RAZISKAVA

# Mladi in dostojno delo

# 2. 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:


**6. RAZISKAVA MED MLADIMI** ..... 2

**6.1 Stiki mladih z brezposelnostjo** ..... 2

**6.1.1 Prvo srečanje z brezposelnostjo** ..... 2

**6.1.2 Obdobje iskanja zaposlitve** ..... 3

**6.1.3 Zakaj mladi ne dobijo dela** ..... 3

**6.2 Mladi brezposelni, ZRSZ in iskanje dela** ..... 3

**6.2.1 Najbolj uporabljeni načini za iskanje dela** ..... 4

**6.2.2 Pomoč pri iskanju zaposlitve** ..... 5

**6.2.3 Aktivnosti ZRSZ, ki so se jih mladi udeležili** ..... 5

**6.2.4 Zadovoljstvo mladih z aktivnostmi ZRSZ** ..... 5

**6.3 Mladi in poznavanje pravic v primeru brezposelnosti** ..... 6

**6.4 Mladi in pripravljenost za delo** ..... 9

**6.5 Mladi na razgovoru za delo** ..... 11

**6.6 Mladi na trgu dela** ..... 12

**6.6.1 Izkušnje mladih z različnimi oblikami dela** ..... 13

**6.6.2 Mladi in opravljanje nadur** ..... 14

**6.6.4 Pomen socialnih in delavskih pravic mladih** ..... 19

**6.6.5 Prioritete mladih** ..... 21

**6.7 Mladi in diskriminacija** ..... 21

**6.8 Poznavanje institucij in organizacij s področja delovnopravnih zadev** ..... 23

**6.9 Statistika** ..... 24

**ZAKLJUČEK** ..... 26




Raziskava je bila opravljena v okviru projekta:
Opolnomočenje mladih za dostojno delo 2017-2-SI02-KA205-014269

## 6. RAZISKAVA MED MLADIMI

Na Sindikatu Mladi plus položaj mladih vseskozi preverjamo med mladimi samimi in na podlagi njihovih zgodb ter izkušenj raziskujemo, kakšen je njihov položaj na trgu dela. V ta namen smo za potrebe pričujoče raziskave tudi opravili anketi med mladimi. V drugem delu dokumenta tako predstavljamo zbrane ugotovitve.

V času med 4. 12. 2017 in 29. 3. 2018 smo ustvarili dve anketi, namenjeni tako mladim zaposlenim kot mladim brezposelnim. S prvo anketo smo želeli preveriti poznavanje pojmov in institucij, povezanih z vstopom na trg dela in brezposelnostjo ter s pravicami mladih v času brezposelnosti. Anketa je bila aktivna od 5. 12. 2017 do 20. 2. 2018. V tem času jo je rešilo 354 mladih, od tega v celoti 266, ter delno 88 oseb. Z drugo anketo pa smo preverjali, kako dobro mladi poznajo dostojno in prekarno delo, zanimal nas je njihov odnos do vprašanj, povezanih z omenjenima pojmoma, zanimalo nas je njihovo poznavanje pravic v času zaposlitve in izkušnje z diskriminacijo pri iskanju zaposlitve ter na delovnem mestu. Anketa je bila aktivna od 8. 2. 2018 do 29. 3. 2018. V tem času jo je rešilo 255 mladih, od tega v celoti 238 ter delno 17 oseb.

### 6.1 Stiki mladih z brezposelnostjo

Mlade smo vprašali, ali so se že soočali s problemom brezposelnosti. 61 odstotkov vprašanih je že bilo oziroma je še vedno brezposelnih. Od tega jih je bilo 30 odstotkov v času brezposelnosti prijavljenih na Zavod RS za zaposlovanje in v tem obdobju niso delali prek drugih oblik dela. 19 odstotkov vprašanih je bilo prijavljenih na ZRSZ, istočasno pa so delali prek drugih oblik dela. 12 odstotkov jih odgovorilo, da v času brezposelnosti niso bili prijavljeni na ZRSZ. **39 odstotkov vprašanih pa se z brezposelnostjo še ni soočilo.**

#### 6.1.1 Prvo srečanje z brezposelnostjo

**Največ mladih (71 odstotkov) se je z brezposelnostjo prvič srečalo po končanem izobraževanju**, 22 odstotkov se jih je z brezposelnostjo srečalo po tem, ko so že bili zaposleni, 3 odstotki pa po opravljenem pripravništvu. 5 odstotkov vprašanih je navedlo druge primere, in sicer, da so se z brezposelnostjo srečali po izteku študentskega statusa, po dopolnjenem šestindvajsetem letu starosti, med prekinitvijo izobraževanja, pred zaključkom izobraževanja, v srednji šoli, po neopravljenem četrtem letniku srednje šole ter potem ko so si prenehali podaljševati študentski status.



Raziskava je bila opravljena v okviru projekta:
Opolnomočenje mladih za dostojno delo 2017-2-SI02-KA205-014269

### 6.1.2 Obdobje iskanja zaposlitve

Mlade smo prav tako vprašali, koliko časa so bili nazadnje (oziroma so še trenutno) brez zaposlitve. Skoraj polovica (44 odstotkov) vprašanih je odgovorila, da manj kot pol leta, 22 odstotkov manj kot eno leto, **dobra tretjina (34 odstotkov) vprašanih pa je bilo nazadnje oziroma je trenutno brez zaposlitve že več kot eno leto, od tega 17 odstotkov vprašanih več kot dve leti.**

### 6.1.3 Zakaj mladi ne dobijo dela

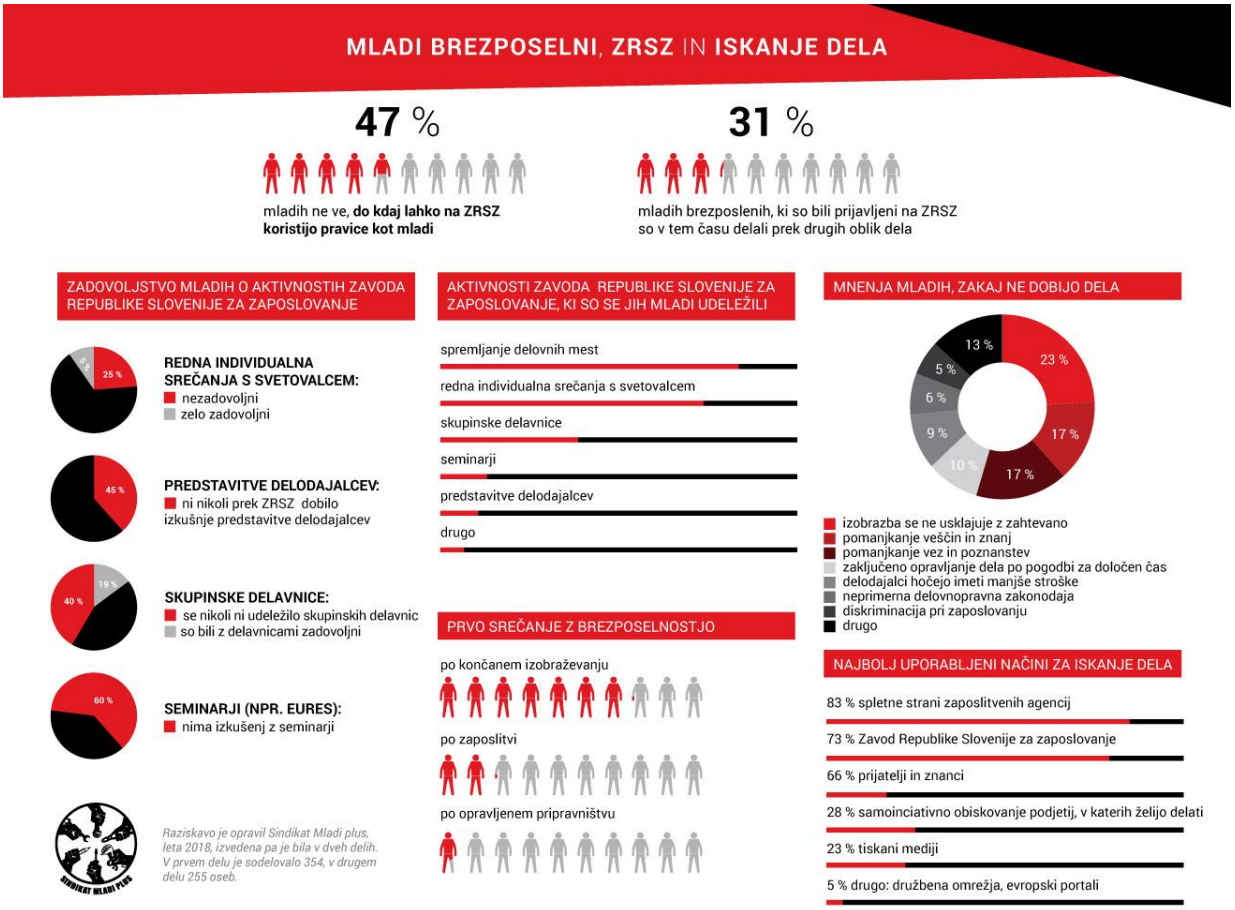
V nadaljevanju smo mlade spraševali, zakaj menijo, da so bili oziroma so brez zaposlitve. **Največ anketiranih je odgovorilo, da se njihova izobrazba ne sklada s povpraševanjem na trgu dela (23 odstotkov), menili so, da mlada oseba nima znanj in veščin, ki jih iščejo delodajalci (17 odstotkov), omenjali pa so tudi pomanjkanje zvez in poznanstev, ki bi posamezniku pomagale do zaposlitve (17 odstotkov).** Prav tako so anketiranci navedli, da je glavni razlog, da so brez zaposlitve, zaključeno opravljanje dela po pogodbi za določen čas (10 odstotkov), omenjali so, delodajalce vodi samo želja po nižanju stroškov (9 odstotkov), omenili neprimerno delovnopravno zakonodajo (6 odstotkov) in diskriminacijo pri zaposlovanju (5 odstotkov). 13 odstotkov anketirancev je navedlo druge razloge, pri katerih izpostavljamo naslednje: nerealna pričakovanja delodajalca oziroma prevelike zahteve za minimalno plačilo, nosečnost, neprimerna kadrovska politika v Sloveniji, odpoved pogodbe o zaposlitvi iz poslovnih razlogov, potek pogodbe za določen čas, omejitve pri delu, konec pogodbe v povezavi s prekarnimi oblikami zaposlitve na področju nevladnih organizacij, stečaj podjetja. Ena oseba je zapisala, da je bivši delodajalec želel le izkoristiti subvencijo od ZRSZ, saj je delodajalec takoj po preteku ukrepa že najel novo osebo za opravljanje istega dela. Dve osebi sta izpostavili čakanje na pripravništvo, ena oseba je omenila tudi nezmožnost zaposlitve na trgu dela na svojem področju brez opravljenega pripravništva. Ena oseba je zapisala, da ne želi odpreti s.p.-ja, ki ga na njenem področju delodajalci po večini zahtevajo.

