za enako plačilo potrebovali dodatne delovne ure. Izobraževanje v okviru določenega poklica pa postaja vedno pomembnejše, če ne nujno v današnjih razmerah Odbor poudarja, da se ta določba nanaša na vse mlade delavce, ki se poklicno šolajo in ne samo na vajence.

Da bi odpravili vse morebitne nejasnosti, ki jih lahko prinaša določba "s privolitvijo delodajalca", je Odbor podal razlago tega odstavka. "Privolitev delodajalca" ni nekakšen pogoj sine qua non, v smislu da lahko delodajalec zavrne prošnjo delavca po poklicnem šolanju, ampak se ta odstavka razume na način, da lahko delodajalec brez razlogov uvrsti pogoje in čas, potreben za poklicno šolanje, pod pravico do poklicnega izobraževanja.

Odbor podaja tudi razlago odstavka »poklicno šolanje mladostnika med rednim delovnim časom se šteje kot del delovnega dne«, in sicer:

- 1) ta čas mora biti ustrezno plačan, bodisi s strani delodajalca bodisi s strani države,
- 2) delavcu ni potrebno nadomeščati delovnih ur, ki jih je porabil za poklicno šolanje med rednim delovnim časom.²⁰

Šesti odstavek 7. člena: "Da bi zagotovile učinkovito uresničevanje pravic otrok in mladostnikov do varstva se pogodbenice zavezujejo, da: določijo, da se poklicno šolanje mladostnika med rednim delovnim časom s privolitvijo delodajalca šteje kot del delovnega dne;"

V zvezi s 6. odstavkom 7. člena ESL je potrebno poudariti, da ta odstavek ne ureja poklicnega usposabljanja na splošno, ki je zajeto v 10. členu ESL, ampak da je ta odstavek umeščen v listino z namenom zagotovitve poklicnega šolanja mladim pod 18. letom, ki nastopajo delo v zgodnji mladosti.²¹ Te določbe pa nikakor ne smemo razumeti v smislu, da je delodajalec zavezan zagotoviti delavcu vse oblike poklicnega šolanja. Če ima mlad delavec različne ambicije in želje, ki niso povezane z delom, ki ga opravlja, jih vedno lahko sam uresniči izven delovnega časa.²²

Sedmi odstavek 7. člena:

” Da bi zagotavljale učinkovito uresničevanje pravic otrok in mladostnikov do varstva se pogodbenice zavezujejo, da: določijo, da bodo zaposlene osebe, mlajše od osemnajst let, upravičene do najmanj štiri tedenskega plačanega letnega dopusta; ”

Določba 7. odstavka sedmega člena ESL je v listino postavljena z namenom zagotovitve daljšega letnega dopusta, kot ga imajo starejši delavci, iz razlogov varstva mladine delavcev v skrbi za popoln razvoj njihove osebnosti. Zaradi tega je prepovedano vsakršno drobljenje tega dopusta celo v primeru izrednih razmer.

Osmi odstavek 7. člena:

”Da bi zagotovile učinkovito uresničevanje pravic otrok in mladostnikov do varstva, se pogodbenice zavezujejo, da: določijo, da osebe, mlajše od osemnajst let, ne smejo biti zaposlene pri delu ponoči, razen v tistih poklicih, za katere je tako predpisano z državno zakonodajo; ”

Osmo odstavek 7- člena ESL prepoveduje nočno delo oseb, mlajših od 18 let. Za oceno spoštovanja določb tega odstavka 7. člena ESL morajo države podpisnice ESL posredovati podatke o:

- 1) času, ki se v nacionalnih zakonodajah šteje za nočni delovni čas;
- 2) delih, ki se na splošno ali s posebnimi predpisi lahko opravljajo ponoči s strani oseb, mlajših od 18 let;
- 3) obsegu take določbe (največje dovoljeno število delovnih ur, minimalna starost itd.)
- 4) nočnem času, v katerem je delo prepovedano;
- 5) številu – vseh oseb, mlajših od 18 let, ki delajo,
- oseb, mlajših od 18 let, ki delajo po noči. ²³

Zakonodaja, ki prepoveduje nočno delo oseb, mlajših od 16 let, med 19 in 6 uro ter oseb, mlajših od 18 let med 22 in 5 uro, se po mnenju Odbora smatra za zadovoljivo.

Deveti odstavek 7. člena:

”Da bi zagotavljale učinkovito uresničevanje pravic otrok in mladostnikov do varstva, se pogodbenice zavezujejo, da: določijo redne zdravniške preglede osebam, mlajšim od osemnajst let, ki so zaposlene v poklicih, določenih z državno zakonodajo; ”

9. odstavek 7. člena ESL določa zagotovitev rednih zdravniških pregledov oseb, mlajših od 18 let. Države, ki so ratificirale ta odstavek ESL morajo predložiti razumljivo poročilo o naravi del, ki jih opravljajo osebe, mlajše od 18 let, za katere so predpisani redni zdravniški pregledi, o organiziranosti in delovanju zdravstvenih služb ter o pogostnosti zdravniških pregledov. Državna zakonodaja ima nalogo, da določi, kateri poklici zahtevajo redne zdravniške preglede, za katere Odbor zahteva, da se izvajajo.

Odbor zahteva tudi predložitev seznamov del, za katere v posameznih državah že obstaja zahteva po rednih zdravniških pregledih, da bi se glede na obstoječi razvoj in stanje v znanosti in na področju zdravstva lahko ocenilo, če so primerni oziroma zadovoljivi.

”Redni zdravstveni pregled”predstavlja periodični zdravstveni pregled, ki se nadaljuje v določenih časovnih razmakih. Zato so po mnenju Odbora neprimerne vse tiste ureditve, ki predvidevajo obvezne zdravstvene preglede zgolj pred sklenitvijo delovnega razmerja oziroma, ki se opravljajo po enem letu od dneva zaposlitve.

Še več, Odbor določa, da morajo biti zdravstveni pregledi obvezni. Samo načelna možnost teh pregledov je v nasprotju z načeli listine. Zdravniški pregled je pomemben dejavnik socialnega varstva, zatone sme biti v diskreciji pogodbenih partneric, ali se bo opravil ali ne.

V kolikor je nivo zdravstvenih pregledov v posamezni državi zadovoljiv, po mnenju Odbora ni potrebno širiti tega varstva z ustanavljanjem posebnih služb, ki bi izvajale zdravniške preglede za delavce, mlajše od osemnajst let. Ti pregledi se lahko na primerni ravni izvajajo v okviru pregledov za ostale delavce. V ostalih državah pa se kaže potreba po ustanovitvi posebnih služb, ki bi izvajale zdravniške preglede za osebe, mlajše od 18 let.

Za dosego osnovnega namena te določbe je potrebno poudariti, da se nanaša na vse mlade delavce, torej tudi na tiste, ki delajo v okviru družinskih podjetij in ki nimajo status plačanega delavca, kakor tudi na samozaposlene mlade delavce.²⁴

Deseti odstavek 7. člena:

”Da bi zagotavljale učinkovito uresničevanje pravic otrok in mladostnikov do varstva, se pogodbenice zavezujejo, da: zagotovijo posebno varstvo pred fizičnimi in moralnimi nevarnostmi, ki so jim izpostavljeni otroci in mladina, zlasti pred takimi, ki neposredno ali posredno izhajajo iz njihovega dela; ”

Domet 10. odstavka 7. člena ESL, ki določa posebno varstvo pred fizičnimi in moralnimi 8 nevarnostmi, ki so jim izpostavljeni otroci in mladina, je mnogo širši kot domet ostalih devetih odstavkov. Zajema posebno varstvo pred fizičnimi in moralnimi nevarnostmi, ki zgolj posredno izhajajo iz njihovega dela.

2.2.1.2 Izpolnjevanje zahtev posebnega varstva mladine pri delu iz 7. člena revidirane ESL v Republiki Sloveniji

V nadaljevanju predstavljam, kako je izpolnjevanje 7. člena revidirane ESL zagotovljeno v pravnem redu Republike Slovenije. V tem prikazu se naslanjam na veljavno ureditev v naši delovno-pravni zakonodaji, na ureditev posebnega varstva mladine pri delu v novem ZDR in na novosti, ki jih veljavni ZDR vnaša v naš pravni red. Da bi poudarila te novosti, analiziram in dosedanje veljavno zakonodajo, Zakon o temeljnih pravicah v delovnem razmerju (ZTPDR) ter stari Zakon o delovnih razmerjih (ZDR 90).

Na tem mestu velja opozoriti na dodatek k revidirani listini, ki določa da v primerih 4., 6., 7. in 8. odstavka 7. člena revidirane ESL država izpolnjuje obveznosti po ESL, če veljavna zakonodaja velja za veliko večino delavcev. Se pravi, da mora zakonodaja zajeti vsaj 80% kategorije delavcev, na katere se določba nanaša. V pravnem redu Republike Slovenije to pomeni, da mora določba 4., 6., 7. in 8. odstavka 7. člena ESL zajeti najmanj 80% delavcev v starosti od 15 do 18 let.

I. odstavek 7. člena revidirane ESL – najnižja starost za sprejem na delo je petnajst let, z izjemo v primerih, ko so otroci zaposleni pri predpisanih lažjih delih, ki niso škodljiva za njihovo zdravje, moralo in vzgojo.

Najnižja starost za sprejem na delo je v naši stari zakonodaji bila urejena kot temeljni pogoj za sklenitev delovnega razmerja. Določena je bila starost 15 let za vse kategorije dela, vključno s kmečkim delo, domačimi opravili in delom, ki se opravlja v družinskih podjetjih.

Stara zakonodaja za razliko od revidirane ESL, glede starosti za sprejem v delovno razmerje ni dopuščala izjem.

Medtem, ko stara zakonodaja definicije "lažja dela" ni poznala, novi ZDR na novo v posebnem poglavju ureja delo otrok, mlajših od 15 let, vajencev, dijakov in študentov. Novi zakon tudi dopušča izjeme od splošne prepovedi dela otrok, a le v točno določenih primerih. Vrste lažjih del po novem ZDR določa izvršilni predpis v skladu z zahtevami direktive ES 94/33/ES.

Glede na dokaj splošno ureditev najnižje starosti za sprejem na delo po stari zakonodaji predstavlja veljavni ZDR v smislu izpolnjevanja namena prvega odstavka revidirane ESL napredek, čeprav tudi v rešitvi tega vprašanja novi ZDR ne napotuje na predpise o številu delovnih ur mladih delavcev. Res pa je da (214. člen) zakona, ki obravnava delo otrok, mlajših od 15 let, vajencev, dijakov in študentov v (7.) odstavku pravi, da za to kategorijo mladih delavcev glede delovnega časa, odmora, počitka, veljajo določbe o posebnem varstvu delavcev, ki še niso dopolnili 18 let starosti, ter o odškodninski odgovornosti. V okviru zakonskega varstva nekdanja zakonodaja je zavezala delavca in delodajalca, da izpolnjujeta zahtevane pogoje pri sklenitvi delovnega razmerja. Posledice kršitve teh zakonskih določb je opredeljevala po načelih civilnega prava, ki so lahko privedli do ničnosti ali izpodbojnosti pogodbe o zaposlitvi (odvisno od kršitve).

Novost, ki jo prinaša veljavni ZDR, je tudi sankcioniranje nedovoljenega dela otrok, ki ga stara zakonodaja ni poznala. Novi zakon namreč predvideva denarno kazen za prekršek za delodajalca, ki sklene pogodbo o zaposlitvi z osebo, ki še ni dopolnila 15 let (229. člen) 2. in 18. odstavek.

II. odstavek 7. člena revidirane ESL – najnižja starost za zaposlitev pri delih, ki po predpisih veljajo za nevarna ali nezdrava je 18 let.

Po ZTPDR delavec, mlajši od 18 let ni smel delati na delovnem mestu, na katerem se opravljajo posebno težka fizična dela, dela pod zemljo ali pod vodo, prav tako pa ni smel opravljati drugih del, ki bi utegnila škodljivo in s povečanim rizikom vplivati na njegovo zdravje in življenje. Stari ZDR 90 je šel korak naprej v smislu opredelitve najbolj tipičnih del, ki za mlade niso dovoljena, in del, ki so lahko škodljivo in s povečanim rizikom vplivala na zdravstveni in psihofizični razvoj mladine.

Za razliko od stare ureditve pa veljavni ZDR ureja vprašanje posebnega varstva mladine delavcev precej podrobno in za razliko od ZTPDR in ZDR 90 v skladu z dodatkom k revidirani ESL dopušča odstopanja od splošne prepovedi dela, ki po predpisih veljajo za nevarna ali nezdrava za osebe, mlajše od 18 let, v primerih, ko je tako delo potrebno za poklicno usposabljanje teh oseb. Veljavni ZDR glede na širše postavljeno varstvo omogoča, da se v izvršilnem predpisu določijo pogoji za izjemno opravljanje dela, ki je drugače prepovedano za delavce, ki še niso dopolnili 18 let starosti, in sicer v primerih izvajanja praktičnega izobraževanja v okviru izobraževalnih programov pod pogojem, da se delo opravlja pod nadzorom pristojnega delavca. Seznanitev delavcev o vrstah nevarnosti na delovnem mestu in varnostnih ukrepih, torej tudi oseb, ki pri delodajalcu opravljajo delo zaradi usposabljanja, mora po Zakonu o varnosti in zdravju pri delu zagotoviti delodajalec. Še posebej je poudarjena zahteva po zagotavljanju obveščenosti mladih delavcev.

III. odstavek 7. člena revidirane ESL – otroci, ki so še vedno vključeni v obvezno šolanje, ne smejo biti zaposleni pri delih, ki bi jih prikrajšala za vse ugodnosti tega izobraževanja.

