



RAZISKAVA

Mladi in dostojno delo

1. del

2018



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union

OPOLNOMOČENJE MLADIH
ZA DOSTOJNO DELO/
EMPOWERING YOUTH
FOR DECENT WORK

Project: 2017-2-SI02-KA205-014269



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union

KAZALO:

1. del	4
2. del	5
1. DOSTOJNO IN PREKARNO DELO	5
1.1 Dostojno delo	5
1.2 Prekarno delo.....	6
1.3 Značilnosti prekarnega dela.....	6
1.4 Prekarno delo med mladimi v Sloveniji	7
1.4.1 Študentsko delo:.....	7
1.4.2 Samozaposlitev - samostojni podjetnik:.....	7
1.4.3 Pogodbe civilnega prava:.....	9
1.4.4 Osebno dopolnilno delo:	10
1.4.5 Zaposlitev za določen čas:.....	10
1.5 Pregled pravic glede na različne oblike dela.....	11
2. MLADI NA TRGU DELA: KRATEK PREGLED STATISTIČNIH PODATKOV.....	13
3. KRATEK PREGLED RAZISKAV NA PODROČJU MLADIH V SLOVENIJI	16
3.2 Raziskava <i>Mladina 2010</i> - Družbeni profil mladih v Sloveniji.....	16
3.3 <i>MLADINA 2013</i> - <i>Življenje v času deziluzij, tveganja in prekarosti</i>.....	18
4. PREGLED SPREMEMB V DELOVNOPRAVNI ZAKONODAJI OD ZAČETKA EKONOMSKE IN FINANČNE KRIZE TER POLITIČNI UKREPI NA PODROČJU ZAPOSLOVANJA MLADIH	20
4.1 Zakon o delovnih razmerjih (ZDR-1)	20
4.2 Zakon o urejanju trga dela (ZUTD)	22
4.3 Zakon o inšpekciji dela (ZID-1).....	23
4.4 Splošno o spremembah zakonodaje:.....	24
4. JAMSTVO ZA MLADE	25
4.1 Zgodnje ukrepanje in aktivacija.....	25
4.1.1 Vseživljenjska karierna orientacija	25
4.1.2 Sistemske spremembe na področju pripravnštva	26
4.1.3 Prenova sistema poklicnega izobraževanja	26

Raziskava je bila opravljena v okviru projekta:

Opolnomočenje mladih za dostojno delo 2017-2-SI02-KA205-014269



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union

4.1.4 Spodbujanje ustvarjalnosti, podjetnosti in inovativnosti	26
4.1.5 Štipendiranje	27
4.2 Aktivacija mladih na trgu dela	27
4.2.1 Krepitev svetovalnega dela z mladimi na ZRSZ	27
4.2.2 Preprečevanje in odkrivanje prekarizacije na trgu dela	27
4.2.3 Mednarodna mobilnost mladih	27
4.2.4 Informiranje in obveščanje o jamstvu za mlade	28
4.2.5 Usposabljanje in izobraževanje brezposelnih mladih	28
4.2.6 Spodbude za zaposlovanje mladih	28
4.2.7 Ukrepi za ranljive mlade	29
4.2.8 Podpora podjetništvu mladih	29
4.2.9 Mladi na podeželju	29
4.2.10 Projekti za mlade	30
5. Dokument MDDSZ <i>Za dostojno delo</i>	30



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union

UVOD

Položaj mladih na trgu dela je slab, predvsem zaradi velike brezposelnosti, ki je med mladimi višja kot v drugih starostnih skupinah. In če mladi že dobijo priložnost za delo, pogosto delajo v negotovih, začasnih, nestalnih, tj. prekarnih oblikah dela.

Trendi v zadnjih letih, predvsem v času krize, gredo v smer večanja fleksibilizacije trga dela, ki se je izkazala kot sredstvo za povečevanje prekarnosti, tako med mladimi kot tudi na splošno. V raziskavi *Mladi in dostojno delo* se na Sindikatu Mladi plus ukvarjamo s položajem mladih na trgu dela in z njihovom dostopom do dostojnih zaposlitev.

Raziskava obsega širok spekter raznolikih informacij. Razdeljena je na dva dela, pri tem pa je prvi del bolj teoretične, drugi del pa bolj empirične napake.

Raziskava, s katero želimo osvetliti položaj mladih na trgu dela, vsebuje:

1. del

- pojme, povezane z vstopom na trg dela, brezposelnostjo in različnimi oblikami na trgu del. Zraven pojasnimo, kaj so značilnosti dostojnega dela in prekarnosti ter se dotaknemo najbolj razširjenih prekarnih oblik dela med mladimi,
- pregled obstoječih statističnih baz in podatkov o položaju mladih v Sloveniji,
- pregled obstoječih raziskav na področju mladine v Sloveniji, v katerih so bili v preteklosti že zbrani podatki o položaju mladih, skupaj s širšimi vpogledi v družbene značilnosti mlajših generacij,
- pregled sprememb delovnopravne zakonodaje. V tem delu se osredotočamo na zakonodajne spremembe od začetka ekonomske in finančne krize do danes. Omenjene spremembe so velikokrat vodile v zmanjševanje delavskih in socialnih pravic ter povzročile nadaljnjo fleksibilizacijo trga dela. Prav tako v raziskavi opredelimo shemo Jamstvo za mlade, ki predstavlja zbirko različnih ukrepov, večinoma namenjenih mladim brezposelnim.

Raziskava je bila opravljena v okviru projekta:

Opolnomočenje mladih za dostojno delo 2017-2-SI02-KA205-014269



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union

2. del

Ta del predstavlja analizo podatkov, zbranih s pomočjo anket, ki smo jih izvedli na Sindikatu Mladi plus. V anketah smo preverjali mnenje in znanje mladih o različnih temah: o tem, kako dobro poznajo mladi pojme in koncepte, povezane z brezposelnostjo in trgom dela, o tem, kakšne so njihove izkušnje na trgu dela, ali so se že srečali s kršitvami in kako dobro poznajo svoje pravice.

1. DOSTOJNO IN PREKARNO DELO

1.1 Dostojno delo

Dostojno delo je tista oblika zaposlitve, ki delavkam in delavcem ne omogoča samo preživetja, temveč tudi dostojno, spodobno življenje. Sem spada varnost zaposlitve, redno in dostojno plačilo, socialna varnost, upoštevanje pravic delavk in delavcev na delovnem mestu in možnost organiziranja delavk in delavcev (npr. vključevanje v sindikate, spodbujanje socialnega dialoga). Pri tem opozarjamo, da minimalna plača ni dostojno plačilo, ker omogoča zgolj golo preživetje in nič drugega.

Zaposlovanje s pogodbo za nedoločen in polni delovni čas je v prvi vrsti tisto, ki delavkam in delavcem omogoča možnost za dostojno življenje, varno načrtovanje prihodnosti, zadovoljstvo na delovnem mestu in s tem tudi dvig kakovosti delovnega procesa.

Mladi so ob vstopu na trg dela ena najbolj ogroženih skupin, saj so vse bolj potisnjeni v prekarne oblike dela (študentsko delo, podjetna in avtorska pogodba, delo prek samostojnega podjetja, delo na črno) in imajo omejen dostop do dostojnih zaposlitev. Poleg prvih izkušenj na trgu dela, ki so velikokrat prekarne, se večkrat zgodi, da so mladi tudi kasneje v življenju ujeti v prekarne oblike dela, kar pa ne pomeni le njihovega slabšega ekonomskega položaja. Posledice so dejansko veliko širše. Raziskave tako kažejo, da je pri osebah, ki delajo v negotovih oblikah zaposlitve, večja verjetnost, da tovrstne oblike zaposlitev opravljajo večkrat zaporedoma in težje dobijo varno zaposlitev. Prav tako pa so raziskave pokazale, da so take zaposlitve za delavke in delavce precej bolj stresne.



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union

1.2 Prekarno delo

Po Zakonu o delovnih razmerjih (v nadaljevanju ZDR-1) je v Sloveniji osnovna oblika dela pogodba o zaposlitvi za nedoločen čas, obenem pa tudi oblika dela, ki ponuja največjo stopnjo varnosti, zaščite, stabilnosti in možnosti uresničevanja vseh delavskih in socialnih pravic. Vendar pa se na trgu dela pojavljajo tudi druge oblike dela, ki so ponavadi povezane s kratkoročnim delom in naj bi bile praviloma izjeme. Tovrstne oblike dela imenujemo atipične oziroma prekarne oblike dela in ne smejo nadomeščati rednih zaposlitev. Oblike dela, ki se razlikujejo od rednega delovnega razmerja oziroma pogodbe o zaposlitvi za nedoločen čas, so naslednje: študentsko delo, podjemna pogodba, avtorska pogodba, samozaposlitev - samostojni podjetnik, osebno dopolnilno delo, agencijsko delo ter pogodba o zaposlitvi za določen čas. Pri naštetih oblikah dela imajo delavke in delavci drugačne pravice, ki izhajajo iz posamezne oblike dela, običajno pa jim te ne nudijo osnovnega varstva delavskih in socialnih pravic ter jih postavljajo v negotov in nestabilen položaj.