### 6.2 Mladi brezposelni, ZRSZ in iskanje dela

Zanimalo nas je, na kakšen način mladi iščejo zaposlitev in kako aktivni so na tem področju. 39 odstotkov vprašanih je odgovorilo, da trenutno aktivno išče delo oziroma novo zaposlitev.



Raziskava je bila opravljena v okviru projekta:
Opolnomočenje mladih za dostojno delo 2017-2-SI02-KA205-014269




### 6.2.1 Najbolj uporabljeni načini za iskanje dela

**Največ vprašanih (83 odstotkov) išče delo s pomočjo oglasov na spletnih straneh zaposlitvenih agencij, 73 odstotkov mladih pa navaja, da delo išče tudi s pomočjo objav na Zavodu RS za zaposlovanje,** 23 odstotkov vprašanih spremlja zaposlitvene oglase v tiskanih medijih, 28 odstotkov vprašanih samoiniciativno iščejo delo v podjetjih, v katerih si želijo delati in sami hodijo v podjetja, 66 odstotkov jih je označilo, da poizvedujejo po prostih delovnih mestih pri prijateljih in znancih, 5 odstotkov pa jih je označilo odgovor drugo, pod katerega so zapisali: študentske agencije, družbena omrežja, spletni portali, evropski portali, neposredne spletne strani podjetij in organizacij.

Med mladimi, ki so sodelovali v naši anketi, jih 80 odstotkov spremlja zaposlitvene oglase. Med temi, ki zaposlitvene oglase spremljajo, jih 11 odstotkov to počne večkrat na dan, 28



Raziskava je bila opravljena v okviru projekta:
Opolnomočenje mladih za dostojno delo 2017-2-SI02-KA205-014269

odstotkov vsaj enkrat dnevno, 23 odstotkov pa nekajkrat tedensko. Preostali vprašani zaposlitvenim oglasom sledijo enkrat tedensko (takšnih je 19 odstotkov vprašanih) ali redkeje kot enkrat na teden (takšnih je 16 odstotkov vprašanih).

Izsledki pričajo o tem, da se mladi aktivno vključujejo v proces iskanja zaposlitve, v največji meri s pomočjo rednega spremljanja objavljenih zaposlitvenih oglasov. Je pa le 15 odstotkov vprašanih odgovorilo, da so tudi člani katere od zaposlitvenih agencij, med temi pa prevladujejo Adecco, Agencija M Servis, portal Moje Delo in Manpower.

### 6.2.2 Pomoč pri iskanju zaposlitve

Mlade smo vprašali tudi, katere instituacije ali organizacije so jim je najbolj v pomoč pri iskanju zaposlitve. Daleč največ anketirancev (44 odstotkov) je odgovorilo, da jim pri iskanju zaposlitve ni pomagal nihče. 14 odstotkov vprašanih je omenilo osebna poznanstva (prijatelji, znanci), 7 odstotkov pravi, da so jim bili v pomoč spletni portali namenjeni iskanju dela, 7 odstotkov je omenilo študentske servise, približno 4 odstotke vprašanih je omenilo internet in družbena omrežja, prav tako je 4 odstotke vprašanih omenilo ZRSZ, približno 2 odstotka vprašanih sta omenila družino, prav tako 2 odstotka vprašanih je omenilo skavte in tabornike, 1 odstotek vprašanih pa je navedlo tudi specifične organizacije, npr. Zavod Bob, Zavod Ypsilon, 1 odstotku vprašanih pa je bila v pomoč fakulteta ter osebni mentor.

### 6.2.3 Aktivnosti ZRSZ, ki so se jih mladi udeležili

Ko smo mlade vprašali katerih aktivnosti so se že udeležili na ZRSZ, je bilo mogoče označiti več odgovorov. Največ **(73 odstotkov) jih je odgovorilo, da se je udeležilo individualnih srečanj s svetovalcem**, 40 odstotkov vprašanih ima izkušnje s skupinskimi delavnicami, 15 odstotkov se je udeležilo organiziranih seminarjev, samo 11 odstotkov pa se je udeležilo organiziranih predstavitev delodajalcev. Ob tem 86 odstotkov vprašanih aktivno spremlja redno objavljanje prostih delovnih mest.

### 6.2.4 Zadovoljstvo mladih z aktivnostmi ZRSZ

Mlade, ki smo jih vprašali, kako so zadovoljni z delom ZRSZ glede na različne aktivnosti, so povedali naslednje: **četrtina (25 odstotkov) vprašanih je povedalo, da so z rednimi individualnimi srečanji s svetovalci nezadovoljni oziroma zelo nezadovoljni.** Prav tako je skoraj polovica vprašanih (45 odstotkov) odgovorila, da izkušnje s predstavitvami delodajalcev



Raziskava je bila opravljena v okviru projekta:
Opolnomočenje mladih za dostojno delo 2017-2-SI02-KA205-014269

nima, med tistimi, ki so se omenjene aktivnosti udeležili, pa je le 17 odstotkov vprašanih odgovorilo, da so bili z njo zadovoljni oziroma zelo zadovoljni. S skupinskimi delavnicami, ki jih organizira Zavod RS za zaposlovanje, **je samo 19 odstotkov vprašanih odgovorilo, da so s tovrstnimi delavnicami zadovoljni oziroma zelo zadovoljni.** 52 odstotkov vprašanih pa je povedalo, da so zadovoljni oziroma zelo zadovoljni z objavo prostih delovnih mest.

### 6.3 Mladi in poznavanje pravic v primeru brezposelnosti

Na Zavod RS za zaposlovanje se oseba lahko prijavi v evidenco brezposelnih ali evidenco iskalcev zaposlitve. Če ni v delovnem razmerju, če ni samozaposlena ali upokojena, se ne izobražuje ali nima statusa kmeta, pa želi aktivno iskati zaposlitev, se lahko prijavi v evidenco brezposelnih. Če pa je oseba zaposlena, samozaposlena, v procesu izobraževanja in želi informacije o trgu dela ter pomoč pri iskanju zaposlitve, se lahko prijavi v evidenco iskalcev zaposlitve. Pri vprašanju, na kakšen način se lahko posameznik prijavi na ZRSZ, je 84 odstotkov vprašanih odgovorilo, da se na Zavod za zaposlovanje posameznik lahko prijavi kot iskalec zaposlitve ali kot brezposelna oseba, 5 odstotkov jih je menilo, da se lahko prijavi kot upokojenec, 8 odstotkov vprašanih pa ni poznalo odgovora.

Kar 47 odstotkov vprašanih ni vedelo do kdaj lahko mlada oseba na Zavodu RS za zaposlovanje (ZRSZ) koristi določene pravice kot mlada. To je izrednega pomena, saj ima ZRSZ razpisanih več ukrepov za mlade, pri katerih je poleg statusa brezposelnosti pomembna tudi starost (mlade) osebe. V Sloveniji Zakon o javnem interesu v mladinskem sektorju (ZJIMS) definira kot ‘mlade’ mladostnike in mlade odrasle osebe obeh spolov, stare od 15. do dopolnjenega 29. Leta. Tako jih razume tudi Zavod RS za zaposlovanje. 1 odstotek vprašanih pa je menil, da lahko ob vpisu v evidence ZRSZ koristi pravice kot mlada oseba do dopolnjenega osemnajstega leta starosti, 27 odstotkov do dopolnjenega šestindvajsetega leta, 53 odstotkov je jih odgovorilo do dopolnjenega tridesetag leta, 19 odstotkov anketiranih pa na vprašanje ni imelo odgovora.

Denarno nadomestilo med brezposelnostjo lahko pridobi brezposelna oseba, pri kateri delovno razmerje ni prenehalo po lastni krivdi ali volji. Mlade smo vprašali, koliko dni časa ima posameznik, da se po prenehanju zaposlitve prijavi na ZRSZ in zaprosi za prejemanje denarnega nadomestila. **Kar 59 odstotkov vprašanih jih ni vedelo, da je rok 30 dni, 36 odstotkov jih je menilo, da ima človek 14 dni čas, 5 odstotkov vprašanih pa je odgovorilo, da je časa po prenehanju zaposlitve še 60 dni.** Pravilni odgovor je 30 dni.



