

PREDPISI S PODROCJA ZAGOTAVLJANJA VARNOSTI IN ZDRAVJA PRI DELU ZA MLADE DELAVCE TER NJIHOVO IZVAJANJE

Delodajalec je na podlagi Zakona o varnosti in zdravju pri delu (Uradni list RS, št. 56/99, 64/01) dolžan zagotoviti varnost in zdravje delavcev v zvezi z delom. V ta namen je dolžan izvajati ukrepe, potrebne za zagotovitev varnosti in zdravja delavcev, vključno s preprečevanjem nevarnosti pri delu, obveščanjem in usposabljanjem delavcev, z ustrezno organiziranostjo ter potrebnimi materialnimi sredstvi. Nadalje je delodajalec dolžan izvajati take preventivne ukrepe in izbirati take delovne in proizvodjalne metode, ki bodo zagotavljale večjo stopnjo varnosti in zdravja pri delu, ter bodo vključene v vse aktivnosti delodajalca in na vseh organizacijskih ravneh. Delavec v smislu tega zakona je oseba, ki pri delodajalcu opravlja delo, na podlagi pogodbe o zaposlitvi oziroma, ki na kakršnikoli drugi pravni podlagi opravlja delo za delodajalca, ali opravlja samostojno poklicno, kmetijsko ali drugo dejavnost in oseba, ki pri delodajalcu opravlja delo zaradi usposabljanja.

Mladi delavci so na delovnih mestih še posebej ogroženi zaradi pomanjkanja izkušenj, usposobljenosti in ozaveščenosti. Potrebujejo nasvete, informacije in nadzor.

Mednarodni dokumenti¹ mladino obravnavajo kot specifično rizicno skupino, ki ji je treba zagotoviti varnost in zdravje, pri tem pa je potrebno upoštevati potrebe v razvoju, poklicnem usposabljanju in dostopu do zaposlitve. Mladi, ki so na delovni praksi ali na poklicnem usposabljanju in novo zaposleni delavci poleg usposabljanja potrebujejo tudi več nadzora.

Delodajalec mora pripraviti **oceno tveganja**, ki določa posebna tveganja za mlade in potrebne preventivne ukrepe, vključno s potrebami po nadzoru. Pri mladih delavcih je stopnja nezgod pri delu višja kakor pri starejših delavcih zaradi številnih razlogov, med drugim tudi zaradi pomanjkanja usposobljenosti, izkušenj in ozaveščenosti o varnosti in zdravju pri delu, zaradi telesne in duševne nezrelosti, zaradi narave dela, ki ga opravljajo itd. Iz evropskih statističnih podatkov izhaja, da je pogostost poškodb pri delu med delavci, ki so stari od 18 do 24 let za 50 % višja kot pri drugih starostnih skupinah. Mladi pogosto niso seznanjeni s svojim delovnim mestom, delovnim okoljem in tveganji, povezanimi z njima. Ker so neizkušeni, se tudi ne zavedajo tveganj in jim ne namenjajo zadostne pozornosti. In četudi taka tveganja prepoznajo, so pri tem morda manj sposobni ustrezno ukrepati in telesno ali duševno manj

¹ Npr. Konvencija MOD št 90 o nocnem delu otrok v industriji, Konvencija št. 138 o minimalni starosti za sklenitev delovnega razmerja, Direktiva o varstvu mladih pri delu itd.

zmožni opraviti določene naloge ali delo. Pogosto k nezgodam prispeva tudi nezadosten nadzor.

Delodajalec mora **na podlagi ocene tveganja sprejeti potrebne ukrepe** za varnost in zdravje otrok, mladostnikov in mladih oseb. Delodajalec mora **posebno pozornost** nameniti:

- opremljanju in načrtovanju delovnega mesta;
- naravi, stopnji in trajanju izpostavljenosti fizikalnim, biološkim in kemicijskim škodljivostim, psihološkim ter drugim obremenitvam;
- obliki, vrsti in uporabi delovne opreme, strojev, aparatov in naprav ter načinu, s katerim z njimi rokujejo;
- načrtovanju delovnih procesov in operacij ter organizaciji dela;
- stopnji izobraževanja, usposabljanja in inštrukcij pri mladih osebah.

Nadalje mora delodajalec mlade osebe oziroma mladostnike **obvestiti** o možnih tveganjih in o vseh ukrepih za zagotovitev varnosti in zdravja. O možnih tveganjih ter vseh ukrepih za otrokovo varnost in zdravje mora delodajalec obvestiti tudi otrokove zakonite zastopnike. Delodajalec mora zagotoviti **varovalne in preventivne ukrepe** za zdravo in varno delo otrok ter mladostnikov, ki je primerno njihovi starosti. Pri tem mora vključiti pooblaščenega zdravnika, strokovne delavce in druge strokovne službe.