1.3 Značilnosti prekarnega dela

Izraz “prekarno delo” ni pravni pojem, zato nima enotne definicije, praviloma pa pri razumevanju prekarnega dela največkrat opisujemo njegove značilnosti. Elementi prekarnosti zajemajo **negotovost in nestabilnost zaposlitve, fleksibilnost, neobstoje varnosti razmerja in odsotnost dolgoročne pogodbe oziroma dela, nizko plačilo ter omejene delavske in socialne pravice**, ki sicer pripadajo redno zaposlenim in nudijo zaposleni osebi osnovno varnost ter možnost dostojnega življenja. Gre za naslednje pravice: minimalna plača, pravica do regresa, pravica do letnega dopusta, odpovedni roki, plačani prispevki za socialno in pokojninsko zavarovanje, povrnitev potnih stroškov, nadomestilo v času bolniške odsotnosti itd. Delavki ali delavcu, ki dela v prekarne oblikah dela, velikokrat ne teče delovna doba, prav tako pa nima plačanih prispevkov na enak način, kot to velja za delavca v delovnem razmerju. Gre za vse pogostejši trend na trgu dela, za katerega je značilen proces prekarizacije, ta pa se odraža tudi v prenosu bremen in stroškov dela z delodajalcev na delavke in delavce. Obenem sta **na delavke in delavce prenesena tudi individualno tveganje in odgovornost, kar v praksi pomeni predvsem, da prekarno delo zelo hitro ni več samo delo, ampak ima na življenje posameznika veliko širši vpliv**. Pri tem gre predvsem za specifične lastnosti, ki močno zaznamuje prekarne delavke in delavce: **pri mladih je posredi podaljšanje odvisnosti od staršev in nezmožnost najema kredita za nakup stanovanja, pa večje tveganje revščine in socialne izključenosti, onemogočeno načrtovanje prihodnosti ter izjemno negativen vpliv prekarnosti na zdravje**.

Raziskava je bila opravljena v okviru projekta:

Opolnomočenje mladih za dostojno delo 2017-2-SI02-KA205-014269



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union

1.4 Prekarno delo med mladimi v Sloveniji

V Sloveniji je **prekarnost med mladimi izjemno razširjena**. Razlog za to verjetno tiči tudi v tem, da je v Sloveniji veliko različnih oblik dela, ki se razlikujejo od rednega delovnega razmerja, torej od pogodbe o zaposlitvi za nedoločen čas.

Spodaj predstavljamo različne oblike dela, ki so med mladimi najbolj razširjene:

1.4.1 Študentsko delo:

Gre za eno izmed fleksibilnih oblik dela, ki je namenjena šolajočim se mladim, ki se želijo zaradi finančnih razlogov ter pridobivanja izkušenj vključiti na trg dela. Študentsko delo je začasno in občasno delo dijakov in študentov – kljub temu, da zakonodaja nedvoumno ne določa, kaj začasno in občasno delo pomeni, pa naj bi šlo za dela, ki jih lahko opravljamo le za določen krajši čas ali občasno. Šlo naj bi torej za priložnostno delo. Prav začasnost in občasnost študentskega dela sta značilnosti, ki študentsko delo ločita od rednega delovnega razmerja, ki poteka po pogodbi o zaposlitvi.

Študentsko delo, ki ga opravljajo predvsem mladi (dijaki in študenti), je prekarno delo, pri katerem delavec nima potrebne zaščite, saj je delodajalec pri svojem ravnanju popolnoma avtonomen. Delavca lahko kadarkoli odpusti oziroma z njim prekine delo (ni odpovednega roka in odpravnine), hkrati pa delavec pri delu prek študentske napotnice nima vseh socialnih pravic, kot jih imajo npr. redno zaposleni s pogodbo o zaposlitvi za nedoločen čas. Po podatkih Urada RS za mladino, ki smo jih izvzeli iz raziskave *Mladina 2013: Življenje v času deziluzij, tveganj in prekarnosti* je »študentsko delo daleč najpomembnejša oblika participacije mladih na trgu dela in predstavlja več kot polovico vseh (obdavčenih) delovnih ur mladih v Sloveniji.« [1]

1.4.2 Samozaposlitev - samostojni podjetnik:

Samozaposleni je fizična oseba, ki na trgu samostojno opravlja pridobitno dejavnost v okviru organiziranega podjetja. Podjetnik za svoje obveznosti odgovarja z vsem svojim premoženjem, opravlja pa lahko vse gospodarske dejavnosti, razen tistih, za katere določa zakon, da jih ne more.

Raziskava je bila opravljena v okviru projekta:

Opolnomočenje mladih za dostojno delo 2017-2-SI02-KA205-014269



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union

Samostojni podjetnik lahko opravlja le tiste dejavnosti, ki jih je registriral ob vpisu v Poslovni register Slovenije (PRS), nabor dejavnosti pa lahko vedno razširi ali zoža. Ob vpisu v register je sicer treba opredeliti glavno dejavnost, iz katere namerava ustvariti večinski del prihodkov. Oseba, ki je samozaposlena, glede na zakonodajo ni delavec oziroma delavka. Gre namreč za obliko podjetja, kar seveda pomeni, da za ljudi, ki delajo na tak način, ne veljajo pravice, ki izhajajo iz delavnega razmerja – v luči zakona je samozaposleni v tem primeru namreč podjetje. Težave z omenjenim statusom so vidne, ko želi človek od “delodajalca” – ki je v tem primeru naročnik – zahtevati karkoli, kar je povezano s pravicami zaposlenih – od omejitev delovnega časa, pravice do dopusta, do plačila bolniške odsotnosti. Nič od tega človeku v omenjenem primeru ne pripada samo po sebi, še več, za uveljavitev omenjenih pravice nosi posameznik stroške sam.

Samozaposleni se od zaposlenega razlikuje tudi, ko gre za **socialno varnost** – v primeru samostojnih podjetnikov je namreč odgovornost zanjo na njih samih. To pomeni, da jim **prispevkov za pokojninsko, zdravstveno zavarovanje in podobno ne plačuje delodajalec, temveč je za plačilo odgovoren podjetnik sam**. To po domače povedano pomeni, da mora samostojni podjetnik vsak mesec, dokler je registriran, sam mesečno plačati vsaj minimalne prispevke, ne glede na to, ali tisti mesec sploh opravlja kakšno delo in koliko je z njim zaslužil. Glede na to, da varnosti in trajnosti delovnega (v tem primeru poslovnega) razmerja ne zagotavlja pogodba o zaposlitvi, se tako lahko hitro zgodi, da samostojni podjetnik pristane v hudih finančnih težavah. **V Sloveniji jih veliko živi na pragu revščine, kar je posledica tudi prisilnega samozaposlovanja oziroma prisilnega odpiranja samostojnih podjetij.**

Vsak samostojni podjetnik mora zase in za svoje zaposlene mesečno plačevati prispevke za socialno varnost:

- prispevek za obvezno pokojninsko in invalidsko zavarovanje,
- prispevek za obvezno zdravstveno zavarovanje,
- prispevek za starševsko varstvo in
- prispevek za zaposlovanje od osnove, od katere plačuje prispevek za pokojninsko in invalidsko zavarovanje do dvajsetega dne v mesecu za pretekli mesec.

Od leta 2007 pa vse do danes beležimo trend rasti samozaposlenih oseb: od 4 odstotkov v letu 2007 in 6,4 odstotka v letu 2010 do 7,9 odstotka v letu 2013, medtem ko je bilo v letu 2017 samozaposlenih kar 12 odstotkov.¹

¹URSM, *Mladina 2013: Življenje v času deziluzij, tveganja in prekarnosti*

http://www.ursm.gov.si/fileadmin/ursm.gov.si/pageuploads/pdf/Knjiznica_PDF/MLADINA_2013_Strnjeno_poro_cilo.pdf



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union

Na podlagi praktičnega dela z mladimi ter prek opazovanja trga dela opazamo, da gre je velikokrat prisotno tudi prisilno odpiranje s. p.-jev oziroma za primere, v katerih so prisotni elementi delovnega razmerja, a delodajalec kot pogoj za zagotovitev dela zahteva, da ima delavec odprt s. p., prek katerega delavca tudi plačuje. Gre za trend, ki ga je moč opaziti pri oglasih za delo, ki jih redno spremljamo na Sindikatu Mladi plus, prav tako pa ga lahko potrdimo s pomočjo konkretnih zgodb in izkušenj mladih, s katerimi smo na našem sindikatu v stiku.

1.4.3 Pogodbe civilnega prava:

Razširjenost pogodb civilnega prava, kot so npr. avtorske in/ali podjemne pogodbe, je težko spremljati, vendar lahko v praksi opazimo porast in izkoriščanje tovrstnih pogodb, v ogromno primerih prav med mladimi. Tovrstne kršitve so opazne predvsem v posameznih sektorjih, v katerih velik delež delavcev predstavljajo predvsem mladi - gre za novinarstvo in grafično oblikovanje. V nekaterih primerih je tako delo sicer pravno nesporno, v veliko primerih pa gre ponovno za elemente delovnega razmerja, ob katerih bi moralo priti do sklenitve pogodbe o zaposlitvi za nedoločen čas. V vsakem primeru pa gre za prekarnost, saj taki delavci v primerjavi z redno zaposlenimi ne uživajo vseh delavskih in socialnih pravic.