Raziskava je bila opravljena v okviru projekta:
Opolnomočenje mladih za dostojno delo 2017-2-SI02-KA205-014269

Zanimalo nas je, ali mladi vedo, kaj se zgodi, če človek ta rok zamudi. **Zaskrbljujoče je, kako visok delež anketiranih ni poznal pravega odgovora, 33 odstotkov jih je namreč odgovorilo, da iz tega razloga niso upravičeni do prejemanja denarnega nadomestila, 10 odstotkov vprašanih meni, da se jim iz tega razloga zniža višina nadomestila, 16 odstotkov je odgovorilo, da se skrajša čas nadomestila, 1 odstotek anketirancev je menil, da s tem izgubijo pravico do prijave na ZRSZ, medtem ko pa kar 40 odstotkov anketiranih sploh ni poznalo odgovora na to vprašanje.** Tistemu, ki vloži zahtevek po zgoraj navedenem roku, skrajšajo skupno dolžino prejemanja nadomestila za koledarske dneve od ensintridesetega dneva po prenehanju zavarovanja do dneva vložitve zahteve. Naši rezultati so pokazali, da **84 odstotkov anketirancev ne ve, kaj se zgodi, če zamudijo rok za oddajo prošnje za prejemanje denarnega nadomestila za primer brezposelnosti**.

Nepoznavanje pravic se je pokazalo tudi pri naslednjem primeru. Če je oseba v zadnjih štiriindvajsetih mesecih pred nastankom brezposelnosti zavarovana za brezposelnost najmanj devet mesecev, (mlajši od tridesetih let pa morajo biti pred nastankom brezposelnosti zavarovani najmanj šest mesecev v zadnjih štiriindvajsetih mesecih) ima pravico do denarnega nadomestila. **Zanimalo nas je, ali mladi vedo, da so upravičeni do denarnega nadomestila za brezposelnost, če so bili v zadnjem letu zaposleni vsaj devet mesecev. Kar 31 odstotkov anketiranih jih napak meni, da jim denarno nadomestilo v tem primeru ne pripada.**

Nato nas je zanimalo, koliko mesecev pripada posamezniku denarno nadomestilo. Da je to en mesec je odgovorilo 9 odstotkov vprašanih, 15 odstotkov je menilo, da gre za dva meseca, 66 odstotkov se je opredelilo za tri mesece, 10 odstotkov vprašanih pa je odgovorilo, da posamezniku denarno nadomestilo pripada štiri mesece. Dejansko pa je čas prejemanja denarnega nadomestila odvisen od zavarovalne dobe, in sicer govorimo o dveh mesecih za mlajše od trideset let, ki so bili pred nastankom brezposelnosti zavarovani najmanj šest mesecev v zadnjih štiriindvajsetih mesecih, tri mesece pa za tiste, ki so bili zavarovani od devetih mesecev do petih let.

**Na vprašanje, ali ima brezposelna oseba v času prejemanja nadomestila urejeno obvezno zdravstveno zavarovanje, je 79 odstotkov vprašanih odgovorilo pritrdilno.**

Na vprašanje, **kaj se zgodi z denarnim nadomestilom, če oseba, ki je prijavljena na ZRSZ, v času prejemanja denarnega nadomestila opravlja delo prek avtorske ali podjemne pogodbe, je 32 odstotkov vprašanih odgovorilo, da se denarno nadomestilo zniža za 50 odstotkov dodatnega dohodka za delo**, za katero oseba prejme ali je upravičena prejeti dohodek iz dela, ki po plačilu davkov in obveznih prispevkov mesečno presega 200 evrov. 12 odstotkov vprašanih je



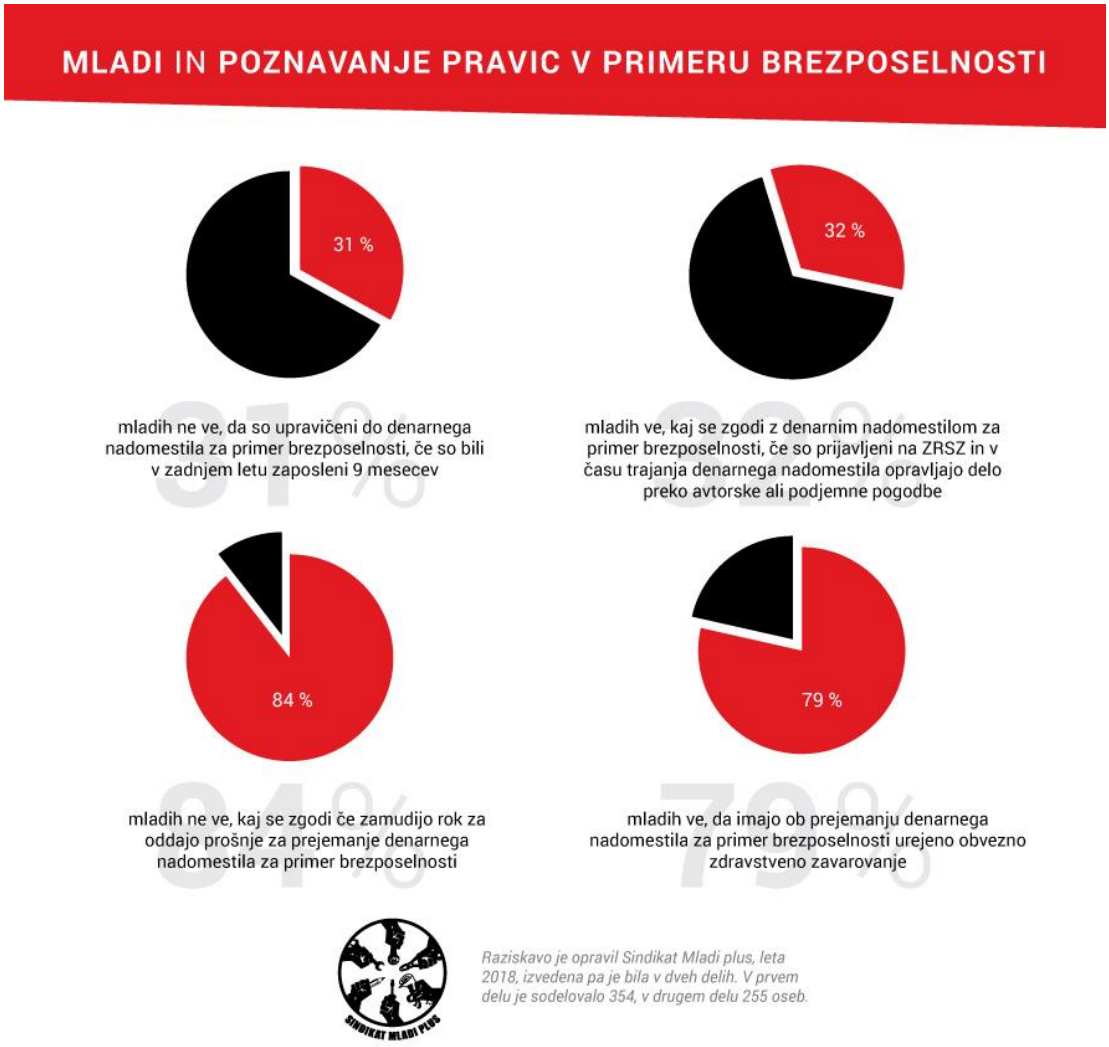
Raziskava je bila opravljena v okviru projekta:
Opolnomočenje mladih za dostojno delo 2017-2-SI02-KA205-014269

odgovorilo, da jim preneha pravica do prejemanja denarnega nadomestila. 7 odstotkov vprašanih pa meni, da če oseba pravočasno javi dohodek na ZRSZ, lahko denarno nadomestilo prejema še naprej. **Zaskrbljujočih 49 odstotkov vprašanih nima odgovora na omenjeno vprašanje.** Dejstvo pa je, da na Zavodu RS za zaposlovanje lahko ostanete prijavljeni, vendar se vam v tem primeru zniža višina denarnega nadomestila, če ste za opravljeno delo prejeli dohodek, ki po plačilu davkov in obveznih prispevkov mesečno presega 200 evrov. Denarno nadomestilo se zniža za 50 odstotkov dohodka iz dela, ki presega ta znesek. V praksi to pomeni, da je v primeru mesečnega zaslužka 400 evrov denarno nadomestilo znižano za 100 evrov (50 odstotkov od 200 evrov, ki presega tolerančni prag 200 evrov). Takšno znižanje ni izvedeno, če je treba denarno nadomestilo znižati za manj kot 20 evrov. Če zavarovanec preživlja mladoletne otroke, se denarno nadomestilo za vsakega otroka poveča za 10 odstotkov polnega denarnega nadomestila, ki bi zavarovancu pripadlo, če ne bi ustvaril dohodka iz dela, vendar največ do polnega zneska denarnega nadomestila.

Na vprašanje, kaj se zgodi z denarnim nadomestilom, če se brezposelna oseba v času prejemanja denarnega nadomestila ponovno zaposli, je kar 72 odstotkov vprašanih odgovorilo, da ji v tem primeru preneha pravica do denarnega nadomestila, 3 odstotke vprašanih je odgovorilo, da se denarno nadomestilo zniža, 5 odstotkov pravi, da je treba vrniti sorazmeren delež prejetega denarnega nadomestila, 20 odstotkov pa odgovora na na omenjeno vprašanje ne pozna. Oseba, ki išče zaposlitev s polnim delovnim časom in sklene pogodbo o zaposlitvi s krajšim delovnim časom, obdrži za razliko do polnega delovnega časa pravico do izplačevanja sorazmernega dela denarnega nadomestila oziroma do sorazmernega dela plačila prispevkov za pokojninsko in invalidsko zavarovanje do izpolnitve pogojev za upokojitev. Če je taka zaposlitev trajala vsaj 9 mesecev, lahko zavarovanec, ki mu je med zaposlitvijo denarno nadomestilo, ker ga je v celoti izkoristil, prenehalo, po prenehanju zaposlitve znova uveljavlja denarno nadomestilo na podlagi zavarovalne dobe, dosežene v tem času.