Kar zadeva izpolnjevanje tega odstavka ESL, postavlja Odbor zelo natančne kriterije. Če pogledamo poročila Odbora o izpolnjevanju zahtev posebnega varstva mladine pri delu, ki ga določa ta odstavek 7. člena ESL (revidirana ESL ima enake določbe) ugotovimo, da ureditev tega vprašanja v naši stari zakonodaji ni bila zadovoljiva. Po stari zakonodaji otroci v času obveznega šolanja (se pravi, dokler ne dopolnijo 15 let) ne smejo skleniti delovnega razmerja niti opravljati pogodbenega dela. Stari ZDR 90 je določal, da lahko učenci in študentje opravljajo pri delodajalcu oziroma v organizaciji začasno ali občasno delo, pri čemer se njihove pravice določijo s kolektivno pogodbo. Delo učencev in študentov se lahko opravlja v polnem ali skrajšanem delovnem času, pri opravljanju tega dela, pa se upoštevajo določbe

zakona o odmorih in počitnicah, o varstvu pri delu in posebnem varstvu mladih ter o odškodninski odgovornosti. Učenec ali študent je zavarovan za primer poškodbe pri delu in poklicne bolezni ter ima pravico do ustreznega plačila. Stari zakon je tudi dopuščal, da učenci in študentje opravljajo proizvodno delo, delovno prakso in druge obveznosti v okviru vzgojno – izobraževalnih programov.

Veljavni ZDR dopušča, da vajenci, dijaki in študentje, ki so dopolnili 14 let starosti, lahko opravljajo praktično izobraževanje v okviru izobraževalnih programov. Delovni čas otrok, mlajših od 15 let, ki opravljajo lažje delo v času šolskih počitnic, ne sme trajati več kot 7 ur na dan in 35 ur na teden. Delo otroka, ki ga ta opravlja v šolskem letu izven časa, določenega za pouk, pa ne sme trajati več kot dve uri na dan in ne več kot 12 ur na teden.

Veljavni ZDR sicer z omejevanjem delovnega časa mladih posredno določa obvezni počitek otrok, ki se še obvezno šolajo, pri opravljanju dela med šolskimi počitnicami ter pri opravljanju dela pred in po pouku ter ob koncu tedna, kot to narekuje revidirana ESL, čeprav taka rešitev ni popolnoma v skladu s kriteriji, ki jih določa revidirana ESL. Tako določen čas otrok, ki so mlajši od 15 let, lahko opravičimo le z dejstvom, da naša delovno-pravna zakonodaja v delovni čas všteva tudi polurni odmor za malico, česar večina ostalih držav ne pozna.

IV. odstavek 7. člena revidirane ESL – omejitev delovnega časa oseb, mlajših od 18 let, v skladu s potrebami njihovega razvoja, zlasti s potrebami njihovega poklicnega usposabljanja.

Ta odstavek 7. člena revidirane ESL se nanaša na osebe, mlajše od 18 let, ki so zaključile program obveznega šolanja in so vključene v program poklicnega izobraževanja.

V stari delovni zakonodaji, torej v ZTPDR in ZDR 90, najdemo določbe o absolutni prepovedi nadurnega dela in prepovedi nočnega dela v določenih dejavnostih. Novi ZDR prav tako omejuje delovni čas oseb, mlajših od 18 let, in sicer na 8 ur dnevno in 40 ur tedensko, prepoveduje nočno delo delavcev, mlajših od 18 let, ter določa nekatere izjeme od prepovedi nočnega dela.

Glede poklicnega izobraževanja velja v naši delovno-pravni zakonodaji Zakon o poklicnem in strokovnem izobraževanju, ZPSI-1,79/06 ki v svojem 31. členu določa obseg izobraževalnega dela vajenca pri delodajalcu. Praktično in teoretično izobraževanje tako sme trajati skupno največ 8 ur dnevno, vendar tedensko ne sme presegati z zakonom in kolektivno pogodbo določene tedensko delovne obveznosti zmanjšane za 2 uri. Če traja splošno in strokovno-teoretično izobraževanje na določen dan 5 ur, isti dan praktično izobraževanje pri delodajalcu ne sme potekati. Če pa traja praktično izobraževanje strnjeno 4 ali več ur dnevno, mora biti vajencu v tem času zagotovljen najmanj 30 – minutni odmor. Vajencu, ki se izobražuje več kot devet mesecev, je treba v letu zagotoviti najmanj 8 tednov počitnic.

Ureditev te oblike posebnega varstva mladine je po mojem mnenju, glede na situacijo v Republiki Sloveniji, ki v delovni čas všteta tudi odmor za malico, vendarle zadovoljiva. Po mnenju Odbora o izpolnjevanju zahtev ESL, ki ga le-ta navaja v periodičnih poročilih (poročila se nanašajo na ne revidirano ESL, ki določa starost 16 let), je namreč omejitev delovnega časa oseb, mlajših od 16 let na 8 ur dnevno in 40 ur tedensko neustrezna.

V. odstavek 7. člena revidirane ESL – pravica mladih delavcev in vajencev do pravične plače ali drugega ustreznega plačila. Pravica mladih delavcev in vajencev do pravične plače ali drugega ustreznega plačila je v naši zakonodaji v temeljih določena s splošnimi pravili ZDR in v splošnih kolektivnih pogodbah. Najnižja plača je v Republiki Sloveniji urejena z Zakonom o zajamčenih osebnih dohodkih in z Zakonom o zajamčenih osebnih dohodkih in z Zakonom o minimalni plači, o načinu usklajevanja plač in regresu za letni dopust.

Plače zaposlenih v državnih organih so urejene z Zakonom o razmerju plač v javnih zavodih, državnih organih in v organih lokalnih skupnosti, vendar glede na to, da je eden od bistvenih pogojev za sklenitev delovnega razmerja v teh organih polnoletnost kandidata (starost) 18 let), se ta pravila v primeru mladih delavcev in vajencev ne uporabljajo.

Prav tako mu pripada nadomestilo osebnega dogodka med odsotnostjo z dela oziroma med uveljavljanjem pravic na podlagi preostale delovne zmožnosti pod pogoji in v višini, določeni z zakonom in splošnim aktom oziroma s kolektivno pogodbo (215. člen ZDR). Zakon o poklicnem in strokovnem izobraževanju za primere vajeniškega razmerja, ki se sklene z učno pogodbo, določa pravico vajenca do mesečne nagrade, ki jo v skladu z zakonom in kolektivno

pogodbo vajenec prejema ves čas izobraževanja, med počitnicami in med bolezenskim dopustom. Zakon določa, da se višina bruto nagrade določi v odstotku od povprečne bruto plače v gospodarstvu Republike Slovenije in znaša najmanj 10% za prvi letnik, 15 % za drugi letnik ter najmanj 20 % za tretji in četrti letnik poklicne šole.

Tabela 1: NAGRADA

Letnik	%
prvi	10
drugi	15
tretji	20
četrti	20

V skladu s Splošno kolektivno pogodbo za gospodarske dejavnosti mora delodajalec učencem in študentom med drugim zagotavljati tudi plačilo za opravljeno delo (37. člen SKPG).

Učencem in študentom na obvezni praksi se za polni delovni čas izplača plačilo v višini najmanj 15 % povprečne plače v Republiki Sloveniji za pretekli mesec, pri čemer imajo učenci in študentje na praksi pravico do vseh dodatkov za opravljeno delo. Prav tako pa imajo pravico do plačila, če prejemajo štipendijo (55. člen SKPG). Splošna kolektivna pogodba nadalje glede vajencev še navaja, da gredo vajencem, ki so sklenili učno pogodbo z delodajalcem, najmanj pravice, določene z zakonom, kar se posredno nanaša tudi na pravico do ustreznega plačila za opravljeno delo (35. člen SKPG). Za mlade delavce, stare med 15 in 18 leti starosti, ki so sklenili redno delovno razmerje, pa veljajo splošna pravila kot za ostale zaposlene.

Kolektivna pogodba za negospodarske dejavnosti v Republiki Sloveniji v svojih določbah posebej ne omenja dela učencev, vajencev in mladih delavcev, tako da glede teh skupin veljajo splošne določbe.

Statistični podatki o ravni plač za mlade delavce in podatki o ustreznih izplačilih za vajence se v Republiki Sloveniji trenutno ne zbirajo, zato na tem mestu ne morem podati objektivne ocene o izpolnjevanju zahtev revidirane ESL, glede pravičnega plačila vajencev in mladih delavcev.

Če pa ocenimo usklajenosti rešitve plačila vajencev v naši zakonodaji v luči mnenj, zapisanih v poročilih ESL (enako velja za zahteve revidirane ESL), Odbor namreč v svojih poročilih zavzema stališče, da bi se moralo plačilo vajencev progresivno višati, in sicer od 1/3 povprečne bruto plače v gospodarstvu pa do 2/3 na koncu poklicnega izobraževanja.

Predvsem pri plačilih v tretjem in četrtem letniku smo v naši zakonodaji še precej daleč.

VI: odstavek 7. člena revidirane ESL – poklicno šolanje mladostnika med rednim delovnim časom se s privolitvijo delodajalca šteje kot del delovnega časa.

Za poklicno šolanje mladostnikov med rednim delovnim časom v naši delovno-pravni zakonodaji veljajo splošna pravila, ki zajemajo vse delavce. Gre za ukrepe splošne narave, ki veljajo za vse kategorije mladih pri delu brez razlikovanja.

Veljavni ZDR v določbi splošne narave predpisuje, da ima delavec pravico in dolžnost do stalnega izobraževanja, izpopolnjevanja in usposabljanja v skladu s potrebami delovnega procesa z namenom ohranitve zaposlitve in zaradi napredovanja (172. člen ZDR).

Prav tako najdemo določbe o pravici delavca do izobraževanja v kolektivnih pogodbah. Splošna kolektivna pogodba za gospodarske dejavnosti določa, da imajo delavci pravico do izobraževanja, ki je v interesu delodajalca, delodajalec pa ima pravico, da delavce napoti na izobraževanje. Če je izobraževanje organizirano med delovnim časom, se čas izobraževanja šteje v redni delovni čas, delavec pa ima enake pravice kot če bi delal. V takem primeru pripada delavcu nadomestilo plače v višini 100% osnove, ki je plača delavcu v preteklem mesecu za polni delovni čas (48. člen SKPGD).

Kolektivna pogodba za negospodarske dejavnosti v Republiki Sloveniji prav tako posebej ureja pravico do izobraževanja in sicer se imajo delavci po KPND pravico izobraževati v svojem interesu ali v interesu zavoda (delodajalca), zavod pa ima pravico delavca napotiti na izobraževanje. Glede pravice do pravičnega plačila časa, ki ga delavec med rednim delovnim časom porabi za poklicno šolanje, veljajo iste določbe kot v primeru SKPGD. V naši zakonodaji tako urejeno poklicno šolanje mladostnika med rednim delovnim časom je glede na poročila Odbora o izpolnjevanju zahtev ESL (enako velja za revidirano ESL) v drugih državah, skladno z revidirano ESL.

VII. odstavek 7. člena revidirane ESL – zaposlene osebe, mlajše od osemnajst let, morajo biti upravičene do najmanj štiritedenska plačanega letnega dopusta.

Veljavna zakonodaja je v skladu z revidirano ESL, ki obvezuje Republiko Slovenijo. Veljavni ZDR namreč določa, da imajo delavci, ki še niso dopolnili 18 let starosti, pravico do letnega dopusta, povečanega za 7 delovnih dni (198. člen). Po veljavni zakonodaji, pripada delavcu, mlajšem od 18 let, najmanj 27 delovnih dni dopusta, ker je novi ZDR zvišal minimalni letni dopust vseh delavcev na 20 dni, oziroma štiri delovne tedne.

VIII: odstavek 7. člena revidirane ESL – prepoved nočnega dela oseb, mlajših od osemnajst let, razen v tistih poklicih za katere je tako predpisano z državno zakonodajo.

Za namen te prepovedi je stara zakonodaja kot delo po noči definirala delo na področju industrije, gradbeništva ali prometa med 22 in 6 uro zjutraj naslednjega dne. V primeru ko to zahteva splošni interes zaradi izredno težkih okoliščin, po stari zakonodaji (ZTPDR) je mogoče delaven, ki še ni dopolnil 18 let, odrediti, da dela po noči, pod pogoji, pod katerimi je mogoče drugim delavcem odrediti, da delajo ponoči. Stari ZDR 90 za razliko od ZTPDR ni poznal izjem od prepovedi nočnega dela oseb, mlajših od 18 let.

Po ZDR 90 je bilo prepovedano delo delavcev v starosti 15 let med 22 in 6 uro naslednjega dne, delavcem v starosti 16 in 17 let pa med 23 in 6 ure naslednjega dne.

Tako kot dosedanja zakonodaja tudi novi ZDR prepoveduje nočno delo delavcev, ki še niso dopolnili 18 let starosti, med 22 in 6 uro naslednjega dne, v primerih opravljanja dela s področja kulture, umetniške, športne in oglaševalne delavnosti pa med 24 in 4 uro naslednjega dne. Novi zakon dopušča izjemo od prepovedi nočnega dela, za osebe mlajše od 18 let, vendar le izjemoma v primeru višje sile in ko delo traja le določen čas ter mora biti izvršeno nemudoma, polnoletni delavci pa niso na razpolago v ustreznem številu (197. člen). Novi zakon poudarja potrebo po zagotovitvi nadzora v primeru izjemne dovolitve dela po noči oseb, mlajših od 18 let, s strani polnoletnega delavca ter potrebo po zagotovitvi počitka v naslednjih treh tednih.

Glede na povedano, lahko ugotovimo da ureditev prepovedi nočnega dela oseb, mlajših od 18 let, po ZTPDR in ZDR 90 ni bilo v skladu z revidirano ESL. Tudi veljavni ZDR ne odpravlja

te pomanjkljivosti, saj kot nočno delo označi obdobje med 22 in 6 uro zjutraj. Po ESL, naj bi po stališčih Odbora, za osebe, stare 15 let, prepoved nočnega dela veljala že od 19. ure dalje.

IX. odstavek 7. člena revidirane ESL – določitev rednih zdravniških pregledov za osebe, mlajše od 18 let, ki so zaposlene v poklicih, določenih z državno zakonodajo.

Zdravniški pregledi za mlade delavce so v naši delovno-pravni zakonodaji na splošno urejeni v okviru določb, ki urejajo zdravniške preglede za vse delavce.

Tako že stara zakonodaja (ZDPDR) v okviru splošnih pogojev za sklenitev delovnega razmerja določa poleg starosti še splošno zdravstveno sposobnost za delo. Omenjena določba je zahtevala, da mora vsaka oseba ne glede na starost in ne glede na to, za katero delovno mesto sklepa delovno razmerje, opraviti preventivni zdravstveni pregled.