- **Avtorska pogodba** je v uporabi, kadar se avtor določenega dela zaveže ustvariti določeno avtorsko stvaritev, naročnik pa se zaveže, da bo opravljeno avtorsko delo plačal. Vsebina avtorskega honorarja je avtorsko delo kot ga definira zakon. Najpogostejša avtorska dela so dela s področja književnosti, znanosti ali umetnosti.
- **Podjemna pogodba** (ali pogodba o delu) je pogodba civilnega prava, definirana v obligacijskem zakoniku, ki je v uporabi, ko nekdo za določeno podjetje opravi plačano delo določene vrste. Skleneta jo dve stranki: podjemnik (oseba, ki bo naročeno delo opravila) in naročnik (tisti, ki je delo naročil in ga bo tudi plačal). Podjemna pogodba je torej sklenjena, ko stranki hočeta, da bi podjemnik opravil določen posel, kot je na primer izdelava ali popravilo kakšne stvari, določeno umsko ali telesno delo. Ponavadi gre za kakšno fizično delo ter za nekaj občasnega in enkratnega.

Pogodbe civilnega prava so na trgu dela visoko obdavčene, a vseeno delavkam in delacem ne nudijo osnovnih delavskih in socialnih pravic. Pri tem je breme od delodajalca prevaljeno na



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union

izvajalca, hkrati pa so tovrstne pogodbe z lahkoto odpovedane in so tudi zato za delavke in delavce nestabilne, kratkoročne in manj varne.

1.4.4 Osebno dopolnilno delo:

Gre za manjša dela, ki jih je mogoče opravljati na podlagi vrednotnice. Opravljanje osebnega dopolnilnega dela je treba prijaviti na Agencijo Republike Slovenije za javnopravne evidence in storitve (AJPES) ali na upravno enoto. Gre za obliko dela, ki ga človek lahko opravlja le osebno in pri tem ne more najemati drugih fizičnih oseb.

Osebno dopolnilno delo lahko opravlja oseba, ki je zaposlena, brezposelna, upokojena, kot tudi študenti in dijaki, starejši od 15 let, ter tujci, ki imajo na podlagi svojega statusa pravico do prostega dostopa na trg dela.

O osebnem dopolnilnem delu govorimo takrat, kadar posameznik sam opravlja dela pomoči v gospodinjstvu, njim podobna dela ali opravlja druga manjša dela, ki se lahko opravljajo pod pogojem, da niso opravljena za pravno osebo, tuj pravni subjekt ali za samozaposleno osebo.

O osebnem dopolnilnem delu govorimo tudi takrat, kadar posameznik sam izdeluje izdelke domače in umetnostne obrti v skladu z zakonom, ki ureja obrtno dejavnost, druge izdelke, ki se izdelujejo na domu pretežno ročno ali po pretežno tradicionalnih postopkih in jih prodaja, ali kadar nabira in prodaja gozdne sadeže in zelišča. Za dela vsa dela velja, da se lahko opravljajo pod pogoji, ki so določeni v podzakonskem aktu (Pravilnik o osebnem dopolnilnem delu).

1.4.5 Zaposlitev za določen čas:

Na Sindikatu Mladi plus menimo, da tudi zaposlitev za določen čas vsebuje elemente prekarosti. Ker gre za pogodbo o zaposlitvi, je delavec deležen delavskih in socialnih pravic, vendar zgolj v obdobju trajanja njegove zaposlitve, obenem pa ni deležen socialne varnosti, kakršno nudi pogodba o zaposlitvi za nedoločen čas. Vse to vpliva na delavčevo življenje, predvsem na življenje mladega delavca, ki je v prehodu med mladostjo in odraslostjo. **Tak delavec je denimo tudi kreditno nesposoben, s čimer ne more urediti svojega stanovanjskega vprašanja, težko načrtuje lastno prihodnost in je na sploh v negotovem položaju, kar je glavna značilnost prekarnega dela.**

Raziskava je bila opravljena v okviru projekta:

Opolnomočenje mladih za dostojno delo 2017-2-SI02-KA205-014269



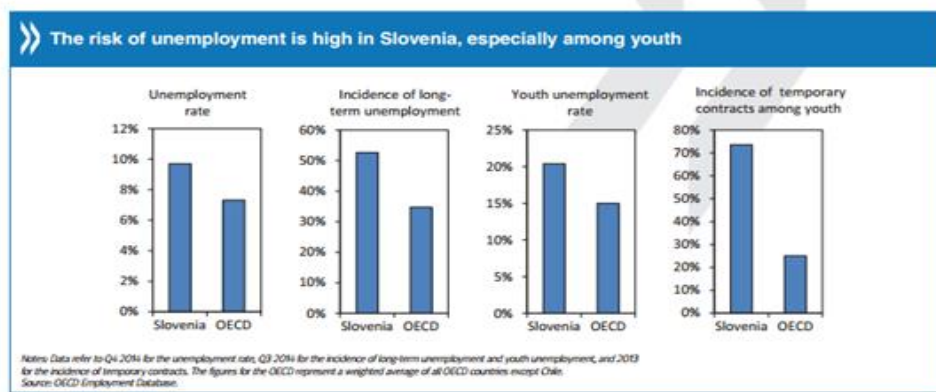
Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union

Zaposlitve za določen čas so izjemno pogoste ravno med mladimi. Slovenija je v samem vrhu med evropskih državami glede tovrstnih oblik zaposlitve, kar dokazuje tudi podatek iz raziskave OECD.²

What's the issue?

The unemployment rate rose by around 6 percentage points after the start of the global financial crisis to peak in excess of 10% at the beginning of 2013, before declining slightly to 9.7% by end-2014. The prospects of the unemployed remain dire. More than half of unemployed persons have now been out of work for more than a year, which is considerably higher than the OECD average (see Figure). Moreover, almost half of the unemployed do not receive any income support in Slovenia, facing substantial risk of poverty.

The crisis has hit youth the hardest, more than doubling the unemployment rate in the 15-24 age cohort and leaving one in five young workers without a job. The share of the youth population that is not in employment or in education and training (NEET) has also been on the rise. An important factor contributing to the vulnerability of youth is the traditionally high segmentation of the Slovenian labour market: the incidence of temporary contracts among young workers is close to 74% and is the highest in the OECD by a wide margin. This has exposed



www.oecd.org/policy-briefs

1.5 Pregled pravic glede na različne oblike dela

Tabela prikazuje pregled pravic, ki jih imamo delavke in delavci, ko opravljamo različne oblike dela.

² Podatki OECD, maj 2015. <https://www.oecd.org/slovenia/slovenia-active-labour-market-policies-to-fight-unemployment.pdf>



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union

	VARNOST RAZMERJA	DELAVSKE PRAVICE	SOCIALNE PRAVICE
Pogodba o zaposlitvi za nedoločen čas	0	✓	✓
Pogodba o zaposlitvi za določen čas	X	✓	✓
Pogodba o zaposlitvi s krajšim delovnim časom	<ul style="list-style-type: none">• nedoločen čas: 0• določen čas: X	% / ✓	<ul style="list-style-type: none">• pokojninsko %• zdravstveno ✓
Samostojni podjetnik	X	X	<ul style="list-style-type: none">• pokojninsko ✓• zdravstveno 0
Osebnno dopolnilno delo	X	X	pokojninsko %
Avtorska pogodba	X	X	pokojninsko %
Podjemna pogodba	X	X	pokojninsko %
Študentsko delo	X	X	pokojninsko %

Na levi so opredeljene različne oblike dela v zgornji vrsti pa značilnosti, ki so pomembne za delavko ali delavca. Pri varnosti razmerja smo pozorni predvsem na to, ali lahko delodajalec delavca na hitro odslovi, kako ostri so pogoji za prekinitev dela, ali je za delavsko in delavca zagotovljena določena trajnost oziroma stabilnost razmerja in podobno. Pri delavskih pravicah nas zanima, ali ima oseba pravico do letnega dopusta, pravico do omejitve ur dela (8 na dan), pravico do plačane bolniške odsotnosti, plačane malice, prevoza na delo, pravico do regresa in podobno. Pri socialnih pravicah pa ugotavljamo, ali ima oseba zagotovljeno zdravstveno in pokojninsko zavarovanje.

Kljukica označuje, da določena pravica velja popolnoma, krogec, da pravica velja delno, križec pa, da določene pravice delavka ali delavec nimata zagotovljene. Znak % pa pomeni, da je določena pravica zagotovljena sorazmerno glede na plačane prispevke.

Na podlagi povedanega lahko sklenemo, **da je obseg prekarnih zaposlitev med mladimi izjemno razširjen - v Sloveniji v primerjavi z drugimi evropski državami še toliko bolj.** Za mlade to predstavlja dodatno težavo, saj so na prehodu v odraslost in samostojnost, pri tem pa zanje negotovost in nestabilnost, ki ju vzpostavlja prekarno življenje, predstavljata še dodatno



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union

oviro. Posledici tega nista le slabši ekonomski položaj in zmanjšana socialna varnost mladih, temveč temveč je problem širši. Negotovost in nestabilnost vplivata tudi na druge vidike posameznikovega življenja, npr. na oteženo reševanje stanovanjske problematike, ustvarjanje družine in podobno.

Prekarne oblike dela je treba izkoreniniti in mladim omogočiti varno, predvsem pa dostojno delo. Tudi mladi imajo pravico do dostojnega življenja, zato se je treba zavzeti za izboljšanje njihovega položaja na trgu dela ter za ohranitev že izborjenih delavskih in socialnih pravic, ki jih tudi delodajalci ne upoštevajo vedno.

2. MLADI NA TRGU DELA: KRATEK PREGLED STATISTIČNIH PODATKOV

Brezposelnost mladih je največji porast doživela v času krize: v tem smislu je bilo rekordno leto 2013. Po tem letu se brezposelnost mladih postopoma znižuje.

Poleg same stopnje brezposelnosti pa nas je zanimalo tudi, kako so mladi, glede na vrsto delovnega razmerja, vključeni na trg dela.