Na delovnih mestih, kjer iz ocene tveganja izhaja tveganje za varnost, telesno ali duševno zdravje ali za razvoj mladih oseb, mora delodajalec zagotoviti reden **zdravstveni nadzor** in predhodne ter obdobjne **zdravstvene preglede** mladih oseb. Obdobni usmerjeni zdravstveni pregledi se opravijo v obdobju, ki je navedeno v oceni tveganja in ni daljše od enega leta.

Enako kot za vsakega drugega delavca veljajo predpisani ukrepi zdravstvenega varstva tudi za dijaka oz. študenta, ki je z napotnico koncesionarja napoten na delo k delodajalcu. Zato se mora tudi za njega zagotoviti, da je zdravstveno sposoben za opravljanje del, na katera je napoten. Ta sposobnost pa se lahko potrdi edino z ustreznim zdravniškim spricevalom oz. potrdilom.

V primeru, da je dijak oz. študent razporejen na tako delo oz. delovno mesto (enostavno, nezahtevno, nenevarno), za katerega je iz ocene tveganj razvidno, da nima tveganj, ki bi zahtevala druge usmerjene preglede (6/6 člen Pravilnika o preventivnih zdravstvenih pregledih delavcev (Ur.l. RS, št. 87/02)) in izpolnjevanje posebnih zdravstvenih zahtev za določeno delo v delovnem okolju (6/7 člen tega pravilnika), je dejansko potreben zdravniški pregled v obsegu, ki ga zajemajo točke 6/1 do 6/5 istega pravilnika. Tak pa je tudi obseg zdravniškega pregleda, ki je dijaku in študentu zagotovljen v okviru programa njihovega preventivnega zdravstvenega varstva. Zato ocenjujemo, da je v takih primerih zadovoljivo, da ima dijak oz. študent ob nastopu dela pri delodajalcu **ustrezno spricevalo oz. potrdilo zdravnika**, pri katerem je ta preventivni zdravniški pregled opravil. Glede na roke, ki so za izvajanje periodičnih zdravstvenih pregledov predvideni v navedenem pravilniku, je veljavnost takega spricevala oz. potrdila lahko 60 mesecev. To pomeni, da se lahko delo občasno izvaja v časovnem obdobju teh šestdesetih mesecev. Delodajalec mora od izvajalca dela (dijaka oz. študenta) pridobiti original tega

dokumenta in ga hraniti za čas izvajanja dela. Po zaključku dela lahko original vrne izvajalcu dela ter za morebitne nadaljnje potrebe hrani fotokopijo.

Ali gre v konkretnem primeru dejansko za izvajanje del in prisotnost v delovnem okolju, ki ne zahtevajo drugih usmerjenih pregledov in preiskav ter morebitno izpolnjevanje posebnih zdravstvenih zahtev, mora biti razvidno iz ustrezno izvedenega ocenjevanja tveganj za to delovno mesto in delovno okolje (obvezno sodelovanje pooblaščenega zdravnika). To velja predvsem v primerih, ko je dijak oz. študent razporejen na delovno mesto, ki je pri delodajalcu sistemizirano in tudi ustrezno obravnavano.

Pogosti pa so v praksi primeri, ko dijak oz. študent ne opravlja vseh posameznih del oz. nalog, ki so bile obravnavane v primeru sistemiziranega delovnega mesta, ampak samo nekaj od njih (npr. manj zahtevnih in manj nevarnih). To potem pomeni, da tudi že izvedeno ocenjevanje tveganj ni več realno in so zato predvideni ukrepi lahko prezahtevni. Prav tako so pogosti tudi primeri, ko dijaki oz. študenti opravljajo neka dela, ki so tako enostavna in omejena, da razen običajnih splošnih tveganj, ki so dnevno prisotna v vsakdanjem življenju, ne vsebujejo drugih tveganj, ki bi jih bilo potrebno posebej obravnavati (npr. urejanje in raznašanje pošte in dokumentacije po pisarnah, kratkotrajno delo na racunalniku, polnjenje polic v trgovinah s tal (brez uporabe vilicarjev ali drugih dvizhnih naprav), lepljenje znamk na pisemske pošiljke, itd.). Ker v takih primerih predhodno ocenjevanje praviloma ni izvedeno mora zato delodajalec za take primere v sodelovanju s strokovnim delavcem in pooblaščenim zdravnikom pisno evidentirati skupno ugotovitev (to je dejansko nekoliko omejena ocena tveganj, ki pa seveda sodi v sklop izjave o varnosti delodajalca), da gre za razmere, ko tudi zadostuje prej opredeljeno zdravniško spricevalo oz. potrdilo, pridobljeno v okviru zagotovljenega programa njihovega preventivnega zdravstvenega varstva.