Zdravstvene preglede delavcev določa tudi Zakon o varnosti in zdravju pri delu. V skladu s tem zakonom je delodajalec med drugim dolžan zagotavljati varnost in zdravje pri delu tudi na ta način, da zagotavlja zdravstvene preglede delavcev (15. člen in 22. člen ZVZD). S pravilnikom o načinu in postopku za opravljanje preventivnih zdravstvenih pregledov delavcev pa se natančneje določijo namen, način, postopek in organizacija preventivnih zdravstvenih pregledov. Ta pravilnik razlikuje več tipov preventivnih zdravstvenih pregledov za vse delavce, in sicer, predhodne zdravstvene preglede, specialne zdravstvene preglede, obdobje zdravstvene preglede in druge zdravstvene preglede (3. člen Pravilnika). Novi Pravilnik določa naslednje preventivne zdravstvene preglede: predhoden preventivni zdravstveni pregledi, obdobni preventivni zdravstveni pregledi, usmerjeni preventivni zdravstveni pregledi ter drugi preventivni zdravstveni pregledi.

Obdobni zdravstveni pregledi so se po starem Pravilniku opravljali vsakih 12 mesecev, novi Pravilnik o preventivnih zdravstvenih pregledih pa veže pogostost opravljanja pregledov na oceno tveganja, zaradi česar predvideva obdobje preglede v razponu od 6 mesecev do 3 let.

Tako zasnovana ureditev zdravniških pregledov za mlade delavce ni skladna z zahtevami, ki jih glede zdravniških pregledov mladih delavcev določa revidirana ESL v 9. odstavku 7. člena. Problem naše ureditve zagotavljanja teh pregledov je v tem, da posebej opredeljuje le

posebno skupino delavcev, t.j. učence poklicnih šol. Ostali mladi delavci pa se obravnavajo enako kot ostali delavci, kar pa ne zagotavlja zadostnega varstva mladine pri delu.

X. odstavek 7. člena revidirane ESL- posebno varstvo pred fizičnimi in moralnimi nevarnostmi, ki so jim izpostavljeni otroci in mladina, zlasti pred takimi, ki neposredno ali posredno izhajajo iz njihovega dela.

Ukrepi namenjeni zagotavljanju varstva mladine pred fizičnimi in moralnimi nevarnostmi, ki so jim izpostavljeni otroci in mladina pri delu, so v naši zakonodaji prisotni na zakonodajni ravni in posebej opredeljuje pogoje in okoliščine, v katerih lahko mladi do 18 let delajo. Možni ukrepi so posebej opredeljeni v ZDR in v kolektivnih pogodbah za posamezne panoge predvsem pa v Zakonu o varnosti in zdravju pri delu, na podlagi katerih so delodajalci dolžni izvajati številne ukrepe zavarovanja delovnih mest z namenom zagotovitve varnosti in ohranjanja zdravja pri delu.

Zavarovanje mladih poteka na različne načine in se dotika različnih problemskih sklopov (nasilje, zloraba opojnih snovi ipd.), posebne preventivne programe za mlade pred različnimi tveganji pa izvajajo tako vladne kot nevladne institucije.

Na preventivni ravni, se pravi na ravni države, poteka več koordiniranih akcij z namenom preprečevanja zlorabe drog in različnih psihoaktivnih snovi in preprečevanja širjenja aidsa. Sprejet je bil tudi zakon, ki omejuje kajenje na javnih mestih in v zaprtih prostorih ter prepoveduje reklamiranje tobačnih izdelkov, in novi Zakon o omejevanju porabe alkohola t.i. Kebrov zakon.

Na tem področju potekajo na preventivni ravni številne aktivnosti tudi strani nevladnih organizacij, ki so usmerjena na različna problemska področja ter različno definirane rizične populacije.

V tem okviru je razvita primarna, sekundarna in terciarna preventiva, ki vsebuje zaščito, osveščanje, izobraževanje ter možnost za pridobitev brezplačne pomoči znotraj institucij socialnega varstva ter ostalih javnih institucij.

Zavarovanje mladih zunaj dela pa se izkazuje tudi v odnosu do kaznivih dejanj. Mladi v starosti do 18 let uživajo v slovenskem pravnem sistemu posebno varstvo. Storilci so v odnosu do mladih praviloma strožje kaznovani, za mlade pa se v okviru postopka proti njim uporablja prilagojeno procesno pravo, izrečene kazni so milejše, tako da je mogoče potruditi, da so znotraj pravnega sistema obravnavani drugače, kot to velja za polnoletne, kar izpostavlja poseben način varovanja in družbenega odnosa do varovanja mladih tudi zunaj dela.

V Republiki Sloveniji je vzpostavljena mreža vladnih in nevladnih institucij, ki na preventivni ravni in v okviru strokovnega pristopa delujejo v smeri omejevanja oblik nasilja, izkoriščanja ali trpinčenja otrok. Podatki se zbirajo in javni zavodi na področju socialnega varstva, zdravstva, šolstva so organizirani na način, da z mrežo interventnih služb, kriznih centrov za mlade in svetovalnega centra nudijo stalno možnost opore, svetovanja in psihološke obravnave.

Organi pregona ter pravosodne institucije izvajajo specialne pristope pri preprečevanju kriminalitete storilcev do mladoletnih žrtev, v pripravi pa je tudi Zakon o zaščiti otrok.

Sprejet je tudi Zakon o preprečevanju uporabe prepovedanih drog in obravnavi uživalcev prepovedanih drog, ki je natančneje opredelil financiranje programov proti zasvojenosti s prepovedanimi drogami. Za celotno državo je ustanovljen vladni Urad za droge, znotraj vladnih resorjev na deluje Svet za droge.

Na področju obravnav trpinčenih otrok se spreminjajo podatki, ki so zbrani v okviru socialno-varstvenih institucij. Iz teh podatkov lahko ugotovimo, da je obseg ogroženih otrok po različnih kategorijah v Republiki Sloveniji na žalost velik. Tako je bilo po statističnih podatkih MDDSZ RS v letu 2000 pri nas 2537 prijav, ki kažejo na neustrezno ravnanje z otroki. Podatki so zaskrbljujoči spričo dejstva, da je verjetno v resnici ta številka še večja, glede na to, da je veliko kršitev žal še neprijavljenih.

Če poskušam za konec analize o izpolnjevanju zahtev 7. člena revidirane ESL v Republiki Sloveniji podati neko grobo oceno izpolnjevanja zahtev posebnega varstva mladine pri delu,

ki ga narekuje 7. člen revidirane ESL, lahko v luči navedb, vsebovanih v poročilih Odbora o izpolnjevanju zahtev ESL v drugih državah članicah, zaključim, da so naše zakonodajne rešitve glede posebnega varstva mladine primerljive z ureditvami tega varstva v ostalih državah. Še posebej če upoštevamo mlad status naše države in prizadevanja za izboljšanje varstva mladine z veljavnim ZDR, menim, da v ničemer ne zaostajamo za ostalimi evropskimi ureditvami varstva mladine.

Podobno kot v ostalih državah je tudi pri nas urejen predvsem splošni vidik varstva pri delu, ki zajema vse delavce, tudi mlade. V ESL, je sicer težnja po specifičnih oblikah varstva, ki naj bi zajemal posamezne kategorije delavcev. Poudarja se potreba po specifičnem zakonskem urejanju pravic mladih, ker naj bi bili splošni vidiki varstva v večini primerov namreč nezadostni. Te pomanjkljivosti so zaznavne tudi v naši delovno-pravni zakonodaji. Zavedati pa se moramo, da je posebno varstvo za posamezne kategorije delavcev institut sodobnega časa in da tudi razvoj posebnih oblik varstva terja potreben čas. Vsekakor to ne sme biti izgovor, da se ne bi postopoma v vseh državah, ki so ratificirale ESL uzakonili in ustrezno udeležali instituti, kot jih narekuje ESL in ki bi bili namenjeni kategoriji mladih pri delu.

ESL gre v določanju pravic posebnega varstva pri delu še dlje. Ko določa širino tega varstva, ESL teži k zagotavljanju varstva mladine tudi v dejavnostih, ki ne izhajajo neposredno iz dela, ampak so zgolj posredno povezane z njim. Tem vidikom varstva se tudi v Republiki Sloveniji zadnja leta posveča več pozornosti, uvajajo se razni programi, centri za socialno delo itd., vsi namenjeni zaščiti otrok. Učinkovita pomoč otrokom in mladostnikom, je pomembna tema v socialnem delu. Mednarodni dokumenti o varstvu mladih nas obvezujejo tudi v stroki socialnega dela, da preverimo in izboljšamo svoj delež pri njihovem zagotavljanju.

Pravice mladih do varnosti, do zdravega razvoja, do zaščite, do zagotavljanja ustrezne in učinkovite oblike pomoči, morajo v vsakem projektu pomoči dobiti zelo konkretno in uresničljivo vsebino.

2.2.2 Pravni akti Evropske skupnosti

2.2.2.1 Direktiva št. 94/33/ES

Direktiva o varstvu mladih pri delu določa minimalne standarde varstva mladine pri delu predvsem z namenom izboljšanja delovnih pogojev, zagotavljanja zdravja mladih delavcev ter varstva pri delu. Temeljno sporočilo Direktive je prepoved dela otrok. Direktiva določa starost za zaposlitev nad 15 let.

Direktiva se nanaša na vse mlade ljudi, ki še niso dopolnili 18 let in ki imajo sklenjeno pogodbo o zaposlitvi oziroma so v delovnem razmerju, določenem po pravu, ki velja v državi članici in/ali glede na posameznika po pravu, ki velja v državi članici.

Po direktivi lahko države članice sklenjene, da se Direktiva ne nanaša na priložnostna dela oziroma na delo, ki se opravlja le krajše obdobje v okviru domačega gospodinjstva oziroma na dela v okviru družinskih podjetij, ki jih ni mogoče pojmovati kot škodljiva ali nevarna za mlade.

Direktiva stremi k temu, da bi države članice sprejele potrebne ukrepe za preprečitev dela otrok in da bi se zagotovila dosledna kontrola in varstvo nad spoštovanjem pogojev, ki jih narekuje Direktiva v zvezi z zaposlovanjem mladine.

Direktiva na sledeč način definira kategorije mladih:

- 1) mlada oseba - "young people"- osebe mlajše od osemnajst let;
- 2) otroci - "children"- osebe mlajše od petnajst let oziroma vse tiste osebe, ki so v programu obveznega šolanja v skladu z nacionalno zakonodajo;
- 3) mladostnik - "adolescents"- osebe med petnajstim in osemnajstim letom starosti oz. vse tiste osebe, ki niso več v programu obveznega šolanja v skladu z nacionalno zakonodajo.²⁵

Kljub namenu Direktive, ki je v prepovedi dela otrok, ta dopušča državam članicam, da pod določenimi pogoji v naslednjih primerih določijo izjeme:

- 1) zaposlovanje otrok na področju kulture, športne in oglaševalne dejavnosti pod pogojem, da je taka oblika dela v vsakem posameznem primeru podvržena predhodnemu dovoljenju / odobritvi pristojnih oblasti;

- 2) delo otrok, ki so stari 14 let in več, in sicer kot dela v okviru pripravništva oziroma vajeništva pod pogojem, da se to v skladu z zahtevami izvaja pod nadzorom pristojne oblasti;
- 3) delo otrok, starih štirinajst let in več, in sicer lažje delo, ki ni že zajeto pod prvo točko Direktive; kakorkoli otroci, stari najmanj trinajst let, smejo opravljati lažja dela omejeno število ur na teden v kategorijah/panogah, ki jih določi nacionalna zakonodaja.²⁶

Posebej pa Direktiva v smislu posebnega varstva mladine pri delu nalaga dolžnost zagotovitve določenih pogojev na področjih:

- 1) delodajalčeve splošne obveznosti kot npr. zagotavljanja varnosti pri delu in varstva delavčevega zdravja, ocene tveganja mladih pri delu, ocene in nazora zdravja mladih delavcev, obveščanja zakonitih zastopnikov otrok o tveganjih glede varnosti in zdravja pri delu;
- 2) določitve vrste del, ki se ne smejo opravljati s strani mladih, kot npr. dela, ki presegajo fizične in psihične sposobnosti mladih, dela, ki vključujejo škodljivo izpostavljanje nevarnim substancam.²⁷

Kot dodatek vsebuje Direktiva določbe glede delovnega časa, nočnega dela, počitka, letnega dopusta.

Direktiva omejuje delovni čas za posamezne kategorije mladih delavcev posebej. Za delovni čas otrok, t.j. oseb mlajših od 15 let, oziroma vseh oseb, ki so v skladu z nacionalno zakonodajo vključene v program obveznega šolanja. Direktiva o varstvu mladih pri delu določa, da sme delo v okviru vajeništva in pripravništva trajati največ 8 ur dnevno in 40 ur tedensko.²⁸ Če nacionalna zakonodaja dopušča delo otrok v času obveznega šolanja pred in po pouku, sme tako delo trajati največ 2 uri dnevno in 12 ur tedensko. Dnevni delovni čas teh delavcev ne sme trajati več kot 7 ur dnevno, v primeru oseb, starejših od 15 let, pa največ 8 ur dnevno. V primeru dela med šolskimi počitnicami Direktiva določa, da sme to za te osebe trajati največ 7 ur dnevno in 35 ur tedensko, v primeru, ko je delavec star najmanj 15 let, pa znaša omejitev za delo med šolskimi počitnicami 8 ur dnevno in 40 ur tedensko. V primeru oseb, ki niso več vključene v program obveznega šolanja, Direktiva določa omejitev delovnega časa na 7 ur dnevno in 35 ur tedensko.

Delovni čas mladostnikov, t.j. oseb med 15. in 18. letom starosti oziroma vseh tistih, ko niso več vključene v program obveznega šolanja po nacionalni zakonodaji, je po Direktivi omejen na 8 ur dnevno in 40 ur tedensko.²⁹ V sklopu določanja delovnega časa mladih delavcev, Direktiva tem delavcem priznava tudi pravico do odmora, če je delovni čas teh oseb daljši od 4,5 ur dnevno.³⁰

Direktiva prepoveduje nočno delo mladih delavcev. Otroci po določbi Direktive ne smejo delati med 20 in 6 uro naslednjega dne³¹, mladostniki pa med 22 in 6 uro ali med 23 in 7 uro naslednjega dne. Od te splošne prepovedi nočnega dela dopušča Direktiva izjeme za mladostnike, če države članice določijo, da mladostniki lahko delajo ponoči pod nadzorom odraslega delavca, vendar ne med 24 in 4 uro naslednjega dne.³² V primeru da države članice tako določijo, se v določenih poklicih lahko dovolijo izjeme tudi od prepovedi dela med 24 in 4 uro.