SURS - stopnja brezposelnosti med mladimi v odstotkih, od 2008 do 2016:

Stopnja brezposelnosti mladih je od leta 2008 naprej kar precej nihala. V starostnem obdobju od 15 do 29 let je v letu 2008 znašala 8,4 odstotka, leta 2009 že 11,8 odstotka, nato pa se je višala vse do leta 2013, ko je stopnja brezposelnosti med mladimi znašala vrtočevih 19,1 odstotka. Od takrat stopnja brezposelnosti sicer pada - leta 2016 je znašala 14,7 odstotka -, vendar gre še zmeraj za precej višji delež od tistega iz leta 2008. Pri tem pa **se moramo nujno vprašati, v kakšnih oblikah dela so zaposlujejo mladi, saj izboljšani statistični podatki ne pomenijo nujno tudi boljše realnosti na trgu dela.**

Raziskava je bila opravljena v okviru projekta:

Opolnomočenje mladih za dostojno delo 2017-2-SI02-KA205-014269



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union

Delovno sposobni po: KOHEZIJSKA REGIJA, STAROSTNE SKUPINE, SPOL, MERITVE, LETO											
			Stopnja brezposelnosti (v %)								
			2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
SLOVENIJA	15-24 let	Špol - SKUPAJ	10,6	13,8	14,7	15,9	20,8	21,6	20,5	16,4	15,3
		Moški	10	13,9	15,3	15,1	20,4	20,1	19,6	17,7	15,8
		Ženske	11,4	13,5	13,8	17	21,4	23,7	21,6	14,8	14,7
	15-29 let	Špol - SKUPAJ	8,4	11,8	13,8	14,9	17,4	19,1	19	16,3	14,7
		Moški	7,3	11,3	14	14	15,8	17,2	16,3	14,9	13,6
		Ženske	9,7	12,4	13,6	16	19,2	21,4	22,3	18	16,1

Opombe:
Vir: Statistični urad Republike Slovenije.

SURS - zaposleni glede na vrsto delovnega razmerja v 1000 od leta 2008 do 2016:

Delovno sposobni po: KOHEZIJSKA REGIJA, STAROSTNE SKUPINE, SPOL, MERITVE, LETO											
			Delovno aktivni (v 1000)								
			2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
SLOVENIJA	15-24 let	Špol - SKUPAJ	98	87	82	73	61	58	56	61	58
		Moški	58	51	48	44	36	34	32	33	32
		Ženske	39	36	33	29	25	24	24	27	26
	15-29 let	Špol - SKUPAJ	222	201	191	178	162	153	147	153	148
		Moški	125	112	105	98	89	85	84	86	83
		Ženske	97	89	86	80	73	68	63	67	65

Opombe:
Vir: Statistični urad Republike Slovenije.

S pomočjo zgornje tabele lahko ugotovimo, kako se je v zadnjih letih gibalo število delovno aktivnih mladih (številke so izražene v 1000). Vidimo **lahko, da je bilo v obeh starostnih skupinah več delovno aktivnih moških kot žensk in da je njihovo število od leta 2008 do 2016 vztrajno padalo.**

SURS - zaposleni glede na vrsto delovnega razmerja:

Zanimalo nas je tudi, v kakšnih oblikah dela so zaposleni mladi. Iz priložene tabele lahko vidimo, da je v obeh starostnih skupinah, in sicer pri obeh spolih, število zaposlenih mladih od leta 2008 naprej upadalo. Spreminjalo pa se je tudi razmerje zaposlenih v delovnih razmerjih za določen čas in v delovnih razmerjih za nedoločen čas. **Število tistih zaposlenih v delovnem**

Raziskava je bila opravljena v okviru projekta:

Opolnomočenje mladih za dostojno delo 2017-2-SI02-KA205-014269



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union

razmerju za nedoločen čas je namreč od leta 2008 naprej upadalo, povečevalo se je število žensk zaposlenih v delovnem razmerju za določen čas.

Zaposleni glede na vrsto delovnega razmerja po: KOHEZIJSKA REGIJA, SPOL, OBLIKA DELA, STAROSTNE SKUPINE, LETO				2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
SLOVENIJA	Moški	...Zaposleni v delovnem razmerju, za določen čas	15-24 let	15	11	10	10	8	7	7	8	8
			25-34 let	18	19	18	19	19	19	21	23	21
		...Zaposleni v delovnem razmerju, za nedoločen čas	15-24 let	19	18	15	11	11	10	9	9	10
			25-34 let	106	98	93	89	86	81	78	82	78
	Ženske	...Zaposleni v delovnem razmerju, za določen čas	15-24 let	9	6	6	6	5	4M	4M	6	5
			25-34 let	26	23	25	26	25	21	20	24	23
		...Zaposleni v delovnem razmerju, za nedoločen čas	15-24 let	7	7	6	4	3M	2M	3M	3M	3M
			25-34 let	85	83	80	74	71	68	60	61	62
Opombe:												
Vir: Statistični urad Republike Slovenije.												

SURS - polni delovni čas/krajši delovni čas:

Preverili smo tudi statistiko na področju zaposlitev s polnim delovnim časom in zaposlitev s skrajšanim delovnim časom. **Medtem, ko se delež zaposlitev s skrajšanim delovnim časom vztrajno zvišuje že od leta 2008, je to veliko bolj primer pri ženskah.**

Delovno aktivni s polnim ali z delovnim časom, krajšim od polnega po: KOHEZIJSKA REGIJA, DELOVNI ČAS, SPOL, MERITVE, LETO				Delež (v %)								
				2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
SLOVENIJA	...Delovno aktivni s polnim delovnim časom	Moški		92,9	91,5	91,2	91,9	92,9	92,5	91,6	91,9	93,1
		Ženske		88,3	86,6	84,8	86,2	86,6	86,5	84,8	85,1	85,9
	...Delovno aktivni z delovnim časom, krajšim od polnega	Moški		7,1	8,5	8,8	8,1	7,1	7,5	8,4	8,1	6,9
		Ženske		11,7	13,4	15,2	13,8	13,4	13,5	15,2	14,9	14,1
Opombe:												
Vir: Statistični urad Republike Slovenije.												

Glede na to, da imajo prekarne oblike zaposlitve negativne posledice na številnih življenjskih področjih, še posebej, ko gre za mlade, nas je zanimalo, kako se giblje starost staršev ob rojstvu prvega otroka. **Iz zgornje tabele lahko jasno razberemo, da se povprečna starost matere ob rojstvu prvega otroka naglo zvišuje, v zadnjih osmih letih se je namreč povečala za celo leto.** Lahko sklepamo, da ima na to vpliva več različnih dejavnikov, med drugim tudi podaljševanje obdobja izobraževanja mladih. V anketi, ki smo jo v letu 2017 izvedli pri Sindikatu Mladi plus, smo mlade vprašali, kdaj je po njihovem mnenju pravi čas za ustvariti si družino, ti pa so odvrnili, da je to takrat, ko mlada oseba podpiše pogodbo o zaposlitvi za

Raziskava je bila opravljena v okviru projekta:

Opolnomočenje mladih za dostojno delo 2017-2-SI02-KA205-014269



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union

nedoločen čas. Tako je odgovorilo 31 odstotkov vprašanih. Da je pravi čas za ustvariti si družino med samim procesom izobraževanja, je bilo mnenja samo nekaj posameznikov.³

SURS - Povprečna starost matere ob rojstvu prvega otroka od leta 2008 do 2016:

Osnovni podatki o rojenih po: LETO , MERITVE	
	Povprečna starost matere, prvo rojstvo
2008	28,4
2009	28,5
2010	28,7
2011	28,8
2012	28,9
2013	29
2014	29,1
2015	29,3
2016	29,4
Opombe:	
Vir: Statistični urad Republike Slovenije	

3. KRATEK PREGLED RAZISKAV NA PODROČJU MLADIH V SLOVENIJI

Raziskovanje položaja mladih je v Sloveniji slabo pokrito, saj sistematičnega in rednega spremljanja položaja mladih ni. Ena najpomembnejših raziskav na področju mladine je bila opravljena leta 2010, poimenovana *Mladina 2010*. Tej je sledila raziskava v letu 2013, vendar ta ni bila tako obsežna.

3.2 Raziskava *Mladina 2010* - Družbeni profil mladih v Sloveniji

³ Vir: <https://www.mladiplus.si/2017/12/20/kaksna-varnost/>



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union

V izsledkih raziskave *Mladina 2010*, ki se ukvarja z družbenim profilom mladih v Sloveniji, je mogoče najti kopico zgovornih podatkov. **Slovenija po podatkih iz omenjene raziskave denimo prednjači pri deležu začasnih zaposlitev med mladimi in je tako na prvem mestu v EU.**

Ravno tako je v Sloveniji delež začasno in delno zaposlenih mladih (delovno aktivni v starostni kategoriji 15–24 let) višji kot delež, ki ga imajo v enakem starostnem obdobju gospodarsko najbolj razvite države članice EU (EU-15) oziroma EU v celoti (EU-27).

Po izsledkih raziskave mlade osebe, zaposlene v Sloveniji, v primerjavi z mladimi, ki so zaposleni v drugih članicah EU, vodijo pri orpavljanju izmenskega, sobotnega, nedeljskega in večernega dela. Poleg tega so vedno bolj pripravljene sprejeti začasno delo ter morebitno selitev izven svojega območja bivanja.