V primerih, ko pa dijak oz. študent opravlja delo na delovnem mestu in v določenem delovnem okolju ter v obsegu, kot je to opredeljeno in obravnavano v izjavi o varnosti oz. oceni tveganj in je iz ocene tveganj razvidno, da je pri zdravniškem pregledu potrebno izvesti tudi druge usmerjene preglede in preiskave ter je zahtevano tudi izpolnjevanje nekaterih posebnih zdravstvenih zahtev, mora tudi dijak oz. študent opraviti ustrezen popoln preventivni zdravstveni pregled (pri specialistu medicine dela) kot vsak drug delavec.

Ena od obveznosti delodajalca je tudi ta, da mora vse delavce (to so vsi tisti, pri katerih so izpolnjeni kriteriji po 3. členu Zakona o varnosti in zdravju pri delu, torej tudi mlade delavce) **obveščati o varnem delu** ter jih s tem v zvezi **seznaniti o vrstah nevarnosti na delovnih mestih** ter o varnostnih ukrepih, potrebnih za preprečevanje nevarnosti in zmanjšanje škodljivih posledic.

Prav tako jih mora **usposobiti za varno opravljanje dela** ob sklenitvi delovnega razmerja, ob razporeditvi na drugo delo, ob uvajanju nove tehnologije in novih sredstev za delo ter ob spremembi v delovnem procesu, ki lahko povzroci spremembo varnosti pri delu.

Usposabljanje mora biti **prilagojeno posebnostim delovnega mesta**, izvaja se po posebnem programu, izvajalec pa je lahko strokovna oseba delodajalca (8. in 19. člen Zakona o varnosti in zdravju pri delu) ali ustrezni zunanji strokovni delavec ali

zunanja strokovna služba ob sodelovanju ustreznih odgovornih oseb delodajalca (dovoljenje za delo MDDSZ).

To usposabljanje je po vsebini in obsegu odvisno od zahtevnosti delovnega mesta oziroma del, ki se izvajajo. Za primer zelo enostavnih in nenevarnih del je tudi to usposabljanje manj zahtevno, nanaša pa se predvsem na splošne zahteve s področja varnosti in zdravja pri delu (npr. temeljna nacela varnosti in zdravja pri delu, obveznosti in odgovornosti delodajalca in delavca, itd.) ter morebitne sicer manjše nevarnosti in škodljivosti na delovnem mestu. Kako in kje bo delodajalec to izvedel je odvisno od okoliščin. Usposabljanje mora biti pisno evidentirano (npr. kdo ga je izvedel, program, kdaj in kje je bilo izvedeno, casovni obseg, itd.). Če gre za nenevarna in manj zahtevna dela je ta čas lahko tudi več kot dve leti (glej 24. člen Zakona o varnosti in zdravju pri delu). Veljavnost usposabljanja se ne more prenašati na druge delodajalce.

Pripomniti velja tudi, da je velika večina obveznosti neodvisnih od časa trajanja določene dejavnosti (tako npr. mora delavec imeti opravljen zdravniški pregled za delo na višini in uporabljati vso predpisano osebno in drugo varovalno opremo tudi če gre samo 1x na leto opravljati delo na npr. več metrov visoko streho).

Mladi delavci imajo torej tako kot vsi ostali delavci tri pomembne **pravice**:

- pravico do obveščnosti
- pravico do sodelovanja
- pravico do zavrnitve dela, pri katerem niso zagotovljeni ustrezni varnostni pogoji

Zagotavljanje varnosti in zdravja pa seveda ni samo v rokah delodajalca. V skladu z zakonom so tudi mladi dolžni skrbeti zase in za druge ter sodelovati z delodajalcem pri zagotavljanju varnosti in zdravja pri delu. **Dolžni so upoštevati varnostne predpise in navodila** ter se usposabljati za varno uporabo delovne opreme in strojev, varnostnih naprav ali osebne varovalne opreme ter obvestiti svojega nadzornika o nevarnostih, ki ogrožajo varnost in zdravje.

Strategija Skupnosti o varnosti in zdravju pri delu 2002-2006 poudarja, da je treba ljudi zaceti **ozaveščati in izobraževati** že v zgodnji fazi. Izobrazba in kultura preprečevanja sta ključna dejavnika za zagotavljanje in izboljševanje kakovosti dela. Pri tem je mišljeno tudi vključevanje varnosti in zdravja pri delu v dejavnosti zaposlovanja mladih, dejavnosti usposabljanja in razvoja na delovnem mestu ter za vključevanje v šolsko in visokošolsko izobraževanje in programe poklicnega usposabljanja.

Vendar zagotavljanje varnosti in zdravja pri delu mladih delavcev ne pomeni zgolj izpolnjevanja zakonskih obveznosti, prinaša tudi prednosti.

Ukrepi za varovanje mladih pripomorejo k večji varnosti vseh zaposlenih. Če delodajalci poskrbijo za ustrezno usposabljanje in izobraževanje mladih imajo kasneje tudi koristi od njihovega dela, energije in volje do učenja. Z dobrim nadzorom pa lahko lažje spremljamo njihov napredek in učinkovitost usposabljanja. Sloves dobrega delodajalca pa pritegne tudi nove kakovostne mlade kadre.