Glede počitka mladih delavcev določa Direktiva naslednje: Otroci imajo v obdobju 24 ur pravico do počitka v trajanju najmanj 14 ur, mladostnikom pa pripada pravica do počitka v trajanju najmanj 12 ur zaporedoma v razponu enega dneva.³³ V obdobju enega tedna je treba po določbah Direktive otrokom in mladostnikom zagotoviti najmanj 2 dneva počitka skupaj, po možnosti naj bi ta dva dneva zajemala tudi nedeljo.³⁴ Medtem, ko tako določena pravica do počitka za otroke ne dopušča izjem, so v primeru mladostnikov zaradi razlogov organizacijske in tehnične narave dopustne izjeme, vendar tudi v takih primerih delo ne sme trajati več kot 36 ur zaporedoma.

Tako glede ureditve delovnega časa, nočnega dela, počitka ter letnega dopusta za mladostnike pa so po Direktivi v določenih poklicih dopustne obsežne izjeme, gre npr. za delo v policiji, v bolnišnici, na ladji.

Izjeme od teh določb Direktive so za mladostnike dovoljene tudi v primeru višje sile pod pogojem, da gre za delo, ki traja le omejen čas, in da ni na razpolago dovolj odraslih delavcev ter da je mladostnikom zagotovljen primeren počitek v naslednjih treh tednih.³⁵

3. NOTRANJI PRAVNI VIRI O VARSTVU MLADIH PRI DELU

Pravno urejanje posebnega varstva mladine pri delu sestavljajo v slovenskem pravnem redu najrazličnejši pravni akti.

Poleg urejanja vprašanja mladih pri delu s heterogenimi pravnimi normami zasledimo v našem pravnem redu tudi elemente avtonomnega urejanja tega vprašanja s kolektivnimi pogodbami. To kaže na širino tega varstva, ki v svojem bistvu presega okvir delovno-pravne zakonodaje.

Posebno varstvo mladih pri delu je v pravnem redu Republike Slovenije v temeljih urejeno že v Ustavi Republike Slovenije. Ustava RS v 56. členu določa, da otroci uživajo posebno varstvo in skrb, kakor tudi, da se otrokom zagotavlja posebno varstvo pred gospodarskim, duševnim in drugim izkoriščanjem in zlorabljanjem. Takšno varstvo pa podrobneje ureja zakon³⁶.

Že sama ustavna določba torej poudarja posebno varstvo in skrb, ki ga uživajo otroci zaradi svoje starosti, delovno-pravna zakonodaja pa ima nalogo, da to ustavno pravico prenese tudi na zaščito otroka kot delavca. Na tem mestu velja opozoriti, da se glede terminološko uporabo pojma otrok v našem pravnem redu ta nanaša na osebo mlajšo od 15 let.

Zakonsko podlago posebnega varstva mladine pri delu v našem pravnem redu tvorijo predvsem naslednji zakonski pravni akti:

- Zakon o delovnih razmerjih³⁷,
- Zakon o kazenskem postopku³⁸,
- Zakon o osnovni šoli³⁹,
- Zakon o poklicnem in strokovnem izobraževanju⁴⁰,
- Zakon o minimalni plači in regresu za letni dopust v obdobju 2002-2003⁴¹,
- Zakon o zajamčenih osebnih dohodkih⁴² in
- Zakon o varnosti in zdravju pri delu⁴³.

Temeljni zakon za urejanje posebnega varstva mladine pri delu je Zakon o delovnih razmerjih. Ostali zgoraj navedeni zakoni so razen Zakona o poklicnem in strokovnem izobraževanju, ki velja samo za mlade delavce, zakoni splošnega značaja, ki zajemajo vse delavce.

Izpeljavo zakonskih pravnih aktov na področju posebnega varstva mladih pri delu najdemo predvsem v sledečih podzakonskih aktih:

- Pravilnik o načinu in postopku za opravljanje preventivnih zdravstvenih pregledov ⁴⁴,
- Pravilnik o varovanju delavcev pred tveganji zaradi izpostavljenosti rakotvornim in/ali mutagenim snovem ⁴⁵,
- Pravilnik o načinu izdelave izjave o varnosti z oceno tveganja ⁴⁶,
- Navodilo za opravljanje preventivnih zdravstvenih pregledov delavcev ⁴⁷,

Avtonomna pravna vira posebnega varstva mladine pri delu pa sta tudi:

- Kolektivna pogodba za negospodarske dejavnosti v Republiki Sloveniji ⁴⁸ in
- Splošna kolektivna pogodba za gospodarske dejavnosti ⁴⁹.

3.1 Ureditev posebnega varstva pri delu v Zakonu o delovnih razmerjih (ZDR)

Zakon o delovnih razmerjih, ki sem ga za potrebe analize izpolnjevanja zahtev 7. člena revidirane ESL v pravnem redu Republike Slovenije že uporabila med pisanjem diplomske naloge, ima pomembno težo pri urejanju posebnega varstva mladine delavcev v našem pravnem redu.

Zakon o delovnih razmerjih, ki velja od 01.01.2003 dalje in Zakon o spremembah in dopolnitvah Zakona o delovnih razmerjih Ur.list 103/07, vnaša v naš pravni red kar nekaj novosti, ki so predvsem v določitvi inštitutov posebnega varstva mladine pri delu, katerih naša delovna zakonodaja do zdaj ni imela, ter v fleksibilnejših rešitvah prepovedi dela mladih.

Zakon o delovnih razmerjih je torej napredek na področju varstva mladine pri delu in dobra podlaga za nadaljnjo konkretizacijo pravic mladih delavcev v nižjih pravnih aktih. V nadaljevanju zato podajam sumarični prikaz novosti, vsebovanih v veljavnem Zakonu o delovnih razmerjih in Zakonu o spremembah in dopolnitvah Zakona o delovnih razmerjih Ur.l. RS 103/07.

Zakon o delovnih razmerjih ureja varstvo delavcev, ki še niso izpolnili 18 let starosti pod skupnim poglavjem z naslovom posebno varstvo. To poglavje zajema varstvo žensk, varstvo delavcev zaradi nosečnosti in starševstva, varstvo invalidov, varstvo starejših delavcev ter varstvo delavcev, ki še niso izpolnili 18 let starosti. Navedene kategorije delavcev potrebujejo posebno zakonsko varstvo, kar je tudi v skladu z ratificiranimi konvencijami in sprejetimi direktivami Evropske skupnosti.

V okviru varstva delavcev, ki še niso izpolnili 18 let starosti, so v pretežni meri ostala v veljavi že znana pravila o prepovedi opravljanja težkih del, pravila o omejitvah trajanja dnevnega in tedenskega delovnega časa, pravilo o odmoru, tedenskem počitku in pravila o relativni prepovedi nočnega dela pa tudi o povečanem letnem dopustu za mlade delavce. Nekoliko so že prilagojena zahtevam direktive ES o varstvu mladih pri delu, predvsem v zvezi z določanjem in razporejanjem delovnega časa. Omenjeni direktivi je prilagojena tudi določba o definiranju nočnega časa z vidika prepovedi dela mladih oseb v nočnem času.

Zakon o delovnih razmerjih v poglavju o posebnem varstvu posebej opredeljuje varstvo delavcev, ki še niso dopolnili 18 let starosti. Ustava RS v 53. členu določa, da država varuje mladino ter ustvarja za to varstvo potrebne razmere. Nove rešitve upoštevajo tako ratificirane konvencije na tem področju (Konvencije MOD: št. 90 o nočnem delu otrok v industriji in št. 138 o minimalni starosti za sklenitev delovnega razmerja) kot tudi direktivo Sveta Evropske skupnosti št. 94/33 o varstvu mladih pri delu.

Direktiva na splošno določa, da morajo imeti mladi delavci delovne pogoje, ki so ustrezni njihovi starosti, ker morajo države članice tudi zagotavljati.

Mlada oseba mora biti varovana pred ekonomskim izkoriščanjem in pred vsakršnim delom, ki bi škodovalo njeni varnosti, zdravstvenem, fizičnem, psihičnem in socialnem razvoju ali pa negativno vplivalo na izobraževanje.

V sami smernici je opredeljena starost mladih oseb in sicer velja za vse delavce pod 18. letom starosti. Smernica opredeljuje delovni čas mladih delavcev, nočno delo, počitek, letni dopust, odmore, delo mladih delavcev v primeru višje sile.

Na podlagi določil navedene smernice so pripravljene tudi novi členi ZDR, ki se v večji meri ne razlikujejo od dosedanje veljavne zakonodaje.

3.1.1 Varstvo delavcev, ki še niso dopolnili 18 let starosti:

Splošno

Delavci, ki še niso dopolnili 18. let starosti, uživajo v delovnem razmerju posebno varstvo.

V tem in naslednjih štirih členih zakon ureja posebno varstvo mladih delavcev (mladine). Posebno varstvo se nanaša na delavce, ki še niso dopolnili starost 18 let, so pa dopolnili starost 15 let, ki je določena v 19. členu zakona kot spodnja meja v zvezi s sposobnostjo za sklenitev pogodbe o zaposlitvi in opravljajo delo na podlagi sklenjene pogodbe o zaposlitvi v okviru delovnega razmerja.

Od tega varstva je treba ločeno obravnavati posebno varstvo otroškega, dijaškega, študentskega in vajeniškega dela, ki ga zakon ureja v členih 214 do 217. Otroci, ki še niso dopolnili starosti 15let, namreč nimajo sposobnosti za sklenitev pogodbe o zaposlitvi, izjemoma pa lahko opravljajo določena dela za delodajalca zunaj delovnega razmerja pod pogoji in v skladu z omejitvami ter posebnim varstvom iz 214. do 217. člena zakona (vendar je v okviru tega posebnega varstva treba upoštevati na podlagi sedmega odstavka 214. člena tudi posebno varstvo mladine iz 194. do 198. člena).

Ta člen vsebuje splošno določbo o posebnem varstvu mladih delavcev, ki opravljajo delo na podlagi sklenjene pogodbe o zaposlitvi v okviru delovnega razmerja. Splošna določba o posebnem varstvu je konkretizirana v naslednjih členih in sicer v zvezi s:

- prepovedjo opravljanja določenih posebno težkih del, ki predstavljajo nevarnost za zdravje mladoletnih delavcev (195. člen).
- posebnimi omejitvami glede delovnega časa, odmora in počitka (196. člen).
- prepovedjo opravljanja nočnega dela (197. člen) ter
- povečanim letnim dopustom (198. člen).
- Prepovedjo opravljanja dela preko polnega delovnega časa tako glede nadurnega dela kot dodatnega dela v primerih naravne ali druge nesreče (145. člen)

Že iz tretjega odstavka 53. člena Ustave RS izhaja dolžnost države, da varuje mladino ter ustvarja za to varstvo potrebne razmere. Tudi dosedanja veljavna delovna zakonodaja je določala posebno varstvo za delavce, mlajše od 18 let (členi3, 29, 39, 46, 47, starega ZTPDR ter členi 71 do 75 starega ZDR 90).

Prepoved opravljanja del

1. Delavcem, ki še niso dopolnili 18 let starosti se ne sme naložiti:

- dela, ki se opravljajo pod zemljo ali pod vodo,
- dela, ki objektivno presega njegove telesne in psihološke sposobnosti,
- dela, ki vključuje škodljivo izpostavljanje dejavnikom, ki so strupeni, karcinogeni, ki povzročajo dedne genetske poškodbe ali škodujejo nerojenemu otroku ali kako drugače kronično vplivajo na človekovo zdravje,
- dela, ki vključuje škodljivo izpostavljanje sevanju,
- dela, ki vključuje tveganje glede nesreč, ki ga mlada oseba ne more prepoznati ali se mu izogniti zaradi svoje nezadostne pozornosti do varnosti ali pa zaradi pomanjkanja izkušenj ali usposobljenosti,
- dela, ki vključuje tveganje za zdravje zaradi izjemnega mraza, vročine, hrupa ali vibracij,

in ki se podrobneje določijo z izvršilnim predpisom.

2. Delavcem, ki še ni dopolnil 18 let starosti, se tudi ne sme naložiti dela, pri katerem je izpostavljen dejavnikom tveganja in postopkom ter del, ki se podrobneje določijo z izvršilnim predpisom, če iz ocene tveganja izhaja nevarnost za varnost, zdravje in razvoj delavca.

3. V izvršilnem predpisu se določijo tudi pogoji, pod katerim lahko delavec, ki še ni dopolnil 18 let, izjemoma opravlja dela, ki so po prejšnjih dveh odstavkih prepovedana in sicer v primerih izvajanja praktičnega izobraževanja v okviru izobraževalnih programov, če se delo opravlja pod nadzorom pristojnega delavca.

4. Izvršilni predpis iz prejšnjih odstavkov izda minister, pristojen za delo, v soglasju z ministrstvom, pristojnim za zdravje.

V prvem in drugem odstavku zakon našteva vrste del, ki jih mladoletni delavec zaradi posebnega varstva njegovega zdravja ter fizičnega, psihičnega, zdravstvenega in socialnega razvoja, ne sme opravljati. V prvem odstavku gre za absolutno prepoved opravljanja določenih del zaradi same narave dela (delo pod zemljo, pod vodo, izpostavljenost sevanjem,

delo s strupenimi, karcinogenimi substancami; delo v okoliščinami izjemnega mraza, vročine, hrupa, vibracij; delo, ki objektivno presega psihične in fizične sposobnosti mladega delavca; delo, ki vključuje tveganje glede nesreč, zaradi mladoletne neizkušenosti), v drugem pa za dodatno prepoved določenih del, ki sicer niso obsežna že v absolutni prepovedani normi iz prvega odstavka, vendar bi bili mladoletni delavci tudi pri kakem drugem delu izpostavljeni dejavnikom tveganja in bi iz sprejete ocene tveganja izhajala nevarnost za njihovo varnost, zdravje in razvoj. Taka prepovedana dela se podrobneje določijo z izvršilnim predpisom, ki ga izda minister, pristojen delo, v soglasju z ministrom, pristojnim za zdravje in sicer v skladu z drugim odstavkom 239. člena v roku šestih mesecev od dneva uveljavitve tega zakona, to je do 1. julija 2003.