Delež mladih, zaposlenih za nedoločen čas, se je v obdobju od leta 2000 do leta 2010 skoraj prepolovil, raziskava pa pokaže, da se je izrazito zvišal delež mladih z nestalnimi oblikami dela. **Leta 2000 je pri devetindvajsetih letih imelo redno zaposlitev za nedoločen čas približno 60 odstotkov mladih, leta 2010 pa le še 48 odstotkov.**

Izsledki raziskave *Mladina 2010* so nakazovali, da se bomo v prihodnje srečevali s sorazmerno velikim in rastočim številom diplomantov in (predvsem) diplomantk, ki bodo imeli težave s tem, da bodo našli svoji izobrazbi ustrezno zaposlitev. Po podatkih iz raziskave je v starostni skupini od 25 in 29 let stopnja brezposelnosti med ženskami za več kot dvakrat presegala stopnjo brezposelnosti med enako starimi moškimi.

Po izsledkih raziskave se je v desetletju do leta 2010 delež mladih oseb, ki so bile honorarno zaposlene, skoraj podvojil in je v letu 2010 znašal dobro četrtno delovno aktivnih mladih oseb. Podatki tudi kažejo, da se je v tem obdobju zmanjšal delež mladih zaposlenih za nedoločen čas.

Očitna je tudi razlika na področju zadovoljstva z delom, saj so mladi, ki opravljajo redno honorarno delo, v primerjavi z mladimi, ki so redno zaposleni za nedoločen čas, z delom veliko bolj nezadovoljni. Po izsledkih raziskave je mogoče sklepati, da je za mlade pri opravljanju določenega dela najbolj pomembno, da je to delo zanimivo. **Med prioritete pa so mladi uvrstili še zaslužek in varnost zaposlitve.**

Raziskava kaže tudi to, da mlade osebe v Sloveniji še vedno dajejo prednost zaposlitvi v javnem oziroma državnem sektorju pred zaposlitvijo v zasebnem sektorju, vendar se razlika zmanjšuje. Mladi (še posebej mladi moški) v Sloveniji danes dajejo prednost samozaposlitvi pred

Raziskava je bila opravljena v okviru projekta:

Opolnomočenje mladih za dostojno delo 2017-2-SI02-KA205-014269



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union

zaposlitvijo pri nekom drugem, pri tem pa je delež tistih, ki bi danes izbrali samozaposlitev, višji od povprečja EU-27. Mladi podjetnike in podjetništvo na sploh ocenjujejo kot nekaj pozitivnega. Ustanovitev lastnega podjetja je v zaznavi mladih zastopana kot malo verjeten načrt. Glavne ovire mladi vidijo predvsem v nezadostni finančni moči za zagon podjetja, v pomanjkanju zamisli, okoli katerih bi organizirali podjetje, pa tudi v pomanjkanju lastnih izkušenj, potrebnih za vodenje podjetja. Mladi zaznavajo tudi svojevrstno deficitarnost izobraževalnega sistema, na podlagi česar je mogoče sklepati, da bi reforma v smeri večjega spodbujanja podjetniške miselnosti posameznikov lahko pripomogla k ustanavljanju novih in rasti že obstoječih podjetij. Delež samozaposlenih mladih v Sloveniji je nekoliko pod evropskim povprečjem, ob razmeroma velikih nihanjih v zadnjem času pa je mogoče opaziti rahel trend naraščanja.⁴

3.3 MLADINA 2013 - Življenje v času deziluzij, tveganja in prekarnosti

Tudi raziskava *Mladina 2013: Življenje v času deziluzij, tveganja in prekarnosti* je pokazala, da je **visok delež mladih oseb, vključenih v izobraževalni sistem, v zadnjem desetletju preprečil še bolj strmo naraščanja brezposelnosti mladih**. V raziskavi lahko preberemo, da so se razlike v brezposelnosti med starostnimi skupinami in med spoloma v zadnjem desetletju precej povečale. Kljub temu, da se je ob prelomu tisočletja delež zaposlenih mladih oseb moškega spola skoraj izenačil z deležem zaposlenih mladih žensk, se je ta razlika v letu 2013 močno povečala.

Delo prek študentske napotnice pa je daleč najbolj pomembna oblika participacije mladih na trgu dela in po podatkih raziskave predstavlja več kot polovico vseh (obdavčenih) delovnih ur mladih oseb pri nas. Redno zaposlitev s polnim delovnim časom ima samo polovica mladih moških in le četrtina mladih žensk. Kot glavni razlog za to v raziskavi navajajo večji delež mladih žensk, ki delajo prek študentske napotnice. Podatki raziskave kažejo tudi to, da mladi moški zaslužijo več kot mlade ženske.

Pomemben podatek, ki ga lahko izvlečemo iz raziskave je tudi to, da **večina zaposlenih mladih v Sloveniji dela izven okvirov svojega izobraževanja in da pripravljenost mladih, da sprejmejo različne ukrepe za zmanjševanje tveganja brezposelnosti, narašča že vsaj od leta 2005**. Izsledki raziskave pravijo, da 86 odstotkov slovenske mladine verjame, da je

⁴ *Mladina 2010 – Raziskava – Najbolj pomembni in zgovorni podatki za Slovenijo*
http://www.ursm.gov.si/fileadmin/ursm.gov.si/pageuploads/slike/mladina_2010/Mladina2010-2.pdf



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union

zmanjševanje brezposelnosti "zelo pomemben" cilj, na katerega bi se morala osredotočiti slovenska vlada, sledijo pa gospodarska rast in razvoj ter socialna pravičnost in varnost.

V raziskavi navajajo tudi, da se gospodarski pritiski v povezavi z migracijami mladih znotraj Slovenije zdijo relativno šibki in da je le četrtnina mladih pripravljena na migracije znotraj države. Po podatkih iz raziskave je približno tretjina mladih izrazila pripravljenost emigrirati. Najbolj želene države so Avstrija (predvsem pri mladih s severa Slovenije), ZDA in Nemčija.

Po podatkih iz raziskave so mladi v Sloveniji **načeloma optimistični in zadovoljni s svojim življenjem, pri tem pa se skrbi in frustracije pojavljajo relativno redko**. Raziskava pravi, da je to glede na druge ugotovitve, ki kažejo, da so mlade osebe zadovoljne, vse dokler ne nastopi osamljenost in se ne soočajo s pomanjkanjem, tudi pričakovano. Gospodarske razmere imajo potemtakem malo vpliva na zadovoljstvo z življenjem. V sklepnih ugotovitvah raziskave je denimo navedeno, da imajo družbene težave pri vključevanju mladih v odraslost, predvsem na trg dela, na osebni ravni relativno nizek vpliv.

Vendar raziskave kažejo, da se ocene stanja na družbeni ravni in ravni politike razlikujejo. Tako avtorji pričujoče raziskave na primer navajajo, da so problemi, ki se zdijo slovenski mladini najbolj zaskrbljujoči, revščina, brezposelnost, negotovost zaposlitve in neizvajanje zakonodaje. V primerjavi z letom 2010 je med mladimi zaznani zmanjšano usmeritev v prihodnost, verjetno kot posledico neugodnega družbenega položaja.

Zaradi negotovega položaja mladih oseb na trgu dela, vedno daljšega obdobja izobraževanja, ugodnih razmer v družini in relativno dobrih odnosov s starši, se po izsledkih raziskave, mladi odločajo za t. i. LAT oblike zvez (v angleškem jeziku: living apart together, kar pomeni živeti skupaj in hkrati narazen). Osebno življenje se je po podatkih raziskave v Sloveniji individualiziralo, dve petini mladih oseb se v (bližnji) prihodnosti ne namerava skleniti zakonske zveze, prav tako pa na vprašanje o svoji prihodnosti ne znajo odgovoriti. Podatki ravnata tako kažejo, da se delež tistih, ki živijo s partnerjem_ko, zmanjšuje že vsaj od leta 2008. Slovenska mladina po podatkih iz raziskave načeloma prebiva v relativno majhnih in materialno dobro opremljenih gospodinjstvih (to pomeni, da imajo skoraj vsa gospodinjstva avtomobil, osebni računalnik in dostop do spleta, mobilni telefon itd.), skupaj z izobraženimi starši, obenem pa so rezultati raziskave pokazali na nadaljevanje t.i. "sredozemskega" vzorca. Kar pomeni, da je stopnja mladih oseb, ki še vedno prebivajo skupaj s svojimi starši nad evropskim povprečjem. Vendar raziskovalci istočasno poudarijo, da so rezultati raziskave pri omenjenem trendu pokazali prelomnico: delež mladih, ki še vedno živi skupaj s svojimi starši, se je namreč



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union

začel zmanjševati. Navedli so tudi, da omenjena ugotovitev temelji na podatkih Eurostata, po katerih naj bi Slovenija zdrsnila z drugega na peto mesto v EU-28.⁵

4. PREGLED SPREMEMB V DELOVNOPRAVNI ZAKONODAJI OD ZAČETKA EKONOMSKE IN FINANČNE KRIZE TER POLITIČNI UKREPI NA PODROČJU ZAPOSLOVANJA MLADIH

V zadnjih letih smo v Sloveniji pričali velikim spremembam delovnopravne zakonodaje, ki vplivajo tudi na položaj mladih. Spremembe krovnih zakonov pa gredo velikokrat v smeri povečanja fleksibilizacije ter zmanjšanja pravic delavk in delavcev.