Tudi Zakon o delovnih razmerjih (Uradni list RS, št. 42/2002) namenja varstvu delavcev, ki še niso dopolnili 18 let starosti posebno pozornost, tako da delavci, ki še niso dopolnili 18 let starosti, uživajo v delovnem razmerju **posebno varstvo**. Ravno tako se delavcu, ki še ni dopolnil 18 let starosti ne sme naložiti dela, pri katerem je izpostavljen dejavnikom tveganja in postopkom, ter del, ki so določena s Pravilnikom o varovanju zdravja pri delu otrok, mladostnikov in mladih oseb (Uradni list RS, št. 82/2003).

V zvezi z delom dijakov in študentov se mora upoštevati tudi vsa določila Zakona o delovnih razmerjih, ki se nanašajo na delovni čas, odmori in počitke, posebno varstvo delavcev, ki še niso dopolnili 18. let starosti ter odškodninsko odgovornost.

Izvajanje predpisov s področja delovnopravne zakonodaje in zakonodaje s področja varnosti in zdravja pri delu

Inšpektorat RS za delo opravlja inšpekcijsko nadzorstvo nad izvajanjem zakonov, drugih predpisov, kolektivnih pogodb in splošnih aktov, ki urejajo delovna razmerja, plače in druge prejemke iz delovnega razmerja, zaposlovanje delavcev doma in v tujini, sodelovanje delavcev pri upravljanju, stavke ter varnost delavcev pri delu, če s predpisi ni drugače določeno.

Pristojnosti inšpektorjev Inšpektorata RS za delo v primeru kršitev glede posebnega varstva delavcev, mlajših od 18 let je naslednja:

- ✍ inšpektor za delo izda (predhodno) **dovoljenje za opravljanje dela otroka** na podlagi zahtevka zakonitega zastopnika otroka v primerih, ko bi otrok opravljal delo v skladu z drugim oz. tretjim odstavkom 214. člena ZDR;
- ✍ v primerih kršitev 195. (prepoved opravljanja del delavcem, mlajšim od 18 let), 196. (ureditev delovnega časa, odmorov in počitkov za delavce, mlajše od 18 let), 197. (prepoved opravljanja nočnega dela delavcem, mlajšim od 18 let), 198. (povečan letni dopust za delavce, mlajše od 18 let), 214. (ureditev dela otrok, mlajših od 15 let, vajencev, dijakov in študentov), 215. (ureditev dela vajencev) in 217. člena ZDR (posebne varstvene določbe v zvezi z delom otrok, mlajših od 15 let) ima inšpektor v skladu z 227. členom ZDR možnost, da po opravljenem inšpekcijskem nadzorstvu **z odločbo odredi delodajalcu, da zagotovi izvajanje zakona;**
- ✍ ce delodajalec omogoči delo otrok pod 15. letom starosti, vajencev, dijakov in študentov v nasprotju z določbami 214., 215. in 217. člena ZDR, inšpektor za delo zoper njega uvede postopek o prekršku, pri čemer ga lahko **sankcionira z globo v višini najmanj 1,000.000 tolarjev** za delodajalca – pravno osebo, za delodajalca – fizično osebo je predvidena globa najmanj 500.000 tolarjev, za odgovorno osebo delodajalca pa globa najmanj 80.000 tolarjev;
- ✍ enako lahko inšpektor sankcionira tudi delodajalca, ki sklene pogodbo o zaposlitvi z osebo, ki še ni dopolnila starosti 15 let;
- ✍ ce delodajalec ne zagotovi pravic do posebnega varstva delavcev, ki še niso dopolnili 18 let starosti v skladu s 196., 197. in 198. členom ZDR, ga lahko inšpektor za delo v prekrškovnem postopku **sankcionira z globo v višini od 500.000 do 1,000.000 tolarjev** (delodajalca – pravno osebo), za delodajalca -

- fizicno osebo je zagrožena globa v višini od 100.000 do 500.000 tolarjev, za odgovorno osebo delodajalca pa globa v višini od 50.000 do 200.000 tolarjev;
- ✍ ce delodajalec delavcu pripravniku ne izplača plače v skladu z določbo 140. člena ZDR, ga inšpektor za deb lahko **sankcionira z globo v višini 300.000 tolarjev** (delodajalca – pravno osebo), delodajalca – fizicno osebo z globo v višini 200.000 tolarjev, in z globo v višini 100.000 tolarjev odgovorno osebo delodajalca;
 - ✍ enako se sankcionira delodajalca, ki delavcu, ki še ni dopolnil 18 let starosti, naloži opravljanje dela v nasprotju z zakonom in posebnim predpisom, izdanim na podlagi zakona (195. člen ZDR).