Od pravila o prepovedi opravljanja del iz prvega in drugega odstavka, zakon določa izjeme v tretjem odstavku. Mladoletni delavec bo lahko izjemoma opravljal delo, ki mu ga sicer ni dovoljeno naložiti v skladu s tem zakonom in posebnim izvršilnim predpisom, pod naslednjimi pogoji:

- da gre za primer izvajanja praktičnega izobraževanja v okviru izobraževalnih programov in
- če se delo opravlja pod nadzorom pristojnega delavca ter
- ob izpolnjevanju drugih pogojev, določenih v izvršilnem predpisu iz tretjega odstavka.

Prav tako je treba poleg tega člena ter na njegovi podlagi izdanega izvršilnega predpisa upoštevati tudi predpise s področja varnosti in zdravja pri delu. Posamezni izvršilni predpisi s področja varnosti in zdravja pri delu prav tako na posameznih področjih določajo dela, ki jih ne smejo opravljati mladoletni delavci. Tako določbo je na primer najti v posameznih pravilnikih o varovanju delavcev pred tveganji zaradi izpostavljenosti določenim substancam ali nevarnostmi pri delu (na primer pravilnik s področja rakotvornih in mutagenih snovi, Ur.l. RS, št. 38/00).

Delovni čas, odmor, počitek

- 1 Delovni čas delavca, ki še ni dopolnil 18 let starosti, ne sme biti daljši od osem ur na dan in 40 ur na teden.
- 2 Delavec, ki še ni dopolnil 18 let starosti in dela najmanj štiri ure in pol na dan, ima pravico do odmora med delovnim časom v trajanju najmanj 30 minut.

- 3 Delavec, ki še ni dopolnil 18 let starosti, ima pravico do počitka med dvema dnevoma v trajanju najmanj 12 zaporednih ur.
- 4 Delavec, ki še ni dopolnil 18 let starosti, ima pravico do tedenskega počitka v trajanju 48 neprekinjenih ur.

Določba ureja dnevni in tedenski delovni čas (1. odstavek), odmor (2. odstavek), dnevni počitek (3. odstavek) in tedenski počitek (4. odstavek) delavcev, ki še niso dopolnili 18 let starosti. Za navedeno kategorijo torej siceršnja zakonska ureditev delovnega časa, odmora, dnevnega in tedenskega počitka velja le v toliko, kolikor ni v nasprotju s posebno, ugodnejšo ureditvijo, ki izhaja iz obravnavane določbe. Gre za eno izmed varstvenih določb, s katerimi se poskuša preprečiti oziroma omejiti negativne vplive dela na varnost in zdravje mladih delavcev in na njihov fizični in intelektualni razvoj.

Posebno varstvo delavcev, ki še niso dopolnili 18 let starosti v zvezi z delovnim časom je bilo sicer v manjšem obsegu urejeno tudi v dosednji zakonodaji, čeprav ne na enem mestu. Tudi do sedaj je imel delavec, mlajši od 18 let pravico do dnevnega počitka najmanj 12 ur (tudi v primeru sezonskega dela), omejitev delovnega časa pa je bila posredno določena s prepovedjo dela preko polnega delovnega časa. Novost pa predstavlja izrecna omejitev dnevnega in tedenskega delovnega časa, posebna ureditev odmora in pravica do daljšega (48 urnega) tedenskega počitka.

Prvi odstavek določa absolutno omejitev dnevnega in tedenskega delovnega časa delavcev, mlajših od 18 let. Delovni čas takšnega delavca ne sme trajati več kot osem ur na dan in 40 ur na teden. Navedena omejitev tako dnevnega kot tedenskega delovnega časa, v bistvu pomeni, da delavcu, ki še ni dopolnil 18 let ni mogoče naložiti opravljanja dela preko polnega delovnega časa, kar je izrecno določeno v 3. alineji 2. odstavka 145. člena (prepoved opravljanja dela preko polnega delovnega časa). Čeprav v zakonu to ni izrecno navedeno, tak delavec prav tako ne more opravljati dopolnilnega dela, saj bi to pomenilo podaljšanje delovnega časa preko zakonsko določene omejitve. Prav tako takemu delavcu ni dopustno neenakomerno razporediti ali začasno prerazporediti delovnega časa, kar izhaja tudi iz 7. odstavka 147. člena (razporejanje delovnega časa), saj tudi takšna oblika organizacije delovnega časa pomeni (vsaj v določenem obdobju) podaljšanje dnevnega in/ali tedenskega delovnega časa preko navedene omejitve.

V drugem odstavku je za delavce, ki niso dopolnili 18 let, posebej urejena pravica do odmora med delovnim časom. Medtem, ko ima po splošni ureditvi, ki izhaja iz 154. člena (odmor med delovnim časom), vsak delavec, ki dela s krajšim delovnim časom, vendar najmanj 4 ure na dan, pravico do sorazmernega odmora (glede na dolžino delovnega časa), ima vsak delavec, mlajši od 18 let, ki dela najmanj 4 ure in pol na dan, pravico do odmora v minimalnem trajanju 30 minut, se pravi do odmora v polnem trajanju. Delavci, mlajši od 18 let, ki delajo vsaj štiri ure in pol na dan imajo torej pravico do najmanj trideset minutnega odmora, tisti, ki delajo samo štiri ure na dan imajo v skladu s splošno ureditvijo pravico do odmora v sorazmerju s časom, prebitim na delu, tistim, ki delajo manj kot štiri ure na dan pa, upoštevaje splošno ureditev, odmor ne pripada.

V tretjem odstavku je na enak način kot doslej urejena pravica delavcev, ki še niso dopolnili 18 let starosti, do počitka med dvema delovnima dnevoma, in sicer v trajanju najmanj 12 zaporednih ur. Tako določen dnevni počitek predstavlja minimum, od katerega v primeru teh delavcev ni mogoče odstopiti, medtem, ko je v primeru ostalih delavcev to mogoče v primeru neenakomerne razporeditve in začasne prerazporeditve delovnega časa (2. odstavek 155. člena – počitek med zaporednima delovnima dnevoma).

Posebna ureditev tedenskega počitka za delavce, ki še niso dopolnili 18 let, kot izhaja iz četrtega odstavka je novost v naši zakonodaji. Za razliko od ostalih delavcev, ki jim po splošni ureditvi pripada v obdobju sedmih zaporednih dni poleg dnevnega počitka še počitek v trajanju najmanj 24 neprekinjenih ur (skupaj torej 36 ur), je po tej določbi delavec, ki še ni dopolnil 18 let upravičen do tedenskega počitka v trajanju 48 neprekinjenih ur.

Če delodajalec krši 196. člen ima inšpektor za delo pravico in dolžnost, da v skladu z 227. členom delodajalcu z odločbo odredi, da zagotovi izvajanje zakona, prav tako pa se delodajalec v tem primeru kaznuje za prekršek po 16. točki 1. odstavka 230. člena.

Prepoved opravljanja nočnega dela

Delavec, ki še ni dopolnil 18 let starosti, ne sme delati ponoči med 22 uro in šesto uro naslednjega dne, v primerih opravljanja dela s področja kulture, umetniške, športne in oglaševalne dejavnosti pa med 24 uro. in četrto uro naslednjega dne.

2 Izjemoma se lahko odredi, da delavec, ki še ni dopolnil 18 let starosti, dela ponoči v primeru višje sile, ko tako delo traja določen čas in mora biti izvršena takoj, polnoletni delavci pa niso na razpolago v ustreznem številu.

3 V primeru opravljanja nočnega dela delavcu, ki še ni dopolnil 18 let starosti, mora delodajalec zagotoviti nadzor s strani polnoletnega delavca.

4 V primeru opravljanja nočnega dela delavca, ki še ni dopolnil 18 let starosti, mora delodajalec delavcu zagotoviti ustrezen počitek v naslednjih treh tednih.

Obravnavana določba vsebuje splošno prepoved opravljanja nočnega dela delavcev, ki še niso dopolnili 18 let (1. odstavek), ureja pa tudi izjeme od te prepovedi (2. odstavek) in obveznosti delodajalca v primeru, da delavci, mlajši od 18 let izjemoma opravljajo nočno delo (3. in 4. odstavek).

Veljavna zakonska ureditev nočnega dela delavca mlajšega od 18 let odstopa od dosedanje: ZDR 90 je različno urejal prepoved nočnega dela v primeru delavcev, mlajših od 16 let (med 22 in 6 uro) in v primeru delavcev starih od 16 do 18 let (med 23 in 6 uro), v obeh primerih pa je bila prepoved določena brez izjem. Veljavni ZDR je prepoved nočnega dela uredil enotno za vse delavce mlajše od 18 let, po drugi strani pa je dopustil (sicer časovno omejeno) nočno delo v nekaterih dejavnostih oziroma v izjemnih restriktivno opredeljenih okoliščinah in hkrati določil obveznosti delodajalca v primeru takšnega nočnega dela.

V prvem odstavku je za delavce, mlajše od 18 let določena splošna prepoved opravljanja dela ponoči med 22 in 6 uro naslednjega dne. Opredelitev nočnega dela je torej v primeru delavcev, ki še niso dopolnili 18 let drugačna od splošne opredelitve nočnega dela, ki izhaja iz 149. člena (nočno delo). Delavci mlajši od 18 let v času od 22 do 6 ure praviloma ne smejo delati oziroma lahko delajo le v okviru zakonsko določenih izjem.

Že v istem odstavku obravnavanega člena je zakon uredil izjemo od splošne prepovedi nočnega dela, ki pa se nanaša samo na delo v določenih dejavnostih. Delavec mlajši od 18 let, ki opravlja delo v kulturi, umetniški, športni in oglaševalni dejavnosti lahko dela tudi v času, ki se sicer šteje za nočni čas – v času od 22. do 24 ure oziroma od 4 do 6 ure naslednjega dne. Za delavce v teh dejavnostih je opravljanje dela ponoči prepovedano samo v času od 24. ure do 4. ure naslednjega dne.

Poleg v prvem odstavku določene izjeme od splošne prepovedi nočnega dela, ki zajema samo nekatere dejavnosti, določa zakon v drugem odstavku splošno izjemo od prepovedi nočnega dela, ki pa je opredeljena zelo ozko. Ne glede na dejavnost v kateri dela delavec, mlajši od 18 let, lahko tak delavec opravlja nočno delo, ob hkratnem obstoju naslednjih pogojev:

- da so nastopile okoliščine, ki jih je mogoče opredeliti kot višjo silo - okoliščine, ki jih ni bilo mogoče pričakovati, se jim izogniti ali jih odvrniti (primerjava z 1. odstavkom 153. člena OZ⁵⁰).
- da traja tako delo določen čas,
- da mora biti tako delo izvršeno takoj in
- da ni na razpolago dovolj polnoletnih delavcev.

Zakon pa hkrati s tem, ko v določenem obsegu dopušča nočno delo, določa tudi obveznosti delodajalca v zvezi s takšnim načinom dela. V primeru, da delavec, mlajši od 18 let opravlja nočno delo, mu je dolžan delodajalec v skladu s tretjim odstavkom zagotoviti nadzor s strani polnoletnega delavca, v skladu s četrnim odstavkom pa mu mora zagotoviti ustrezen počitek v naslednjih treh tednih.

Če delodajalec krši 197. člen ima inšpektor za delo pravico in dolžnost, da v skladu z 227. členom delodajalcu z odločbo odredi, da zagotovi izvajanje zakona, prav tako pa se delodajalec v tem primeru kaznuje za prekršek po 16 točki 1. odstavka 230. člena.

Povečan letni dopust

Delavec, ki še ni dopolnil 18 let starosti, ima pravico do letnega dopusta, povečanega za sedem delovnih dni.

V tem členu je določena pravica do dodatnih dni letnega dopusta za mladoletne delavce. Zakon ureja pravico do letnega dopusta v členih od 159 do 166. Delodajalec bo mladoletnemu delavcu odmeril letni dopust v skladu s splošno ureditvijo, upoštevajoč pri tem njegovo pravico do dodatnih 7 delovnih dni letnega dopusta.

3.1.2 Delo otrok, mlajših od 15 let, vajencev, dijakov in študentov

Zakon v posebnem razdelku ureja tudi vprašanje dela otrok, mlajših od 15 let, dijakov in študentov, kjer gre za osebe, ki – razen izjemoma - ne predstavljajo aktivne populacije in ne vstopajo na trg dela. Pri njih torej ne gre za vprašanje, kakšno in kako zagotoviti posebno varstvo in s tem ustrezen položaj na trgu dela, ampak predvsem za vprašanje ali in pod kakšnimi pogoji sploh dopustiti zaposlitev in delo, tako npr. v zvezi z otroki za vprašanje prepovedi otroškega dela, pri vajencih, dijakih in študentih pa za posebnosti, ki iz statusa izhajajo.

- 1 Prepovedano je delo otrok, mlajših od 15 let.
- 2 Otrok, ki je mlajši od 15 let, lahko izjemoma, proti plačilu sodeluje pri snemanju filmov, priprav in izvajanju umetnostnih, scenskih in drugih del s področja kulture, umetniške, športne in oglaševalne aktivnosti.
- 3 Otrok, ki je dopolnil starost 13 let, lahko opravlja lažje delo najdalj 30 dni v posameznem koledarskem letu v času šolskih počitnic tudi v drugih dejavnostih, na način, v obsegu in pod pogojem, da dela, ki jih bo opravljal, ne ogrožajo njegovo varnost, zdravje, moralo, izobraževanje in razvoj.
Vrste lažjih del se določijo z izvršilnim predpisom.
- 4 Otrok lahko opravlja delo po drugem in tretjem odstavku tega člena po predhodnem dovoljenju inšpektorja za delo, ki ga le-ta izda na podlagi zahtevka zakonitega zastopnika. Postopek in pogoji za izdajo dovoljenja inšpektorja za delo se podrobneje določijo z izvršilnim predpisom.
- 5 Izvršilni predpis iz prejšnjih dveh odstavkov izda minister, pristojen za delo v soglasju z ministrom, pristojnim za zdravje.
- 6 Pri delodajalcu lahko vajenci, dijaki in študenti, ki so dopolnili starost 14 let, opravljajo praktično izobraževanje v okviru izobraževalnih programov.

7 V primerih iz drugega, tretjega in šestega odstavka tega člena, v primerih občasnega opravljanja dela dijakov in študentov ter volonterskega opravljanja pripravništva se uporabljajo določbe tega zakona o delovnem času, odmorih in počitnicah, o posebnem varstvu delavcev starosti ter o odškodninski odgovornosti.