Najpomembnejši zakoni na tem področju so:

1. Zakon o delovnih razmerjih (ZDR-1)
2. Zakon o urejanju trga dela (ZUTD)
3. Zakon o inšpekciji dela (ZID)

Zaposlovanje mladih je v javnosti na prvi pogled videti kot pomembna politična tema, a tega politične in zakonske rešitve v praksi velikokrat ne potrjujejo. Poleg sprememb zakonov sta bila v zadnjih letih na tem področju pomembna tudi shema Jamstvo za mlade in dokument Ministrstva za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti z naslovom *Dostojno delo*.

Spodaj opisujemo glavne spremembe zakonov v zadnjih letih, Jamstvo za mlade ter dokument ministrstva.

4.1 Zakon o delovnih razmerjih (ZDR-1)

Največje spremembe na področju delovnopravne zakonodaje so v veljavo stopile s preoblikovanjem Zakona o delovnih razmerjih leta 2013. **ZDR-1** je **prinesel spremembe**,

⁵ *MLADINA 2013 - Življenje v času deziluzij, tveganja in prekarnosti*

http://www.ursm.gov.si/fileadmin/ursm.gov.si/pageuploads/pdf/Knjiznica_PDF/MLADINA_2013_Strnjeno_poro_cilo.pdf



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union

spisane predvsem v smer zaviranja zaposlovanja za določen čas, ki so vsaj na papirju težile k temu, da bi se delodajalci v čim večji meri posluževali zaposlovanja za nedoločen čas, hkrati pa se je s tovrstnimi spremembami stopnja gotovosti in varnosti delovnega razmerja za nedoločen čas precej zmanjšala. Z ZDR-1 so odgovorni poenostavili postopke za odpuščanje (črtano je bilo obvestilo o nameravani odpovedi, odpovedni roki skrajšani), znižanjem odpravnin so zmanjšali stroške odpuščanja redno zaposlenih, dodali so se nove omejitve pri sklepanju pogodb za določen čas in podobno. Temeljne spremembe so opisane v nadaljevanju:

1. Nove omejitve pri sklepanju pogodbe za določen čas:

- delavcu pripada odpravnina ob izteku pogodbe za določen čas, razen v izjemnih primerih (79. člen ZDR-1)
- omejitve pri veriženju pogodb za isto delo, pogodba o zaposlitvi za določen čas za isto delo je lahko sklenjena za največ 2 leti, nato je treba osebo zaposliti za nedoločen čas – naj si bo istega ali drugega delavca (51. člen ZDR-1)
- omejitev pri pogodbah za določen čas v primeru agencijskih delavcev - uvedena je bila kvota: število agencijskih delavcev pri uporabniku ne sme presegati 25 odstotkov števila zaposlenih delavcev (59. člen ZDR-1)
- v pogodbi za določen čas je treba navesti razlog, zakaj je v konkretnem primeru pogodba sklenjena za določen čas (dopustni razlogi so taksativno naštet v zakonu).

2. Poenostavljen postopek odpuščanja v primeru individualne odpovedi zaposlenega za nedoločen čas. Opuščena je zakonsko predpisana pisna oblika vabila na razgovor (s predpisano vsebino in osebnim vročanjem): obvestilo o nameravani odpovedi ni več nujno.

3. Najdaljši odpovedni rok se je znižal s 120 na 60 dni. Višina odpravnin za delavce z delovno dobo od 5 do 10 let ter od 15 do 20 let so se zmanjšale.

4. Volonterski pripravniki so upravičeni do povračila potnih stroškov in stroškov prehrane.

5. Poskusno delo: odpoved je mogoča brez konkretnega razloga, odpovedni rok traja le 7 dni (gre za ukrep, na podlagi katerega se delodajalci ne bi branili zaposlovati nove delovne sile in bi se zato manj posluževali prakticiranja prikritih delovnih razmerij).

6. Vključevanje delavca v ukrepe na področju trga dela že v času odpovednega roka: (v primeru odpovedi iz razloga nesposobnosti ali poslovnega razloga). Delodajalec je delavcu v času odpovednega roka dolžan omogočiti odsotnost z dela za najmanj en dan na teden.



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union

7. **Uvedba statusa »Ekonomsko odvisna oseba«** (213. člen in 124. člen ZDR-1): Oseba ima status samozaposlenega (s. p.), vendar je v razmerju ekonomske odvisnosti, saj 80 odstotkov svojega dela opravlja le za enega, prevladujočega naročnika. Taka oseba še vedno nima statusa delavca, hkrati pa ima več pravic kot navadni podjetnik. Ekonomsko odvisna oseba je upravičena do delnega pravnega varstva. Pod tem je mišljena prepoved diskriminacije, zagotavljanje minimalnih odpovednih rokov, prepoved odpovedi pogodbe v primeru neutemeljenih odpovednih razlogov, zagotavljanje plačila, uveljavljanje odškodninske odgovornosti.

4.2 Zakon o urejanju trga dela (ZUTD)

Leta 2011 je v veljavo stopil Zakon o urejanju trga dela (ZUTD) in nadomestil prejšnji Zakon o zaposlovanju in zavarovanju za primer brezposelnosti (ZZZPB). Namen ZUTD je bil razširiti dostop (tudi za mlade upravičence) in višino nadomestila za primer brezposelnosti ter uvesti nove rešitve na področju aktivne politike zaposlovanja. ZUTD med drugim ureja regulacijo denarnega nadomestila za brezposelnost in definira, kdo so njegovi upravičenci. Tako je **do nadomestila upravičena vsaka oseba, ki ima v zadnjih dveh letih vsaj devet mesecev zavarovalne dobe** (po prejšnji zakonodaji je moral biti posameznik zavarovan vsaj dvanajst mesecev). **Denarno nadomestilo za prve tri mesece pa se je zvišalo s 70 odstotkov na 80 odstotkov.**

Leta 2012 se je z Zakonom o uravnoveženju javnih financ (ZUJF) zmanjšala višina nadomestila za obdobje po treh mesecih brezposelnosti, hkrati se je zmanjšala tudi višina maksimalnega in minimalnega nadomestila.

Leta **2013 je novela zakona (ZUTD-A)** prinesla dodatne možnosti za mlajše od 30 let in povečala dostopnost nadomestil v primeru brezposelnosti za mlade. **Osebi, mlajši od 30 let, ki je imela v zadnjih štiriindvajsetih mesecih vsaj šest mesecev zavarovalne dobe, pripadata dva meseca denarnega nadomestila**, zato zanjo ne velja splošno pravilo, ki pravi, da je treba zbrati vsaj devet mesecev zavarovalne dobe v zadnjih dvanajstih mesecih dela. Gre za poskus izboljšati varnost mladih brezposelnih, in sicer prav zaradi vse večje razširjenosti zaposlitev za določen čas.

Z letošnjim letom (21. januar 2018) je pričela veljati **novela ZUTD-D** s ciljem pospešiti aktivacijo brezposelnih oseb. Uvedena je **subvencija oziroma spodbuda za zaposlovanje**

Raziskava je bila opravljena v okviru projekta:

Opolnomočenje mladih za dostojno delo 2017-2-SI02-KA205-014269



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union

nižje in srednje izobraženih prejemnikov denarnega nadomestila. Osebam z nedokončano osnovnošolsko izobrazbo, doseženo osnovnošolsko izobrazbo, nižjo poklicno ali srednješolsko izobrazbo, ki so že upravičene do denarnega nadomestila in v času trajanja nadomestila sklenejo novo zaposlitev za polni delovni čas, jim poleg novega mesečnega dohodka pripada še 20 odstotkov zadnjega izplačanega neto zneska denarnega nadomestila, in sicer vse do izteka upravičenosti do nadomestila (vendar ne več kot dvanajst mesecev po zaposlitvi). Omenjena subvencija ne velja za iskalce zaposlitve, ki so pridobili izobrazbo za deficitaren poklic ter za udeležence javnih del (32. člen/3., 4., 5., 6. odstavek ZUTD).

Uvedena je bila tudi **obvezna prijava v evidenco (register) iskalcev zaposlitve, in sicer že v treh dneh po vročeni odpovedi** (odpoved iz razloga nesposobnosti ali iz poslovnega razloga). Če oseba omenjeni rok zamudi, ZRSZ prve tri mesece osebi izplačuje znižano denarno nadomestilo oziroma le 60 odstotkov osnove (60. člen/2., 3., 4., 5., 6. odstavek ZUTD).

Čeprav je bil osnovni namen ZUTD urediti različne situacije v primeru brezposelnosti, so v okviru zakona urejena tudi začasna in občasna dela upokojenecv. Z letošnjim letom pa je novela dodatno uvedla tudi **Evidenco študentskega dela**, ki bo vsebovala vse podatke o opravljenem delu ter pridobljena znanja, izkušnje in kompetence posameznika. Vodili jo bodo pri Študentski organizaciji Slovenije, do zbranih podatkov pa bodo lahko brezplačno dostopali Ministrstvo za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti, Ministrstvo za izobraževanje, znanost in šport ter Zavod za zaposlovanje (122., 123a., 124a. člen ZUTD).

4.3 Zakon o inšpekciji dela (ZID-1)

ZID-1 je pričel veljati leta 2014 kot preobrazba prejšnjega Zakona o inšpekciji dela (ZID), ki je stopil v veljavo leta 1994 in je bil za sodobne razmere ter vedno bolj pogoste kršitve delovnopravne zakonodaje premalo konkreten. **Z letošnjim letom (2018) sta bili z novelo ZID-1A vpeljani dve večji spremembi glede pooblastil delovnih inšpektorjev.**

Prva se navezuje na zamudo plačila za delo. Če je bilo **v obdobju preteklih dvanajstih mesecev pri določenemu delodajalcu vsaj dvakrat ugotovljeno, da ta ni izplačal plače v skladu z določbami o plačilnem dnevu in je z izplačilom zamujal, mu lahko inšpektor z upravno odločbo prepove opravljati delo vse do odprave omenjene nepravilnosti** (pred novelo je inšpektor lahko izrekel le sankcijo za tovrstni prekršek) (18. člen/5. odstavek ZID-1).