Ce delodajalec ne izpolnjuje obveznosti **v zvezi z varnim in zdravim delom** mladih delavcev, se ga sankcionira v skladu z ZVZD zaradi kršitev katere od določb tega zakona **z globo, predvideno v kazenskih določbah ZVZD**, v postopku o prekršku, ki ga vodi prekrškovni organ.

Ugotovitve inšpektorjev podane v nadaljevanju izhajajo iz Porocila o delu Inšpektorata RS za delo za leto 2005.

Varstvo delavcev, ki še niso dopolnili 18 let starosti

V skladu z opažanji inšpektorjev delodajalci redko zaposlujejo osebe, ki še niso dopolnile 18 let. Ta starostna kategorija oseb je pogosteje udeležena v delovnem procesu v okviru opravljanja zacasnih in obcasnih del dijakov in študentov na podlagi napotnic pooblaščenih organizacij, ki opravljajo dejavnost posredovanja dela dijakom in študentom v skladu s predpisi s področja zaposlovanja.

Inšpektorji v letu 2005 niso ugotovili nobene kršitve v zvezi s prepovedjo opravljanja del delavcem, ki še niso dopolnili 18 let, določeno v 195. členu Zakona o delovnih razmerjih. Bile pa so ugotovljene 4 kršitve 196. člena Zakona o delovnih razmerjih, ki ureja posebnosti glede zagotavljanja delovnega časa, odmorov in počitkov delavcem, mlajšim od 18 let. Navedene kršitve so bile evidentirane pri delodajalcih, ki se ukvarjajo z naslednjimi dejavnostmi: proizvodnja pohišta in druge predelovalne dejavnosti, posredništvo in trgovina na debelo, razen z motornimi vozili, gostinstvo in proizvodnja vlaknin, papirja in kartona ter izdelkov iz papirja in kartona.

4 kršitve so bile leta 2005 ugotovljene tudi v zvezi s prepovedjo opravljanja nočnega dela delavcev, mlajših od 18 let. Vse štiri kršitve so bile ugotovljene v dejavnosti gostinstva. V ugotovljenih primerih so delodajalci dijakom, ki še niso dopolnili 18 let in so delali pri delodajalcu na podlagi napotnice pooblaščenice organizacije (študentskega servisa), naložili opravljanje dela tudi ponoči.

V zvezi s pravico do podaljšanega letnega dopusta delavcem, mlajšim od 18 let, inšpektorji v poročevalskem letu niso ugotovili kršitev.

Delo otrok, mlajših od 15 let

Glede na določbe Zakona o delovnih razmerjih je delo otrok, mlajših od 15 let, dopustno le izjemoma, pod določenimi pogoji. Kljub temu pa so inšpektorji v letu 2005 obravnavali zelo malo prijav v zvezi z delom otrok, mlajših od 15 let.

V letu 2005 so inšpektorji ugotovili skupno **3 kršitve** v zvezi z delom otrok, mlajših od 15 let. V enem primeru je inšpektor ugotovil kršitev določbe 214. člena Zakona o delovnih razmerjih, ki opredeljuje pogoje, ki morajo biti izpolnjeni, da bi bilo delo otroka, mlajšega od 15 let, sploh dopustno. Kršitev je bila ugotovljena pri delodajalcu, ki opravlja rekreativne, kulturne in športne dejavnosti. V teh dejavnostih ter v gostinski dejavnosti pa sta bili ugotovljeni še **2 kršitvi** sedmega odstavka 214. člena Zakona o delovnih razmerjih v zvezi z delom otrok mlajših od 15 let. Ta odstavek določa uporabo Zakona o delovnih razmerjih tudi v primeru dela otrok, mlajših od 15 let, in sicer v zvezi z določbami o delovnem času, odmorih in počitkih, o posebnem varstvu delavcev, ki še niso dopolnili 18 let starosti, ter o odškodninski odgovornosti.

V poročevalskem letu so inšpektorji izdali **15 odločb o dovoljenju** za delo otrok.² Med zahtevki vlagateljev za izdajo dovoljenja sta bili npr. tudi dve, ki ju je inšpektor moral zavrniti, saj sta bili vloženi zaradi sodelovanja otrok v operni predstavi, ki bi se odvijala v takšnem času, da bi bile kršene določbe Zakona o delovnih razmerjih v zvezi s prepovedjo nočnega dela otrok. Sicer pa inšpektorji poročajo, da se oglašajo na enotah z vprašanji v zvezi z delom otrok zlasti starši, ki jim inšpektorji v smislu strokovne pomoči pojasnijo postopek pridobitve dovoljenja in zakonsko ureditev takšnega dela.

V letu 2005 inšpektorji niso ugotovili kršitev 217. člena Zakona o delovnih razmerjih, ki opredeljuje posebne varstvene določbe v zvezi z delom otrok, mlajših od 15 let, v zvezi z delovnim časom, počitki in nočnim delom.