Raziskava je bila opravljena v okviru projekta:
Opolnomočenje mladih za dostojno delo 2017-2-SI02-KA205-014269




### 6.4 Mladi in pripravljenost za delo

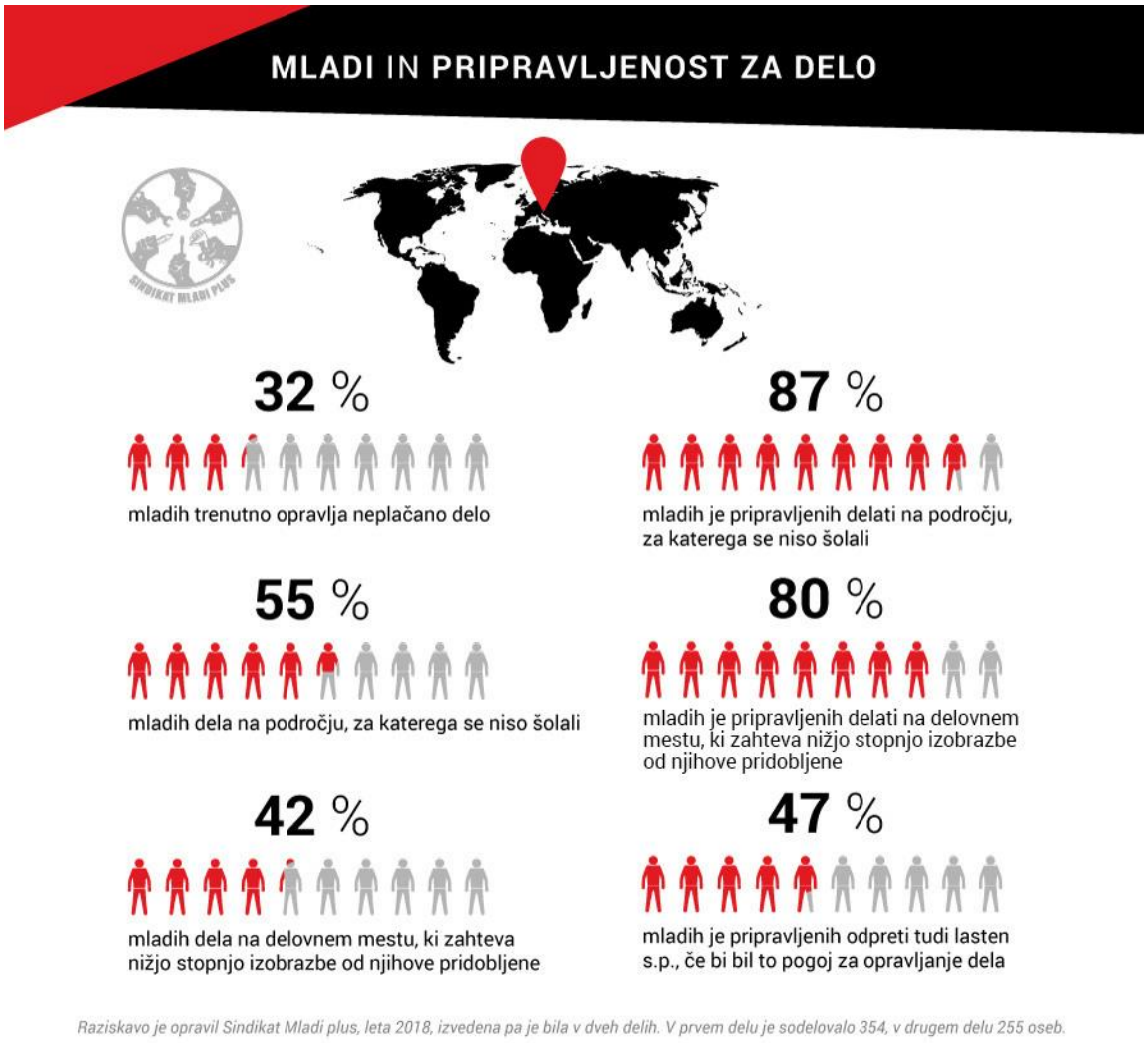
**55 odstotkov vprašanih dela na področju, za katerega se niso šolali, 42 odstotkov vprašanih pa dela na delovnem mestu, ki zahteva nižjo stopnjo izobrazbe.** Več kot polovica mladih torej opravlja delo izven svoje stroke in imajo omejene možnosti pridobivanja izkušenj na svojem področju.

**Kar 87 odstotkov mladih, ki so sodelovali v naši anketi, poroča, da so pripravljeni delati na področju, za katerega se niso šolali. Še bolj zaskrbljujoče je dejstvo, da je kar 80 odstotkov**



Raziskava je bila opravljena v okviru projekta:
Opolnomočenje mladih za dostojno delo 2017-2-SI02-KA205-014269

**mladih pripravljenih delati na delovnem mestu, ki zahteva nižjo stopnjo izobrazbo od tiste, ki jo imajo.**




**Ko smo mlade vprašali, ali bi bili pripravljeni odpreti svoj s. p., če bi to bil pogoj za opravljanje dela, je kar 47 odstotkov vprašanih odgovorilo pritrdilno.** 34 odstotkov vprašanih je na vprašanje odgovorilo nikalno, 19 odstotkov vprašanih pa je odgovarjalo v rubriki Drugo, v kateri so zapisali: *ne vem, odvisno od pogojev dela in ugodnejših razmer dela, če ne bi imel druge izbire in bi bil v to prisiljen*. Iz tega lahko sklepamo, da so mladi pripravljeni sprejeti tudi morebitne kršitve delovne zakonodaje. Takšno izhodišče mladih, ki svoj položaj zaznavajo kot brezizhoden, je precej problematično, saj vodi do tega, da tiho sprejemajo kršitve in slabe delovne pogoje ter se



Raziskava je bila opravljena v okviru projekta:
Opolnomočenje mladih za dostojno delo 2017-2-SI02-KA205-014269

ne zavzemajo za pravice, ki jim po delovnopravni zakonodaji pripadajo. **Odločitev, da mladi danes odprejo svoje lastno samostojno podjetje tako ni vedno svobodna, temveč so mladi v take odločitve zaradi slabe situacije na trgu dela in zaradi pritiskov delodajalcev prisiljeni.**

### 6.5 Mladi na razgovoru za delo

Mlade smo vprašali tudi o njihovih izkušnjah z razgovori za delo. **Izsledki kažejo, da se je 89 odstotkov vprašanih že udeležilo razgovora za zaposlitev ali študentsko delo.**

Od tega je 37 odstotkov vprašanih na razgovoru že doživelo negativno izkušnjo. **Najpogostejše negativne izkušnje, ki so jih v razmerju z delodajalci doživeli anketiranci, so sledeče: ponižujoč in neprofesionalen odnos, neprimerne opazke, vprašanja o zakonskem stanu, načrtovanju otrok, poizvedovanje o zdravstvenem stanju, razvrednotenje delovnih izkušenj, pridobljenih s pomočjo študentskega dela.**

**38 odstotkom vprašanih se je že zgodilo, da jim je delodajalec na razgovoru predstavil značilnosti dela drugače, kot so bile te zapisane v samem oglasu za delo**. Najpogosteje so bile podane napačne informacije v povezavi z delovnimi pogoji, obliko dela in samim delavnikom, pogosto pa je prihajalo do drugačnega opisa dela, tudi glede višine plačila ter glede nujnosti odprtja lastnega s.p.-ja.

**Kar dobra četrtina (27 odstotkov) anketirancev je na razgovoru za delo dobila vprašanje, ali so pripravljeni odpreti svoje samostojno podjetje za opravljanje dela, čeprav je bilo iz oglasa razvidno, da gre za delovno razmerje.**

**23 odstotkov anketirancev je na razgovoru za delo že bilo vprašanih, ali so pripravljeni delati na znančevo študentsko napotnico oziroma si kako drugače zagotoviti status študenta (npr. s fiktivniim vpisom), kljub temu, da je bilo v oglasu zapisano, da gre za delovno razmerje.**

**Kar 39 odstotkom vprašanih se je že zgodilo, da jim je delodajalec na razgovoru za delo povedal, da za uvajalno obdobje ne bodo dobili plačila. Obenem pa je bila skoraj polovica anketirancev (42 odstotkov) na razgovoru deležna vprašanj o družinski situaciji (ali so samski/poročeni, ali želijo imeti otroke ipd.), kljub temu da so tovrstna vprašanja nezakonita.**