Raziskava je bila opravljena v okviru projekta:

Opolnomočenje mladih za dostojno delo 2017-2-SI02-KA205-014269



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union

Prav tako je v primeru opravljanja dela na podlagi pogodb civilnega prava v nasprotju z ZDR-1 (če so prisotni vsi elementi rednega delovnega razmerja, ni pa sklenjena pogodba o zaposlitvi, temveč delavec delo opravlja na drugi podlagi) prišlo do spremembe sankcije. Inšpektor lahko v takem primeru prepove opravljanje tovrstnega dela na podlagi pogodbe civilnega prava ter delodajalcu z odločbo odredi, naj delavcu izroči pisno pogodbo o zaposlitvi v roku treh delovnih dni po vročeni odločbi. Pisna pogodba mora ustrezati ugotovljenemu dejanskemu stanju. Če delavcu pogodbe o zaposlitvi ne vročijo v roku, lahko ta v tridesetih dneh od poteka roka oziroma od dneva, ko je izvedel za kršitev, zahteva sodno varstvo pred pristojnim delovnim sodiščem. Če delodajalec ne ravna v skladu z odredbo, sta na novo predpisana tudi prekršek in globa (19. člen/2., 3., 4. odstavek ZID-1).

4.4 Splošno o spremembah zakonodaje:

Delovnopravno zakonodajo so odgovorni v zadnjem letu sicer večkrat spreminjali, vendar so bile spremembe usmerjene predvsem na urejanje področja zaposlitev za določen čas in na drugi strani v povečano fleksibilnost pri pogodbah o zaposlitvi za nedoločen čas. Določene spremembe so bile izpeljane tudi na področju pravic za primer brezposelnosti, ko je prišlo do širitve kroga upravičencev do denarnega nadomestila. Vendar pa se v vedno večji meri soočamo s problematiko "zavijanja" brezposelnosti v različne oblike prekarne delo: tako se sicer zvišuje število aktivno delovnega prebivalstva (tudi med mladimi), ki pa je velikokrat na nezakonitih temeljih. V tem okviru je prisotna pravna praznina, ki jo v praksi mnogi izkoriščajo. Bilo bi smiselno, da je delovno pravo s svojimi akti usmerjeno v problematiko prekarne oblike dela med mladimi, zraven pa bi bile obstoječe določbe obdelane tako, da se jih ne bi dalo lahkotno obiti in s tem posredno kršiti zakonodaje, zraven pa izigrati temeljne človekove delavske in socialne pravice. **Nujna je tudi boljša regulacija in nadzor nad prekarne delo** (tu imamo v mislih večje število delovnih inšpektorjev) ter **zagotovitev ustreznih rešitev**, ki bi v čim večji meri zajezile konkretno situacijo. Treba je postaviti tudi dodatne pravne ovire, ki bi preprečile izigravanje zakonov, **v nasprotnem primeru bo nestalnost zaposlitve ter izkoriščanje mladih delavcev še vedno v razmahu, saj delodajalci niso deležni sorazmernih sankcij, hkrati pa so jim na voljo atipične oblike dela, s katerimi lahko zelo dobro prikrijejo dejanska delovna razmerja**, za katera bi sicer morala biti sklenjena pogodba o zaposlitvi.



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union

4. JAMSTVO ZA MLADE

Jamstvo za mlade (JzM) je shema, ki jo je Evropska komisija oblikovala za spodbujanje zaposlovanja mladih v državah članicah Evropske unije. S sprejetjem ukrepov omenjene sheme država **Slovenija jamči, da bo vsaki mladi osebi v starosti od 15 do 29 let v štirih mesecih po prijavi v evidenco brezposelnih oseb pri ZRSZ ponujena zaposlitev (vključno s pripravništvom), usposabljanje na delovnem mestu, vključitev v formalno izobraževanje ali drugo usposabljanje, povezano s potrebami delodajalcev.**

Jamstvo za mlade prinaša v obdobju 2016-2020 **15 ukrepov** za lažji prehod iz izobraževanja v zaposlitev, ki časovno obsegajo obdobje posameznikovega izobraževanja in prve mesece po vpisu v evidenco brezposelnih. Izvedbeni načrt pa vsebuje tudi ukrepe za dolgotrajno brezposelne mlade.

Osrednji cilji so:

- *izboljšati prehod iz izobraževanja v zaposlitev*
- *hitrejša aktivacija mladih brezposelnih*
- *zmanjšanje števila brezposelnih*

4.1 Zgodnje ukrepanje in aktivacija

4.1.1 Vseživljenjska karierna orientacija

Cilj ukrepa je povečanje dostopnosti informacij o poklicih in bodočih možnostih zaposlovanja ter učenja veščin vodenja kariere vseh mladih.

- Karierni centri za mlade
- Spodbujanje prožnih oblik učenja in podpora kakovostni karierni orientaciji za nadarjene
- Odprt, odziven in kakovosten sistem visokega šolstva; Nadaljnji razvoj in izvajanje dejavnosti kariernih centrov v visokem šolstvu 2015-2020
- Odprt, odziven in kakovosten sistem visokega šolstva; Projektno delo z gospodarstvom v lokalnem in regionalnem okolju - Po kreativni poti do znanja 2015-2020

Raziskava je bila opravljena v okviru projekta:

Opolnomočenje mladih za dostojno delo 2017-2-SI02-KA205-014269



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union

- Dvig kakovosti sistema vrednotenja neformalno in priložnostno pridobljenih znanj za uspešno vključevanje na trg dela

4.1.2 Sistemske spremembe na področju pripravništva

V okviru ukrepa bodo izvedene aktivnosti sistemskega urejanja pripravništva, določene z akcijskim načrtom v zvezi z organizacijo in izvedbo opravljanja pripravništva v Sloveniji.

- Ukrepi v zvezi z volonterskim pripravništvom
- Ukrepi v zvezi s predpisi o opravljanju pripravništva in strokovnih izpitov na področju socialnega varstva, vzgoji in izobraževanju, zdravstvu in knjižničarstvu
- Ukrepi v zvezi z olajšanjem zaposlovanja mladih v javnem sektorju

4.1.3 Prenova sistema poklicnega izobraževanja

V okviru ukrepa bo pripravljena podlaga za nov model vajeništva v Sloveniji, kar med drugim vključuje tudi prenovo poklicnega izobraževanja, v okviru katere bo poudarek na razvoju modelov praktičnega usposabljanja ter na pripravi zakona, ki bo uredil področje vajeništva. Aktivnosti bodo izvedene v tesnem sodelovanju s socialnimi partnerji.

- Prenova sistema poklicnega izobraževanja
- Postopna uvedba sistema vajeništva
- Spodbujanje praktičnega usposabljanja pri delodajalcih v letih 2016-2022

4.1.4 Spodbujanje ustvarjalnosti, podjetnosti in inovativnosti

Ukrep vključuje različne aktivnosti, ki so namenjene mladim med šolanjem, in sicer za povečanje njihovih kompetenc na področju spodbujanja ustvarjalnosti, podjetnosti – tj. kompetenc, ki so ključne za ustvarjalne in podjetne posameznike.

- Spodbujanje kompetenc ustvarjalnosti, podjetnosti in inovativnosti med mladimi
- Storitve univerzitetnih inkubatorjev ter storitve podpore inovativnim socialnim podjetjem
- Krepitev kompetenc podjetnosti in spodbujanje prožnega prehajanja med izobraževanjem in okoljem v gimnazijah in osnovnih šolah
- YOUTH START - mednarodni projekt

Raziskava je bila opravljena v okviru projekta:

Opolnomočenje mladih za dostojno delo 2017-2-SI02-KA205-014269



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union

4.1.5 Štipendiranje

Ukrep zajema različne štipendije, ki jih podeljuje ali sofinancira Vlada RS.

- Regijske štipendijske sheme (kadrovske)
- Štipendije za deficitarne poklice
- Štipendije - AD Futura
- Štipendije za specializirane in deficitarne poklice v kulturi

4.2 Aktivacija mladih na trgu dela

Za hitro aktivacijo mladih na trgu dela bodo izvedeni štirje sistemski ukrepi in šest ukrepov, ki so namenjeni mladim brezposelnim osebam v starosti do 29 let.

4.2.1 Krepitev svetovalnega dela z mladimi na ZRSZ

Cilj je okrepiti delo z mladimi brezposelnimi in s povečanim številom svetovalcev, ki bodo posebej usposobljeni, povečati kakovost svetovanja in opolnomočenja mladih za učinkovito vodenje lastne kariere.

- Svetovalci za hitro aktivacijo mladih
- Svetovalci za dolgotrajno brezposelne mlade

4.2.2 Preprečevanje in odkrivanje prekarizacije na trgu dela

Cilj ukrepa je preprečevanje zaposlovanja mladih v prekarjih oblikah dela z ozaveščanjem mladih in delodajalcev ter s krepitvijo inšpekcijskih služb.