Delo vajencev in volonterskih pripravnikov

Enako kot v letu 2004 inšpektorji tudi v tem poročevalskem letu niso ugotovili kršitev v zvezi z delom vajencev in volonterskih pripravnikov. Inšpektorji poročajo, da so redki delodajalci, ki sklepajo učne pogodbe z vajenci, tisti, ki se za to odločijo, pa praviloma spoštujejo delovnopravno zakonodajo.

Zacasno in obcasno delo dijakov in študentov

Inšpektorji ugotavljajo, da je opravljanje zacasnega in obcasnega dela dijakov in študentov na podlagi napotnic pooblašcene organizacije (študentskega servisa) v praksi še vedno zelo pogosto.

Inšpektorji so ugotovili pomanjkljivo vodenje evidenc o delovnem času študentov ali dijakov in o njegovi izrabi. Ob inšpekcijskih pregledih je bilo v posameznih primerih na podlagi evidenc o delovnem času ugotovljeno, da je delovni čas študentov trajal dnevno tudi več kot 10 ur.

V poročevalskem letu so inšpektorji ugotovili več kršitev določb sedmega odstavka 214. člena Zakona o delovnih razmerjih v zvezi z obcasnim in zacasnim delom dijakov in študentov, in sicer v zvezi z delovnim časom **3 kršitve**, **6 kršitev** v zvezi z zagotavljanjem odmorov in počitkov, **3 kršitve** v zvezi z nočnim delom, **1 kršitev** v zvezi z nadurnim delom oz. delom preko polnega delovnega casa in **1 kršitev** v zvezi

² V letu 2006 so inšpektorji za delo do 31.7.2006 izdali 54 odločb o dovoljenju za delo otrok.

z ostalimi ravnanji v nasprotju s sedmim odstavkom 214. člena Zakona o delovnih razmerjih. V **2 primerih** pa so inšpektorji ugotovili tudi kršitev določb sedmega odstavka 214. člena Zakona o delovnih razmerjih v zvezi s prepovedjo opravljanja del za dijake in študente, mlajše od 18 let, en primer je bil ugotovljen v dejavnosti gradbeništva in en v dejavnosti gostinstva.

Sicer pa inšpektorji poročajo o tem, da nekateri delodajalci kršijo določbe v zvezi z odmori in počitki dijakov in študentov predvsem v primerih dijakov, ki so mlajši od 18 let, ko jim kljub starosti ne zagotavljajo 48-urnega tedenskega počitka. Do kršitev prihaja predvsem v času šolskih počitnic, ko je tovrstnega dela največ. Delodajalci omejitev v zvezi z delom preko polnega delovnega časa pri dijakih in študentih pogosto ne upoštevajo, plačani pa so po urni postavki, ki je enaka tudi v primeru dela preko polnega delovnega časa. V nekaj primerih je bilo ugotovljeno, da so delavci – dijaki, mlajši od 18 let, delali več kot 40 ur na teden.

Inšpektorji ugotavljajo, da je delo dijakov in študentov zlasti priljubljeno v času dopustov, saj s tako delovno silo delodajalci rešujejo kadrovske vrzeli zaradi odsotnosti redno zaposlenih, zaradi povečanega obsega dela, ali celo, da se izognejo novemu zaposlovanju.

Glede na to, da inšpektorji ugotavljajo veliko število dijakov in študentov, ki delajo na podlagi napotnic pooblaščenih organizacij, so zasledili tudi primere, ko delodajalci sploh nimajo redno zaposlenih delavcev, temveč zaposlujejo samo dijake in študente, seveda na podlagi napotnic, ceprav naj bi v primeru dela dijakov in študentov šlo zgolj za zacasna in obcasna dela. V primerih kršitev, ko opravljajo dijaki in študentje delo brez napotnic, štejeemo to kot zaposlovanje na crno.

Inšpektorji so v letu 2005 evidentirali nepravilnosti v zvezi z napotnicami študentskega servisa, ki jim je potekla veljavnost. Prav tako inšpektorji ugotavljajo, da študentje in dijaki v posameznih primerih ne dostavijo napotnic, preden zacno delati, temvec šele kasneje. Poročajo pa tudi o tem, da nekateri delodajalci po opravljenem delu niso vrnili napotnic pooblaščenim organizacijam.

Inšpektorji opozarjajo na problem v praksi v zvezi z izdajanjem napotnic pooblaščenih organizacij. Študentski servisi namrec izdajajo napotnice za delo na podlagi veljavnih potrdil, izdanih ob zacetku šolskega oz. študijskega leta. Med študenti, ki delajo na podlagi napotnic študentskega servisa, je tudi veliko absolventov, za katere nihce ne preverja, ali imajo še vedno status študenta ali so že diplomirali. To bi lahko preprecili, ce bi študentski servis pred vsakokratno izdajo napotnice zahteval potrdilo o šolanju.