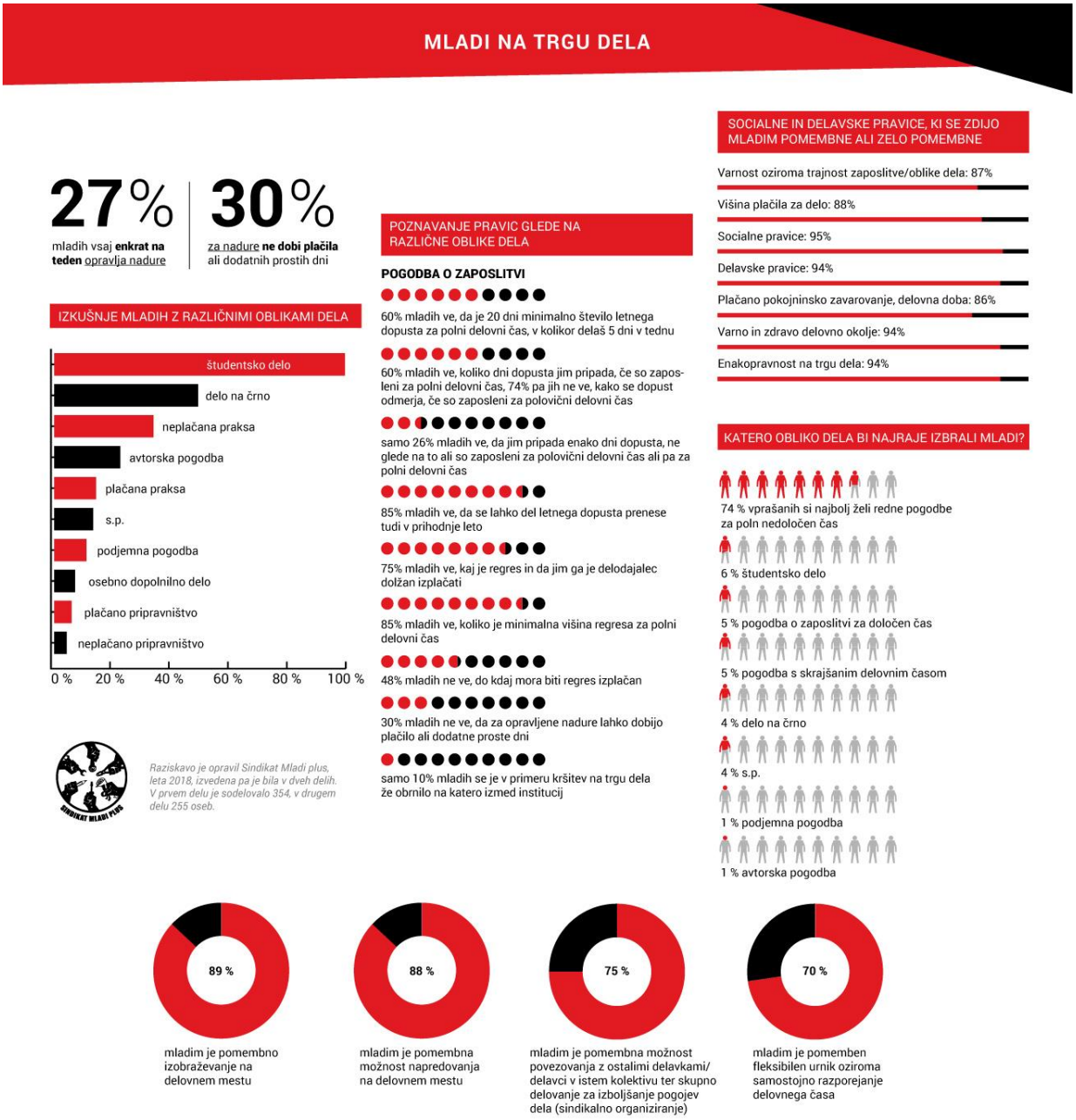
Raziskava je bila opravljena v okviru projekta:
Opolnomočenje mladih za dostojno delo 2017-2-SI02-KA205-014269

## 6.6 Mladi na trgu dela

**68 odstotkov vprašanih je v času opravljanja ankete opravljalo plačano delo, kar 32 odstotkov pa je bilo takih, ki so opravljali delo, za katerega niso bili plačani. Kar je relativno visok in zakrbljujoč delež.**



Raziskava je bila opravljena v okviru projekta:
Opolnomočenje mladih za dostojno delo 2017-2-SI02-KA205-014269




### 6.6.1 Izkušnje mladih z različnimi oblikami dela



Raziskava je bila opravljena v okviru projekta:
Opolnomočenje mladih za dostojno delo 2017-2-SI02-KA205-014269

Pri vprašanju, na kakšni podlagi vprašani trenutno opravljajo svoje delo (mogoče je bilo označiti več odgovorov hkrati), se je izkazalo, **da 59 odstotkov mladih delo opravlja na podlagi pogodbe o zaposlitvi, vsi ostali pa na podlagi atipičnih pogodb oziroma prekarnih oblik dela,** ki ne nudijo osnovnega varstva delavskih in socialnih pravic ter mlade postavljajo v negotov in nestabilen položaj. 31 odstotkov vprašanih opravlja delo prek študentske napotnice, 6 odstotkov na podlagi avtorske pogodbe, 4 odstotki vprašanih so samozaposleni, 2 odstotka anketirancev se usposabljata v okviru pripravništva, 1 odstotek opravlja delo v okviru študijske oziroma šolske prakse in 1 odstotek delo prek podjemne pogodbe. 6 odstotkov vprašanih je odgovorilo v kategoriji drugo, v kateri so navedli: štipendija, delo na črno, delo v tujini, javna dela, delo brez pogodbe, delo prek društva in delo prek očetovega s.p.-ja.

Zanimalo nas je tudi, katere oblike dela so mladi že vse opravljali in s katerimi imajo največ izkušenj. **Kot pričakovano, imajo skoraj vsi vprašani (95 odstotkov) izkušnje s študentskim delom. Prav tako je zgovorno dejstvo, da je kar polovica anketirancev (50 odstotkov) že opravljala delo na črno (šlo je za plačilo na roke ali za delo prek tuje študentske napotnice).**

**Samo 15 odstotkov vprašanih mladih je že imelo sklenjeno pogodbo za nedoločen čas, manj kot tretjina (30 odstotkov) vprašanih pa je imelo sklenjeno pogodbo o zaposlitvi za določen čas.** Medtem je komaj 3 odstotke vprašanih imelo sklenjeno pogodbo o zaposlitvi s skrajšanim delovnim časom za nedoločen čas, 12 odstotkov vprašanih pa je imelo sklenjeno pogodbo o zaposlitvi s skrajšanim delovnim časom za določen čas. Dobra četrtina (26 odstotkov) je svoje delo že opravljala prek avtorske pogodbe, 13 odstotkov pa na podlagi podjemne pogodbe. **Med anketiranci je bilo 15 odstotkov takih, ki so že imeli imelo status samostojnega podjetnika.**

**Plačano prakso je opravljalo le 16 odstotkov vprašanih.** Dvakrat več (37 odstotkov) pa se jih je srečalo z neplačano prakso, medtem ko prav tako 5 odstotkov vprašanih poroča, da je že imelo izkušnjo z neplačanim pripravništvom. Le 6 odstotkov je takih, ki so do sedaj opravljali plačano pripravništvo, 7 odstotkov anketirancev pa je opravljalo osebno dopolnilno delo.

### 6.6.2 Mladi in opravljanje nadur

Nadurno delo pomeni delo prek delovnega časa in delodajalec ga od delavke ali delavca lahko zahteva le v izjemnih primerih povečanega obsega dela oziroma če je to nujno potrebno iz drugih opravičljivih razlogov. Nadurno delo je omejeno na največ 8 ur tedensko, 20 ur mesečno in 170 ur letno, izjemoma, če delavec poda svoje pisno soglasje, je dovoljenih 230 ur letno. Izsledki naše raziskave so pokazali, da kar 65 odstotkov vprašanih pri svojem delu redno opravlja nadure. **Le 35**



Raziskava je bila opravljena v okviru projekta:
Opolnomočenje mladih za dostojno delo 2017-2-SI02-KA205-014269

**odstoktov vprašanih je povedalo, da nikoli ne opravlja nadur,** 27 odstotkov opravlja nadure vsaj enkrat na teden, 13 odstotkov opravlja nadure vsaj enkrat na mesec, 13 odstotkov vprašanih pa opravlja nadure manj kot enkrat mesečno. 12 odstotkov vprašanih je odgovarjalo v kategoriji drugo, v kateri so zapisali: *vsak dan, večkrat na teden, nimam nadur, sam si urejam delovnik, delam periodično, odvisno od količine dela, nimam določenega urnika, nekajkrat na leto, 70 nadur mesečno, ko zaključujemo projekte*.

30 odstotkov vprašanih za nadure ne dobi plačila ali dodatnih prostih dni. Kar tretjina mladih torej nadure opravlja brez povrnjene protivrednosti v plačilu oziroma v obliki koriščenja prostih ur, kljub temu, da so tako po zakonu kot po sodni praksi nadure vredne več kot ure v sklopu predvidenega delovnega časa. Vsak delavec, ki opravlja nadure na podlagi zahteve oziroma volje delodajalca, je upravičen do plačila navadne ure, povišane za nadurni dodatek. Višina dodatkov je določena s kolektivno pogodbo na ravni dejavnosti. Hkrati je Vrhovno sodišče RS leta 2015 potrdilo, da je tudi v primeru kompenziranja opravljenih nadur s koriščenjem prostih ur, delavec upravičen do dodatka za nadurno delo.[1]

### 6.6.3 Poznavanje pravic glede na različne oblike dela

Zanimalo nas je, ali mladi vedo, da so delavske in socialne pravice v pomembni meri pogojene s sklenjeno pogodbo o zaposlitvi in da druge atipične, prekarne oblike dela ne nudijo varnosti. V anketi smo navedli določene delavske in socialne pravice ter mlade vprašali, ob kateri obliki dela menijo, da jim določena pravica pripada. Pri naslednjih vprašanjih je bilo možnih več odgovorov.

Najprej smo se pomudili pri plačani bolniški odsotnosti. **Skoraj vsi vprašani (98 odstotkov) vedo, da so do plačane bolniške odsotnosti upravičeni v primeru pogodbe o zaposlitvi za določen/nedoločen čas,** 12 odstotkov vprašanih meni, da so do plačane bolniške odsotnosti upravičeni v primeru podjemne pogodbe, 9 odstotkov vprašanih je odgovorilo, da jim plačana bolniška odsotnost pripada tudi v primeru avtorske pogodbe, **19 odstotkov vprašanih meni, da plačana bolniška odsotnost velja za samostojne podjetnike**, 2 odstotka vprašanih pa je odgovorilo, da omenjena pravica velja tudi v primeru študentskega dela.