Prvi odstavek vsebuje pravilo o prepovedi otroškega dela. Zakon v 19. členu (sposobnost za sklenitev pogodbe o zaposlitvi) določa spodnjo starostno mejo za sposobnost za sklenitev pogodbe o zaposlitvi in sicer dopolnjeno starost 15 let.

Osebe, ki še niso dopolnile starost 15 let nimajo sposobnosti za sklenitev pogodbe o zaposlitvi, morebitna pogodba sklenjena s tako osebo pa je nična.

Otroško delo, ki se izjemoma lahko opravlja v skladu s tem členom, se torej v nobenem primeru ne opravlja v okviru delovnega razmerja (se ne sklepa pogodba o zaposlitvi).

Zakon v tem členu določa izjeme od pravila iz prvega odstavka, ko je otroško delo izjemoma dopustno in sicer v naslednjih primerih:

- o dela v okviru kulturnih ali drugih podobnih aktivnostih otrok mlajših od 15 let (drugi odstavek).
- o Opravljanje lažjega dela otrok, ki so dopolnili starost 13 let (tretji odstavek).
- o Opravljanje lažjega dela v okviru praktičnega izobraževanja vajencev, dijakov in študentov, ki so dopolnili 14 let starosti (šesti odstavek).

Drugi odstavek določa izjemo od splošnega pravila o prepovedi otroškega dela. Otrok, mlajši od 15 let lahko izjemoma opravlja proti plačilu delo, navedeno v drugem odstavku tega člena. Delo se v tem primeru ne opravlja v okviru delovnega razmerja, saj taka oseba nima sposobnosti za sklenitev take pogodbe, pač pa se delo opravlja na drugi pravni podlagi. Dela, ki jih izjemoma lahko opravlja otrok, mlajši od 15 let so:

- sodelovanje pri snemanju filmov,
- sodelovanje pri pripravi in izvajanju umetnostnih, scenskih in drugih delih s področja kulture, umetniške, športne in oglaševalne aktivnosti.

Vrste dela so našteje izključno.

Tovrstno delo se lahko opravlja pod pogojem, da je bilo predhodno pridobljeno dovoljenje inšpektorjev za delo. Zahtevek za izdajo dovoljenja vložijo otrokov zakoniti zastopnik. Postopek in pogoji za izdajo takega dovoljenja se določijo z izvršilnim predpisom, ki se na podlagi 239. člena (prehajanje veljavnosti predzakonskih predpisov) izda v šestih mesecih od uveljavitve tega zakona.

Glede obsega delovno-pravnega varstva pri tovrstnem opravljanju dela je treba upoštevati posebne varstvene določbe iz 217. člena ter določila sedmega odstavka tega člena, ki določa uporabo tega zakona o:

- delovnem času,
- odmorih in počitkih
- posebnem varstvu delavcev, ki še niso dopolnili starost 18 let – prepoved opravljanja dela preko polnega delovnega časa, prepoved opravljanja določenih del po 195. členu, dodatne omejitve glede delovnega časa, odmora in počitka po 196. členu, prepoved opravljanja nočnega dela po 197. členu, povečan letni dopust po 198. členu ter
- odškodninski odgovornosti.

Otrok, ki je dopolnil starost 13 let, lahko v skladu s tretjim odstavkom tega člena opravlja lažja dela najdalj 30 dni v posameznem koledarskem letu in sicer samo v času šolskih počitnic. Poleg časovne omejitve zakon določa tudi splošno omejitev glede načina izvrševanja lažjih del. Taka dela se smejo opravljati na način, v obsegu in pod pogojem, da ne ogrožajo otrokove varnosti, zdravja, morale, izobraževanja in otrokovega razvoja. Tudi tovrstno delo se lahko opravlja samo pod pogojem, da je bilo predhodno pridobljeno dovoljenje inšpektorja za delo, kot to določa zakon v četrtem odstavku.

Vajenci

- 1 Vajenec, ki se poklicno izobražuje pri delodajalcu na podlagi učne pogodbe, sklenjene v skladu z zakonom, ima delovno knjižico.
- 2 Za vajenca se v času poklicnega izobraževanja pri delodajalcu, poleg določb zakona, ki ureja poklicno in strokovno izobraževanje, uporabljajo določbe tega zakona, ki določajo posebno varstvo delavcev, ki še niso dopolnili 18 let starosti (tretja alineja, drugega odstavka 145. člena, 194. do 198. člen), določba, ki ureja razporeditev delovnega časa

(prvi in tretji odstavek 147. člena), določba o odmoru med delovnim časom (154. člen), tedenskem počitku (156. člen), o plačani odsotnosti zaradi osebnih okoliščin (167. člen), odsotnosti z dela zaradi praznovanja (168. člen), odsotnosti z dela zaradi zdravstvenih razlogov (169. člen), odsotnosti z dela zaradi opravljanja funkcije ali obveznosti po posebnih zakonih (170. člen) in o odškodninski odgovornosti (182. do 185. člen).

3. Glede uveljavljanja in varstva pravic v času poklicnega izobraževanja pri delodajalcu se uporabljajo določbe 204., 205. in 206. člena tega zakona.

V tem členu zakon ureja položaj vajencev, ki opravljajo poklicno izobraževanje na podlagi učne pogodbe v skladu z ZPSI⁵¹, na katerega se ZDR tudi sklicuje. Na podlagi 27. člena ZPSI se šteje za vajenca, kdor se poklicno izobražuje pri delodajalcu in v poklicni šoli, samo vajeniško razmerje pa se sklene z učno pogodbo, če v to privolijo starši oziroma njegov zakoniti zastopnik, pri delodajalcu pa se lahko začne vajenec praktično usposabljanje, ko dopolni 15 let (28. člen ZPSI).

ZPSI ureja sestavine učne pogodbe (30. člen), dolžnosti delodajalca (31. člen), dolžnosti vajenca (32. člen), obseg izobraževalnega dela (33. člen), vmesni preizkus (34. člen), pravice in obveznosti vajenca (35. člen napotki glede ureditve dnevnega in tedenskega počitka, opravičenih plačanih odsotnosti z dela, posebnem varstvu mladine ter disciplinske in odškodninske odgovornosti delodajalca, s katerim ima sklenjeno učno pogodbo, na smiselno uporabo ZDR), nagrado (36. člen), prenehanje vajeniškega razmerja ter druge zadeve.

Poleg določb ZPSI se glede delovno-pravnega varstva vajencev uporabljajo tudi naslednje določbe ZDR in sicer v naslednjem obsegu:

- posebno varstvo delavcev, ki še niso dopolnili 18 let starosti – prepoved opravljanja dela preko polnega delovnega časa, prepoved opravljanja določenih del po 195. členu, določene omejitve glede delovnega časa, odmora in počitka po 196. členu, prepoved opravljanja nočnega dela po 197. členu, povečan letni dopust po 198. členu.
- Razporeditev delovnega časa (prvi in tretji odstavek 147. člena – vnaprejšnja določitev razporeditve in pogojev za začasno prerazporeditev delovnega časa ter pisna oblika obvestila o začasni prerazporeditvi delovnega časa).
- Določba o odmoru med delovnim časom in tedenskim počitkom (154. in 156. člen), pri čemer je treba upoštevati ugodnejšo določbo iz 196. člena.

- plačana odsotnost zaradi osebnih okoliščin (167. člen),
- odsotnost z dela zaradi praznovanja (168. člen),
- odsotnost z dela zaradi zdravstvenih razlogov (169. člen),
- odsotnost z dela zaradi opravljanja funkcije (170. člen),
- ureditev odškodninske odgovornosti, uveljavljanje in varstvo pravic kot to ureja zakon v členih od 204-206.

Delodajalec, ki omogoči delo vajencev v nasprotju s tem členom, stori prekršek za katerega se lahko kaznuje z denarno kaznijo najmanj 1.000.000 SIT, delodajalec – fizična oseba z denarno kaznijo najmanj 500.000 SIT, odgovorna oseba pri delodajalcu ter odgovorna oseba v državnem organu, državni organizaciji ali lokalni skupnosti pa najmanj 80.000 SIT kot to določa 229. člen zakona.

Začasno in občasno delo dijakov in študentov

1 Dijaki, ki so dopolnili 15 let starosti, in študentje lahko opravljajo začasno in občasno delo tudi na podlagi napotnice pooblaščne organizacije, ki opravlja dejavnost posredovanja dela dijakom in študentom, v skladu s predpisi s področja zaposlovanja.

2 Kot začasno ali občasno delo v skladu s prejšnjim odstavkom lahko dijak ali študent opravlja tudi delo na delovnem mestu pri posameznem delodajalcu, vendar najdalj 90 dni brez prekinitve v posameznem koledarskem letu.

Delo dijakov in študentov za opravljanje začasnih in občasnih del pri delodajalcu na podlagi napotnice in ne na podlagi sklenjene pogodbe o zaposlitvi je bilo dopustno že po dosedanji veljavni delovni zakonodaji. V tem členu zakon določa naslednje pogoje, pod katerimi takšno delo dopustno:

- minimalna starost 15 let,
- status dijaka ali študenta,
- začasno ali občasno delo, za kar se lahko šteje tudi delo na delovnem mestu pri delodajalcu,
- časovno omejitev 90 dni brez prekinitve v posameznem koledarskem letu,
- napotnica pooblaščne organizacije.

Pogoje, pod katerimi lahko organizacija pridobi koncesijo za opravljanje dejavnosti posredovanja dela dijakom in študentom ureja ZZZPB⁵² in na njegovi podlagi sprejet podzakonski predpis.

Kaj se šteje za začasno in občasno delo zakon ne določa, v pomoč pa je lahko definicija tega pojma iz dosedanje veljavne delovne zakonodaje (stari ZTPDR je v 6. členu kot začasna in občasna dela štel dela, ki se glede na delovni proces ne opravljajo kot stalno in nepretrgano delo, temveč trajajo krajši čas ali se opravljajo od časa do časa). Zakon določa, da se kot taka lahko opravljajo tudi dela na delovnem mestu (sistematiziranem delovnem mestu), za katera določa dodatno časovno omejitev – 90 dni brez prekinitve v koledarskem letu.

Tudi za občasno in začasno delo dijakov in študentov velja določba 7. odstavka 214. člena, v skladu s katero se tudi v tem primeru zagotavlja delovno-pravno varstvo upoštevajoč zakonske določbe o:

- delovnem času,
- odmorih, počitnicah,
- posebnem varstvu delavcev, ki še niso dopolnili 18 let starosti ter
- odškodninski odgovornosti.

Upoštevajoč stvarno in osebno veljavnost ZVZD⁵³, ki so po predpisih o pokojninskem in invalidskem zavarovanju ter zdravstvenem zavarovanju zavarovane za primer poškodbe pri delu in poklicne bolezni, kakor tudi vse druge osebe, ki so navzoče v delovnem procesu (prvi odstavek 2. člena ZVZD), se ta uporablja tudi za dijake in študente po tem členu.

Posebne varstvene določbe

- 1 Ne glede na določbe sedmega odstavka 214. člena in drugega odstavka 215. člena tega zakona, delovni čas otrok, mlajših od 15 let, ki opravljajo lažje delo v času šolskih počitnic, ne sme trajati več kot 7 ur na dan in 35 ur na teden. Delo otroka, ki ga opravlja v šolskem letu izven časa, določenega za pouk, ne sme trajati več kot dve uri na dan in ne več kot 12 ur na teden.
- 2 Otrokom je v vsakem primeru prepovedano opravljati nočno delo med osmo uro zvečer in šesto uro zjutraj.
- 3 Otrokom je potrebno zagotoviti v vsakem 24-urnem obdobju dnevni počitek najmanj 14

zaporednih ur.

V tem členu zakon določa posebne varstvene določbe, ki se v skladu s prvim odstavkom tega člena nanašajo na delovni čas otrok, mlajših od 15 let. Ta določba se ne nanaša na občasno in začasno delo dijakov in študentov po 216. členu.

Otrokom mlajšim od 15 let je:

- v vsakem primeru prepovedano opravljati nočno delo med osmo uro zvečer in šesto uro zjutraj,
- v vsakem primeru treba zagotoviti v vsakem 24- urnem obdobju dnevni počitek najmanj 14 zaporednih ur,
- treba zagotoviti v primeru, da gre za opravljanje lažjih del v času šolskih počitnic, da traja delo največ 7 ur na dan in 35 ur na teden,
- treba zagotoviti v primeru, da gre za delo otroka, ki se opravlja v šolskem letu izven časa, določenega za pouk, da traja delo največ dve uri na dan in ne več kot 12 ur na teden.

Te varstvene določbe je treba upoštevati poleg in ne glede na posebno varstvo iz sedmega odstavka 214. člena in drugega odstavka 215. člena.

4. VLOGA SOCIALNE DELAVKE PRI POSEBNEM VARSTVU MLADINE

Učinkovita pomoč otrokom in mladostnikom je pomembna tema v socialnem delu. Pravni dokumenti o varstvu mladine pri delu nas obvezujejo tudi v stroki socialnega dela, da preverimo in izboljšamo svoj delež pri njihovem zagotavljanju. Pravice mladih do varnosti, do zdravega razvoja, do zaščite, do zagotavljanja ustrezne in učinkovite oblike pomoči, morajo v vsakem projektu pomoči dobiti zelo konkretno in uresničljivo vsebino.

4.1. Vloga socialne delavke na šoli

Vloga socialne delavke na šoli, pri problematiki osipa, ko se mladi z nedokončano srednješolsko izobrazbo pred 18. letom starosti, odločijo poiskati delo:

- Otroku pomagati pri razvoju in uspešnosti je za učitelja in socialno delavko, kot člana svetovalne službe na šoli poglobljena naloga. Šola mora sprejeti družinski model, kot na primer: otrok je moj, takšen kot je, iz njega moram nekaj narediti.
- Pomoč učencu, učitelju in staršem, ki so se znašli v zapleteni situaciji otrokovega neuspeha je nedvomno naloga socialne delavke na šoli, v projektu iskanja rešitve za otrokove stiske.
- Socialna delavka bo v vsakem posameznem projektu svetovalnega dela z učenci, učitelji, starši, definirala specifični delež svoje stroke in svoj delež pri nalogi oziroma rešitvi.