- Mediacija in svetovanje deležnikom
- Krepitev Inšpektorata RS za delo, Finančne uprave RS in Uprave RS za varno hrano, veterinarstvo in varstvo rastlin

4.2.3 Mednarodna mobilnost mladih

Cilj ukrepa je pomagati mladim, ki si želijo svojo priložnost poiskati na evropskem trgu dela ali v okviru vključevanja v izobraževanje, usposabljanje ali zaposlitev na podlagi delovno-učne oziroma z delom povezane učne izkušnje v tujini ali prek študijskih izmenjav v tujini ipd.

- EURES - Your first Eures Job / Tvoja prva zaposlitev EURES

Raziskava je bila opravljena v okviru projekta:

Opolnomočenje mladih za dostojno delo 2017-2-SI02-KA205-014269



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union

- Transnacionalna mobilnost za mlade z manj priložnostmi (Learning Network on Transnational Mobility Measures for Disadvantaged Youth and Young Adults (TLN Mobility))
- Odprt, odziven in kakovosten sistem visokega šolstva - Mobilnost študentov iz socialno šibkejših okolij

4.2.4 Informiranje in obveščanje o jamstvu za mlade

Cilj ukrepa je informiranje mladih o Jamstvu za mlade in ukrepih, ki so mladim v danem trenutku na voljo, in o različnih priložnostih za izobraževanje, usposabljanje, zaposlitev ali razvoj podjetniške ideje.

- Obveščanje in informiranje o ukrepih Jamstva za mlade
- Jamstvo na poti (EaSi projekt)

4.2.5 Usposabljanje in izobraževanje brezposelnih mladih

Cilj ukrepa je povečati zaposljivost mladih z dodatnim usposabljanjem ali izobraževanjem ter podpora mladim brezposelnim na poti k trajnejšim in kakovostnejšim oblikam zaposlitve. Izvajali se bodo programi izobraževanja in usposabljanja za poklice, po katerih povprašujejo delodajalci in so oblikovani v skladu z njihovimi aktualnimi potrebami. Na kulturnem področju bo izvedena podpora novim kariernim perspektivam.

- Neformalno izobraževanje in usposabljanje mladih
- Usposabljanje na delovnem mestu - mladi
- PUM-O: Projektno učenje za mlajše odrasle
- Podpora novim kariernim perspektivam
- Pridobivanje dodatnih znanj za mlade na področju kulturnih dejavnosti v okviru JSKD
- Usposabljanje na delovnem mestu *Zmorem, ker znam*

4.2.6 Spodbude za zaposlovanje mladih

Cilj ukrepa je spodbujanje zaposlovanja brezposelnih mladih, zlasti iskalcev prve zaposlitve ali brez delovnih izkušenj (prva zaposlitev, pripravništvo), s posebnim poudarkom na trajnejših zaposlitvah. Namen aktivnosti je povečanje zaposlitvenih možnosti mladih brezposelnih in zagotavljanje obveznega pripravništva oziroma pridobivanja prvih delovnih izkušenj.

- YEI: Prvi izziv
- Spodbude za trajno zaposlovanje mladih
- Spodbujanje pripravništva/Prva zaposlitev - socialno varstvo

Raziskava je bila opravljena v okviru projekta:

Opolnomočenje mladih za dostojno delo 2017-2-SI02-KA205-014269



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union

- Prva zaposlitev na področju vzgoje in izobraževanja
- Mladi za mlade

4.2.7 Ukrepi za ranljive mlade

Cilj ukrepa je aktivacija dolgotrajno brezposelnih mladih, ki so na ZRSZ prijavljeni več kot dvanajst mesecev, in podpora mladim s posebnimi potrebami v prehodu na trg dela.

- Spodbujanje zaposlovanja dolgotrajno brezposelnih mladih - javna dela
- Prehod mladih s posebnimi potrebami na trg dela
- Spodbujanje socialne vključenosti otrok in mladih s posebnimi potrebami v lokalno okolje

4.2.8 Podpora podjetništvu mladih

Cilj ukrepa je pomagati mladim, ki se želijo preizkusiti na samostojni podjetniški poti – se samozaposliti ali zaposliti – predvsem z zagotavljanjem podpornega okolja in s pomočjo usposabljanj, mentorstva, svetovanj, zagona podjetniških idej ipd. Spodbude bodo namenjene tudi poslovnemu sodelovanju in zaposlovanju mladih v mladinskih zadrugah in drugih oblikah socialnega podjetništva.

- Spodbujanje podjetnosti pri mladih z izhodom v podjetništvo
- Spodbujanje podjetništva med mladimi
- Osnovno svetovanje in presoja poslovne ideje
- Spodbude za mlada podjetja
- Spodbujanje poslovnega sodelovanja in zaposlovanja mladih v mladinskih zadrugah
- Nacionalna podporna mreža za mlade na področju socialnega podjetništva
- Spodbujanje podjetništva med ženskami

4.2.9 Mladi na podeželju

Cilj ukrepa je pomoč mladim za vzpostavitev in razvoj kmetijske dejavnosti, hkrati pa spodbuda za ustanavljanje novih delovnih mest in za povečanje zaposlenosti v kmetijskem sektorju. Generacijska pomladitev je eden od osnovnih pogojev za hitrejšo prestrukturiranje in za povečanje konkurenčnosti slovenskega kmetijstva.

- Shema plačilo za mlade kmete
- Pomoč za zagon dejavnosti za mlade kmete

Raziskava je bila opravljena v okviru projekta:

Opolnomočenje mladih za dostojno delo 2017-2-SI02-KA205-014269



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union

4.2.10 Projekti za mlade

Cilj je podpreti projekte, ki bodo z razvijanjem določene dejavnosti ali storitve mladim brezposelnim osebam zagotavljali hitrejši in enostavnejši dostop do zaposlitve in/ali ustvarjali nova delovna mesta. V okviru projektov bo okrepljeno mladinsko delo, s pomočjo zaposlovanja mladih v okviru projektov v mladinskih strukturah pa bodo okrepljeni procesi aktivnega državljanstva mladih.

- Spodbujanje aktivnega državljanstva mladih za večjo zaposljivost 2016-2018
- Inovativni projekti za zaposlovanje mladih

Končni rezultat tako predstavlja dokument Jamstvo za mlade, ki ga v obdobju 2016-2020 sestavlja 54 ukrepov, s pomočjo katerih naj bi odgovorni izboljšali položaj mladih na trgu dela. V okviru JzM so združeni ukrepi različnih vladnih resorjev, in sicer s ciljem izboljšati zaposljivost mladih ter jih aktivirati na trgu dela.

Problematika, ki je pri implementaciji sheme Jamstvo za mlade prišla na plano, se kaže predvsem v tem, da so skoraj vsi njeni ukrepi kratkoročni. Le en ukrep spodbuja zaposlovanje za nedoločen čas. Kritike sheme gredo lahko v smeri, da predvsem “gasi požar”, vendar problema brezposelnosti mladih ne rešuje dolgoročno ter s tem povečuje širjenje prekarnih oblik dela med mladimi.

5. Dokument MDDSZ *Za dostojno delo*

Dostojno delo je tista oblika zaposlitve, ki delavcu ne omogoča samo preživetja, temveč tudi dostojno, spodobno življenje. Sem spada varnost zaposlitve, redno in dostojno plačilo, socialna varnost, upoštevanje pravic delavca na delovnem mestu in spodbujanje socialnega dialoga (npr. vključevanje v sindikate).

Leta 2016 je Ministrstvo za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti pripravilo dokument o dostojnem delu. **Dokument v prvi vrsti predstavlja pogled omenjenega ministrstva na stanje na trgu dela. V Sloveniji naj bi bila osnovna oblika dela pogodba o zaposlitvi (za nedoločen čas), ki delavkam in delavcem nudi največjo možno varnost, stabilnost in uresničevanje vseh delavskih in socialnih pravic. Vendar pa se na trgu dela pojavljajo tudi druge oblike dela, ki so ponavadi povezane s kratkoročnim delom in naj bi bile praviloma izjeme oziroma atipične oblike dela. Z omenjenimi oblikami pa ni dovoljeno nadomeščati rednih zaposlitev.**

Raziskava je bila opravljena v okviru projekta:

Opolnomočenje mladih za dostojno delo 2017-2-SI02-KA205-014269



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union

Dokumenta *Za dostojno delo* smo se na Sindikatu Mladi plus najprej razveselili, saj smo bili mnenja, da je skrajni čas, da začne vlada področje dostojnega dela resneje naslavlјati. Ob podrobnejšem pregledu dokumenta pa so se pojavili številni pomisleki, predvsem v zvezi z utemeljevanjem fleksibilizacije delovnih razmerij kot nečesa nujnega in za delavce celo nevtralnega, čeprav praksa kaže, da fleksibilizacija za delavke in delavce pomeni predvsem nadaljnjo prekarizacijo trga dela in delovnih razmerij. Kakršnekoli spremembe zakonov v tej smeri zavračamo, saj verjamemo, da je država tista, ki si mora prizadevati za zagotavljanje dostojnega dela in življenja. **Strinjamo pa se, da je treba na slovenskem trgu dela dodatno okrepiti nadzorne institucije in vzpostaviti pravni okvir, ki bo omogočal učinkovit nadzor in sankcioniranje kršiteljev na področju nezakonite uporabe atipičnih oziroma prekarnih oblik dela.** ⁶

⁶ Dokument MDDSZ *Za dostojno delo*

http://www.mdds.gov.si/fileadmin/mdds.gov.si/pageuploads/dokumenti_pdf/dpd/21_03_2016_Dostojno_delo_final.pdf