Nato smo kot drugo pravico navedli ***"povrnitev stroškov malice"***. Skoraj vsi vprašani (97 odstotkov) vedo, da jim povrnitev stroškov malice pripada v primeru pogodbe o zaposlitvi za določen/nedoločen čas, **16 odstotkov vprašanih meni, da so do tega upravičeni tudi primeru avtorske pogodbe, 20 odstotkov je mnenja, da povrnitev stroškov malice velja v primeru**

[1] Povezava do sodbe:
http://sodisce.si/znanje/sodna_praksa/vrhovno_sodisce_rs/2012032113080038/



Raziskava je bila opravljena v okviru projekta:
Opolnomočenje mladih za dostojno delo 2017-2-SI02-KA205-014269

**sklenjene podjemne pogodbe, 17 odstotkov vprašanih meni, da je do povrnitve stroškov malice upravičen samostojni podjetnik, 11 odstotkov vprašanih pa je odgovorilo, da pravica do povrnitve stroškov malice velja tudi v okviru študentskega dela.**

Zanimalo nas je tudi, kako dobro poznajo mladi pravico, ki delavcu ali delavki zagotavlja povrnitev stroškov prevoza na delo. Skoraj **vsi sodelujoči (98 odstotkov) vedo, da je omenjena pravica povezana s pogodbo o zaposlitvi za določen/nedoločen čas.** Obenem pa je kar **22 odstotkov vprašanih odgovorilo, da jim omenjena pravica pripada tudi pri sklenjeni avtorski pogodbi** in kar četrtina **(25 odstotkov) vprašanih je mnenja, da pravica velja tudi pri podjemni pogodbi. 19 odstotkov vprašanih meni, da jim povrnitev stroškov prevoza na delo pripada, kadar delo opravljajo kot samostojni podjetniki, 9 odstotkov pa jih je mnenja, da jim povrnitev stroškov prevoza na delo pripada tudi pri opravljanju dela na podlagi študentske napotnice.**

Skoraj **vsi vprašani (95 odstotkov) vedo, da jim pravica do plačanega dopusta pripada v primeru pogodbe o zaposlitvi za določen/nedoločen čas**, 9 odstotkov vprašanih mladih meni, da je do plačanega dopusta upravičena tudi v primeru avtorske pogodbe, 12 odstotkov pa je mnenja, da omenjena pravica velja tudi v primeru podjemne pogodbe. Kar **14 odstotkov jih trdi, da so do plačanega dopusta upravičeni tudi samostojni podjetniki** in samo 1 odstotek mladih meni, da je plačan dopust pravica, ki jo je mogoče uveljavljati tudi v okviru študentskega dela.

Znanje mladih smo preverili tudi, kar se tiče regresa oziroma dodatka za letni dopust. **96 odstotkov vprašanih ve, da jim regres pripada na podlagi zaposlitve za določen/nedoločen čas,** 10 odstotkov vprašanih je označilo, da so do regresa upravičeni v primeru avtorske pogodbe, 13 odstotkov vprašanih je označilo, da regres velja pri podjemni pogodbi, 1 odstotek je mnenja, da jim regres pripada pri študentskem delu in **18 odstotkov mladih je označilo, da je regres pravica, ki pripada tudi samostojnemu podjetniku.**

Večina (96 odstotkov) vprašanih je odgovorila, da se pri izplačilu plače prispevek za zdravstveno zavarovanje odbije v primeru, ko ima človek sklenjeno pogodbo o zaposlitvi za določen/nedoločen čas, skoraj polovica (44 odstotkov) vprašanih meni, da to velja tudi za avtorsko pogodbo, enak delež (44 odstotkov) vprašanih je mnenja, da enako velja tudi pri študentskem delu, 47 odstotkov pa meni, da enako velja za podjemno pogodbo. 60 odstotkov vprašanih trdi, da vse skupaj velja tudi v primeru dela prek samostojnega podjetja.

Mlade smo vprašali tudi, kako je s plačilom prispevka za pokojninsko zavarovanje: večina (95 odstotkov) vprašanih se zaveda, da je omenjeni prispevek odveden v primeru sklenjene pogodbe o



Raziskava je bila opravljena v okviru projekta:
Opolnomočenje mladih za dostojno delo 2017-2-SI02-KA205-014269

zaposlitvi za določen/nedoločen čas, 45 odstotkov vprašanih trdi, da to velja tudi v primeru avtorske pogodbe, 49 odstotkov je mnenja, da to velja tudi za podjemno pogodbo, 69 odstotkov vprašanih pa je odgovorilo, da vse skupaj velja tudi v primeru študentskega, 59 odstotkov vprašanih meni enako, ko je v igri delo prek samostojnega podjetja.

Zanimalo nas je tudi, ali mladi vedo, kako je plačilom prispevka za starševko varstvo: večina (96 odstotkov) vprašanih ve, da je prispevek odveden v primeru sklenjene pogodbe o zaposlitvi za določen/nedoločen čas, 19 odstotkov vprašanih trdi, da to velja tudi v primeru sklenjene avtorske pogodbe, 21 odstotkov vprašanih je odgovorilo, da to velja pri sklenjeni podjemni pogodbi, 9 odstotkov meni, da omenjena pravica velja tudi v primeru študentskega dela, 36 odstotkov vprašanih pa, da za delo prek samostojnega podjetja.

**Želeli smo se prepričati še, ali mladi vedo, kako je s plačilom prispevka za primer brezposelnosti. 95 odstotkov vprašanih se zaveda, da je omenjeni prispevek odveden v primeru sklenjene pogodbe o zaposlitvi za določen/nedoločen čas, 16 odstotkov vprašanih trdi, da to velja tudi za sklenjeno avtorsko pogodbo, 20 odstotkov meni da to velja tudi pri sklenjeni podjemni pogodbi, 9 odstotkov omenjeni prispevek povezuje tudi s študentskim delom, 33 odstotkov vprašanih pa z delom prek samostojnega podjetja.**

Nazadnje smo hoteli mlade povprašati še o pravici do stavke kot individualni pravici delavce, ki je uresničena na kolektivni ravni. Skoraj vsi (96 odstotki) vprašani vedo, da pravica do stavke velja pri pogodbi o zaposlitvi za določen/nedoločen čas, **21 odstotkov vprašanih trdi, da jim pravica do stavke pripada tudi v primeru opravljanja dela na podlagi avtorske pogodbe**, **22 odstotkov meni, da jim omenjena pravica pripada v primeru dela na podlagi podjemne pogodbe**, 16 odstotkov pa jih je mnenja, da jim pravica do stavke pripada tudi v primeru dela na podlagi študentske napotnice, 20 odstotkov **vprašanih označuje, da pravica do stavke velja tudi v primeru dela prek samostojnega podjetja**.

Delovnopravna zakonodaja jasno odreja, da je ob prisotnih elementih delovnega razmerja treba skleniti pogodbo o zaposlitvi. Zato smo mlade vprašali tudi: **»Katere oblike dela so lahko sklenjene z delavko ali delavcem, če dela osem ur dnevno in dlje časa za istega delodajalca, po njegovih navodilih in v njegovih prostorih?«** Vprašani so morali navesti več vrst dela, ki so po njihovem mnenju v omenjenem primeru zakonite. **92 odstotkov vprašanih je označilo, da je v v tem hipotetičnem primeru zakonita zaposlitev za določen/nedoločen čas, 29 odstotkov vprašanih je navedlo, da je zakonito tudi delo na podlagi avtorske pogodbe, 33 odstotkov jih je odgovorilo, da je v omenjenem primeru zakonito delo na podlagi podjemne pogodbe, 23**



Raziskava je bila opravljena v okviru projekta:
Opolnomočenje mladih za dostojno delo 2017-2-SI02-KA205-014269

**odstotkov vprašanih je navedlo kot zakonito obliko študentsko delo, 31 odstotkov pa delo prek odprtega samostojnega podjetja.**

Med mladimi smo prav tako preverili, kako dobro poznajo svoje pravice na trgu dela. Na vprašanje o minimalnem številu dni letnega dopusta, ki posamezniku pripada za polni delovni čas, če dela pet dni v tednu, je največ vprašanih (60 odstotkov) odgovorilo, da posamezniku pripada dvajset dni dopusta, 19 odstotkov pa je odgovorilo, da podatka ne pozna. 13 odstotkov vprašanih je menilo, posamezniku pripada 16 dni dopusta, 8 odstotkov pa je bilo mnenja, da jim pripada najmanj štiriindvajset dni letnega dopusta. Tako velja izpostaviti podatek, da kar **40 odstotkov vprašanih ne ve točno, koliko dni dopusta jim pripada, če so zaposleni za polni delovni čas**.

Ko smo anketirance vprašali, ali jim pripada enako število dni dopusta, če so zaposleni za polovični delovni čas, so največkrat odgovorili z ne. K**ar 74 odstotkov vprašanih torej ne ve, kako je odmerjen dopust, če je človek zaposlen za polovični delovni čas. Ta zaposlenemu namreč pripada v enaki meri.**

Ali si delavec lahko sam določi, kdaj bo izrabil letni dopust, je bilo naslednje naše vprašanje, s katerim smo preverjali, kako dobro mladi poznajo delovnopravno zakonodajo. 36 odstotkov jih je odgovorilo, da lahko delavec sam določa izrabo letnega dopusta, in sicer za polovico dni, ki jih ima na voljo za dopust. 28 odstotkov vprašanih meni, da si lahko delavec sam določi dneve koriščenja dopusta za celoleten dopust. 21 odstotkov vprašanih pa nam je povedalo, da ne pozna odgovora.

Želeli smo preveriti tudi, ali mladi vedo, da je del letnega dopusta lahko prenesen v prihodnje leto. Z da je odgovorilo 85 odstotkov vprašanih, z ne pa 15 odstotkov vprašanih. Hkrati smo preverili tudi, ali vedo, do kdaj je sam dopust treba izkoristiti. Dobili smo zelo različne odgovore, le redki vprašani pa so vedeli, da je letni dopust treba izkoristiti do konca junija.

**Mlade smo vprašali tudi, ali vedo, kaj je letni regres. 77 odstotkov vprašanih je vedelo, da gre za znesek, ki je namenjen za letni dopust in ga mora delodajalec plačati delavcu.** 15 odstotkov vprašanih je odgovorilo, da je regres trinajsta plača, 8 odstotkov pa na vprašanje ni znalo odgovoriti. Prav tako nas je zanimalo, ali vprašani poznajo minimalno zajamčeno višino letnega regresa za polni delovni čas. 85 odstotkov vprašanih je odgovorilo, da je minimalna zajamčena višina letnega regresa za polni delovni čas najmanj v višini minimalne plače, da je najmanj v višini redne plače pa je odgovorilo 14 odstotkov vprašanih.



Raziskava je bila opravljena v okviru projekta:
Opolnomočenje mladih za dostojno delo 2017-2-SI02-KA205-014269

Zanimalo nas je, ali mladi vedo do katerega datuma v letu mora biti izplačan regres. 52 odstotkov vprašanih je odgovorilo, da je izplačilo nujno do 1. julija v tekočem letu, 26 odstotkov, da mora biti regres izplačan do konca koledarskega leta, 22 odstotkov vprašanih pa odgovora ni poznalo. Tako lahko sklenemo, da **48 odstotkov vprašanih ne ve, kdaj je rok za izplačilo regresa.**

Na zastavljeno vprašanje, koliko znaša nadomestilo plače v času bolniške odsotnosti, če bolezen ali poškodba ni posledica dela, je 69 odstotkov vprašanih odgovorilo, da to znaša 80 odstotkov plače, 27 odstotkov vprašanih je odgovorilo, da znaša 60 odstotkov plače, 4 odstotki pa so odgovorili, da nadomestilo znaša 100 odstotkov plače.

Predstavljeni rezultati kažejo, da je med mladimi prisotno pomanjkanje znanja o pravicah, ki mladi osebi kot delavki ali delavcu pripadajo. To pa velikokrat vodi v izkoriščanje vseh vrst in v kršitve delovnopravne zakonodaje. Položaj mladih poleg nepoznavanja lastnih pravic slabi še občutek, da morajo pristati na kršitve ter znižati svoje standarde.

### 6.6.4 Pomen socialnih in delavskih pravic mladih

Glede na porast prekarnih oblik dela med mladimi, so mladi deležni manj delavskih in socialnih pravic: prav zato smo želeli preveriti, koliko tovrstna varnost mladim dejansko pomeni. Zanimalo nas je, ali si mladi res ne želijo redne in varne zaposlitve in stremijo k t.i. svobodi. Tako smo našteli različne delavske in socialne pravice, vprašani pa so lahko njihov pomen označili od 1 (sploh ni pomembno) do 5 (zelo pomembno), na voljo pa je bil tudi odgovor ne vem. Rezultati so naslednji.

Na vprašanje ***»Koliko ti pomeni varnost oziroma trajnost zaposlitve/oblike dela?«*** je **večina vprašanih (89 odstotkov) varnost zaposlitve opredelila kot pomembno oziroma zelo pomembno pravico**.

Na vprašanje ***»Koliko ti pomenijo socialne pravice (pokojninsko in zdravstveno zavarovanje)?«*** **so skoraj vsi anketiranci (95 odstotkov) odgovorili, da so zanje socialne pravice zelo pomembno oziroma pomembne.**

Na vprašanje ***»Koliko ti pomenijo delavske pravice (plačan prevoz na delo, malica, dopust, regres ipd.)?«*** **je kar 94 odstotkov vprašanih odgovorilo, da so zanje delavske pravice pomembne oziroma zelo pomembne.** Zgornji rezultati kažejo, da so delavske in socialne pravice zelo pomembne oziroma pomembne zelo visokemu (94 odstotkov in 95 odstotkov) deležu mladih.



Raziskava je bila opravljena v okviru projekta:
Opolnomočenje mladih za dostojno delo 2017-2-SI02-KA205-014269

Na vprašanje ***»Koliko ti pomeni plačano pokojninsko zavarovanje oziroma to, da ti teče delovna doba?«*** **je 86 odstotkov vprašanih odgovorilo, da je to zanje zelo pomembno oziroma pomembno**.

Na vprašanje ***»Koliko ti pomeni varno in zdravo delovno okolje?«*** so **skoraj vsi vprašani (94 odstotkov) odgovorili, da je to zanje pomembno oziroma zelo pomembno**.

Na vprašanje ***»Koliko ti pomeni enakopravnost na trgu dela (enako plačilo za enako opravljeno delo)?«*** je kar **94 odstotkov mladih odgovorilo, da je zanje enakopravnost na trgu dela pomembna oziroma zelo pomembna.**

Mladi se torej zavedajo nevarnosti diskriminacije na trgu dela. Po rezultatih naše raziskave se večina vprašanih zavzema za enakopravnost na trgu delu. Prav pri prekarnih oblikah zaposlitve pa je možnost diskriminacije večja, ker gre za začasno in nestabilno delo, ki prinaša manj pravic kot redna zaposlitev, tudi ko gre za varstvo pred diskriminacijo.

Na vprašanje ***»Koliko ti pomeni izobraževanje na delovnem mestu?«*** je skoraj večina vprašanih **(89 odstotkov) navedla, da jim je možnost izobraževanja na delovnem mestu zelo pomembna oziroma pomembna**.

Na vprašanje ***»Koliko ti pomeni možnost napredovanja na delovnem mestu?«*** je **88 odstotkov vprašanih odgovorilo, da je zanje možnost napredovanja pomembna oziroma zelo pomembna**.

Na vprašanje ***»Koliko ti pomeni možnost povezovanja z drugimi delavkami/delavci v istem kolektivu ter skupno delovanje za izboljšanje pogojev dela (sindikalno organiziranje)?«*** je 75 odstotkov vprašanih odgovorilo, da je to zanje pomembno oziroma zelo pomembno.

Na vprašanje ***»Koliko ti pomeni višina plačila za delo«*** je **88 odstotkov mladih odgovorilo, da jim je ta pomembna oziroma zelo pomembna**.

Na vprašanje ***»Koliko ti pomeni fleksibilen urnik oziramo samostojno razporejanje delovnega časa?«*** je 70 odstotkov vprašanih odgovorilo, da jim je možnost fleksibilnega urnika pomembna oziroma zelo pomembna.



Raziskava je bila opravljena v okviru projekta:
Opolnomočenje mladih za dostojno delo 2017-2-SI02-KA205-014269

**Iz omenjenih rezultatov lahko povzamemo, da so delavske in socialne pravice za mlade izjemno pomembne in da mladi te pravice mladi cenijo celo bolj kot fleksibilen urnik in samostojno razporejanje delovnega časa.**

### 6.6.5 Prioritete mladih

Mlade smo vprašali, katero obliko dela bi najraje izbrali, če bi imeli možnost izbire. Ne preseneča, da bi se **največ mladih (74 odstotkov vprašanih) odločilo za pogodbo o zaposlitvi za nedoločen čas,** le 5 odstotkov vprašanih bi se odločilo za pogodbo o zaposlitvi za določen čas, pogodbo o zaposlitvi s skrajšanim delovnim časom pa bi ravno tako izbralo le 5 odstotkov vprašanih. **Kljub temu, da je študentsko delo najbolj razširjena oblika dela, je na prvo mesto to obliko dela postavilo zgolj 6 odstotkov vprašanih.** Delo preko s.p. in delo na črno 4 odstotki, avtorsko in podjemno pogodbo pa 1 odstotek vprašanih. Vse to kaže, da si mladi **ne želijo kršiti zakonodaje, temveč si želijo varnih trajnih in stabilnih zaposlitev.**

## 6.7 Mladi in diskriminacija

Diskriminacija je vsakršno negativno razlikovanje na podlagi osebnih okoliščin, kot so spol, starost, rasa, nacionalnost, kulturna različnost, izgled, fizična ali mentalna oviranost, zakonski stan, seksualna usmerjenost, spolna identiteta, verska pripadnost itd., ki nekoga postavljajo v neenak položaj, prikrajša za enako možnosti ali kakorkoli izključuje. Prepoved diskriminacije, vključno z diskriminacijo na področju dela, je vključena v zakonodajo, opredeljena pa je tudi v ustavi Republike Slovenije.

**27 odstotkov vprašanih je že bilo deležnih deležnih diskriminacije na delovnem mestu**. Ko smo anketirance prosili naj opišejo, kaj se jim je zgodilo, so največkrat odgovorili, da so bili deležni diskriminacije na podlagi narodnosti in spola. Pri tem prevladujejo osebe ženskega spola, ki omenjajo spolno nadlegovanje, opazke o partnerskih zvezah in načrtovanju družine ter nižje plačilo za enako delo. Velikokrat se med odgovori pojavi tudi podatek, da so bili anketiranci v času, ko so delo opravljali prek študentske napotnice, na delovnem mestu obravnavani kot manjvredni. Večkrat so bili na enakem delovnem mestu tudi manj plačani kot sodelavci, prav tako pa so bili tudi izpostavljeni mobingu.

Zakon o delovnih razmerjih (ZDR-1) jasno določa dolžnost delodajalca, ki mora zagotavljati delovno okolje, v katerem noben delavec ali delavka ne bo izpostavljen spolnemu ali drugemu nadlegovanju ali trpinčenju s strani delodajalca, nadrejenih ali sodelavk in sodelavcev. Nezakonito



Raziskava je bila opravljena v okviru projekta:
Opolnomočenje mladih za dostojno delo 2017-2-SI02-KA205-014269

torej ni samo nadlegovanje na delovnem mestu oziroma diskriminatorno delovanje proti zaposlenim, ampak tudi delodajalčevo dopuščanje takega delovnega okolja. **Ko smo anketirance vprašali, ali so bili na delovnem mestu deleženi neprimernih opazk, jih je več kot polovica (54 odstotkov) odgovorila, da so že doživeli to izkušnjo.** Kar 39 odstotkom vprašanih se je na razgovoru za delo že zgodilo, da je delodajalec jasno preferiral osebo enega spola, čeprav to za konkretno delovno mesto ni bilo ustrezno.

Ker so naša ciljna publika mladi, ki so načeloma šele na pragu v odraslost in samostojno življenje, smo anketirance vprašali, ali so že kdaj na razgovoru za zaposlitev prejeli vprašanje o načrtovanju družine. **Rezultati kažejo, da je kar 21 odstotkov mladih na razgovoru za službo že deobilo vprašanje o načrtovanju družine, kljub temu da je to po zakonu prepovedano.** Delodajalec sme od kandidatov in kandidatk zahtevati namreč le predložitev dokazil o izpolnjevanju pogojev za opravljanje dela, ne sme pa zahtevati podatkov o družinskem oziroma zakonskem stanu, podatkov o nosečnosti, podatkov o načrtovanju družine oziroma drugih podatkov, ki niso v neposredni zvezi z delovnim razmerjem. Ko smo anketirance vprašali, ali se jim je že zgodilo, da bi jim delodajalec zapovedal, naj določeno obdobje še nimajo otrok, jih je 9 odstotkov odgovorilo z da.

Oglasi za delo ne smejo biti diskriminatorni in izključevati določeno skupino ljudi zgolj na podlagi osebnih okoliščin. Vsa prosta delovna mesta morajo biti pod enakimi pogoji dostopna vsem. Zato smo mlade povprašali, če so že zasledili oglas, v katerem je bilo zapisano, da delodajalec išče zgolj osebo enega spola, čeprav za razpisano delovno mesto to ni bilo ustrezno. **73 odstotkov vprašanih je odgovorilo, da so že opazili oglas, v katerem je bila jasna preferenca zgolj enega spola**.

Prav tako nas je zanimalo, ali mladi vedo, čigava dolžnost je, ko gre za diskriminacijo na delovnem mestu ali zaposlitvi, dokazati nedolžnost. Izkazalo se je, da **77 odstotkov vprašanih meni, da je v tem primeru delodajalec tisti, ki mora dokazovati svojo nedolžnost in ne zaposleni.**

Ko smo anketirance vprašali (mogočih je bilo več odgovorov), **na koga bi se obrnili v primeru diskriminacije na delovnem mestu, je 45 odstotkov vprašanih omenilo Varuha človekovih pravic, 43 odstotkov sindikat, nadrejenega na delovnem mestu pa 54 odstotkov.** Drugih 20 odstotkov vprašanih je navajalo druge možnosti, npr. pogovor s sodelavci, študentski servis, Inšpektorat RS za delo, pravno službo, delovno sodišče ali Zagovornika načela enakosti. Kar nekaj jih je omenilo tudi medije, veliko pa je bilo tudi odgovorov, da ne bi storili nič, saj bi si s tem lahko uničili vse možnosti za kariero. Nekateri pa bi službo, v kateri prihaja do diskriminacije, zapustili.



Raziskava je bila opravljena v okviru projekta:
Opolnomočenje mladih za dostojno delo 2017-2-SI02-KA205-014269

Sindikati so prostovoljna in interesna delavska združenja z namenom izboljšanja razmer na različnih področjih, kot so plače, število delovnih ur in delovni pogoji ter uveljavljanja vrste ekonomskih in socialnih pravic. Prav zato nas je zanimalo nas je koga od naših anketirancev delodajalec na razgovoru že kdaj vprašal, če je morda član sindikata. Pritrdilno je odgovoril 1 odstotek vprašanih.

### 6.8 Poznavanje institucij in organizacij s področja delovnopravnih zadev

Ko smo mlade povprašali (mogočih je bilo več odgovorov), katere od naštetih organizacij in institucij se ukvarjajo z ugotavljanjem kršitev delovnopravne zakonodaje, so skoraj vsi (97 odstotkov) odgovorili, da Inšpektorat RS za delo, da to počne sindikat je odgovorilo 45 odstotkov vprašanih, da se s tem ukvarja Ministrstvo za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti 37 odstotkov, 35 odstotkov vprašanih meni, da to počne Zavod RS za zaposlovanje, 11 odstotkov pa je v tem kontekstu omenilo Zagovornika načela enakosti.

Vprašane smo prosili, da naštejejo nekatere organizacije, ki se ukvarjajo z zagovorništvom mladih. 14 odstotkov vprašanih je omenilo Sindikat Mladi plus, 14 odstotkov pa odgovorilo, da tovrstnih organizacij ne pozna. Drugi vprašani menijo, da vlogo zagovorništva mladih opravljajo študentski klubi ter različna interesna združenja (Iskra, Gibanje za dostojno delo in socialno družbo, Mladinski svet Slovenije, Sindikat prekarcev, ŠOS, Levica, različne dijaške organizacije in podobno).

**Kljub vsem izsledkom raziskave, ki je pokazala, da med so mladi žrtve kršenje delovnopravne zakonodaje, se je le 10 odstotkov vprašanih v preteklosti, ko so se s kršitvijo soočali, obrnilo na katero izmed pristojnih institucij oziroma organizacij.** Anketirance smo povprašali, kam so se obrnili v primeru kršitev in največ, 47 odstotkov vprašanih je navedlo Inšpektorat RS za delo, 25 odstotkov vprašanih je odgovorilo, da so se obrnili na sindikat, 11 odstotkov pa je povedalo, da so se obrnili na Sindikat Mladi plus.



Raziskava je bila opravljena v okviru projekta:
Opolnomočenje mladih za dostojno delo 2017-2-SI02-KA205-014269

## 6.9 Statistika



Raziskava je bila opravljena v okviru projekta:
Opolnomočenje mladih za dostojno delo 2017-2-SI02-KA205-014269

V prvi anketi je sodelovalo 76 odstotkov žensk in 24 odstotkov moških. Največ anketirancev sodi v starostno skupino 25-29 let (takih je 42 odstotkov), 25 odstotkov vprašanih je bilo iz starostne skupine 18-24 let, enak delež je bil pri starostni skupini 30-35 let, vprašanih, starih 35 let ali več pa je bilo le 7 odstotkov. Pri stopnji izobrazbe so prevladovali anketiranci z univerzitetno izobrazbo ali drugo bolonjsko stopnjo (39 odstotkov), 28 odstotkov jih je zaključilo štiriletno srednjo šolo, 23 odstotkov visoko šolo na prvi stopnji, 6 odstotkov višjo šolo, 2 odstotka vprašanih znanstveni magisterij ali doktorat, najmanj vprašanih pa poklicno šolo, osnovno šolo ali manj (1 odstotek) . Največ vprašanih je trenutno delovno aktivnih (47 odstotkov), 28 odstotkov je brezposelnih, 24 odstotkov šolajočih in 1 odstotek delovno neaktivnih. 46 odstotkov vprašanih prihaja iz osrednjeslovenske statistične regije, 11 odstotkov iz podravske in gorenjske regije, 8 odstotkov iz obalno-kraške regije, 6 odstotkov iz savinjske regije, 18 odstotkov anketirancev pa prihaja iz drugih regij.

V drugi anketi je sodelovalo 23 odstotkov moških in 77 odstotkov žensk. Največ vprašanih lahko uvrstimo v starostno skupino od 18 do 24 let (38 odstotkov), sledi starostna skupina od 25 do 29 let (32 odstotkov), nato starostna skupina od 30 do 35 let (23 odstotkov), 35 let ali več pa je bilo starih 7 odstotkov. Vsi anketiranci so označili, da imajo, kar se formalne izobrazbe tiče, narejeno srednjo šolo ali več. da je njihova najvišja dosežena formalna izobrazba srednja šola in več. Prevladovali so anketiranci z narejeno štiriletno srednjo šolo (36 odstotkov) in z univerzitetno izobrazbo ali bolonjsko drugo stopnjo (36 odstotkov), sledili so tisti z visoko šolo na prvi stopnji (20 odstotkov), 4 odstotki vprašanih imajo doktorat, po 2 odstotka pa višjo oziroma poklicno šolo. Največ vprašanih se še šola (47 odstotkov), 39 odstotkov je delovno aktivnih, 12 odstotkov brezposelnih, 2 odstotka pa delovno neaktivnih. Tako kot v prvi anketi tudi pri drugi anketi največ vprašanih (43 odstotkov) prihaja iz osrednjeslovenske regije, 12 odstotkov iz gorenjske, 10 odstotkov iz savinjske regije, 9 odstotkov iz podravske in 6 odstotkov iz goriške regije. 5 odstotkov vprašanih pa prihaja iz obalno-kraške, 4 odstotki iz notranjsko-kraške regije ter 4 odstotki iz jugovzhodne, 3 odstotki iz koroške in 1 odstotek iz pomurske in posavske regije.



Raziskava je bila opravljena v okviru projekta:
Opolnomočenje mladih za dostojno delo 2017-2-SI02-KA205-014269

## ZAKLJUČEK

Z anketama smo na podlagi 609 prejetih odgovorov uspeli analizirati izkušnje mladih z brezposelnostjo in poznavanje lastnega položaja in pravic na trgu dela. Iz odgovorov je razvidno, da je pri samem ozaveščanju mladih treba narediti še veliko, s tem pa se ukvarjamo tudi pri Sindikatu Mladi plus. Pri rezultatih, ki smo jih dobili, je namreč moč prepoznati nepoznavanje organizacij, ki se ukvarjajo s pomočjo in zagovorništvom mladih, prav tako pa je očitno tudi nepoznavanje delavskih in socialnih pravic, kar je še posebej zaskrbljujoče. **Zavedati se svojih pravic je namreč ključno za opolnomočenje mladih in vzpostavitev dostojnega dela. Hkrati pa lahko na podlagi podatkov, pridobljenih s pomočjo naših anket, trdno sklenemo, da stereotipi govorijo o tem, da si mladi ne želijo varnosti, stalnosti in jim za zaposlitev za nedoločen čas ni več mar, ne držijo in so zato napačni.**



Raziskava je bila opravljena v okviru projekta:
Opolnomočenje mladih za dostojno delo 2017-2-SI02-KA205-014269