Zelo pomembno za učenca je biti zraven pri projektu pomoči. In učenca ne samo poslušati, ampak tudi slišati. (Čačinovič-Vogrinič 2001/02, Inerv.02.2007)

4.2. Vloga socialne delavke v delovni organizaciji

- Socialno delo v podjetju je sklop organiziranih ukrepov, ki se izvajajo s ciljem, da se ohrani dosežen nivo potreb, izboljšajo delovni in življenjski pogoji in odstranijo asocialni pojavi pri zaposlenih delavcih. Socialna delavka usmerja svojo pozornost na delovne ljudi, posameznike in skupine, na posebej občutljive skupine delavcev, kamor štejemo tudi delavce, ki še niso dopolnili 18 let starosti.
- Pri socialnem delu v delovnem okolju gre torej za posebno področje socialnega dela, ki je povezano s človeškim delom, s funkcioniranjem zaposlenih v delovni sredini, z njihovimi prispevki, s psihosocialnimi odnosi v organizaciji, reševanjem konfliktov med delom in

ostalimi življenjskimi vlogami, odnosi z družbenim okoljem in drugimi problemi, ki nastajajo ob delu v delovni organizaciji. (Rapoša – Tanjšek 1997).

- Socialno delavko vidim kot mediatorko med delodajalcem in mladino v vlogi varuha temeljnih pravic iz delovnega razmerja in kakovosti človekovega življenja:

- ❖ mladino seznaniti s predpisi o varnosti pri delu
- ❖ skrbeti za varnost pri delu in za zdravje mladine
- ❖ skrbeti za dobre medsebojne odnose med starejšimi delavci in mladino

5. ZAKLJUČEK

Na koncu tega dela lahko ugotovimo, da dobiva posebno varstvo mladih pri delu, tako v tujih pravnih ureditvah kot tudi v pravnem redu Republike Slovenije, vendarle vso pozornost, ki je zahteva varstvo te kategorije delavcev zaradi posebnega statusa mladih delavcev.

Napredek na področju urejanja posebnega varstva mladine pri delu je viden tako v mednarodni ureditvi kot tudi v naši zakonodaji. Na to kažejo številne revizije mednarodnih dokumentov, ki zadevajo varstvo mladih pri delu / npr. revizija Evropske socialne listine), ter sprejemanje ustrezne zakonodaje na ravni zakonodajne ureditve varstva mladine pri delu v naši državi. Prisotno je tudi urejanje tega vprašanja z avtonomnimi pravnimi viri (npr. Splošna kolektivna pogodbe za gospodarske dejavnosti).

Ne smemo namreč pozabiti, da se je varstvu mladih pri delu v preteklosti v glavnem posvečalo premalo pozornosti. Obstajale so sicer osnove tega varstva, vendar je praksa pokazala, da je urejanje posebnega varstva mladine pri delu s splošnimi predpisi nezadostno. Posebno varstvo mladih pri delu terja namreč specifične pravne norme, prilagojene zahtevam kategorije mladih delavcev.

Za ureditev posebnega varstva mladih delavcev v naši državi lahko ugotovimo, da se je posebno varstvo mladih pri delu vendarle začelo oblikovati v smeri zahtev mednarodnih standardov s tega področja. Temelje ureditve nadgrajuje tudi veljavni Zakon o delovnih razmerjih (2002) in Zakon o spremembah in dopolnitvah Zakona o delovnih razmerjih Ur.list RS 103/2007. S tema dvema zakonoma je naša delovno-pravna zakonodaja pridobila še dodatne določbe posebnega varstva mladine pri delu, ki zagotavlja takšen nivo varstva mladine, kot ga narekujejo mednarodni standardi. Nedvomno, da je po sprejetju teh zakonov o delovnih razmerjih na področju tega varstva potrebna še postopna nadgradnja z nižjimi pravnimi akti, kot so razni pravilniki, izvršilni predpisi (npr. izvršilni predpis, ki bo določal vrste "lažjih del"), kar pomeni, da postopek dokončnega izoblikovanja varstva mladine pri delu tudi s sprejetjem novega zakona o delovnih razmerjih še zdaleč ne bo končan.

V prihodnosti bo potrebno nameniti več pozornosti predvsem izpolnjevanju zahtev posebnega varstva mladine v praksi. Zavedati se moramo, da zakonsko reguliranje tega varstva ni dovolj,

poskrbeti je potrebno tudi za nadzor in sankcioniranje kršitev pravic mladih delavcev do varstva pri delu. Na ta problem opozarjajo tudi poročila inšpektorata za delo, za leto 2004:

Poročilo inšpektorata za delo za delavce, ki še niso dopolnili 18 let starosti

Po ugotovitvah inšpektorjev so v praksi zelo redki primeri, ko bi oseba, mlajša od 18 let, opravljala pri delodajalcu delo na podlagi pogodbe o zaposlitvi. Tako se kršitve, ugotovljene z varstvom delavcev, ki še niso dopolnili 18 let starosti, nanašajo predvsem na delo dijakov ali študentov, mlajših od 18 let, ki pri delodajalcu opravljajo delo na podlagi napotnice pooblaščenih organizacij (študentskega servisa), ali pa na delo, ki ga opravljajo učenci na praksi. Zaradi šolskih obveznosti dijakov, ki opravljajo delo na podlagi napotnic pooblaščenih organizacij, je več kršitev mogoče ugotoviti ravno v času šolskih počitnic. Inšpektorji opazajo, da delodajalci včasih te dijake razporejajo na delo v nočnem času v nasprotju z zakonom in jim nalagajo tudi delo preko polnega delovnega časa. Ena od območnih enot Inšpektorata RS za delo je obravnavala delodajalca, pri katerem so mladoletni delavci delali tudi več kot 40 ur tedensko. Inšpektorji v letu 2004 niso ugotovili nobene kršitve v zvezi z zagotavljanjem pravice do povečanega letnega dopusta delavcem, mlajšim od 18 let. Ugotovljena pa je bila ena kršitev določbe Zakona o delovnih razmerjih v zvezi s prepovedjo opravljanja določenih del za delavce, mlajše od 18 let.

Poročilo inšpektorata za delo o delu otrok, mlajših od 15 let, vajencev, dijakov in študentov

Na splošno inšpektorji v poročevalskem obdobju niso obravnavali veliko kršitev v zvezi z delom otrok. V dveh primerih so ugotovili, da so delodajalci kršili določbe Zakona o delovnih razmerjih o delu otrok, nekoliko več kršitev pa so ugotovili v zvezi z začasnim in občasnim delom dijakov in študentov. V zvezi z delom vajencev in volonterskih pripravnikov v poročevalskem letu ni bilo ugotovljenih kršitev.

Inšpektorji so prejeli štiri zahteve za izdajo dovoljenja za delo otrok, na podlagi katerih so izdali dve dovoljenji. Tudi v letu 2004 so inšpektorji zasledili začasno in občasno delo dijakov in študentov, ki so opravljali delo na podlagi napotnice pooblaščenih organizacij, ki opravlja dejavnost posredovanja dela dijakom in študentom v skladu s predpisi s področja zaposlovanja. Največ kršitev so ugotovili v zvezi z zagotavljanjem počitkov tem dijakom in

študentom. Opravljanje dela brez napotnice pooblaščne organizacije pa so inšpektorji ugotovili v osmih primerih.

Delo otrok mlajših od 15 let

Delo otrok je v Zakonu o delovnih razmerjih načeloma prepovedano. Dovoljeno je le pod določenimi pogoji in v primerih, ki jih določa zakon. Inšpektorji so v zvezi z delom otrok, mlajših od 15 let, v letu 2004 ugotovili dve kršitvi. Ena kršitev je bila ugotovljena v gostinstvu, druga pa v dejavnosti obdelave in predelave lesa. Inšpektorji so obravnavali malo prijav o kršitvah v povezavi s to določbo.

V enem primeru kršitve je inšpektor ugotovil, da je subjekt nadzora omogočil sodelovanje matere in njenega petletnega otroka pri oglaševalskih aktivnostih. Opravljanje dela je bilo dogovorjeno zgolj ustno, mati kot otrokova zakonita zastopnica pa ni podala vloge za izdajo predhodnega dovoljenja inšpektorja za delo glede na določbe Zakona o delovnih razmerjih in Pravilnika o izdaji dovoljenj za delo otrok, mlajših od 15 let.

Inšpektorji menijo, da se delo otrok pojavlja pogosteje, kot ga dejansko ugotovijo, predvsem v kulturnih dejavnostih, npr. v gledališču, operi in pri baletnih predstavah.

Inšpektorji so v letu 2004 prejeli štiri zahteve za izdajo dovoljenja za delo otrok, na podlagi katerih so izdali dve dovoljenji.

Poročilo Inšpektorata za delo o delu vajencev in volonterskih pripravnikov

Inšpektorji so med opravljanjem inšpekcijskih nadzorstev ugotovili zelo malo delodajalcev, pri katerih se poklicno izobražujejo vajenci na podlagi učnih pogodb. Enako velja za delodajalce, pri katerih opravljajo delo pripravniki volontersko. Iz tega razloga inšpektorji v zvezi z delom vajencev in volonterskih pripravnikov v letu 2004 niso ugotovili nobene kršitve.

Poročilo inšpektorata za delo o začasnem in občasnem delu dijakov in študentov

Začasno in občasno delo dijakov in predvsem študentov na podlagi napotnice pooblaščne organizacije (študentskega servisa), ki opravlja dejavnost posredovanja dela dijakom in

študentom v skladu s predpisi s področja zaposlovanja, se glede na opažanja inšpektorjev še vedno pojavlja v precejšnjem obsegu. V zvezi s tem pa so inšpektorji ugotovili nekatere kršitve.

Iz poročil inšpektorjev izhaja, da je včasih delo na napotnicah zelo splošno opredeljeno, npr. »pomožna dela«, dejansko pa študenti delo opravljajo samostojno in v primerih kršitev pogosto na delovnem mestu, kjer je povečana nevarnost za poškodbo. Nekateri delodajalci študenta tudi ne opozorijo na nevarnost na določenem delovnem mestu. Tovrstna problematika sodi v področje varnosti in zdravja pri delu.

Glede na ugotovitve inšpektorjev študenti delajo tudi na sistematiziranih delovnih mestih, kjer delo opravljajo praviloma polni delovni čas. Zakon o delovnih razmerjih v 216. členu določa pogoje za opravljanje začasnega in občasnega dela dijakov in študentov – tudi na sistematiziranih delovnih mestih – ter časovno omejitev opravljanja dela. Kot kršitev pa je opredeljena le kršitev 214. člena Zakona o delovnih razmerjih, ki ureja pravice dijakov in študentov v zvezi z delovnim časom, odmori in počitki ter posebnim varstvom delavcev, ki še niso dopolnili 18 let starosti.

Inšpektorji so nadzor nad izvajanjem navedenih določb opravljali predvsem v okviru organiziranih akcij. V poročevalskem obdobju so v zvezi z delovnim časom dijakov in študentov ugotovili le eno kršitev. Kršitev je bila ugotovljena pri delodajalcu, ki se ukvarja s poslovno dejavnostjo. Šlo je za primer, ko delodajalec ni upošteval omejitve delovnega časa za dijake oz. osebe, mlajše od 18 let.

Prav tako je bila v zvezi z zagotavljanjem odmorov in počitkov dijakom in študentom ugotovljena le ena kršitev, in sicer v dejavnosti finančnega posredovanja. Inšpektorji so kršitelju z odločbo prepovedali opravljanje delovnega procesa oz. uporabo sredstev za delo do odprave nepravilnosti.

Inšpektorji so prejeli več prijav kršitev v zvezi z delom dijakov in študentov, v večini primerov so domnevne kršitve prijavljali študenti in njihovi starši. Prijave so inšpektorji prejeli tudi v zvezi z obveznostjo delodajalca, da ob začetku dela izroči dijaku oz. študentu en izvod napotnice pooblaščne organizacije (študentskega servisa). V zvezi z delom dijakov in študentov je treba poudariti še problematiko izplačevanja plačila za njihovo delo. Inšpektorji so v nekaj primerih ugotovili, da študenti oziroma dijaki niso prejeli plačila za opravljeno delo, pri tem pa inšpektorji zoper delodajalce nimajo pooblastil za ukrepanje. Za rešitev morebitnega spora v zvezi s tem je pristojno sodišče. Inšpektorji so v teh primerih

prijaviteljem nudili strokovno pomoč. V poročevalskem obdobju je bilo ugotovljenih tudi osem primerov, ko so dijaki in študenti delali brez napotnice, od tega pet v dejavnosti gostinstva in tri v dejavnosti trgovine. V nekaterih primerih pa so inšpektorji ugotovili tudi kršitve v zvezi z zlorabami napotnic pooblaščenih organizacij in delo dijakov ter študentov brez napotnic.⁵⁷

Poročilo inšpektorata za leto 2004 glede kršitve posebnega varstva mladine pri delu ne nudi prikaza dejanskega stanja. Zavedati se namreč moramo, da se večina dela otrok in mladine opravlja še vedno kot delo na črno, kar pa onemogoča evidentiranje in ustrezno sankcioniranje.

6. PREDLOGI

- Postopna nadgradnja ZDR z nižjimi pravnimi akti, kot so razni pravilniki, izvršilni predpisi (npr. izvršilni predpis, ki bo določal vrsto "lažjih del");
- nameniti več pozornosti izpolnjevanju zahtev posebnega varstva mladine v praksi;
- poskrbeti je potrebno tudi za nadzor in sankcioniranje kršiteljev pravic mladih delavcev do varstva pri delu;
- da Zakonodajalec bolj omeji razširjeno delo dijakov in študentov z zakonskimi predpisi;
- da Zakonodajalec s kazenskimi določbami kazensko sankcionira neupoštevanje zakonskih določb pri delu dijakov in študentov.
- spodbujati svetovalne delavke, učitelje, učence in njihove starše k iskanju pozitivnih strani v izobraževanju z namenom, da bi učenci ostali do konca izobraževalnega procesa na šoli.
- spodbujati k večji vlogi socialne delavke v delovnih organizacijah z namenom, da se izboljšala kakovost delovnega okolja, kjer delajo mladi delavci.