Zelo pogosto se na inšpektorje obracajo dijaki in študentje, ki jim delodajalci opravljenega dela ne placajo. V takšnih primerih inšpektorji prijavitelje poucijo o nepristojnosti Inšpektorata RS za delo oz. o možnosti sodnega uveljavljanja denarnih terjatev, ki jih imajo študentje do delodajalcev.

Posamezni inšpektorji opažajo, da so delodajalci nekoliko bolj ozavešeni o zagotavljanju preventivnih zdravstvenih pregledov dijakom oziroma študentom in o usposabljanju dijakov in študentov za varno opravljanje dela.

V zvezi z nadzorom izvajanja določbe četrtega odstavka 107. člena Zakona o dohodnini inšpektorji poročajo, da ni bilo ugotovljenih kršitev. V letu 2005 je namrec veljala, v skladu s četrtem odstavkom 107. člena Zakona o dohodnini, obveznost delodajalca, ki je zaposlil dijaka ali študenta na podlagi napotnice pooblašcene organizacije, obvestiti o tem - s predložitvijo napotnice, Davčno upravo RS in Inšpektorat RS za delo, najpozneje na dan zacetka dela.

Na področju varnosti in zdravja pri delu pa je Inšpektorat RS za delo v letu 2006 izvajal **posebno akcijo** v zvezi z mladimi delavci.

Evropska agencija za varnost in zdravje pri delu v Bilbao (Španija) uvršča v kategorijo mladih delavcev vse tiste, ki so stari od 18 do 24 let in se prvič zaposlujejo oziroma prvič vstopajo v delovni proces. Takim mladim delavcem je zaradi njihove mladosti in tudi zaradi neizkušenosti glede opravljanja del v delovnem procesu potrebno zagotoviti posebno pozornost.

Za ugotovitev varnostnih razmer glede mladih delavcev je bila tudi pripravljena akcija »Mladi delavci«. Za namen te akcije torej »mladih delavci« niso določeni le po kriteriju starosti, ampak je pomembno tudi to, s kakšnimi izkušnjami se vključujejo v delovni proces.

Ta akcija se je torej izvajala pri delodajalcih, ki so v zadnjem letu zaposlili delavce, ki so stari od 18 do 24 let in je to njihova prva zaposlitev.

Inšpektorji so posvetili pozornost naslednjim vprašanjem:

1. Ali so bili »mladi delavci« ob sklenitvi delovnega razmerja usposobljeni za varno opravljanje dela?
2. Ali je bil program usposabljanja »mladih delavcev« prilagojen dejstvu, da gre za dejansko prvo sklenitev delovnega razmerja nasploh ter tudi prilagojen posebnostim delovnega mesta?
3. Ali je bil opravljen teoretični in praktični preizkus usposobljenosti za varno delo na delovnem mestu?
4. Ali so »mladi delavci« seznanjeni o vrstah nevarnosti na delovnem mestu ter o varnostnih ukrepih, potrebnih za preprečevanje nevarnosti in zmanjšanje škodljivih posledic?
5. Ali je bil opravljen predhodni preventivni zdravstveni pregled »mladih delavcev« pred prvo zaposlitvijo?
6. Ali je bil predhodni preventivni zdravstveni pregled »mladih delavcev« opravljen v ustreznem obsegu, določenem s strani delodajalca na predlog pooblaščenega zdravnika medicine dela, usklajenem s priložo I Pravilnika o preventivnih zdravstvenih pregledih delavcev?
7. Ali delodajalec zagotavlja izvajanje periodičnih pregledov in preizkusov delovne opreme, s katero delajo »mladi delavci«?

8. Ali je iz izdanih potrdil o periodičnih pregledih in preizkusih delovne opreme razvidno, da je delovna oprema pravilno nameščena in da deluje v skladu s predpisi?

9. Ali delodajalec zagotavlja osebno varovalno opremo »mladim delavcem«, v kolikor je njena uporaba zahtevana kot ukrep zagotavljanja varnega in zdravega dela in to izhaja iz internih aktov delodajalca?

10. Ali delodajalec zagotavlja uporabo osebne varovalne opreme »mladim delavcem«, v kolikor je njena uporaba zahtevana kot ukrep zagotavljanja varnega in zdravega dela in to izhaja iz internih aktov delodajalca?

11. Ali je morebitna osebna varovalna oprema, ki jo »mladi delavci« uporabljajo, ustrezna?

12. Ali ima delodajalec v oceni tveganja opredeljeno nevarnost in ukrepe v zvezi z nadzorom nad delom »mladih delavcev« ?

Osnovni namen omenjene akcije je bil torej ugotoviti, kako delodajalci zagotavljajo varnost in zdravje delavcem, ki so se prvič zaposlili oziroma prvič vstopajo v delovni proces pri konkretnem delodajalcu. Omenjeni delavci zaradi svoje mladosti in neizkušenosti predstavljajo kategorijo, kateri je potrebno zagotoviti posebno pozornost, ustrezne ter zadostne pogoje, kateri jim bodo zagotavljali varno in zdravo opravljanje delovnih operacij.

Nadzor se je opravljal istocasno pri vseh delodajalcih, pri katerih so se izvajali tudi ostali redni in izredni inšpekcijski nadzori in sicer na osnovi ugotovitve, ali je nadzirani delodajalec v zadnjem letu zaposlil mlade delavce v starosti od 18 do 24 let kot njihovo prvo zaposlitev.

Akcija je potekala od 22.5.2006 do 30.9.2006.

Ugotovitve s področja varnosti in zdravja pri delu:

V času poteka akcije se je ugotavljalo zaposlovanje mladih delavcev pri 538 subjektih nadzora. Med njimi je bilo **16,5 % oziroma 89 delodajalcev**, ki so v zadnjem letu zaposlili delavce, ki so stari od 18 do 24 let in je to njihova prva zaposlitev. Glede na to, da so inšpektorji za pregled večkrat izbirali subjekte, kjer so na podlagi lastnih izkušenj pričakovali večjo verjetnost zaposlovanja mladih delavcev ocenjujemo, da je dejanski delež podjetij, ki zaposlujejo mlade delavce precej manjši od 16,5 odstotka.

Mladi delavci so bili ob sklenitvi delovnega razmerja **usposobljeni** za varno opravljanje dela v **87,2% vseh zaposlitev**, vendar je bil program usposabljanja mladih delavcev prilagojen dejstvu, da gre za dejansko prvo sklenitev delovnega razmerja nasploh ter tudi prilagojen posebnostim delovnega mesta le v 45,3% vseh primerov usposabljanja.

Teoreticni in prakticni preizkus usposobljenosti za varno delo na delovnem mestu je bil opravljen v **78,0 odstotkih**. Mladi delavci so **seznanjeni** o vrstah

nevarnosti na delovnem mestu ter o varnostnih ukrepih, potrebnih za preprečevanje nevarnosti in zmanjšanje škodljivih posledic **94,2 odstotno**. S podobnim deležem in sicer **95,3% je bil opravljen predhodni preventivni zdravstveni pregled** mladih delavcev pred prvo zaposlitvijo, vendar pa niso bili vsi predhodni preventivni zdravstveni pregledi mladih delavcev opravljeni v ustreznem obsegu, določenem s strani delodajalca na predlog pooblaščenega zdravnika medicine dela, usklajenem s prilogo I Pravidnika o preventivnih zdravstvenih pregledih delavcev. Pregledov, opravljenih v ustreznem obsegu je bilo 89,5 odstotka.

Izvajanje periodičnih pregledov in preizkusov delovne opreme, s katero delajo mladi delavci je zagotovljeno v **91,8 odstotkih**. Iz izdanih potrdil o periodičnih pregledih in preizkusih delovne opreme je razvidno, da je delovna oprema pravilno nameščena in da deluje v skladu s predpisi v 90,6%.

Vsi pregledani delodajalci **zagotavljajo osebno varovalno opremo** mladim delavcem, v kolikor je njena uporaba zahtevana kot ukrep zagotavljanja varnega in zdravega dela in to izhaja iz internih aktov delodajalca. 97,5% delodajalcev tudi zagotavlja uporabo osebne varovalne opreme mladim delavcem, v kolikor je njena uporaba zahtevana kot ukrep zagotavljanja varnega in zdravega dela in to izhaja iz internih aktov delodajalca. V 98,6 odstotkih je uporabljena osebna varovalna oprema ustrezna.

Samo **39,3 % delodajalcev**, ki zaposlujejo mlade delavce **ima v oceni tveganja opredeljeno nevarnost in ukrepe v zvezi z nadzorom nad delom mladih delavcev**.

Ukrepi:

V **46 odstotkih** je bila delodajalcem, ki zaposlujejo mlade delavce po pregledu izdana **ureditvena odločba**. V **3,4 odstotkih** pa je bila izdana **odločba o prekršku**. Izrečenih je bilo tudi **7 opominov**, kar predstavlja **7,9 %** vseh primerov.

Zaključek:

Splošna ocena razmer, v katerih delajo mladi delavci v prvi zaposlitvi je dobra. V veliki večini so opravili predhodni zdravstveni pregled, bili so usposobljeni za varno delo in so tudi uporabljali ustrezno osebno varovalno opremo, kjer je bilo to potrebno. Žal pa se le malo delodajalcev zaveda specifičnosti delavcev pri prvi zaposlitvi in jih v večini primerov obravnavajo na enak način kot vse ostale delavce. Le redki pa v oceni tveganja posebej obravnavajo kategorijo mladih delavcev. Potrebno je opozoriti tudi na relativno nizek odstotek delodajalcev, ki sploh zaposlujejo mlade delavce.

Oktober 2006

Mag. Borut Brezovar