7. PRAVNI VIRI

1. Direktiva ES št. 94/33/ES o varstvu mladih pri delu. Official Journal L 216, 20/08/1994. p. 0012 – 0020.
2. Kolektivna pogodba za negospodarske dejavnosti v Republiki Sloveniji. Uradni list RS št. 18/91; Ur.l. RS, št. 23/2001.
3. Splošna kolektivna pogodba za gospodarske dejavnosti. Uradni list RS, št. 40/97; št. 64/2000.
4. Zakon o poklicnem in strokovnem izobraževanju. Uradni list RS, št. 12/96, Uradni list RS 44/2000, Uradni list RS 79/06.
5. Zakon o ratifikaciji konvencije MOD št. 138 o minimalni starosti za sklenitev delovnega razmerja. Uradni list SFRJ – Mednarodne pogodbe, št. 14/82; Uradni list RS, št. 15/92.
6. Zakon o ratifikaciji konvencije MOD št. 182 o prepovedi najhujših oblik dela otrok in takojšnjem ukrepanju za njihovo odpravo. Uradni list RS, št. 7/2001.
7. Zakon o ratifikaciji konvencije MOD št. 90 o nočnem delu otrok v industriji. Uradni list FLRJ – Mednarodne pogodbe, št. 6/57; Uradni list RS, št. 15/92.
8. Zakon o ratifikaciji konvencije ZN o otrokovih pravicah. Uradni list SFRJ – MP, št. 15/90; Uradni list RS – MP, št. 9/92.
9. Zakon o ratifikaciji mednarodnega pakta o ekonomskih, socialnih in kulturnih pravicah,. Uradni list SFRJ, št. 7/71.
10. Zakon o varnosti in zdravju pri delu. Uradni list RS, št. 56/99 in ZVDZA, 64/01
11. Zakon o delovnih razmerjih. Ljubljana: 2002.
12. Zakon o spremembah in dopolnitvah Zakona o delovnih razmerjih Ur. List RS 103/2007
13. Pravilnik o varovanju zdravja pri delu otrok, mladostnikov in mladih oseba, 82/03

8. LITERATURA

1. Barnard, C. (2000): *Employment law*; second edition. Oxford University Press.
2. Blanpain, R. (1995). *European Labour Law*: third and revised edition. Deventer, Boston: *Laiwer Law and Taxation*, 1995.
3. Lenia, S. (1997). *Fundamental social rights: case law of the European Social Charter*. Strasbourg: Strasbourg Council of Europe Publishing.
4. Internetno gradivo, <http://elild-abuse.com/>
5. Internetno gradivo, <http://ilolex.ilo.ch/>
6. Internetno gradivo, <http://www.ilo.org/>
7. Internetno gradivo, <http://www.workingchild.org/>
8. Čačinovič-Vogirničič, G. (2001/02). *Socialno delo z družino – študijsko gradivo*. Ljubljana: Visoka šola za socialno delo
9. Čačinovič-Vogirničič, G. (2008). Tako kot zdaj živimo, ne bo šlo. *Jana*, 36,9: 12-14.
10. Kavar Vidmar, A. (1998-dopolnjeno 200). *Delovno Pravo – študijsko gradivo*. Ljubljana: Visoka šola za socialno delo.
11. Končar, P. (1993). *Mednarodno delovno pravo*. Ljubljana: Časopisni zavod Uradni list Republike Slovenije.
12. Kresal, B. (2002). *Zakon o delovnih razmerjih*. Ljubljana: Založniška hiša Primath.
13. Kresal, B. (2003). *Delovno pravo in socialna varnost*. Ljubljana: Inštitut za primerjalno pravo pri Pravni fakulteti. Inštitut za delo pri Pravni fakulteti.
14. Rapoša – Tanjšek, P. (1997). *Socialno delo v delovnem okolju*. Ljubljana: Visoka šola za socialno delo.
15. Šelih, st. (1996). *Otrokove pravice*. Ljubljana: Inštitut za kriminologijo pri Pravni fakulteti.
16. Ule, M. (1995). *Prihodnost mladine*. Ljubljana: DZS, Ministrstvo za šolstvo in šport, Urad Republike Slovenije za mladino.
17. Ule, M. (2000). *Socialna ranljivost mladih*. Ljubljana: Ministrstvo za šolstvo in šport, Urad Republike Slovenija za mladino, (Šentilj): Aristej.

9. KRATICE

9.1. Splošne kratice

EU	Evropska unija (European Union – EU)
ES	Evropska skupnost (European Communities – EC)
MOD	Mednarodna organizacija dela (International Labour Organisation – ILO)
OZN	Organizacija združenih narodov
RS	Republika Slovenija
SFRJ	Socialistična federativna republika Jugoslavija
SE	Svet Evrope (Council of Europe, Strasbourg)
Ur.l	Uradni list
ZRSZ	Zavod Republike Slovenije za zaposlovanje
MDDSZ	Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve RS

9.2. Slovenski zakoni in drugi pravni akti

ZDR	Zakon o delovnih razmerjih (Ur. l. RS, št. 42/02)
ZDR	Zakon o delovnih razmerjih (Ur.l.RS. št. 14/90, 5/91 in 71/93)
ZDR-A	Zakon o spremembah in dopolnitvah zakona o delovnih razmerjih Ur. l. RS, št. 103/07
ZTPDR	Zakon o temeljnih pravicah iz delovnega razmerja (Ur.l. SFRJ, št. 60/89, 42/90)
OZ	Obligacijski zakonik (Ur.l.RS. št. 83/01)
Ustava	Ustava RS (Ur.l. RS, št. 33/91-1, 42/97, 66/2000)
ZID	Zakon o inšpekciji dela (Ur.l. RD, št. 38/94, 32/97, 36/2000)
ZPS1	Zakon o poklicnem in strokovnem izobraževanju (Ur.l. RS, št. 12/96, 44/2000)
ZVZD	Zakon o varstvu in zdravju pri delu (Ur.l.RS, št. 56/99, 64/01)
ZZZPB	Zakon o zaposlovanju in zavarovanju za primer brezposelnosti (Ur.l. RS, št. 5/91, 12/92, 71/93, 38/94, 69/98 in 67/02)
SKPgđ	Splošna kolektivna pogodba za gospodarske dejavnosti (Ur.. RS, št. 40/97)
KPNG	Kolektivna pogodba za negospodarske dejavnosti v RS (Ur.l. RS, št. 18/91-1, 34/93, 3/98)

9.3. MEDNARODNI PRAVNI AKTI

9.3.1. Mednarodne pogodbe na ravni OZN in MOD

(navedene v diplomski nalogi)

Mednarodni pakt o ekonomskih, socialnih in kulturnih pravicah, 1996 (Ur.l. SFRJ – Mednarodne pogodbe, št.7/71).

Konvencija Združenih narodov o otrokovih pravicah, 1989 (Ur.l. SFRJ – Mednarodne pogodbe, št. 15/90).

Mednarodna organizacija dela (MOD):

- Konvencija MOD št. 90 o nočnem delu otrok v industriji (revidirana), 1948 (Ur.l. FLRJ – Mednarodne pogodbe, št. 6/57).
- Konvencija MOD št. 138 o minimalni starosti za sklenitev delovnega razmerja 1973 (Ur.l. SRFJ – Mednarodne pogodbe, št. 14/82).
- Konvencija MOD št. 182 o prepovedi najhujših dela otrok in takojšnjem ukrepanju za njihovo odpravo, 1999 (Ur.l. RS- Mednarodne pogodbe, št. 7/2001; Ur.l. RS, št. 21/2001).

9.3.2. Mednarodne pogodbe na ravni Sveta Evrope

(uporabljene v diplomski nalogi)

ESL Evropska socialna listina (spremenjena), 1996 in Protokol k ESL (Ur.l. RS – Mednarodne pogodbe št. 7/99; Ur.l. RS, št. 24/99).

9.3.3 Mednarodni dokumenti na ravni ES

(uporabljeni v diplomski nalogi)

Področje: posebno varstvo mladine

Direktiva 94/33/ES z dne 22. junija 1994 o varstvu mladih pri delu (Council Directive 94/22/EC of 22.june 1994 on the protection of young people at work; OJ I. 216, 20.8. 1994, p. 12-20)

10. OPOMBE

- ¹ Zakon o ratifikaciji mednarodnega pakta o ekonomskih, socialnih in kulturnih pravicah (Ur.l. SFRJ, št. 7/71) in Zakon o ratifikaciji konvencije ZN o otrokovih pravicah (Ur.l. SFRJ – MR, št. 15/90; Ur.l. RS – MP, št. 9/92).
- ² Zakon o ratifikaciji mednarodnega pakta o ekonomskih, socialnih in kulturnih pravicah (Ur.l. SFRJ, št. 7/71) in Zakon o ratifikaciji konvencije ZN o otrokovih pravicah (Ur.l. SFRJ – MR, št. 15/90; Ur.l. RS – MP, št. 9/92).
- ³ 32. člen Konvencije o otrokovih pravicah.
- ⁴ 33. člen Konvencije o otrokovih pravicah.
- ⁵ 34. člen Konvencije o otrokovih pravicah.
- ⁶ Konvencija MOD št. 138 o minimalni starosti za sklenitev delovnega razmerja (Ur.l. SFRJ- MP, št. 14/82; Ur.l. RS, št. 15/92).
- ⁷ Konvencija MOD št. 90 o nočnem delu otrok v industriji razmerja (Ur.l. FLRJ-MP, št. 6/57; Ur.l. RS, št. 15/92).
- ⁸ Konvencija MOD št. 182 o prepovedi najhujših oblik dela otrok in takojšnjem ukrepanju za njihovo odpravo (Ur.l. RS-MP, št. 7/2001).
- ⁹ Konvencija MOD št. 131 o minimalnih osebnih dohodkih (Ur.l. SFRJ-MP, št. 14/82; Ur.l. RS, št. 15/92).
- ¹⁰ Konvencija MOD 142 o poklicnem usmerjanju in strokovnem usposabljanju za razvoj človekovih sposobnosti (Ur.l. SFRJ-MP, št. 14/82; Ur.l. RS, št. 15/92).
- ¹¹ Konvencija MOD 140 o plačanem dopustu za izobraževanje (Ur.l.SFRJ-MP, št. 3/77; Ur.l. RS, št. 15/92).
- ¹² Konvencija MOD št.7 o minimalni starosti za sklenitev delovnega razmerja v zvezi z industrijsko dejavnostjo na morju; 1920.
- ¹³ Konvencija MOD št. 5 o minimalni starosti za sklenitev delovnega razmerja v industriji; 1919.
- ¹⁴ Konvencija MOD št. 10 o minimalni starosti za sklenitev delovnega razmerja; 1919.
- ¹⁵ Samuel Lenia, Fundamental social rights: case law the European Cocial Charter (Strasbourg Council of Europe Publishing, 1997), str. 189,
- ¹⁶ Ibidem, str. 192

- ¹⁷ Ibidem, str. 196
- ¹⁸ Ibidem, str. 201
- ¹⁹ Ibidem, str. 204
- ²⁰ Ibidem, str. 205
- ²¹ Ibidem, str. 207
- ²² Ibidem, str. 210
- ²³ Ibidem, str. 211
- ²⁴ Ibidem, str. 214
- ²⁵ Ibidem, str. 216
- ²⁶ 3. člen Direktive št. 94/33/EC.
- ²⁷ 4. člen Direktive št. 94/33/EC.
- ²⁸ 5. člen Direktive št. 94/33/EC.
- ²⁹ 8. člen 1.odstavek Direktive št. 94/33/EC.
- ³⁰ 8. člen 2. odstavek Direktive št. 94/33/EC.
- ³¹ 12. člen Direktive št. 94/33/EC.
- ³² 9. člen 1. odstavek Direktive št. 94/33/EC.
- ³³ 9. člen 2. odstavek Direktive št. 94/33/EC.
- ³⁴ 10. člen 1. odstavek Direktive št. 94/33/EC.
- ³⁵ 10. člen 2. odstavek Direktive št. 94/33/EC.
- ³⁶ Zakon o delovnih razmerjih 2002.
- ³⁷ Ustava Republike Slovenije (Ur.l.RS, št. 33/90).
- ³⁸ Ur.l. RS, št.63/94; št. 23/99.
- ³⁹ Ur.l. RS, št. 12/96; št. 33/97.
- ⁴⁰ Ur.l. RS, št. 12/96.
- ⁴¹ Ur.l. RS, št. 72/2003.
- ⁴² Ur.l. RS, št. 48/90; Ur.l.RS, št.4/2001.
- ⁴³ Ur.l. RS, št. 56/99.
- ⁴⁴ Ur.l. SFRJ, št. 33/71; Ur.l.RS, št. 56/99.
- ⁴⁵ Ur.l. RS, št. 38/2000.
- ⁴⁶ Ur.l. RS, št. 30/2000.
- ⁴⁷ Ur.l. RS, št. 68/96.
- ⁴⁸ Ur.l. RS, št. 18/ 91; Ur.l.RS, št. 23/2001.

⁴⁹ Ur.l. RS, št. 40/97; Ur.l.RS, št. 64/2000.

⁵⁰ OZ Obligacijski zakonik (Ur.l. RS, št. 83/01).

⁵¹ ZPSI Zakon o poklicnem in strokovnem izobraževanju (Ur.l. RS, št. 12/96, 44/2000), ZPSI-1, 79/06.

⁵² ZZZPB Zakon o zaposlovanju in zavarovanju za primer brezposelnosti (Ur.l. RS, št. 5/91, 12/92, 71/93, 38/94, 69/98 in 67/02).

⁵³ ZVZD Zakon o varstvu in zdravju pri delu (Ur.l. RS. Št. 56/99, 64/01).

⁵⁴ Kresal, Barbara (2002) Zakon o delovnih razmerjih s komentarjem, str. 706-718 (členi 194-198) in str. 763-772 (členi 214-217).

⁵⁵ 10. člen 4. odstavek Direktive št. 94/33/EC.

⁵⁶ Poročilo Inšpektorata RS za delo za leto 2001 – EPA 610-III št. 82, 2. avgust 2002.

⁵⁷ Poročilo Inšpektorata RS za delo za leto 2004 – EPA 332-IV št. 48, 01. julij 2005

IZJAVA O AVTORSTVU

Podpisana Dobrila Pavlović vpisana na Visoko šolo za socialno delo v študijskem letu 2001/2002 kot izredna študentka izjavljam, da sem diplomsko delo z naslovom Posebno varstvo mladih pri delu napisala samostojno s korektnim navajanjem virov in ob pomoči mentorice.

Datum:

Podpis: