

mladinsko delo za dostojno delo

mladinsko delo za dostojno delo



spoznanja projekta dd – dostojno delo: izzivi, uvidi in dobre prakse

2026

I FEEL
SLOVENIA

dostojno delo



Sofinancira
Evropska unija



mladinsko delo



ZA dostojno delo



spoznanja projekta dd – dostojno delo: izzivi, uvidi in dobre prakse



Sofinancira
Evropska unija

AVTORJI: Sodelavke in sodelavci projekta DD - Dostojno delo

IZDAL: Partnerji projekta DD - Dostojno delo

LEKTORIRANJE: Grega Rihtar s.p.

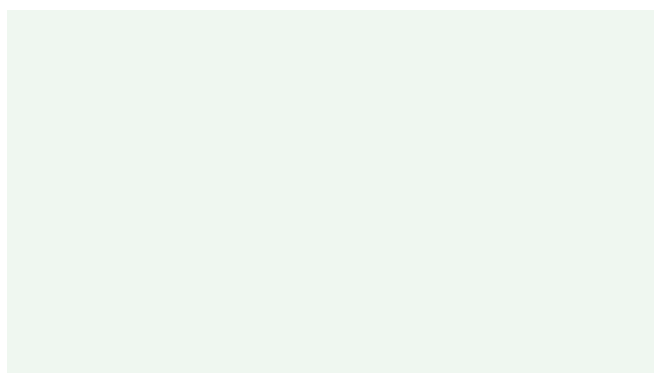
OBLIKOVANJE IN PRELOM: Ingemark, Marko Ivartnik s.p.

TISK: Salve d. o. o. Ljubljana

NAKLADA: 150 izvodov

KRAJ, DATUM: Ljubljana, 2026

FINANCIRANJE: Knjiga je nastala v okviru projekta DD - dostojno delo, ki ga sofinancira republika Slovenija in Evropska unija iz Evropskega socialnega sklada.



Publikacija je brezplačna.



To delo je objavljeno pod licenco Creative Commons
Priznanje avtorstva-Nekomercialno-Deljenje pod enakimi pogoji
4.0 Mednarodna.



Sofinancira
Evropska unija



Glavna cilja projekta DD – dostojno delo sta izvajanje programa usposabljanja za mladinske delavce s področja prekarnosti ter delavskih in socialnih pravic ter informiranje mladih, organizacij v mladinskem sektorju in javnosti o problemu prekarnosti med mladimi.

KONZORCIJSKI PARTNERJI:

- Zavod Nefiks (vodilni konzorcijski partner)
- Mladinska Mreža MaMa
- Socialna akademija
- Zavod PIP
- Inštitut za mladinsko politiko

vsebina



- 1** Kjer se začne sprememba
1
- 2** Ko številke spregovorijo
3
- 3** Pet specifičnih učnih momentov projekta DD – dostojno delo
5
- 4** Generacija Z in dostojno delo – dr. Vesna M. Zupančič
11
- 5** Med pričakovanji mladih in delodajalci na trgu dela – Maruša Goršak
15
- 6** Zakaj mladinski delavec potrebuje znanje o dostojnem delu?
23
- 7** Dostojno delo – temelj pravičnega in vključujočega trga dela
29
- 8** Kaj je prekarno delo?
33
- 9** Pravni vidiki prekarnega dela – katere pravice imam pri delu?
39
- 10** Ekonomsko-socialni vidiki dela – kako se spreminja svet dela
93
- 11** Posledice prekarnega dela na zdravje mladih
107
- 12** Mednarodna dimenzija dostojnega dela
133
- 13** Podjetništvo
141
- 14** Dobre prakse
151



KJER SE ZAČNE SPREMEMBA

Vsak si želi vstopiti na trg dela z občutkom, da bo njegovo znanje cenjeno, njegovo delo spoštovano, njegove pravice pa varovane. Resničnost je pogosto drugačna. Prve zaposlitve spremljajo negotovost, kratkotrajne pogodbe, nepoznavanje delovnopravne zakonodaje, nejasni pogoji dela in občutek, da je treba zaradi pomanjkanja izkušenj pristati na skoraj vse.

Mladinski delavci pri tem pogosto predstavljajo prve osebe, na katere se mladi obrnejo po nasvet. Ne zato, ker bi od njih pričakovali pravno pomoč, temveč zato, ker jim zaupajo. Mladinski delavec je pogosto tisti, ki prvi sliši zgodbo o neplačanem poskusnem delu, o pogodbi, ki je mladi nikoli ni prejel, o delu s statusom samostojnega podjetnika, čeprav delo poteka pod enakimi pogoji kot redna zaposlitev, ali o občutkih nemoči, ko mladi ne vedo, kam se obrniti po pomoč.

Prav zato je nastal **projekt DD – dostojno delo**. Njegov namen ni bil zgolj povečati poznavanje delovnopravne zakonodaje, temveč okrepiti vlogo mladinskega dela pri ustvarjanju bolj pravičnega in varnega vstopa mladih na trg dela. V okviru projekta so mladinski delavci pridobili strokovna znanja s področja delovnega in socialnega prava, ekonomskih in družbenih vidikov prekarnosti, zdravja pri delu, podjetništva ter mednarodnih praks, hkrati pa razvijali nove metode dela z mladimi in preizkušali številne inovativne pristope v lokalnih okoljih.

Pred vami ni učbenik delovnega prava in tudi ne zbirka zakonov. Priročnik je namenjen mladinskim delavcem kot praktično strokovno orodje, ki povezuje preverjeno znanje, zbrano tekom usposabljanj za mladinske delavce v okviru projekta DD – dostojno delo.

Njegov namen je pomagati mladinskim delavcem, da:

- bolje razumejo sodobni trg dela in položaj mladih;
- prepoznajo znake prekarne dela in drugih kršitev delovnih pravic;
- mladim na razumljiv način predstavijo njihove pravice in odgovornosti;
- znajo voditi podporni pogovor z mladim, ki se znajde v negotovem položaju;
- uporabijo preizkušene metode neformalnega izobraževanja za krepitev delavske pismenosti;
- mlade pravočasno usmerijo do ustreznih institucij, kadar potrebujejo strokovno ali pravno pomoč.

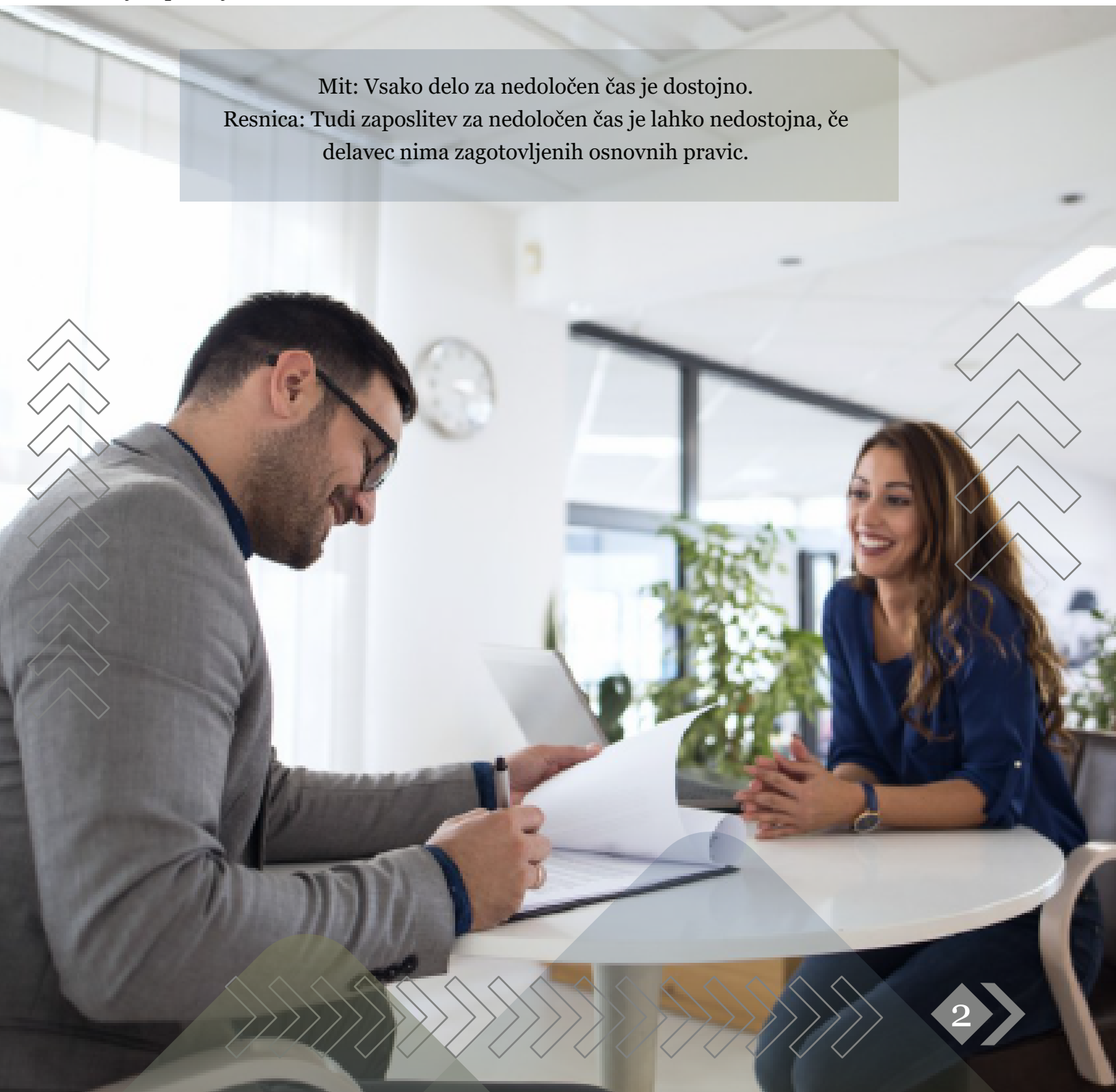
Posebna vrednost tega priročnika so dobre prakse mladinskih organizacij iz različnih delov Slovenije. Nastale niso za potrebe publikacije, temveč za pripomoček pri vsakodnevnom delu z mladimi. Prav zato predstavljajo preizkušene in izvedljive pristope, ki jih lahko uporabljajo tudi drugi mladinski delavci ter jih prilagodijo potrebam svojega okolja.

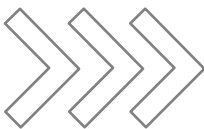


Ker se zakonodaja, višina posameznih pravic in institucionalni postopki skozi čas spreminjajo, priročnik ločuje med temeljnimi strokovnimi vsebinami in informacijami, ki jih je treba redno posodabljati. Zato so pri vsebinah, ki se pogosto spreminjajo, predvidene povezave in QR-kode do uradnih virov, medtem ko jedro priročnika ostaja trajno uporabno tudi več let po izdaji.

Dostojno delo ni zgolj vprašanje zakonodaje. Je vprašanje človekovega dostojanstva, enakih možnosti, varnosti, zdravja, medsebojnega spoštovanja in aktivnega državljanstva. Mladinsko delo ima pri uresničevanju teh vrednot pomembno vlogo. Upamo, da bo ta priročnik mladinskim delavcem pri tem zanesljiv spremljevalec.

Mit: Vsako delo za nedoločen čas je dostojno.
Resnica: Tudi zaposlitev za nedoločen čas je lahko nedostojna, če delavec nima zagotovljenih osnovnih pravic.





ko številke spregovorijo

32 sodelovanj
mesecev

1 skupna vizija

35 usposabljanj

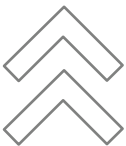
400 mladinskih
delavcev

5 partnerjev

5 priročnikov

projekt na prvi pogled

KAZALNIK	PODATEK
Trajanje projekta	32 mesecev
Obdobje izvajanja	1. februar 2024 – 30. september 2026
Skupna vrednost projekta	742.309,90 €
Sofinanciranje Evropske unije	473.964,87 €
Partnerjev v konzorciju	5





Partnerji:



KREPITEV MLADINSKEGA DELA

KAZALNIK	PODATEK
Število izvedb usposabljanj	35
Trajanje posameznega usposabljanja	22 ur
Vsebinskih modulov	5
Razpisanih mest na usposabljanjih	400
Spremljevalni dogodki za dvig kakovosti mladinskega dela	20
Supervizije	10 skupin
Intervizija	2
Mesečni novičnik je prejelo	600+ mladinskih delavcev in mladinskih delavk
Nacionalna kampanja	23.530 ogledov videov 14.172 ogledov spletne strani 41.230 interakcij uporabnikov





PET SPECIFIČNIH UČNIH MOMENTOV PROJEKTA dd – dostojno delo

1. MLADINSKI DELAVCI PRI TEJ TEMI NISO SAMO POSREDNIKI ZNANJA, AMPAK IMAJO POGOSTO TUDI SAMI PROBLEM, O KATEREM GOVORIMO

Pri večini tem v mladinskem delu mladinski delavec predvsem podpira mlade. Pri prekarnosti pa je položaj drugačen: mladinski sektor je tudi sam pogosto zaznamovan s projektnim delom, negotovimi zaposlitvami, nizkim plačilom, kratkoročnim financiranjem in izgorevanjem. Zato mladinski delavci te teme ne sprejemajo samo kot vsebine za delo z mladimi, ampak tudi kot ogledalo lastnega položaja.

To pomeni, da jih ne moremo podpirati samo kot multiplikatorje za mlade. Podpreti jih moramo tudi kot delavce. Če govorimo o dostojnem delu, mora biti tudi način izvajanja projekta dostojen: jasni pogoji, spoštovanje njihovega časa, dobro plačilo izvajalcev, predvidljivost izvedb, manj projektne improvizacije in več dolgoročne podpore.





2. delovno pravo se je izkazalo kot nepričakovano močna vstopna točka

Pri tej temi ne zadostujejo splošni pogovori o prihodnosti dela, karieri ali zaposljivosti. Mladinski delavci potrebujejo zelo konkretno razumevanje pravic: pogodbe, odpovedni roki, odpravnine, delovni čas, odmori, dopust, regres, bolniška odsotnost, varnost in zdravje pri delu, pravice in dolžnosti delavca ter delodajalca.

Pomembno spoznanje projekta je, da pravne vsebine sprva lahko delujejo suhoparno, vendar postanejo zelo žive, ko jih povežemo s konkretnimi situacijami mladih. Mladinski delavci ne potrebujejo pravnega fakultetnega predavanja, ampak prevod delovnega prava v življenjske primere: »Kaj pomeni ta pogodba?«, »Ali je to normalno?«, »Kaj lahko vprašam delodajalca?«, »Kdaj naj poiščem pomoč?«



3. PREVENTIVA PRI PREKARNOSTI POMENI PREOVSEM UČENJE PREPOZNAVANJA TEGA, KAR JE POSTALO NORMALIZIRANO

Mladi pogosto ne prepoznajo, da je nekaj problematično, ker nimajo izkušenj z dostojnim delom. Če je njihova prva izkušnja delo brez jasnih pogojev, neplačane ure, neurejeni odnosi, pritisk k stalni dosegljivosti ali občutek, da morajo biti za vsako priložnost hvaležni, lahko to hitro sprejmejo kot »normalen« vstop na trg dela.

Zato preventiva na tem področju ni samo informiranje o pravicah, ampak razvijanje občutljivosti za mejo med fleksibilnostjo in izkoriščanjem. Mladinski delavci potrebujejo vprašanja, primere in metode, s katerimi mladim pomagajo prepoznati: kaj je dostojno, kaj je nedostojno, kdaj je treba postaviti mejo in kam se lahko obrnejo po pomoč.





4. vloga mladinskega delavca mora biti jasno opredeljena: ni pravnik, je pa prvi prepoznavalec in usmerjevalec

Pri dostojnem delu mladinski delavec hitro pride do vprašanj, ki presegajo običajno mladinsko delo: pravna vprašanja, socialna varnost, duševno zdravje, konflikti z delodajalci, finančna stiska, bivanje, osamosvajanje. Zato je nevarno, če od mladinskega delavca pričakujemo, da bo vse to reševal sam.

Učni moment projekta je, da mora biti mladinski delavec opolnomočen predvsem za prvo raven podpore: da zna odpreti pogovor, prepoznati tveganje, dati osnovno informacijo, mladostnika pomiriti, mu pomagati oblikovati vprašanja in ga usmeriti naprej. Zato so pravno svetovanje, zemljevid podpornih organizacij, dostopna gradiva in jasne napotitvene poti ključni del podpore, ne samo dodatek k usposabljanju.





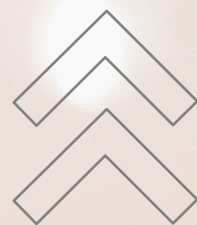
5. dostojno delo ne sme zdrsni v individualizirano sporočilo: »bodi bolj zaposljiv«

Pri delu z mladimi na področju trga dela obstaja nevarnost, da se odgovornost za negotov položaj prenese predvsem na posameznika: napiši boljši CV, bodi bolj podjeten, prilagodi se, mreži se, razvij kompetence. Vse to je lahko koristno, vendar pri prekarnosti ni dovolj.

Projekt nas je naučil, da mora mladinsko delo ohraniti sistemski pogled. Mladi morajo razumeti, da dostojno delo ni samo stvar osebne iznajdljivosti, ampak tudi stvar pravic, delovnih pogojev, delodajalskih praks, zakonodaje, socialne varnosti, sindikalnega organiziranja in javnih politik. Mladinski delavci zato potrebujejo jezik, ki hkrati opolnomoči posameznika in ne prikrije sistemske narave problema.

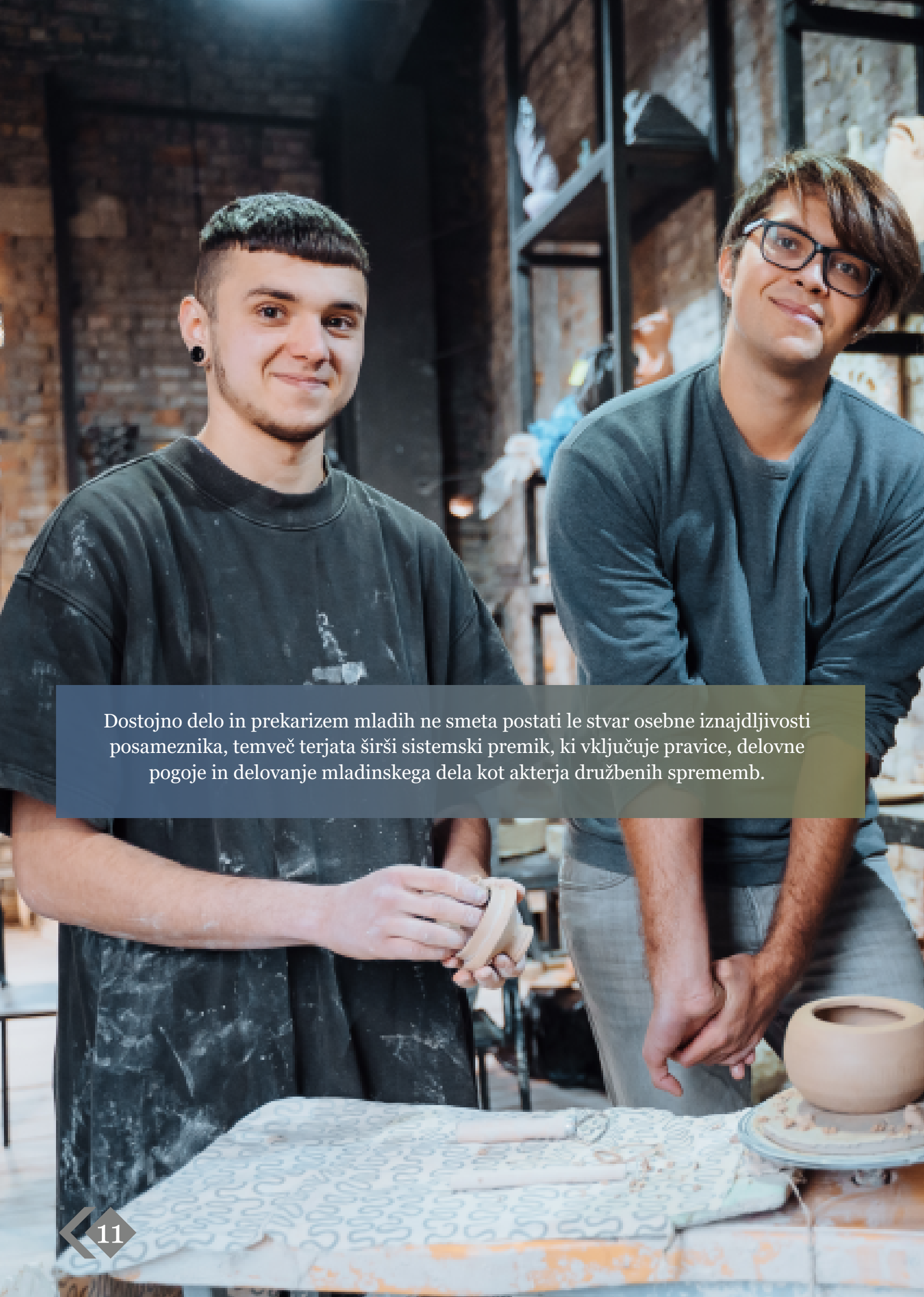
Ključni premik je torej: ne »kako narediti dobro usposabljanje«, ampak kako mladinskega delavca opremiti za temo, pri kateri je hkrati strokovnjak, spremljevalec mladih, potencialni naslovnik problema in akter širše sistemske spremembe.





Ključni premik je torej: ne »kako narediti dobro usposabljanje«, ampak kako mladinskega delavca opremiti za temo, pri kateri je hkrati strokovnjak, ... in akter širše sistemske spremembe.



A photograph of two young men in a pottery studio. The man on the left, with a short buzz cut and a black earring, is wearing a dark t-shirt and is shaping a piece of clay on a pottery wheel. The man on the right, wearing glasses and a dark long-sleeved shirt, is standing next to him, looking on. In the background, there are shelves with various pottery items. In the foreground, there is a table with a patterned cloth and some pottery tools.

Dostojno delo in prekarizem mladih ne smeta postati le stvar osebne iznajdljivosti posameznika, temveč terjata širši sistemski premik, ki vključuje pravice, delovne pogoje in delovanje mladinskega dela kot akterja družbenih sprememb.





ZA ŠIRŠI pogled

GENERACIJA Z IN DOSTOJNO delo – dr. VESNA M. ZUPANČIČ

7 resnic o generaciji Z

- 1. Želi si varnosti.** Polovica mladih po šolanju želi redno zaposlitev za nedoločen čas (tako je odgovorilo 50 % od 5.780 mladih v anketi Mladi in trg dela).
- 2. Plačilo je pomembno, ni pa edino merilo.** Mladi ocenjujejo tudi odnose, smisel dela, možnost napredovanja, možnosti učenja, reference in nadaljnjo zaposlitev.
- 3. Potrebuje jasna navodila in povratno informacijo.** Cenijo tudi mentorstvo, uvajanje, spoštljivo komunikacijo in razlago pričakovanj.
- 4. Digitalno(st) ne pomeni, da želi delati samo od doma.** Večina želi delati hibridno. Pričakujejo hiter in pregleden postopek prijave, hkrati pa osebni stik in vključevanje v kolektiv.
- 5. Ravnovesje ni lenoba.** Mladi želijo usklajenost med delom in zasebnim življenjem. Pogosteje vprašajo po delovnem času, nadurah in dosegljivosti.
- 6. Je podjetna.** 22 % se jih dolgoročno vidi v svojem podjetju.
- 7. Prve izkušnje odločilno vplivajo na kariero.** Študentsko delo razvija odgovornost, komunikacijo, organizacijo in strokovne kompetence ter pogosto vodi do prve zaposlitve.

Dr. Vesna M. Zupančič, strokovna direktorica
e-Študentskega Servisa,
strokovnjakinja za mlade in trg dela.





Kaj generacija Z pričakuje od trga dela – in kaj trg dela od nje?

Mladi pričakujejo odzivne delodajalce, jasno komunikacijo, stimulatívne pogoje, varno okolje, spoštljiv odnos, mentorstvo, možnost razvoja in napredovanja ter prilagodljivost pri usklajevanju dela z izobraževanjem. Želijo vedeti, kaj bodo delali, kdo jih bo uvajal in kakšne so možnosti nadaljnjega sodelovanja.

Iz ankete Mladi in trg dela 2026
(e-Študentski Servis, n = 5.780) je razvidno,
da mladim pri izbiri delodajalca niso
najpomembnejše bonitete, temveč okolje,
v katerem se lahko učijo, napredujejo in dolgoročno gradijo svojo kariero.

- Možnost **napredovanja**: 60,5 % (2025: 76,1 %)
- **Varnost** zaposlitve: 59,2 % (2025: 73,6 %)
- **Dobri odnosi** v kolektivu: 50,4 % (2025: 70,6 %)
- Možnost **učenja in razvoja**: 43,6 % (2025: 53,6 %)

Trg dela od mladih upravičeno pričakuje zanesljivost, pravočasnost, pripravljenost na učenje, odgovorno komunikacijo, sodelovanje in postopno prevzemanje odgovornosti. Dostojno delo temelji na vzajemnosti: delodajalec zagotovi jasne pogoje in pošten odnos, mladi pa odgovoren odnos do dogovorjenih obveznosti.

5 mitov in resnic o mladih na trgu dela

Mit 1: Mladi nočejo delati.

Resnica: delajo, vendar delo usklajujejo z izobraževanjem in bolj premišljeno izbirajo pogoje.

Mit 2: Zanima jih samo plača.

Resnica: pomembni so tudi izkušnje, odnosi, ugled delodajalca, razvoj kompetenc in možnost zaposlitve.

Mit 3: Želijo delati samo od doma.

Resnica: večina želi hibridno delo ali delo na lokaciji, saj potrebujejo stik, mentorstvo in vključevanje v kolektiv.

Mit 4: Ob prvi težavi odidejo.

Resnica: pogosteje odidejo, kadar pogoji niso v skladu z dogovorom, komunikacija ni spoštljiva ali ne vidijo razvoja.

Mit 5: Študentsko delo je prekarno delo.

Resnica: je zakonsko urejena oblika začasnega dela in pomembna vstopna točka za mlade na trg dela. Študentsko delo je atipična oblika dela in ni prekarna, če sledi zakonskim pogojem.





KAKO MLADIM POMAGATI PRI PREHODU IZ ŠOLE NA TRG DELA?

Karierna orientacija naj se začne zgodaj in vključuje realne informacije o poklicih, obiske delodajalcev ter spoznavanje konkretnih delovnih nalog. Mladim je treba omogočiti kakovostne praktične izkušnje z jasnimi cilji, mentorjem in povratno informacijo.

Pomagati jim je treba prepoznati in opisati kompetence, pridobljene pri študentskem delu, prostovoljstvu, mladinskem delu, športu in projektih. Naučiti jih je treba preveriti plačilo, vrsto pogodbe, delovni čas, varnost in način beleženja ur ter razumeti razliko med bruto in neto plačilom, zaposlitvijo, študentskim delom in samostojnim podjetništvom.

Delodajalci naj oblikujejo začetnikom prijazna delovna mesta: z realnimi zahtevami, preglednim oglasom, strukturiranim uvajanjem in mentorstvom. Podpora mladim naj se nadaljuje tudi po začetku dela, saj so prav prvi tedni ključni za uspešen prehod.

Generacija Z ni problem trga dela. Je generacija, ki od njega zahteva več jasnosti, vzajemnosti in spoštovanja.





za širši pogled

MARUŠA GORŠAK – E – ŠTUDENTSKI SERVIS

Slovenski trg dela je po statističnih kazalnikih v dobri kondiciji. Brezposelnost ostaja nizka, delodajalci poročajo o pomanjkanju kadra in številna delovna mesta ostajajo nezasedena, kljub rahlemu ohlajanju gospodarstva, ki ga Slovenija preko globalnega gospodarskega in geopolitičnega dogajanja pazljivo opazuje že nekaj časa. Zaradi majhnosti naše države smo precej odvisni od izvoza blaga in storitev oz. če povemo po domače: Ko naši sosedi (Avstrija, Nemčija) kihmeta, Slovenija lahko hitro dobi prehlad. A gospodarskega zloma, ki smo mu bili priča med letoma 2009-2015, ni pričakovati.

Slovenija se tako kot vsa EU srečuje z demografskimi izzivi. Kot poroča SURS, je bilo na začetku leta 2025 v Sloveniji 323.430 prebivalcev starih 15–29 let. Njihov delež je znašal 15,2 % populacije ali za 7,3 odstotne točke manj kot leta 1991, ko je bilo število mladih v isti starostni kategoriji 429.800. Tudi dolgoročne napovedi niso najbolj obetavne. Leta 2023 je SURS prvič zabeležil število rojstev pod mejo 17.000 in trend se v zadnjih letih ni spremenil.

V dokumentu “Analiza razmer na trgu dela in rezultati srednje in dolgoročnih napovedi potreb trga dela do leta 2039” (Ministrstvo za delo, družino socialne zadeve in enake možnosti, 2025) avtorji med drugim ocenjujejo, da se bodo nova delovna mesta še kreirala do leta 2029, po letu 2030 pa bo šlo večinoma za nadomeščanje upokojenih zaposlenih. Približno 47 % ustvarjenih prostih delovnih mest bo za srednješolsko izobražen kader, ostala pa bodo namenjena tistim s pridobljeno terciarno izobrazbo. Zelena in ozelenitvena prosta delovna mesta naj bi predstavljala približno 40 % vseh prostih delovnih mest, 54 % prostih delovnih mest pa se bo nanašalo na digitalna znanja, kar nakazuje tudi potrebo po novih kompetencah.

Maruša Goršak je pedagoginja/andragoginja, svetovalka za karierno orientacijo na e-Študentskem Servisu z raznoliki izkušnjami na področju karierne orientacije, razvoja kadrov in izobraževanja.





Razmere na trgu so torej v prid iskalcem zaposlitve, tudi mladim, ki imajo več priložnosti in lahko celo izbirajo. A vprašanje je, kakšna delovna mesta so na voljo? So dostojna tudi z vidika spremenjenih vrednot mladih in njihovih včasih tudi nerealnih pričakovanj?

Nekateri mladi namreč opisujejo drugačno izkušnjo: prehod v redno zaposlitev se jim zdi težak, deležni so t.i. ghostanja s strani delodajalcev, poročajo o visokih zahtevah z vidika delovnih izkušenj za začetne pozicije, na drugi strani pa so njihove prve pogodbe o zaposlitvi večinoma sklenjene za določen čas, zaradi česar se težje in kasneje osamosvojijo. Podatki SURS-a za leto 2024 kažejo, da se je kar 68,4 % mladih med 15. in 19. letom starosti prvič zaposlilo s pogodbo za določen čas, medtem ko je odstotek takih v starostni skupini 15. – 34. let le še 11,1%.

Prvi vstop mladih na trg dela

(SURS, Slovenija, 2024)

Mladi (15–29 let)

68,4 % se je prvič zaposlilo s pogodbo za določen čas

1.500 (6,1 %) → umazapolitev

Mladi (15–14 let)

11,1 %



Pogodba za določen čas

68,7 %



Pogodba za nedoločen čas

7,3 %



Samozaposlitev

11,1 %



Študentsko delo

1,7 %



Druge oblike dela

Pričakovanja delodajalcev

Že nekaj časa na trgu dela velja, da je spričevalo oz. diploma dober temelj, ni pa več dovolj, z izjemo reguliranih poklicev (npr. vzgoja in izobraževanje, zdravstvo, arhitektura, farmacija, pravosodje). V situaciji, kjer delovna mesta postajajo mozaik različnih področij, znanje pa hitro zastareva, je delodajalcem pogosto bolj kot izobrazba pomembno, kaj posameznik zna v praksi dejansko narediti, kako se sporazumeva, rešuje probleme in se odziva na spremembe ter kam želi v prihodnje usmerjati svojo energijo - pomemben je potencial.

Poročilo The Future of job Report (World Economic Forum 2025) sicer kaže premik k digitalnim kompetencam (AI in zmožnost dela z velikimi podatki, kibernetika varnost ...) a v praksi se še vedno kaže, da brez medosebnih kompetenc, čustvene inteligence, zmožnosti upravljanja samega sebe, kritičnega mišljenja, ustvarjalnosti v najširšem pomenu besede in medkulturnih kompetenc tudi na delovnem mestu ne bo šlo. In prav pri razvoju teh kompetenc igra mladinski sektor zelo pomembno vlogo.



Na e-Študentskem Servisu smo leta 2023 izvedli raziskavo med 573 delodajalci, kjer smo med drugim spraševali tudi, kaj pri mladih najbolj cenijo in kje imajo največje izzive pri sodelovanju z njimi.

Pričakovano delodajalci pri mladih glede na rezultate ankete najbolj cenijo:

- digitalno pismenost in poznavanje novih tehnologij (46 %),
- pripravljenost na učenje (41 %)
- dobro znanje tujih jezikov (38 %)
- zagon, energija (38 %)
- iskrenost in direkten odziv (35 %)

Med izzivi pri sodelovanju z mladimi po so v ospredju:

- pomanjkanje delovnih navad (74 % anketiranih delodajalcev)
- visoka pričakovanja glede plače, napredovanja, naziva (51 % anketiranih delodajalcev)
- precenjevanje svojega znanja in sposobnosti (39 %)
- nesamostojnost pri delu (38 %)
- slabše razvite komunikacijske veščine (34 %)
- neodgovornost, neresnost in nezanesljivost mladih (34 % anketirancev)
- pričakovanja mladih, da se bodo delovna okolja prilagajala njihovim željam - npr. delu od doma, fleksibilnemu delovnemu času ali hibridnemu delu (29 % anketiranih delodajalcev).

Paradoks juniorjev

V tujini (in ta trend počasi prihaja tudi k nam) se že dogaja, da imajo mladi izzive pri iskanju začetniških pozicij, ki so predstavljale začetno stopničko na njihovi karierni poti. Naloge, kot so: priprava poročil, administracija, osnovne analize, prevajanje, testiranje kod, preverjanje pravilnosti računov ali priprava vsebin, so danes avtomatizirane, digitalizirane oz. jih AI naredi dovolj dobro veliko hitreje kot človek. To se recimo že pozna pri določenih IT profilih, začetnih računovodskih in pravnih pozicijah, pa v marketingu, grafičnem oblikovanju. Strokovno pojav opisujejo kot »paradoks juniorjev«, gre torej za sistemski izziv trga dela, kjer podjetja iščejo nove kadre, a hkrati zavračajo začetnike oziroma želijo začetnike z vsaj nekaj leti izkušenj.





Študentsko delo v tej situaciji predstavlja varen poligon za pridobivanje izkušenj in učenje, saj je v ponudbi tudi kar nekaj začetniških pozicij, dobri delodajalci ponujajo tudi mentorstvo, sploh pri zahtevnejših delih. Po drugi strani pa AI ni samo grožnja, ampak tudi velik pospeševalnik priložnosti. Mladi, ki znajo učinkovito uporabljati umetno inteligenco, danes hitreje ustvarjajo, analizirajo podatke, pripravljajo predstavitve ali razvijajo ideje. Delodajalci vse bolj cenijo kombinacijo strokovnega znanja z nekega področja, kritičnega mišljenja in zmožnosti sodelovanja z AI orodji.





Za lažji prehod v redno zaposlitev

Vse več je na trgu dela delodajalcev, ki se zavedajo, da brez mladih ni prihodnosti in se poskušajo prilagoditi njihovim spremenjenim pričakovanjem in vrednotam. Delodajalci, ki se ne želijo prilagoditi, pa bodo kmalu ostali brez dobrega kadra. Mladi so pri menjavanju služb veliko bolj samozavestni in ne vztrajajo v delovnih okoljih, ki jim ne omogoča dostojnega dela. A vsak kovanec ima dve plati - kaj torej lahko naredijo mladi, da bo njihov prehod v redno zaposlitev lažji?

1. Kariera se ne začne po končani šoli/študiju.

Prve izkušnje štejejo. Mladi, ki so med šolanjem aktivni, vstopajo na trg dela bistveno bolje pripravljeni kot tisti brez praktičnih izkušenj. Študentsko delo, praksa, prostovoljstvo, delo na projektih ali sodelovanje v društvih in mladinskih organizacijah pomembno prispevajo k razvoju prenosljivih kompetenc, ki jih delodajalci iščejo ne glede na panogo. Hkrati pa (delovne) izkušnje prispevajo k boljšemu samospoznavanju ter spoznavanju različnih področij dela in delodajalcev. Podatki kažejo, da se 62 % mladih po končanem šolanju zaposli pri enem od delodajalcev, kjer so prej opravljali študentsko delo.

2. Prva služba je investicija v nadaljnji karierni razvoj.

Mladi pogosto pričakujejo, da bo njihova prva služba že sama po sebi smiselna ali celo »sanjska«. V praksi pa je veliko bolj koristno, če na prvo delo pogledajo kot na priložnost za učenje in razvoj. Smisel v prvi službi pri prvih delovnih izkušnjah pogosto ne izhaja iz same vsebine dela, temveč iz občutka napredka – nova znanja, nove izkušnje, nove odgovornosti in tudi zmožnost vztrajati in opraviti naloge, v katerih sam morda ne vidiš smisla, a jih je potrebno opraviti.

3. Odnos do dela je pogosto pomembnejši od strokovnega znanja.

Delodajalci pogosto še hitreje kot strokovno znanje opazijo profesionalne navade. Točnost, odzivnost, spoštovanje dogovorov, dokončanje nalog in pripravljenost pomagati sodelavcem ustvarjajo zaupanje.

4. Prvi mesec ni čas za uvajanje sprememb

Mladi lahko včasih v želji po dokazovanju svojih zmožnosti in samoiniciativnosti preHITEVAJO. V prvih mesecih si je dobro vzeti čas za opazovanje delovnega okolja, pravil igre in odnosov, da razumejo, zakaj stvari delujejo tako, kot delujejo in šele nato opozorijo na potencialne vrzeli in možnosti za izboljšave.





5. Povratna informacija ni osebna kritika

Povratna informacija ni osebna kritika, ampak priložnost za učenje in razvoj. Vsi delamo napake, pomembno je, da prevzamemo odgovornost za svoja dejanja in se iz vsake tudi neprijetne situacije nekaj naučimo.

6. Kaj pa postavljanje mej?

Skrb za ravnovesje med delom in zasebnim življenjem je pomembna, vendar je začetek kariere predvsem obdobje spoznavanja delovnega okolja in gradnje zaupanja. Dobro je, da so pričakovanja na obeh straneh jasna že na začetku sodelovanja. Mladi naj meje postavljajo premišljeno, asertivno in spoštljivo, ne kot pogoj ali grožnjo. Predvsem pa naj meje pokažejo s svojim vedenjem - z jasno komunikacijo o dosegljivosti, spoštovanjem dogovorjenega delovnega časa, odklopom med dopustom.

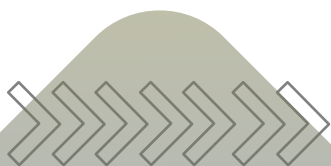
7. Zasebno in poslovno

Mladi pogosto primerjajo svoje kariere z objavami na LinkedInu ali TikToku, kjer se ustvarja vtis, da vsi zelo hitro napredujejo, ustanavljajo podjetja ali vodijo ekipe, kar seveda predstavlja realne slike. Prav tako se odsvetuje objavljanje posnetkov delovnega okolja na družabnih omrežjih. Na drugi strani pa se na začetku svetuje malce več previdnosti pri deljenju osebnih zgodb, stališč ali težav. Druženje s sodelavci je priporočljivo, a s kančkom tiste zdrave poslovne distance – vsaj na začetku.

8. Uspešno sodelovanje temelji na razumevanju razlik, ne stereotipov

Na delovnem mestu se srečujemo ljudje različnih starosti, vendar razlike med nami pogosto niso toliko generacijske, kot izhajajo iz osebnosti, vrednot, življenjskih in delovnih izkušenj ter različnih načinov komunikacije. Mladi pogosto vstopajo na trg dela z drugačnimi pričakovanji glede fleksibilnosti, hitrosti napredovanja ali ravnovesja med delom in zasebnim življenjem, medtem ko starejši sodelavci večji pomen pripisujejo izkušnjam, postopnemu razvoju in preverjenim načinom dela. Različni pogledi sami po sebi niso težava – pomembno je, kako o njih komuniciramo. Uspešni mladi zaposleni zato ne opuščajo svojih idej, ampak jih znajo predstaviti ob pravem času in z razumevanjem organizacijskega okolja. Hkrati so pripravljeni prisluhniti izkušnjam sodelavcev, saj se največ znanja pogosto prenaša prav skozi vsakodnevno sodelovanje.

Lahko bi rekli tudi, da je ena ključnih kompetenc prihodnosti še vedno zmožnost sodelovanja z ljudmi z različnimi izkušnjami, pričakovanji in načini dela.





ZAKAJ MLADINSKI DELAVEC POTREBUJE ZNANJE O DOSTOJNEM DELU?

MLADINSKO DELO NA STIČIŠČU ODRAŠČANJA IN SVETA DELA

Prehod iz izobraževanja na trg dela predstavlja eno najpomembnejših življenjskih prelomnic. Mladi v tem obdobju prvič prevzemajo odgovornost za svojo ekonomsko neodvisnost, gradijo poklicno identiteto, razvijajo občutek lastne kompetentnosti ter oblikujejo pričakovanja o tem, kakšno mesto bodo zasedali v družbi. Kakovost prvih delovnih izkušenj zato pomembno vpliva ne le na nadaljnjo karierno pot posameznika, temveč tudi na njegovo psihološko varnost, občutek pripadnosti, zdravje in zaupanje v družbene institucije.

Vstop na trg dela pa za številne mlade ni enostaven. Prve zaposlitve pogosto spremljajo negotovost, kratkotrajne oblike dela, pomanjkanje delovnih izkušenj, omejena pogajalska moč ter slabo poznavanje delovnopravne zakonodaje. Mladi se pogosto znajdejo v položaju, ko težko presodijo, ali je ponujena oblika dela zakonita, ali pogodba ustrezno varuje njihove pravice oziroma ali je ravnanje delodajalca v skladu z zakonodajo. Zaradi želje po pridobitvi prve zaposlitve ali delovnih izkušenj številni sprejemajo pogoje, ki jih sicer ne bi, če bi bolje poznali svoje pravice.

Projekt DD – dostojno delo je nastal prav kot odgovor na te izzive. Namen usposabljanja mladinskih delavcev je bil okrepiti njihova znanja o prekarnosti in dostojnem delu, da bodo lahko v okviru mladinskega dela kakovostneje informirali mlade, prepoznavali njihove stiske ter jim nudili ustrezno podporo in usmerjanje.

ZAKAJ PRAV MLADINSKI DELAVEC?

Mladinsko delo temelji na zaupanju, prostovoljni vključenosti, dialogu in dolgoročnem odnosu z mladim človekom. Prav zaradi tega se mladi na mladinske delavce pogosto obrnejo tudi s temami, ki presegajo prosti čas, prostovoljstvo ali osebni razvoj. V pogovorih se vse pogostejše pojavljajo vprašanja o zaposlitvi, pogodbah, plačilu, delovnih pogojih, izgorelosti, odnosih na delovnem mestu in občutkih nemoči ob prvih stikih s trgom dela.

Mladinski delavec pri tem nima vloge odvetnika, inšpektorja ali kadrovskega strokovnjaka. Njegova naloga ni pravno zastopanje mladih ali reševanje delovnopravnih sporov. Njegova ključna vloga je drugačna – ustvariti varen prostor za pogovor, pomagati mlademu razumeti njegovo situacijo, ga opolnomočiti za sprejemanje informiranih odločitev ter ga po potrebi usmeriti do pristojnih institucij.





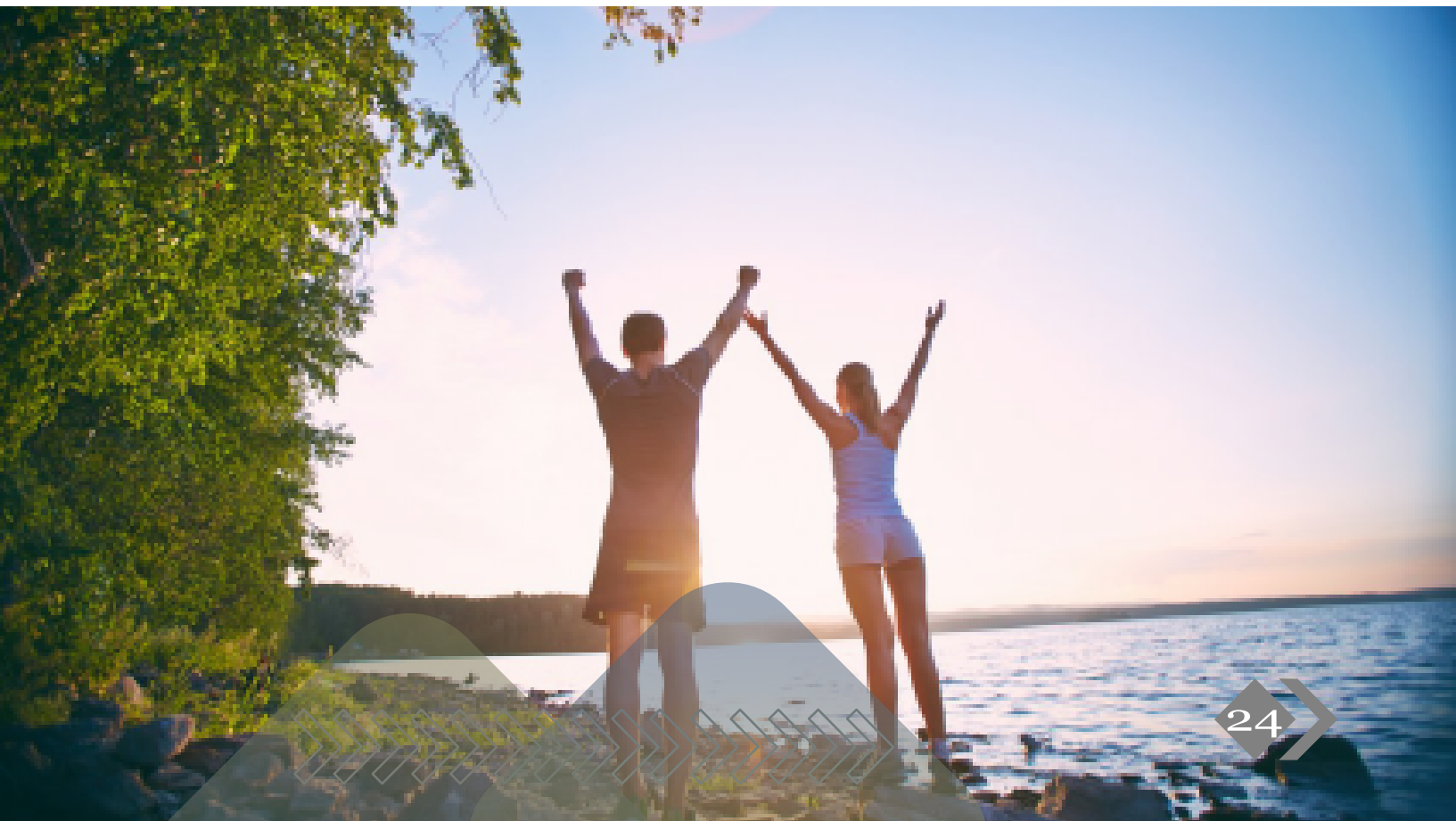
Za kakovostno opravljanje te vloge pa mladinski delavec potrebuje ustrezno znanje. Poznati mora osnovne značilnosti dostojnega dela, razumeti različne oblike zaposlitve, prepoznati znake prekarne dela in drugih kršitev delovnih pravic ter vedeti, kam lahko mlade napoti po strokovno pomoč. Enako pomembno je, da razume tudi širši družbeni kontekst, v katerem nastajajo negotove oblike dela, saj lahko le tako mladim pomaga razvijati kritično razumevanje sveta dela.

dostojno delo kot vrednota mladinskega dela

Dostojno delo predstavlja vrednoto, ki združuje človekovo dostojanstvo, socialno varnost, enake možnosti, varne delovne pogoje, možnost osebnega razvoja ter spoštovanje temeljnih človekovih pravic pri delu.

Ko mladinski delavec z mladimi govori o dostojnem delu, pravzaprav govori o kakovosti življenja. Govori o tem, da delo človeku omogoča samostojnost in vključevanje v družbo, ne pa njegovega izključevanja. Govori o spoštovanju, pravičnosti, sodelovanju in odgovornosti. Zato je tema dostojnega dela tesno povezana s temeljnimi načeli mladinskega dela, kot so opolnomočenje mladih, aktivno državljanstvo, socialna pravičnost, vključevanje ter razvoj posameznika.

Znanje o dostojnem delu mladinskemu delavcu omogoča, da mladim pomaga razvijati ne le delovnopravno pismenost, temveč tudi kritično razmišljanje o družbenih razmerjih, odgovornosti delodajalcev, pomenu socialnega dialoga ter lastni vlogi pri ustvarjanju pravičnejšega sveta dela.





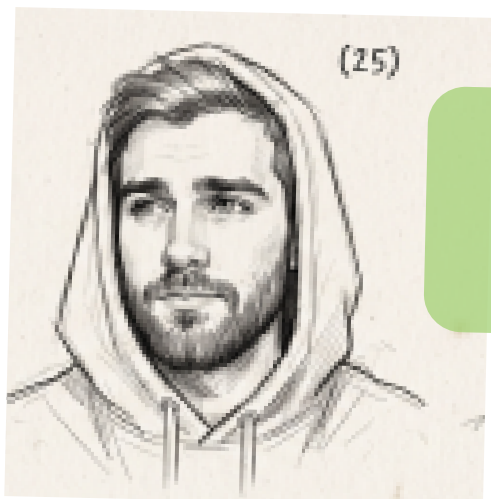
KO SE ZGODBE MLADIH PONAVLJAJO

V okviru projekta DD so mladinski delavci zbirali izkušnje mladih iz različnih lokalnih okolij. Čeprav so bile njihove življenjske poti različne, so se številne zgodbe presenetljivo ponavljale.

»Tri mesece sem delala preko podjemne pogodbe brez bolniške.«



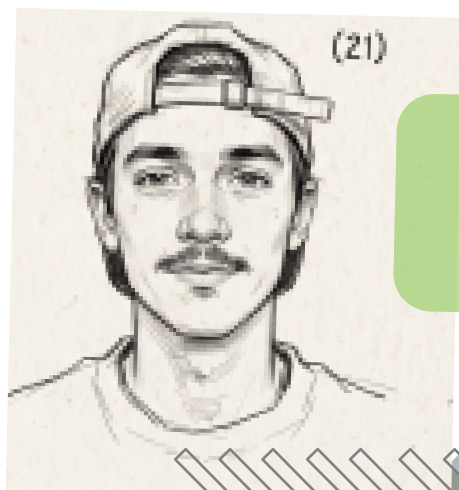
»Nisem vedel, da moram zahtevati pisno pogodbo.«



»Delal sem kot s. p., čeprav sem imel šefa.«

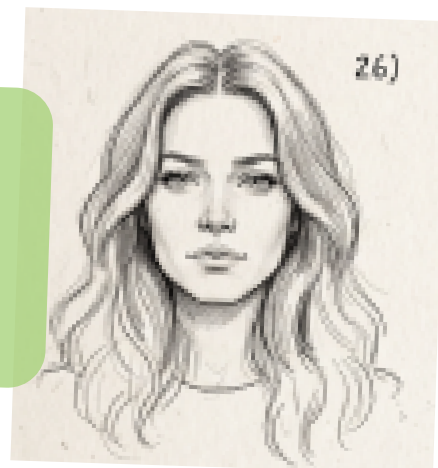


»Moj prvi stik z zaposlovanjem, je bilo delo na črno!«





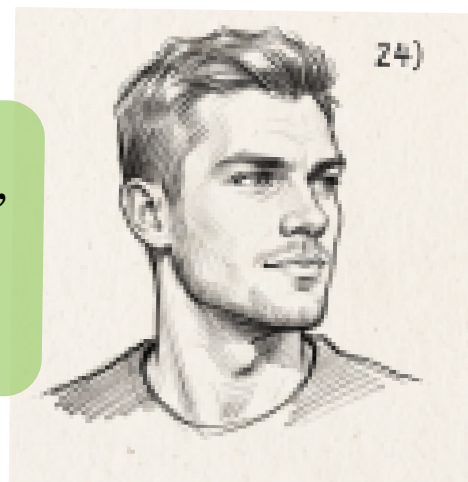
»Sej tukaj na Obali
ni drugega
kot kelnarjenje.«



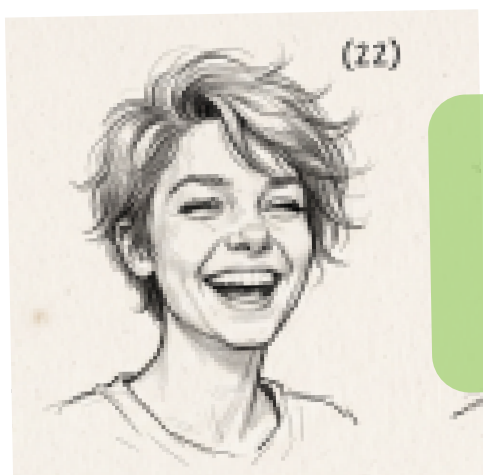
»Itak potrebuješ veze,
da bi sploh
kamorkoli prišel.«



»Iščejo mlade z izkušnjami,
vendar jih na začetku,
po šolanju, nimamo.«



»Na mojem prvem
delovnem mestu
so kršili čisto vse
moje pravice delavca.«





Takšne izkušnje niso bile osamljeni primeri, temveč opozorilo, da številni mladi na trg dela vstopajo brez zadostnega znanja in podpore.

vloga mladinskega dela pri spodbujanju dostojnega dela

Čeprav mladinske organizacije niso delodajalci večine mladih, pomembno vplivajo na njihov odnos do dela. Mladinsko delo lahko prispeva k razvoju kompetenc, ki mladim omogočajo bolj samozavesten in odgovornejši vstop na trg dela.

Med najpomembnejšimi nalogami mladinskega delavca so:

- spodbujanje razumevanja pomena dostojnega dela;
- krepitev delavske pismenosti;
- razvijanje kritičnega razmišljanja o svetu dela;
- pomoč pri prepoznavanju tveganj za prekarno delo;
- spodbujanje aktivnega državljanstva in sodelovanja mladih pri oblikovanju pravičnejše družbe;
- usmerjanje mladih do ustreznih institucij, kadar potrebujejo strokovno pomoč.

Na ta način mladinsko delo pomembno prispeva k uresničevanju ciljev dostojnega dela že dolgo pred prvo zaposlitvijo mladih.

Razmislek za mladinskega delavca

Preden se z mladimi pogovarjamo o prekarnosti, je koristno razmisliti o naslednjih vprašanjih:

- Kaj bi sam/a opisal/a kot dostojno delo?
- Katere pogoje bi moral izpolnjevati moj prvi delodajalec, da bi se pri njem počutil/a spoštovano/ega?
- Kako lahko mladim pomagamo razlikovati med sprejemljivimi kompromisi ob začetku kariere in kršitvami njihovih temeljnih pravic?
- Katere vrednote želimo z mladinskim delom prenašati tudi na področje zaposlovanja?

Odgovori na ta vprašanja predstavljajo pomembno izhodišče za razumevanje naslednjega poglavja, v katerem bomo podrobneje predstavili pojav prekarnosti kot enega največjih izzivov sodobnega trga dela.



Prav zato ima mladinsko delo pomembno preventivno vlogo. Mlademu lahko pomaga prepoznati tveganja, še preden pride do kršitve, ga spodbuja k postavljanju vprašanj, ga opremi z osnovnimi informacijami in krepi njegovo samozavest pri komuniciranju z delodajalci. Če do kršitve vendarle pride, pa lahko mladinskemu delavcu omogoči, da mladega usmeri do ustreznih institucij in ga spremlja v procesu iskanja rešitev.





dostojno delo – temelj pravičnega in vključujočega trga dela

KAJ POMENI dostojno delo?

Delo ni zgolj način zagotavljanja dohodka. Posamezniku omogoča ekonomsko samostojnost, vključevanje v družbo, razvijanje sposobnosti, oblikovanje identitete ter uresničevanje osebnih in poklicnih ciljev. Kakovost dela zato pomembno vpliva na kakovost življenja posameznika in njegove družine, hkrati pa predstavlja enega izmed ključnih temeljev socialne kohezije in trajnostnega razvoja družbe.

Prav zaradi tega je **Mednarodna organizacija dela (International Labour Organization – ILO)** oblikovala koncept **dostojnega dela (Decent Work)**, ki danes predstavlja eno izmed temeljnih usmeritev mednarodne politike zaposlovanja ter pomemben cilj Organizacije združenih narodov v okviru Agende 2030 za trajnostni razvoj (8. cilj trajnostnega razvoja).

Koncept dostojnega dela izhaja iz prepričanja, da mora imeti vsak človek možnost opravljati produktivno delo v pogojih svobode, enakosti, varnosti in človekovega dostojanstva. Dostojno delo zato ni privilegij posameznikov ali določenih poklicev, temveč univerzalna pravica vseh ljudi.

Za mladinske delavce ta koncept predstavlja pomembno izhodišče. Omogoča namreč, da pogovor z mladimi preseže zgolj vprašanje, ali je neko ravnanje zakonito, ter odpira razmislek o tem, kakšno delo posamezniku omogoča dostojno življenje, osebni razvoj in polno vključevanje v družbo.





ŠTIRJE STEBRI DOSTOJNEGA DELA

Koncept dostojnega dela ILO gradi na štirih medsebojno povezanih stebrih.

1. Možnost dostopa do kakovostnega in produktivnega dela

Vsak posameznik mora imeti možnost pridobiti delo, ki ustreza njegovim sposobnostim, znanju in interesom ter omogoča razvoj kompetenc in dolgoročno zaposlitveno varnost. Posebna pozornost je namenjena mladim, ženskam, invalidom ter drugim skupinam, ki se pri dostopu do zaposlitve pogosto srečujejo z neenakimi možnostmi.

Za mladinske delavce to pomeni spodbujanje zaposlitvene pismenosti, razvijanje kompetenc mladih ter krepitev njihove samozavesti pri prehodu na trg dela.

2. Zagotavljanje pravic pri delu

Dostojno delo temelji na spoštovanju temeljnih delavskih pravic. Mednje sodijo pravica do pravičnega plačila, varnih delovnih pogojev, ustreznega delovnega časa, varstva dostojanstva pri delu, prepoved diskriminacije ter svoboda združevanja in socialnega dialoga.

Poznavanje teh pravic mladim omogoča, da lažje prepoznajo neustrezne prakse in se nanje ustrezno odzovejo.

3. Socialna zaščita

Vsak delavec potrebuje ustrezno socialno varnost v primerih bolezni, poškodbe, starševstva, brezposelnosti ali starosti. Socialna zaščita zmanjšuje negotovost ter posamezniku omogoča dostojno življenje tudi v obdobjih, ko začasno ne more opravljati dela.

Prav pomanjkanje socialne varnosti je ena najpogostejših značilnosti prekarne delo.

4. Socialni dialog

Trajnosten trg dela temelji na sodelovanju med delavci, delodajalci in državo. Socialni dialog omogoča usklajevanje interesov, mirno reševanje sporov ter razvoj pravičnejših delovnih pogojev.

Mladi pogosto prvič slišijo za sindikate, kolektivne pogodbe ali socialni dialog šele ob vstopu na trg dela. Zato lahko mladinsko delo pomembno prispeva k razumevanju njihovega pomena.





dostojno delo ni le vprašanje zakonodaje

Čeprav zakonodaja določa minimalne standarde delovnih razmerij, dostojnega dela ne ustvarjajo samo zakoni. Ustvarjajo ga tudi organizacijska kultura, kakovost odnosov na delovnem mestu, spoštovanje posameznika, možnosti učenja, vključevanje zaposlenih v odločanje ter občutek varnosti in pripadnosti.

Mladi pogosto ocenjujejo kakovost prve zaposlitve predvsem skozi vsakodnevne izkušnje: ali jih sodelavci spoštujejo, ali lahko postavljajo vprašanja, ali si upajo povedati svoje mnenje, ali lahko usklajujejo delo z zasebnim življenjem ter ali imajo občutek, da njihovo delo nekaj pomeni.

Prav zato dostojnega dela ne moremo razumeti zgolj kot pravni ali ekonomski pojem. Gre za celovit pogled na človeka pri delu.







KAJ JE PREKARNO DELO?

prekáren -rna -o prid. ()

1. *nanašajoč se na negotovo, navadno slabo plačano začasno zaposlitev*: prekarni delavec; prekarna zaposlitev; mladi potrebujejo redno zaposlitev, ne pa več oblik prekarne dela

2. zastar. *težaven, mučen*: spravil ga je v prekaren položaj

Slovar slovenskega knjižnega jezika, druga, dopolnjena in deloma prenovljena izdaja, www.fran.si, dostop 21. 7. 2026

Pri opisovanju sprememb na trgu dela se v zadnjih letih vse pogosteje uporablja pojem prekarne dela, predvsem zaradi širjenja negotovih oblik zaposlovanja. Čeprav se pogosto povezuje z mladimi, ni omejen le nanje. Prekarne oblike dela lahko prizadenejo vse delavce, ne glede na starost, izobrazbo ali poklic.

V programu usposabljanja projekta **DD – dostojno delo** je kot izhodiščna uporabljena definicija iz publikacije **Prekarno delo – multidisciplinarna analiza (2020)**:

»Prekarno delo je vsakršno delo, pri katerem obstajajo negotovosti (dohodkovna in/ali zaposlitvena negotovost v kombinaciji z drugimi negotovostmi glede delovnega in/ali socialnopravnega položaja delavca), pri čemer negotovost ni rezultat delavčeve svobodne izbire (ni želena oziroma prostovoljna), hkrati pa je tako intenzivna, da ogroža delavčevo dostojno delo in dostojno življenje.«

(Prekarno delo – multidisciplinarna analiza, 2020).



Ta definicija opozarja na dve pomembni značilnosti prekarne delo. Prvič, negotovost sama po sebi še ne pomeni prekarne delo. V določenih življenjskih okoliščinah se lahko posameznik prostovoljno odloči za delo, ki je časovno omejeno ali manj stabilno. O prekarne delo govorimo takrat, ko negotovost ni rezultat svobodne izbire posameznika in ko zaradi svoje intenzivnosti ogroža njegovo dostojno delo ter dostojno življenje.

Drugič, prekarne delo ni določeno zgolj z vrsto pogodbe ali obliko zaposlitve. Bistveni so dejanski pogoji dela, stopnja socialne varnosti, možnost uresničevanja delavskih pravic ter ekonomska in zaposlitvena stabilnost posameznika.

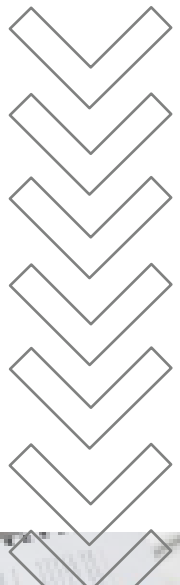
Za mladinske delavce je razumevanje te razlike ključnega pomena. Njihova naloga ni presojeti, ali je posamezna pogodba dobra ali slaba, temveč razumeti širši položaj mladega človeka in prepoznati okoliščine, ki lahko kažejo na povečano tveganje za prekarne delo.

TVEGANJA ZA PREKARNOST

Po metodologiji Mednarodne organizacije dela (ILO) se tveganja za prekarne delo ugotavljajo na sedmih področjih:

- zaposlitev,
- plačilo,
- delovne ure,
- varnost in zdravje pri delu,
- socialna varnost,
- izobraževanje in usposabljanje,
- reprezentativnost in temeljne pravice na področju dela.

Več kot je ugotovljenih kazalnikov, večja je stopnja tveganja za prekarne delo. Prekarne delo je torej povezana s slabšo pravno, ekonomsko in socialno varnostjo ter povečanimi tveganji za revščino in socialno izključenost.





glavne značilnosti prekarnosti

- **Negotovost:** delovna mesta so pogosto začasna ali občasna, brez zagotovila za dolgoročno zaposlitev.
- **Nizka varnost:** delavci imajo omejen dostop do socialnih pravic in zaščite, kot so zdravstveno zavarovanje, pokojninski prispevki in bolniška odsotnost.
- **Nizki dohodki:** prekarni delavci pogosto prejemajo nižje plače in so izpostavljeni večjemu tveganju za finančno negotovost.
- **Slabi delovni pogoji:** prekarne zaposlitve pogosto vključujejo slabše delovne pogoje, manj možnosti za napredovanje in slabše delovne razmere.
- **Omejene pravice:** delavci imajo omejene pravne možnosti za zaščito svojih pravic in pogosto nimajo sindikalne zaščite.
- **Pomanjkanje stabilnosti:** prekarni delavci se zaradi nepredvidljivosti njihovega delovnega statusa soočajo z večjo stopnjo stresa in negotovosti.

KAJ KAŽEJO NOVEJŠE RAZISKAVE?

Poročilo o razvoju 2024, ki ga pripravlja **Urad Republike Slovenije za makroekonomske analize in razvoj (UMAR)**, ugotavlja, da se je delež prekarnih oziroma nestandardnih zaposlitev v Sloveniji v zadnjih letih nekoliko zmanjšal in ostaja pod povprečjem Evropske unije. K temu so prispevale ugodne gospodarske razmere, visoka zaposlenost ter nekatere zakonodajne spremembe na področju trga dela. Kljub temu poročilo opozarja, da tveganje za prekarnost ostaja izrazito pri določenih skupinah prebivalstva, predvsem pri mladih, manj izobraženih delavcih, tujcih ter posameznikih z omejenimi možnostmi uveljavljanja delovno-pravnih pravic.

Podobne ugotovitve prinaša tudi raziskava **European Working Conditions Survey 2024 (EWCS 2024)**, ki jo izvaja **Eurofound – Evropska fundacija za izboljšanje življenjskih in delovnih razmer**. Raziskava poudarja, da kakovosti zaposlitve ni mogoče presojati zgolj po vrsti pogodbe o zaposlitvi. Ključni dejavniki dostojnega dela so predvsem varnost zaposlitve, ustrezno plačilo, socialna zaščita, možnost razvoja znanj, kakovost delovnih pogojev, možnost vplivanja na organizacijo dela ter spoštovanje temeljnih delavskih pravic. Slabša kakovost dela je povezana z večjim tveganjem za slabše telesno in duševno zdravje, večjo negotovostjo ter nižjim zadovoljstvom pri delu.

Podobno razumevanje prekarnosti zagovarja tudi **Mednarodna organizacija dela (International Labour Organization – ILO)**, ki poudarja, da prekarnosti ni mogoče opredeliti zgolj glede na obliko zaposlitve. Pri presoji je treba upoštevati več med seboj povezanih področij: varnost zaposlitve, ustreznost plačila, delovni čas, varnost in zdravje pri delu, socialno zaščito, možnosti izobraževanja in usposabljanja ter uresničevanje temeljnih delavskih pravic.





TRGI DELA OSTAJAJO ODPORNI, ČEPRAV SE POJAVLJAJO ZNAKI OHLAJANJA

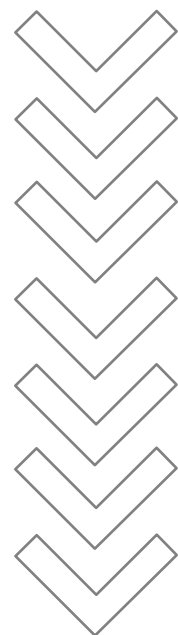
Trgi dela v državah OECD so v zadnjem letu ostali razmeroma odporni, vendar se kažejo novi znaki ohlajanja, saj se rast zaposlenosti in stopnja udeležbe na trgu dela upočasnjujeta. Povprečna stopnja brezposelnosti v državah OECD je maja 2026 ostala razmeroma stabilna pri 4,9 %, pri čemer je približno dve tretjini držav OECD zabeležilo rahlo povečanje brezposelnosti. Povprečna stopnja zaposlenosti in stopnja udeležbe na trgu dela sta v državah OECD ostali na rekordnih oziroma skoraj rekordnih ravneh ter v prvem četrtletju 2026 dosegli 72,1 % oziroma 76,7 %.

Tudi mladi diplomanti univerz se vse pogostejše soočajo z večjim tveganjem za brezposelnost v primerjavi z drugimi delavci. Ta naraščajoči trend se je začel že precej pred razširitvijo generativnih modelov umetne inteligence, kar kaže, da so vzroki za ta pojav bolj kompleksni.

Skupna ugotovitev vseh treh virov je, da nestandardna oblika zaposlitve sama po sebi še ne pomeni prekarnosti, prav tako pa tudi pogodba o zaposlitvi za nedoločen čas sama po sebi še ne zagotavlja dostojnega dela. Ključno vprašanje je, ali delo posamezniku omogoča ekonomsko varnost, socialno zaščito, dostojne delovne pogoje ter učinkovito uresničevanje njegovih pravic.

KAJ NAS UČIJO NOVEJŠE RAZISKAVE?

- **Poročilo o razvoju 2024 (UMAR)** kaže, da je tveganje za prekarnost največje pri mladih in drugih ranljivejših skupinah na trgu dela.
- **European Working Conditions Survey 2024 (Eurofound)** poudarja, da je kakovost zaposlitve pomembnejša od same vrste pogodbe.
- Metodologija **Mednarodne organizacije dela (ILO)** opozarja, da je treba prekarnost presojati celostno – glede na zaposlitveno, socialno in ekonomsko varnost delavca.
- Dostojno delo pomeni več kot zgolj zaposlitev – vključuje tudi pravično plačilo, socialno varnost, varne delovne pogoje in možnost uveljavljanja delavskih pravic.
- Preprečevanje prekarnosti zahteva usklajeno delovanje zakonodaje, delodajalcev, socialnih partnerjev in institucij, ki podpira delavce.





VIRI

- UMAR. Poročilo o razvoju 2024. Poglavje o prekarnosti zaposlovanja. Dosegljivo na: <https://www.umar.gov.si/razvoj-slovenije/porocilo/porocilo-o-razvoju-2024-1>
- Eurofound. European Working Conditions Survey 2024: Overview Report. 2026. Dosegljivo na: <https://www.eurofound.europa.eu/en/surveys-and-data/sureys/european-working-conditions-survey/ewcs-2024>
- Eurofound. Living and Working in Europe 2024. Dosegljivo na: <https://www.eurofound.europa.eu/en/publications/all/living-and-working-europe-2024>
- Eurofound. Living and Working in Europe 2025. Dosegljivo na: <https://www.eurofound.europa.eu/en/publications/all/living-and-working-europe-2025>
- OECD (2026), OECD Employment Outlook 2026: Geographic Disparities in Jobs and Incomes, OECD Publishing, Paris, <https://doi.org/10.1787/7e710f54-en>.





PRAVNI VIDIKI PREKARNEGA DELA – KATERE PRAVICE IMAM PRI DELU?

delovno razmerje – temelj dostojnega dela

Vstop na trg dela je za mlade pomemben življenjski mejnik. Poleg izbire poklica in delodajalca je pomembno razumeti, kakšen pravni odnos nastane z zaposlitvijo ter katere pravice in obveznosti iz njega izhajajo. Poznavanje osnov delovnega prava posamezniku omogoča, da lažje prepozna kakovostne zaposlitve, se izogne prekarnim oblikam dela in učinkoviteje varuje svoje pravice.

Osrednji predpis, ki ureja delovna razmerja v Sloveniji, je **Zakon o delovnih razmerjih (ZDR-1)**. Ta določa minimalni standard pravic, ki pripadajo vsakemu delavcu, številne dejavnosti pa imajo s kolektivnimi pogodbami določene tudi ugodnejše pravice.

Zakonodaja

- Zakon o delovnih razmerjih (ZDR-1)
- Pravilnik o varovanju zdravja pri delu nosečih delavk, delavk, ki so pred kratkim rodile ter doječih delavk
- Pravilnik o varovanju zdravja pri delu otrok, mladostnikov in mladih oseb
- Pravilnik o izdaji dovoljenj za delo otrok, mlajših od 15 let
- Zakon o evidencah na področju dela in socialne varnosti (ZEPDSV)
- Pravilnik o obrazcih prijav podatkov o reševanju kolektivnih delovnih sporov pri delodajalcu
- Zakon o inšpekciji dela (ZID-1)
- Zakon Javnem štipendijskem, razvojnem, invalidskem in preživninskem skladu Republike Slovenije (ZJSRS)
- Pravilnik o vsebini obrazca zahteve za uveljavitev pravic v primeru insolventnosti delodajalca
- Zakon o praznikih in dela prostih dnevih v Republiki Sloveniji (ZPDPD)
- Zakon o višini povračil stroškov v zvezi z delom in nekaterih drugih prejemkov (ZPSDP)
- Zakon o kolektivnih pogodbah (ZKolP)
- Zakon o reprezentativnosti sindikatov (ZRSin)
- Pravilnik o evidenci statutow sindikatov
- Zakon o sodelovanju delavcev pri upravljanju (ZSDU)
- Zakon o evropskih svetih delavcev (ZESD-1)
- Zakon o sodelovanju delavcev pri upravljanju evropske delniške družbe (SE) (ZSDUEDD)
- Zakon o sodelovanju delavcev pri upravljanju evropske zadrage (ZSDUEZ)
- Zakon o soodločanju delavcev pri čezmejnih združitvah kapitalskih družb (ZSDČZKD)
- Zakon o stavki (ZStk)
- Količnik rasti cen prehrabnih izdelkov
- USTAVA RS



Kolektivne pogodbe pogosto urejajo pravice in obveznosti, ki presegajo Zakon o delovnih razmerjih (ZDR-1). Te pogodbe omogočajo podrobno določitev specifičnih pravic delavcev, vključno z delovnimi pogoji, plačili, dopusti in drugimi ugodnostmi, ki so lahko ugodnejše od zakonsko določenih minimumov. Kolektivna pogodba lahko tako na primer določi daljši letni dopust, višji regres ali boljše pogoje za odpravnine.

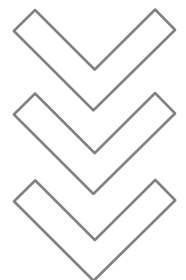
Delodajalci morajo v pogodbah o zaposlitvi navesti, katera kolektivna pogodba velja za njihovo dejavnost, saj je to bistveni del pogodbe. Kolektivne pogodbe so lahko sklenjene na ravni države za vse delodajalce v določenih dejavnostih ali zgolj za določene delodajalce v specifičnih panogah (več v poglavju 6.).

Delovno razmerje nastane s sklenitvijo pogodbe o zaposlitvi med delavcem in delodajalcem.

ZDR-1 ga opredeljuje kot (1) razmerje med delavcem in delodajalcem, v katerem se delavec prostovoljno vključi v organiziran delovni proces delodajalca in v njem za plačilo, osebno in nepretrgano opravlja delo po navodilih in pod nadzorom delodajalca ter (2) da je v delovnem razmerju vsaka od pogodbenih strank dolžna izvrševati dogovorjene ter predpisane pravice in obveznosti (4. člen ZDR-1).

Praviloma se pogodba o zaposlitvi sklepa **za nedoločen čas** (11. člen ZDR-1), saj zakon takšno obliko zaposlitve obravnava kot pravilo. Pogodba za določen čas (12. člen ZDR-1) je izjema in je dopustna le v zakonsko določenih primerih (**54. člen ZDR-1**), na primer zaradi začasno povečanega obsega dela ali nadomeščanja začasno odsotnega delavca. Delodajalec mora razlog za sklenitev pogodbe za določen čas jasno navesti.

Vsaka pogodba o zaposlitvi je pravni akt in je v pisni obliki (17. člen ZDR-1). Vsebovati mora bistvene podatke, med drugim opis delovnega mesta, datum nastopa dela, kraj opravljanja dela, trajanje pogodbe, delovni čas, višino osnovne plače, način izplačila, dolžino letnega dopusta, odpovedne roke ter navedbo kolektivne pogodbe, ki velja za delodajalca (31. člen ZDR-1). Pred podpisom pogodbe je zato pomembno, da delavec natančno prebere in razume vse določbe. Delodajalec mora delavcu izročiti pisni predlog pogodbe o zaposlitvi praviloma tri dni pred predvideno sklenitvijo, pisno pogodbo o zaposlitvi pa ob njeni sklenitvi (17. člen-ZDR-1).



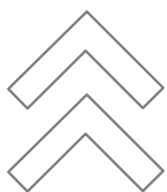


Bistvene sestavine PZ (31. člen ZDR-1)

- podatke o pogodbenih strankah z navedbo njunega prebivališča oziroma sedeža,
- datum nastopa dela,
- naziv delovnega mesta oziroma vrsto dela, s kratkim opisom dela, ki ga mora delavec opravljati po pogodbi o zaposlitvi in za katero se zahtevajo enaka raven in smer izobrazbe in drugi pogoji za opravljanje dela v skladu z 22. členom tega zakona,
- kraj opravljanja dela; če ni naveden točni kraj, velja, da delavec opravlja delo na sedežu delodajalca,
- čas, za katerega je sklenjena pogodba o zaposlitvi, razlog za sklenitev pogodbe o zaposlitvi za določen čas in določilo o načinu izrabe letnega dopusta, če je sklenjena pogodba o zaposlitvi za določen čas,
- določilo ali gre za pogodbo o zaposlitvi s polnim ali krajšim delovnim časom,
- določilo o dnevnem ali tedenskem delovnem času in razporeditvi delovnega časa,
- določilo o znesku osnovne plače delavca v eurih, ki mu pripada za opravljanje dela po pogodbi o zaposlitvi ter o morebitnih drugih plačilih,
- določilo o plačilu dodatkov in drugih sestavinah plače delavca, plačilnem obdobju, plačilnem dnevu in o načinu izplačevanja plače,
- določilo o letnem dopustu oziroma načinu določanja letnega dopusta,
- dolžino odpovednih rokov,
- določilo o usposabljanju, ki ga zagotovi delodajalec,
- navedbo kolektivnih pogodb, ki zavezujejo delodajalca oziroma splošnih aktov delodajalca, ki določajo pogoje dela delavca, in
- druge pravice in obveznosti v primerih, določenih s tem zakonom.

V pogodbi o zaposlitvi se glede vprašanj, navedenih v sedmi, deveti, deseti, enajsti in dvanajsti alineji prejšnjega odstavka, stranki lahko sklicujeta na zakone, kolektivne pogodbe oziroma splošne akte delodajalca.

Posebno pozornost je treba nameniti **prikritemu delovnemu razmerju** (18. člen ZDR-1). V praksi se namreč dogaja, da delavec formalno opravlja delo na podlagi podjemne ali avtorske pogodbe, kot samostojni podjetnik ali preko druge civilnopravne oblike, dejansko pa delo opravlja pod pogoji, ki ustrezajo delovnemu razmerju. Če oseba vsakodnevno prihaja na delo v prostore delodajalca, uporablja njegova sredstva za delo, dela po njegovih navodilih, ima določen delovni čas in za svoje delo prejema redno plačilo, obstaja velika verjetnost, da gre za prikrito delovno razmerje. V takšnem primeru ima delavec pravico zahtevati priznanje obstoja delovnega razmerja z vsemi pravicami, ki iz njega izhajajo. ZDR-1 vzpostavlja tudi domnevo obstoja delovnega razmerja, kadar so podani njegovi značilni elementi.





Pisnost pogodbe ni nujna, če obstajajo vsi elementi delovnega razmerja: če stranki nista sklenili pogodbe o zaposlitvi v pisni obliki ali če niso v pisni obliki izražene vse sestavine pogodbe o zaposlitvi iz prvega odstavka 31. člena tega zakona, to ne vpliva na obstoj in veljavnost pogodbe o zaposlitvi (17. člen, ZDR-1).

Dostojno delo pomeni več kot zgolj prejemanje plačila. Pomeni stabilnost zaposlitve, pravno varnost, socialno zaščito in spoštovanje delavčevega dostojanstva. Zato je razumevanje delovnega razmerja prvi korak k odgovornemu in varnemu vstopu na trg dela.

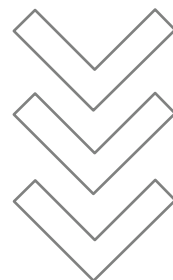
Obveznosti delavca iz pogodbe o zaposlitvi

- Opravljanje dela (33. člen ZDR-1)
- Upoštevanje delodajalčevih navodil (34. člen ZDR-1)
- Spoštovanje predpisov o varnosti in zdravju pri delu (35. člen ZDR-1)
- Obveznost obveščanja (36. člen ZDR-1)
- Prepoved škodljivega ravnanja (37. člen ZDR-1)
- Varovanje poslovne skrivnosti (38. člen ZDR-1)
- Prepoved konkurence:
 - konkurenčna prepoved – zakonska prepoved konkurenčne dejavnosti
 - konkurenčna klavzula – pogodbeno prepoved konkurenčne dejavnosti

Obveznosti delodajalca iz pogodbe o zaposlitvi

- Zagotavljanje dela (43. člen ZDR-1)
- Obveznost plačila (44. člen ZDR-1)
- Varne delovne razmere (45. člen ZDR-1)
- Obveznost varovanja delavčeve osebnosti (46. člen ZDR-1, splošno)

„Delodajalec mora varovati in spoštovati delavčevo osebnost ter upoštevati in ščititi delavčevo zasebnost.“



KONKURENČNA PREPOVED – ZAKONSKA PREPOVED KONKURENČNE DEJAVNOSTI

»(1) Med trajanjem delovnega razmerja delavec ne sme brez pisnega soglasja delodajalca za svoj ali tuj račun opravljati del ali sklepati poslov, ki sodijo v dejavnost, ki jo dejansko opravlja delodajalec in pomenijo ali bi lahko pomenili za delodajalca konkurenco.

(2) Delodajalec lahko zahteva povrnitev škode, nastale z delavčevim ravnanjem, v roku treh mesecev od dneva, ko je zvedel za opravljanje dela ali sklenitev posla, oziroma v roku treh let od dokončanja dela ali sklenitve posla.« (39. člen ZDR-1)

»Če delavec pri svojem delu ali v zvezi z delom pridobiva tehnična, proizvodna ali poslovna znanja in poslovne zveze, lahko delavec in delodajalec v pogodbi o zaposlitvi dogovorita prepoved opravljanja konkurenčne dejavnosti po prenehanju delovnega razmerja (v nadaljnjem besedilu: konkurenčna klavzula).

Konkurenčna klavzula se lahko dogovori najdlje **za obdobje dveh let po prenehanju pogodbe o zaposlitvi** in le za primere prenehanja pogodbe o zaposlitvi s sporazumom med strankama, zaradi redne odpovedi s strani delavca, redne odpovedi delavcu iz krivdnega razloga ali izredne odpovedi delavcu s strani delodajalca, razen v primeru izredne odpovedi iz šeste alineje prvega odstavka 110. člena tega zakona ...« (40. člen ZDR-1).

A photograph of a man with a beard and short dark hair, wearing a light blue t-shirt, in a workshop setting. He is looking intently at something off-camera to his right. His right arm is extended forward, and he is wearing a black work glove on his hand. The background is blurred, showing other people and industrial equipment.

Pomembno: konkurenčna klavzula se lahko pod pogoji iz prvega odstavka tega člena in najdlje za obdobje dveh let po prenehanju pogodbe o zaposlitvi pisno dogovori tudi v pogodbi o zaposlitvi za določen čas za primer prenehanja pogodbe o zaposlitvi za določen čas v skladu s prvim odstavkom 79. člena tega zakona, kadar se pogodba o zaposlitvi za določen čas sklepa z vodilnim delavcem iz prvega odstavka 74. člena tega zakona, poslovodno osebo ali prokuristom ali za opravljanje projektne dela (40. člen).



nadomestilo za spoštovanje konkurenčne klavzule

»Če spoštovanje konkurenčne klavzule po drugem in tretjem odstavku prejšnjega člena onemogoča pridobitev zaslužka, primerljivega delavčevi prejšnji plači, mu mora delodajalec za ves čas spoštovanja prepovedi mesečno izplačevati denarno nadomestilo ...« (41. člen ZDR-1)

Koliko znaša mesečno denarno nadomestilo? Pomembno je, da je to določeno s pogodbo o zaposlitvi. Znaša mesečno najmanj eno tretjino povprečne mesečne plače delavca v zadnjih treh mesecih pred prenehanjem pogodbe o zaposlitvi

prenehanje konkurenčne klavzule

Konkurenčna klavzula preneha s sporazumom o prenehanju veljavnosti ali v primeru:

»Če delavec odpove pogodbo o zaposlitvi, ker je delodajalec huje kršil določila pogodbe o zaposlitvi, konkurenčna klavzula preneha veljati, če delavec v roku enega meseca od dneva prenehanja pogodbe o zaposlitvi prejšnjemu delodajalcu pisno izjavi, da ni vezan s konkurenčno klavzulo.« (42. člen ZDR-1)





plača, delovni čas in druge temeljne pravice iz delovnega razmerja

Ena izmed najpomembnejših pravic delavca je pravica do poštenega plačila za opravljeno delo. Plača ni zgolj finančno nadomestilo za delo, temveč pomemben element socialne varnosti in dostojnega življenja.

»Delodajalec mora delavcu zagotoviti ustrezno plačilo za opravljanje dela v skladu z določbami 126. do 130., 133. do 135. in 137. člena tega zakona.« (44. člen ZDR-1 (obveznost plačila))

1

Delodajalec mora delavcu za opravljeno delo zagotoviti ustrezno plačilo v denarni obliki (126. člen ZDR-1), ki ne sme biti nižje od zakonsko določene minimalne plače (<https://www.uradni-list.si/glasilo-uradni-list-rs/vsebina/2026-01-0175/znesek-minimalne-place-za-leto-2026>) oziroma minimalnih standardov, določenih v kolektivni pogodbi. Plača je sestavljena iz osnovne plače, dodatkov (na primer za nočno delo, delo ob nedeljah in praznikih, delovno dobo) ter morebitnega dela plače za delovno ali poslovno uspešnost, če je ta dogovorjen (127. člen ZDR-1).

Pomembno je razlikovati med **bruto in neto** plačo. Bruto plača predstavlja celoten znesek, ki ga delodajalec nameni za plačilo dela, neto plača pa je znesek, ki ga delavec prejme na svoj bančni račun po obračunu davkov in prispevkov. Mladi ob prvi zaposlitvi pogosto primerjajo neto zneske, zato je priporočljivo, da se pri dogovarjanju za zaposlitev vedno pozanimajo, ali delodajalec govori o bruto ali neto plači.

Plača se praviloma izplačuje enkrat mesečno, najpozneje v 18 dneh po izteku plačilnega obdobja (134. člen ZDR-1). Ob vsakem izplačilu mora delavec prejeti tudi **pisni obračun plače oziroma plačilno listo**, iz katere so razvidni bruto znesek, obračunani prispevki in davki, dodatki ter neto izplačilo. Plačilno listo je priporočljivo hraniti, saj predstavlja pomemben dokaz o zaposlitvi, plačanih prispevkih in morebitnih sporih z delodajalcem.



Copyright © 2013 Wolters Kluwer Health | Lippincott Williams & Wilkins



Pomemben vidik dostojnega dela je tudi delovni čas. Polni delovni čas praviloma znaša največ 40 ur tedensko, kolektivne pogodbe pa lahko določijo tudi krajši polni delovni čas, vendar ne manj kot 36 ur tedensko. Zaradi narave ali organizacije dela ali potreb uporabnikov je delovni čas lahko neenakomerno razporejen. Pri neenakomerni razporeditvi ter začasni prerazporeditvi polnega delovnega časa delovni čas ne sme trajati več kot 56 ur na teden. Pri neenakomerni razporeditvi ter začasni prerazporeditvi delovnega časa se upošteva polni delovni čas kot povprečna delovna obveznost v obdobju, ki ne sme biti daljše od šest mesecev.

Delovni čas vključuje efektivno delo, odmor med delom ter določene upravičene odsotnosti.

*»(1) Delovni čas je **efektivni delovni čas in čas odmora** po 154. členu tega zakona (ZDR-1) ter čas upravičenih odsotnosti z dela v skladu z zakonom in kolektivno pogodbo oziroma splošnim aktom.*

(2) Efektivni delovni čas je vsak čas, v katerem delavec dela, kar pomeni, da je na razpolago delodajalcu in izpolnjuje svoje delovne obveznosti iz pogodbe o zaposlitvi.

(3) Efektivni delovni čas je osnova za izračun produktivnosti dela.« (142. člen ZDR-1 (definicija delovnega časa))

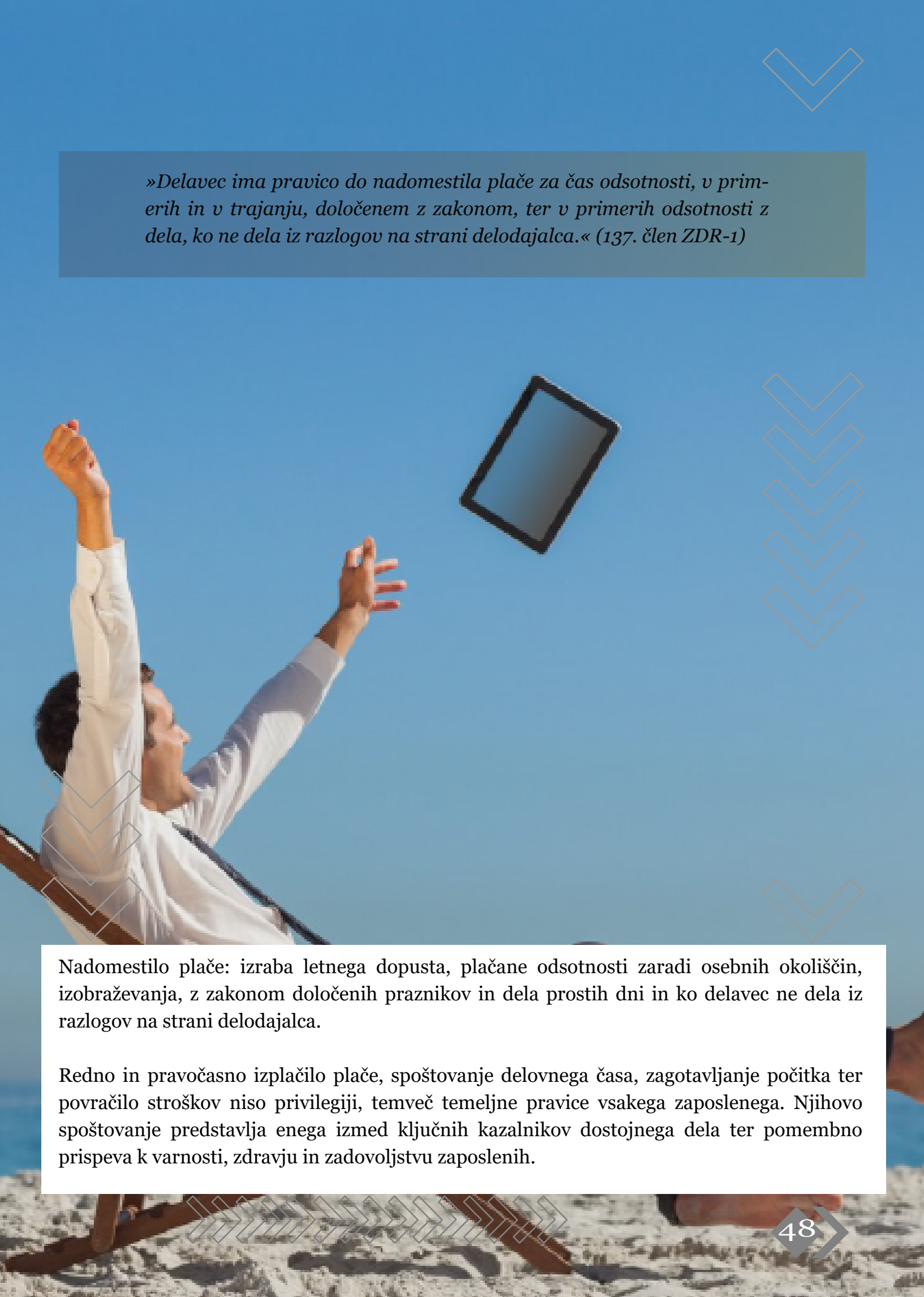
Med opravljanjem dela pripada delavcu **pravica do odmora in počitka**. Počitek med delom in po delu opredeljuje ZDR-1:

- odmor med delovnim časom,
- počitek med zaporednima delovnima dnevom,
- tedenski počitek.

Novost slovenske delovne zakonodaje predstavlja tudi **pravica do odklopa**, ki delavcu omogoča, da v času počitka, dopusta ali drugih upravičenih odsotnosti ni dolžan odgovarjati na službena elektronska sporočila, telefonske klice ali druge delovne zahteve. Namen te pravice je preprečevanje stalne dosegljivosti zaposlenih ter varovanje njihovega duševnega zdravja (142a. člen ZDR-1).

V primeru bolezni ali poškodbe ima delavec pravico do **nadomestila plače med bolniško odsotnostjo**. Krajše odsotnosti praviloma krije delodajalec (do 30 dni), pri daljših odsotnostih pa nadomestilo preide v breme zdravstvenega zavarovanja. Delavec zaradi bolezni ne sme biti postavljen v slabši položaj ali deležen povračilnih ukrepov. Če delavec ne more opravljati dela zaradi višje sile, je upravičen do polovice plačila, do katerega bi bil sicer upravičen, če bi delal, vendar ne manj kot 70 odstotkov minimalne plače.





»Delavec ima pravico do nadomestila plače za čas odsotnosti, v primerih in v trajanju, določenem z zakonom, ter v primerih odsotnosti z dela, ko ne dela iz razlogov na strani delodajalca.« (137. člen ZDR-1)

Nadomestilo plače: izraba letnega dopusta, plačane odsotnosti zaradi osebnih okoliščin, izobraževanja, z zakonom določenih praznikov in dela prostih dni in ko delavec ne dela iz razlogov na strani delodajalca.

Redno in pravočasno izplačilo plače, spoštovanje delovnega časa, zagotavljanje počitka ter povračilo stroškov niso privilegiji, temveč temeljne pravice vsakega zaposlenega. Njihovo spoštovanje predstavlja enega izmed ključnih kazalnikov dostojnega dela ter pomembno prispeva k varnosti, zdravju in zadovoljstvu zaposlenih.



letni dopust in regres – pravica do počitka in obnove moči

Dostojno delo ne pomeni le poštenega plačila, temveč tudi možnost, da si delavec redno odpočije in poskrbi za svoje zdravje, družino ter prosti čas. Zato sta **letni dopust in regres za letni dopust** med temeljnimi pravicami iz delovnega razmerja. Njun namen ni nagrajevanje uspešnosti pri delu, temveč **zagotavljanje pogojev za kakovostno ravnoesje med delom in zasebnim življenjem.**

*»Delavec pridobi pravico do letnega dopusta s sklenitvijo delovnega razmerja.«
»Delodajalec je dolžan delavcu, ki ima pravico do letnega dopusta, izplačati regres za letni dopust najmanj v višini minimalne plače.« (ZDR-1)*

Pravico do letnega dopusta delavec pridobi že s **sklenitvijo delovnega razmerja**. To pomeni, da mu ni treba čakati, da bo zaposlen določeno obdobje, temveč pravica nastane z dnem zaposlitve. Obenem zakon določa, da mora delodajalec delavcu, ki ima pravico do letnega dopusta, izplačati tudi regres za letni dopust.

Minimalni letni dopust po Zakonu o delovnih razmerjih znaša **štiri tedne**, pri čemer je število dni odvisno od razporeditve delovnega časa. Delavec, ki dela pet dni na teden, ima tako najmanj 20 dni letnega dopusta, pri šestdnevnem delovnem tednu pa najmanj 24 dni. Kolektivne pogodbe, interni akti delodajalca ali pogodba o zaposlitvi lahko določajo tudi ugodnejše pogoje in večje število dni dopusta.

Nekaterim skupinam delavcev pripadajo tudi **dodatni dnevi letnega dopusta**. To velja na primer za starejše delavce (min. 3 dni), invalide (min. 3 dni), delavce z najmanj 60-odstotno telesno okvaro (min. 3 dni), starše otrok s posebnimi potrebami (min. 3 dni), mladoletne delavce (min. 7 dni) ter starše mlajših otrok (1 dan za vsakega otroka, ki še ni dopolnil 15 let). Številne kolektivne pogodbe dodatne dni določajo tudi glede na delovno dobo, zahtevnost dela ali druge okoliščine.

Če delavec med letom sklene ali zaključi delovno razmerje, mu pripada **sorazmerni del letnega dopusta**. Vsak delodajalec izračuna delež dopusta glede na čas zaposlitve pri njem. To pomeni, da ob menjavi zaposlitve delavec praviloma koristi del dopusta pri prejšnjem, del pa pri novem delodajalcu.



»Delavec, ki sklene delovno razmerje ali mu preneha delovno razmerje med koledarskim letom in ima v posameznem koledarskem letu obdobje zaposlitve krajše od enega leta ima pravico do 1/12 letnega dopusta za vsak mesec zaposlitve ...« (prvi odst. 161. člena ZDR-1)

Kako določimo sorazmeren del letnega dopusta

Najmanj polovica dneva se zaokroži na cel dan letnega dopusta (npr.: 4,55 dneva = 5 dni)

Primer: delavec je v društvu zaposlen od 1. 4. 2024. Delavcu za celo leto dela pripada 21 dni letnega dopusta.

Delavcu v letu 2024 pripada $9/12$ dni letnega dopusta.

Izračun: $(21 : 12) \times 9 = 15,75$ tj. **16 dni** letnega dopusta

Delodajalec mora delavca najpozneje do 31. marca pisno obvestiti o številu dni letnega dopusta, ki mu pripada v tekočem letu. Obvestilo je lahko tudi v elektronski obliki in mora jasno določiti odmero dopusta. Če je delavec zaposlen med letom, mora obvestilo prejeti ob sklenitvi pogodbe o zaposlitvi (160. člen ZDR-1).

Število dni letnega dopusta za udeležence javnih del

»Med vključitvijo je udeleženec upravičen do letnega dopusta, ki traja štiri tedne in v primerih, za katere tako določa zakon, ki ureja delovna razmerja, pravico do dodatnih dni letnega dopusta. Za pridobitev pravice do letnega dopusta in načina njegove izrabe se uporabljajo določbe zakona, ki ureja delovna razmerja.« (drugi odstavek 51. člena Zakona o urejanju trga dela, ZUTD)





Pri načrtovanju dopusta je treba upoštevati potrebe delovnega procesa, hkrati pa tudi pravico delavca do počitka in njegove družinske obveznosti. Letni dopust se lahko izrablja v več delih, vendar mora **en del trajati najmanj dva tedna**. Starši šoloobveznih otrok imajo pravico, da najmanj 1 teden letnega dopusta izrabijo v času (katerihkoli) šolskih počitnic. Delodajalec lahko od delavca zahteva, da planira izrabo najmanj 2 tednov letnega dopusta za tekoče koledarsko leto. En dan lahko planira delavec sam, o tem pa mora samo 3 dni prej obvestiti delodajalca.

Neizrabljen dopust se praviloma lahko prenese do 30. junija naslednjega leta, v nekaterih primerih, kot so daljša bolezen ali starševski dopust, pa zakon omogoča daljši prenos (162. člen ZDR-1).

»Če delavec med koledarskim letom sklene pogodbo o zaposlitvi z drugim delodajalcem, mu je vsak delodajalec dolžan zagotoviti izrabo sorazmernega dela letnega dopusta glede na trajanje zaposlitve delavca pri posameznem delodajalcu v tekočem koledarskem letu, razen če se delavec in delodajalec dogovorita drugače.« (3. odst. 161. člena ZDR-1)





Še o regresu ...

S pravico do letnega dopusta je neposredno povezan tudi **regres za letni dopust**. Delavec se tej pravici ne more odpovedati, delodajalec pa je ne sme nadomestiti z drugim dogovorom. Regres mora biti praviloma izplačan najpozneje do **1. julija tekočega leta**, njegova višina pa ne sme biti nižja od višine bruto minimalne plače (131. člen ZDR-1), ki mora biti tudi izplačana v bruto znesku. V primeru zamude z izplačilom pripadajo delavcu zamudne obresti. Kolektivna pogodba ali pogodba o zaposlitvi lahko določata tudi višji regres. Delavcu je treba izročiti pisni obračun regresa.

Če je delavec zaposlen le del leta ali dela krajši delovni čas, mu praviloma pripada **sorazmerni del regresa**, pri nekaterih oblikah krajšega delovnega časa (na primer zaradi starševstva) pa zakon zagotavlja izplačilo celotnega regresa (67. člen ZDR-1).

Zimski regres je od 20. novembra 2025 zakonsko določena pravica vseh delavcev v delovnem razmerju. Določen je z Zakonom o pravici do zimskega regresa (ZPZR). Delodajalec ga mora izplačati najpozneje do 18. decembra tekočega leta, v denarni obliki. Višina zimskega regresa znaša **polovico minimalne plače**, pri čemer imajo delavci, ki niso bili zaposleni celotno leto, pravico do sorazmernega dela. Zimski regres je obvezen prejemek iz delovnega razmerja in ga ni mogoče nadomestiti z nagrado za poslovno uspešnost (t. i. božičnico), ki jo delodajalec lahko izplača dodatno, vendar zanjo ni zakonske obveznosti.

Regres je neobdavčen do višine zneska povprečne plače v Republiki Sloveniji. Znesek povprečne plače, ki se upošteva, se spreminja vsak mesec, podatki pa so objavljeni na SURS-u. Upošteva se znesek povprečne bruto plače v času izplačila.

Pravica do letnega dopusta in regresa ni zgolj zakonska obveznost delodajalca, temveč pomemben element dostojnega dela. Reden počitek zmanjšuje tveganje za izgorelost, prispeva k boljšemu telesnemu in duševnemu zdravju ter omogoča kakovostnejše usklajevanje poklicnega in zasebnega življenja. Zato je pomembno, da delavci te pravice poznajo in jih tudi dejansko izkoristijo.





prenehanje delovnega razmerja, odpovedni roki in odpravnina

Vsako delovno razmerje se lahko nekoč zaključi. Prenehanje pogodbe o zaposlitvi je običajen del delovne poti, vendar mora potekati v skladu z zakonodajo in ob spoštovanju pravic tako delavca kot delodajalca. Poznavanje pravil o odpovedi pogodbe o zaposlitvi omogoča, da se delavec v takšni situaciji lažje znajde, prepozna morebitne nepravilnosti in pravočasno zaščiti svoje pravice.

Zakon o delovnih razmerjih določa več načinov prenehanja pogodbe o zaposlitvi. Pogodba lahko preneha s potekom časa, za katerega je bila sklenjena, s sporazumom med delavcem in delodajalcem, z redno ali izredno odpovedjo, na podlagi sodbe sodišča, po samem zakonu ali v drugih primerih, ki jih določa zakon (108. člen ZDR-1).

Pogodba o zaposlitvi preneha veljati:

- s potekom časa, za katerega je bila sklenjena,
- s smrtjo delavca ali delodajalca – fizične osebe,
- s sporazumom,
- z redno ali izredno odpovedjo,
- s sodbo sodišča,
- po samem zakonu, v primerih, ki jih določa ta zakon,
- v drugih primerih, ki jih določa zakon. (77. člen ZDR-1)





Najpogostejša oblika je **redna odpoved pogodbe o zaposlitvi** (82. člen ZDR-1). Delavec lahko pogodbo odpove kadarkoli in svoje odločitve ni dolžan posebej utemeljiti. Delodajalec pa lahko pogodbo odpove le, če obstaja zakonsko določen utemeljen razlog. Med najpogostejše sodijo poslovni razlogi (na primer zmanjšanje obsega dela ali reorganizacija), razlog nesposobnosti delavca, krivdni razlogi zaradi hujših kršitev delovnih obveznosti ter neuspešno opravljeno poskusno delo. Delodajalec mora vedno dokazati, da razlog dejansko obstaja in da nadaljevanje zaposlitve ni več mogoče (83. člen ZDR-1).

Redna odpoved delavcu – razlogi s strani delodajalca

• 89. člen ZDR-1

- prenehanje potreb po opravljanju določenega dela pod pogoji iz pogodbe o zaposlitvi, zaradi ekonomskih, organizacijskih, tehnoloških, strukturnih ali podobnih razlogov na strani delodajalca (poslovni razlog)
- nedoseganje pričakovanih delovnih rezultatov, ker delavec dela ne opravlja pravočasno, strokovno in kvalitetno, neizpolnjevanje pogojev za opravljanje dela, določenih z zakoni in drugimi predpisi, izdanimi na podlagi zakona, zaradi česar delavec ne izpolnjuje oziroma ne more izpolnjevati pogodbenih ali drugih obveznosti iz delovnega razmerja (razlog nesposobnosti),
- kršenje pogodbene obveznosti ali druge obveznosti iz delovnega razmerja (krivdni razlog),
- nezmožnost za opravljanje dela pod pogoji iz pogodbe o zaposlitvi zaradi invalidnosti v skladu s predpisi, ki urejajo pokojninsko in invalidsko zavarovanje, oziroma s predpisi, ki urejajo zaposlitveno rehabilitacijo in zaposlovanje invalidov,
- neuspešno opravljeno poskusno delo.

Delodajalec lahko delavcu odpove pogodbo o zaposlitvi le, če obstaja utemeljen razlog, ki onemogoča nadaljevanje dela pod pogoji iz pogodbe o zaposlitvi.

Zakon hkrati določa tudi **razloge, zaradi katerih delodajalec delavcu ne sme odpovedati pogodbe.**

Med njimi so začasna bolniška odsotnost, uveljavljanje pravnega varstva zaradi kršitev delavskih pravic, članstvo v sindikatu, sodelovanje v zakoniti stavki ter osebne okoliščine, kot so spol, starost, narodnost, invalidnost, nosečnost, družinske obveznosti ali versko oziroma politično prepričanje. Odpoved iz takšnih razlogov je nezakonita in lahko pomeni diskriminacijo.





V posebej hudih primerih je mogoča tudi **izredna odpoved**, pri kateri pogodba preneha brez odpovednega roka. Do nje lahko pride le ob posebej resnih kršitvah, ko nadaljevanje delovnega razmerja ni več mogoče niti do izteka odpovednega roka. Izredna odpoved pogodbe o zaposlitvi mora biti podana najpozneje v 30 dneh od dneva, ko je pogodbeni stranka ugotovila razlog za odpoved, in najpozneje v šestih mesecih od nastanka tega razloga. Če pa je razlog za izredno odpoved kršitev delavca ali delodajalca, ki ima vse znake kaznivega dejanja, lahko pogodbeni stranka poda izredno odpoved v 30 dneh od ugotovitve razloga in storilca, ves čas, dokler je kazenski pregon za to kaznivo dejanje še mogoč.

Izredno odpoved lahko podata tako delodajalec kot delavec.

»Delavec in delodajalec lahko izredno odpovesta pogodbo o zaposlitvi, če obstajajo razlogi, določeni s tem zakonom, in če ob upoštevanju vseh okoliščin in interesov obeh pogodbenih strank ni mogoče nadaljevati delovnega razmerja do izteka odpovednega roka oziroma do poteka časa, za katerega je bila sklenjena pogodba o zaposlitvi.« (109. člen ZDR-1)

Redna ali izredna odpoved pogodbe o zaposlitvi na podlagi diskriminacije oz. povračilnih ukrepov je neveljavna.

Redna ali izredna odpoved pogodbe o zaposlitvi s strani delavca, podana zaradi grožnje ali prevare s strani delodajalca ali v zmoti delavca, je neveljavna.





Izredna odpoved delodajalca – razlogi na strani delavca

• 109. člen ZDR-1

Delodajalec lahko delavcu izredno odpove pogodbo o zaposlitvi:

- če delavec krši pogodbeno ali drugo obveznost iz delovnega razmerja in ima kršitev vse znake kaznivega dejanja,
- če delavec naklepoma ali iz hude malomarnosti huje krši pogodbene ali druge obveznosti iz delovnega razmerja,
- če je delavec kot kandidat v postopku izbire predložil lažne podatke ali dokazila o izpolnjevanju pogojev za opravljanje dela,
- če delavec najmanj pet dni zaporedoma ne pride na delo, o razlogih za svojo odsotnost pa ne obvesti delodajalca, čeprav bi to moral in mogel storiti,
- če je delavcu po pravnomočni odločbi prepovedano opravljati določena dela v delovnem razmerju ali če mu je izrečen vzgojni, varnostni ali varstveni ukrep oziroma sankcija za prekršek, zaradi katerega ne more opravljati dela dalj kot šest mesecev, ali če mora biti zaradi prestajanja zaporne kazni več kot šest mesecev odsoten z dela,
- če delavec odkloni prehod in dejansko opravljanje dela pri delodajalcu prevzemniku,
- če se delavec v roku petih delovnih dni po prenehanju razlogov za suspenz pogodbe o zaposlitvi neopravičeno ne vrne na delo,
- če delavec v času odsotnosti z dela zaradi bolezni ali poškodbe ne spoštuje navodil pristojnega zdravnika, imenovanega zdravnika ali zdravstvene komisije ali če v tem času opravlja pridobitno delo ali če brez odobritve pristojnega zdravnika, imenovanega zdravnika ali zdravstvene komisije odpotuje iz kraja svojega bivanja.

»Prekarno delo je vsakršno delo, pri katerem obstajajo negotovosti (dohodkovna in/ali zaposlitvena negotovost v kombinaciji z drugimi negotovostmi glede delovnega in/ali socialnopravnega položaja delavca), pri čemer negotovost ni rezultat delavčeve svobodne izbire (ni zelena oziroma prostovoljna), hkrati pa je tako intenzivna, da ogroža delavčevo dostojno delo in dostojno življenje.«

(Prekarno delo – multidisciplinarna analiza, 2020).





Izredna odpoved delavca – razlogi na strani delodajalca

• 111. člen ZDR-1

Delavec lahko izredno odpove pogodbo o zaposlitvi, če:

- mu delodajalec več kot dva meseca ni zagotavljal dela in mu tudi ni izplačal zakonsko določenega nadomestila plače,
- mu ni bilo omogočeno opravljanje dela zaradi odločbe pristojne inšpekcije o prepovedi opravljanja delovnega procesa ali prepovedi uporabe sredstev za delo dalj kot 30 dni in mu delodajalec ni plačal zakonsko določenega nadomestila plače,
- mu delodajalec vsaj dva meseca ni izplačeval plače ali nadomestila plače,
- mu delodajalec dvakrat zaporedoma ali v obdobju šestih mesecev ni izplačal plače ali nadomestila plače ob zakonsko oziroma pogodbeno dogovorjenem roku,
- delodajalec zanj tri mesece zaporedoma ali v obdobju šestih mesecev ni v celoti plačal prispevkov za socialno varnost,
- delodajalec ni zagotavljal varnosti in zdravja delavcev pri delu in je delavec od delodajalca predhodno zahteval odpravo grozeče neposredne in neizogibne nevarnosti za življenje ali zdravje,
- mu delodajalec ni zagotavljal enake obravnave (6. člen ZDR-1),
- delodajalec ni zagotovil varstva pred spolnim in drugim nadlegovanjem ali trpinčenjem na delovnem mestu (47. člen ZDR-1).

Pred odpovedjo: delavec pisno opomniti na izpolnitev obveznosti in o kršitvah pisno obvestiti inšpektorat za delo. Če delodajalec v roku treh delovnih dni po prejemu pisnega opomina ne izpolni svoje obveznosti iz delovnega razmerja oziroma ne odpravi kršitve, lahko delavec izredno odpove pogodbo o zaposlitvi v nadaljnjem 30-dnevnem roku (2. odst. 109. člena ZDR-1).

Pomemben del postopka predstavljajo tudi odpovedni roki. Njihov namen je, da imata obe strani dovolj časa za pripravo na prenehanje delovnega razmerja. Odpovedni rok začne teči naslednji dan po vročitvi odpovedi ali kasneje z dnem, ki ga v skladu s programom razreševanja presežnih delavcev v odpovedi pogodbe o zaposlitvi določi delodajalec (95. člen ZDR-1).

»Delavec in delodajalec lahko odpovesta pogodbo o zaposlitvi v zakonsko ali pogodbeno določenem odpovednem roku, pri določitvi katerega morata pogodbeni stranki upoštevati minimalni čas trajanja odpovednega roka, določenega s tem zakonom.« (93. člen ZDR-1)



Pri redni odpovedi s strani delavca znaša odpovedni rok najmanj 15 dni, če je pri delodajalcu zaposlen manj kot eno leto, oziroma najmanj 30 dni po enem letu zaposlitve. Pri odpovedi s strani delodajalca se odpovedni rok podaljšuje glede na delovno dobo zaposlenega. S pogodbo o zaposlitvi ali kolektivno pogodbo se lahko določijo tudi daljši odpovedni roki, vendar morajo spoštovati zakonske omejitve. Odpovedni rok začne teči naslednji dan po vročitvi odpovedi.

Delavec in delodajalec se lahko dogovorita o ustreznem denarnem povračilu namesto dela ali celotnega odpovednega roka (96. člen ZDR-1). Dogovor naj bo v pisni obliki.

Minimalni odpovedni roki – 94. člen ZDR-1

- Za odpovedi pogodbe o zaposlitvi v času poskusnega dela s strani delavca ali delodajalca zaradi neuspešno opravljenega poskusnega dela je odpovedni rok 7 dni.
- V primeru redne odpovedi pogodbe o zaposlitvi s strani delavca je odpovedni rok:
 - do enega leta zaposlitve pri delodajalcu 15 dni,
 - od enega leta zaposlitve pri delodajalcu 30 dni.

S pogodbo o zaposlitvi ali kolektivno pogodbo je lahko dogovorjen daljši odpovedni rok, vendar ne daljši kot 60 dni.

- V primeru redne odpovedi PZ s strani delodajalca iz poslovnega razloga ali iz razloga nesposobnosti je odpovedni rok:
 - do enega leta zaposlitve pri delodajalcu 15 dni,
 - od enega do dveh let zaposlitve pri delodajalcu 30 dni.

Nad 2 leti zaposlitve pri delodajalcu odpovedni rok v trajanju 30 dni narašča za vsako izpolnjeno leto zaposlitve pri delodajalcu za dva dni, največ pa do 60 dni.

Nad 25 let zaposlitve pri delodajalcu je odpovedni rok 80 dni, če ni s kolektivno pogodbo na ravni dejavnosti določen drugačen odpovedni rok, vendar ne krajši kot 60 dni.

- Odpoved PZ s strani delodajalca iz krivdnega razloga je odpovedni rok 15 dni.
- Za dobo zaposlitve pri delodajalcu se šteje tudi doba zaposlitve pri njegovih pravnih prednikih.





V določenih primerih je delavec upravičen tudi do **odpravnine**. Najpogosteje pripada ob redni odpovedi iz poslovnih razlogov ali razloga nesposobnosti, njena višina pa je odvisna od dolžine zaposlitve pri delodajalcu in povprečne plače delavca v zadnjih treh mesecih.

Delavcu pripada odpravnina v višini:

- 1/5 osnove iz prejšnjega odstavka za vsako leto dela pri delodajalcu, če je zaposlen pri delodajalcu več kot eno leto do deset let,
- 1/4 osnove iz prejšnjega odstavka za vsako leto dela pri delodajalcu, če je zaposlen pri delodajalcu več kot deset let do 20 let,
- 1/3 osnove iz prejšnjega odstavka za vsako leto dela pri delodajalcu, če je zaposlen pri delodajalcu več kot 20 let.

Ob upokojitvi – 132. člen ZDR-1

- Delavec pri delodajalcu zaposlen najmanj pet let in se upokoji – odpravnina v višini dveh povprečnih mesečnih plač v RS za pretekle tri mesece oz. v višini dveh povprečnih mesečnih plač delavca za pretekle tri mesece, če je to za delavca ugodnejše
- Kolektivne pogodbe lahko določijo tudi drugače.

Do odpravnine so lahko upravičeni tudi nekateri delavci, zaposleni za določen čas, če zakon ne določa izjem.

Pogodba o zaposlitvi za določen čas v skladu z 79. členom ZDR-1 praviloma preneha s potekom časa, za katerega je bila sklenjena, ko je dogovorjeno delo opravljeno ali ko preneha razlog, zaradi katerega je bila sklenjena. Ob takem prenehanju ima delavec praviloma pravico do odpravnine.



Izjeme so pogodbe, sklenjene za nadomeščanje začasno odsotnega delavca, za sezonsko delo, ki traja manj kot tri mesece v koledarskem letu, za opravljanje javnih del ter pogodbe, sklenjene zaradi vključitve v ukrepe aktivne politike zaposlovanja – v teh primerih pravice do odpravnine ni.

Pogodba lahko preneha tudi pred dogovorjenim rokom, če se o tem sporazumno dogovorita delavec in delodajalec ali če nastopijo drugi zakonsko določeni razlogi za prenehanje delovnega razmerja; v teh primerih delavec prav tako ni upravičen do odpravnine.

Osnova za izračun odpravnine je povprečna mesečna plača delavca za polni delovni čas v zadnjih treh mesecih oziroma v obdobju zaposlitve pred prenehanjem pogodbe. Če je bila pogodba sklenjena za eno leto ali manj, znaša odpravnina eno petino te osnove. Če je bila pogodba sklenjena za več kot eno leto, delavcu pripada odpravnina v višini ene petine osnove, povečana za sorazmerni del odpravnine za vsak dodatni mesec trajanja zaposlitve.

Prenehanje zaposlitve je pogosto stresna življenjska sprememba, vendar ni nujno tudi izguba pravic. Delavec naj pred podpisom sporazuma o prenehanju ali prejemanju odpovedi vedno preveri, kakšne pravice mu pripadajo glede odpovednega roka, odpravnine, neizrabljenega letnega dopusta in drugih prejemkov. Če meni, da odpoved ni zakonita, naj čim prej poišče strokovni nasvet, saj so roki za uveljavljanje pravnega varstva razmeroma kratki.





druge oblike dela

– spoznaj razlike in svoje pravice

Na trgu dela poleg redne zaposlitve obstajajo tudi številne druge oblike opravljanja dela. Nekatere so namenjene posebnim življenjskim okoliščinam ali vrstam dela, druge pa se v praksi žal uporabljajo tudi za izogibanje obveznostim, ki jih ima delodajalec do zaposlenih. Zato je pomembno, da mladi poznajo razlike med posameznimi oblikami dela in razumejo, katere pravice jim pripadajo.

Največjo stopnjo socialne in pravne varnosti zagotavlja **pogodba o zaposlitvi**, saj delavcu zagotavlja vse pravice iz delovnega razmerja: plačo, plačano bolniško odsotnost, letni dopust, regres, odpravnino, odpovedne roke, prispevke za socialno varnost in varstvo pred nezakonito odpovedjo. Druge oblike sodelovanja teh pravic praviloma ne zagotavljajo v enakem obsegu.

Med najpogostejšimi **atipičnimi oziroma nestandardnimi oblikami dela** so podjetna pogodba, avtorska pogodba, študentsko delo, samozaposlitev (s. p.), agencijsko delo in dopolnilno delo. Same po sebi niso nezakonite, vendar morajo biti uporabljene za namen, za katerega jih predvideva zakon. Če prikrivajo dejansko delovno razmerje, lahko predstavljajo obliko prekrvnosti.



Podjemna pogodba je namenjena izvedbi konkretnega dela ali storitve, na primer izdelavi spletne strani ali popravilu naprave. Gre za občasna in časovno omejena dela. Izvajalec delo opravi samostojno in praviloma ni vključen v organiziran delovni proces naročnika.





»S podjemno pogodbo se podjemnik zavezuje opraviti določen posel, kot je izdelava ali popravilo kakšne stvari, kakšno telesno ali umsko delo ipd., naročnik pa zavezuje, da mu bo za to plačal.« (619. člen OZ (Obligacijski zakonik))

Plačilo po podjemni pogodbi se šteje za obdavčljiv dohodek in je predmet dohodnine. Akontacija dohodnine se obračuna po stopnji 25 % od davčne osnove, ki jo predstavlja dohodek, zmanjšan za normirane stroške v višini 10 % ter prispevke za socialno varnost, ki jih plača prejemnik dohodka. Poleg dohodnine je treba od izplačila obračunati tudi prispevke za socialno varnost. Njihova višina je odvisna od tega, ali je prejemnik vključen v obvezna socialna zavarovanja, in vključuje prispevke za zdravstveno ter pokojninsko in invalidsko zavarovanje.

- prispevek za zavarovanje za primer poškodbe pri delu in poklicne bolezni v obveznem zdravstvenem zavarovanju (5. tč. 17. člena ZZVZZ) po stopnji 0,53 % od dohodka za opravljeno delo po podjemni pogodbi,
- prispevek prejemnika dohodka za obvezno zdravstveno zavarovanje (55.a člen ZZVZZ) po stopnji 6,36 % od dohodka,
- prispevek prejemnika dohodka za pokojninsko in invalidsko zavarovanje po stopnji 15,50 % in prispevek delodajalca (izplačevalca dohodka) po stopnji 8,85 % od dohodka, če je prejemnik dohodka zavarovanec po 18. členu ZPIZ-2,
- prispevek za posebne primere zavarovanje po 20. členu ZPIZ-2 po stopnji 8,85 % od dohodka, če prejemnik dohodka ni zavarovanec po 18. členu ZPIZ-2.





Ob izplačilu po podjemni pogodbi se obračuna tudi posebni davek na določene prejemke po stopnji 25 %. Zaradi več različnih dajatev je dejanski neto prejemek praviloma precej nižji od dogovorjenega bruto zneska.

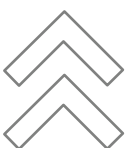
Avtorska pogodba se uporablja za ustvarjanje avtorskih del, kot so članki, fotografije, predavanja, računalniški programi ali druga izvirna intelektualna dela. **Ni primerna za opravljanje običajnega, vsakodnevne dela na delovnem mestu.**

Avtorska pogodba se lahko sklene le za dela, ki jih kot avtorska opredeljuje **Zakon o avtorski in sorodnih pravicah (ZASP)**. Avtorsko delo je individualna intelektualna stvaritev s področja književnosti, znanosti ali umetnosti, ki je izražena na kakršenkoli način. Med avtorska dela sodijo na primer govori in predavanja, članki, priročniki, študije, računalniški programi, glasbena, gledališka, fotografska in avdiovizualna dela, likovna in arhitekturna dela, dela uporabne umetnosti ter predstavitve znanstvene, izobraževalne ali tehnične narave.

Pogodbeni stranki avtorske pogodbe sta naročnik in avtor. Naročnik je lahko fizična ali pravna oseba, avtor pa je vedno fizična oseba, ki je ustvarila avtorsko delo. Avtorsko pogodbo lahko sklenejo osebe v rednem delovnem razmerju (če pogodba o zaposlitvi tega ne omejuje), samostojni podjetniki, lastniki gospodarskih družb, študenti ter druge fizične osebe, ki ustvarijo avtorsko delo.

Plačilo po avtorski pogodbi je obdavčeno z dohodnino. Akontacija dohodnine se obračuna po stopnji 25 % od davčne osnove, ki jo predstavlja dohodek, zmanjšan za normirane stroške v višini 10 % ter prispevke za socialno varnost, ki jih plača avtor. Poleg dohodnine se od dohodka obračunajo tudi prispevki za socialno varnost, njihova višina pa je odvisna od tega, ali je avtor že vključen v obvezno pokojninsko in invalidsko zavarovanje.

Med prispevki se obračunajo prispevek za zavarovanje za primer poškodbe pri delu in poklicne bolezni po **5. točki 17. člena Zakona o zdravstvenem varstvu in zdravstvenem zavarovanju (ZZVZZ)**, prispevek avtorja za obvezno zdravstveno zavarovanje po **55.a členu ZZVZZ** ter prispevki za pokojninsko in invalidsko zavarovanje po **18. členu Zakona o pokojninskem in invalidskem zavarovanju (ZPIZ-2)**. Če avtor ni zavarovanec po 18. členu ZPIZ-2, se obračuna prispevek za posebne primere zavarovanja po **20. členu ZPIZ-2**.





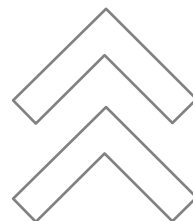
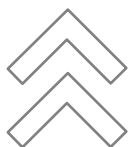
ŠTUDENSKO delo

Študentsko delo je oblika začasnega ali občasnega dela, ki dijakom in študentom omogoča pridobivanje delovnih izkušenj ter dodatnega zaslužka v času izobraževanja. Opravljajo ga lahko dijaki v Republiki Sloveniji, ki so dopolnili 15 let, študenti s statusom v Republiki Sloveniji ter udeleženci izobraževanja odraslih, mlajši od 26 let, ki se izobražujejo po javno veljavnih programih osnovnega, poklicnega, srednjega ali višjega strokovnega izobraževanja. Tujci oz. mednarodni dijaki/študentje lahko opravljajo študentsko delo, če imajo status dijaka ali študenta v Sloveniji oziroma če v okviru mednarodne izmenjave opravljajo študijske obveznosti v Sloveniji.

Pri opravljanju študentskega dela imajo mladi številne zakonsko določene pravice. Delodajalec mora izplačati najmanj veljavno **minimalno bruto urno postavko**, tudi kadar je delo plačano po kosu, anketi ali drugi enoti dela. Plačana mora biti tudi urna postavka, ki je bila objavljena v oglasu za delo, prav tako mora biti plačan čas uvajanja v delo. Študentom pripada pravica do odmora med delom, delodajalec pa mora voditi evidenco delovnega časa. Pred začetkom dela mora biti izdana ustrezna napotnica, saj se delo brez nje šteje za delo na črno.

Pri zaposlovanju dijakov in študentov morajo delodajalci poleg predpisov o študentskem delu spoštovati tudi določbe **Zakona o delovnih razmerjih (ZDR-1)**, ki urejajo prepoved diskriminacije, enako obravnavo glede na spol, delovni čas, odmore in počitke, posebno varstvo delavcev, mlajših od 18 let, ter odškodninsko odgovornost. Obvezno morajo upoštevati tudi določbe **Zakona o varnosti in zdravju pri delu (ZVZD-1)**.

Pomembna sprememba je bila uvedena leta 2015 z **Zakonom za uravnoteženje javnih financ (ZUJF-C)**, ko je bilo študentsko delo vključeno v sistem socialnih prispevkov. Od takrat se od zaslužka plačujejo prispevki za pokojninsko in invalidsko zavarovanje, zato se mladim čas opravljanja študentskega dela šteje v pokojninsko dobo. Višina minimalne urne postavke se usklajuje vsako leto na ravni države. Sistem študentskega dela je danes povezan tudi z uradnimi evidencami **CEUVIZ in eVŠ**, kar omogoča preverjanje statusa dijaka oziroma študenta in preprečuje zlorabe.





Po podatkih **Finančne uprave Republike Slovenije (FURS)** in Ministrstva za delo je v letu 2023 študentsko delo opravljalo približno **100.000 mladih**. Povprečno so delali **8,2 ure tedensko**, kar pomeni približno **2,5 meseca dela na leto**. Povprečni letni zaslužek je znašal okoli **3.000 EUR** neto oziroma približno **250 EUR neto na mesec**. Razliko med bruto in neto plačo se lahko izračuna s pomočjo [kalkulatorja](#).

Minimalna urna postavka se usklajuje vsako leto. Od **8. februarja 2026 znaša 8,98 EUR** bruto, kar predstavlja približno **7,73 EUR neto**. Povprečna bruto urna postavka je do aprila 2026 znašala 10,2 EUR. Od 1. februarja 2015 se od izplačila obračuna tudi prispevek za pokojninsko in invalidsko zavarovanje (PIZ), ki od februarja 2024 znaša 13,95 % bruto zneska in se upošteva pri pokojninski dobi. Mladi s študentskim delom v povprečju pridobijo približno **2,5 meseca pokojninske dobe na leto**.

S 1. 7. 2025 se obračunava prispevek za dolgotrajno oskrbo (PDO) po Zakonu o dolgotrajni oskrbi ([ZDOsk-1](#)). Prispevek, ki pri študentskem delu znaša 1 % od osnove (bruto znesek, zmanjšan za 10 % normiranih stroškov), se obračuna za vse dijake in študente, ki so stari 18 let ali več in so državljani RS ali tujci z urejenim obveznim zdravstvenim zavarovanjem. Ta prispevek v celoti plača delodajalec, zato se neto zaslužek dijaka ali študenta ne zmanjša in ostaja enak.

Posebna pravila veljajo tudi za dohodnino. Če posamezno izplačilo znaša **400 EUR bruto ali manj**, se akontacija dohodnine ne obračuna, če sta izpolnjena dva pogoja: oseba ima status dijaka ali študenta in je mlajša od 26 let. Posebna osebna olajšava se lahko prizna tudi študentom, starejšim od 26 let, če so se na dodiplomski ali enoviti magistrski študij vpisali najpozneje v letu, ko so dopolnili 26 let (za največ šest let od vpisa), oziroma na podiplomski študij (za največ štiri leta od vpisa), v skladu z **Zakonom o dohodnini (ZDoh-2)**.





Akontacija dohodnine se ne odvede tudi, kadar je izplačilo **105,12 EUR bruto ali manj**, saj se akontacija ne obračuna, če bi znašala manj kot **20 EUR**. Če navedeni pogoji niso izpolnjeni ali če posamezno izplačilo presega **400 EUR bruto**, se obračuna akontacija dohodnine po stopnji **25 %**. Zaradi priznanih **10 % normiranih stroškov** je dejanska efektivna stopnja **22,5 %**. Če je bila akontacija med letom plačana, lahko upravičenec ob letni odmeri pod pogoji, ki jih določa **Zakon o dohodnini (ZDoh-2)**, prejme delno ali celotno vračilo dohodnine.

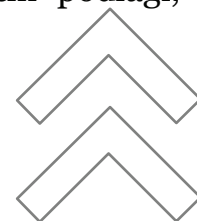
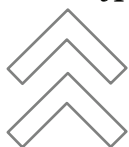
Samostojni podjetnik (s. p.) opravlja dejavnost v svojem imenu in za svoj račun. Sam nosi podjetniško tveganje, sam plačuje prispevke in davke ter odgovarja za svoje poslovanje. Takšna oblika dela omogoča veliko samostojnosti, hkrati pa pomeni tudi večjo odgovornost. Če pa posameznik kot samostojni podjetnik dejansko dela le za enega naročnika, po njegovih navodilih, v njegovih prostorih in z njegovimi sredstvi, gre lahko za prikrito delovno razmerje.

Samostojni podjetnik posameznik (s. p.) je ena izmed najpogostejših oblik opravljanja samostojne dejavnosti v Sloveniji. Njegov status ureja **Zakon o gospodarskih družbah (ZGD-1)**, ki določa, da je samostojni podjetnik fizična oseba, ki na trgu samostojno opravlja pridobitno dejavnost v okviru organiziranega podjetja.

Ker samostojni podjetnik ni ločen od svoje fizične osebe, za obveznosti iz poslovanja odgovarja **z vsem svojim premoženjem**. To pomeni, da v primeru dolgov ali drugih obveznosti odgovarja tako s premoženjem podjetja kot tudi s svojim osebnim premoženjem.

Samostojni podjetnik mora biti vključen v **obvezna socialna zavarovanja**, če ni že zavarovan na drugi, prednostni podlagi za polni delovni čas (na primer na podlagi redne zaposlitve). V tem primeru sam plačuje prispevke za socialno varnost.

Pogosto se uporablja tudi izraz »**popoldanski s. p.**«, vendar gre z vidika zakonodaje za enak pravni status kot pri običajnem samostojnem podjetniku. Razlika ni v pravicah ali obveznostih, temveč le v načinu plačevanja prispevkov za socialno varnost. Popoldanski s. p. lahko odpre oseba, ki je že vključena v obvezna socialna zavarovanja na drugi prednostni podlagi, najpogosteje zaradi zaposlitve za polni delovni čas.





Agencijsko delo pomeni, da delavec sklene pogodbo z agencijo za zaposlovanje, delo pa opravlja pri drugem podjetju, t. i. uporabniku. Delavec ima tudi v tem primeru pravice iz delovnega razmerja, agencija pa ostaja njegov formalni delodajalec.

Agencijsko delo je posebna oblika zaposlitve, ki jo ureja **Zakon o delovnih razmerjih (ZDR-1)**. Delavec sklene pogodbo o zaposlitvi z delodajalcem, ki opravlja dejavnost zagotavljanja dela delavcev uporabniku (agencijo za zaposlovanje), delo pa dejansko opravlja pri drugem delodajalcu, imenovanem uporabnik.

Poleg pogodbe o zaposlitvi delavec in agencija skleneta tudi **pisni dogovor**, v katerem podrobneje uredita medsebojne pravice in obveznosti ter pravice in obveznosti delavca v razmerju do uporabnika. Čeprav delavec delo opravlja pri uporabniku, ostaja njegov formalni delodajalec agencija.

Uporabnik je odgovoren za zagotavljanje varnega in zdravega delovnega okolja ter za spoštovanje določb o **varnosti in zdravju pri delu**, delovnem času, odmorih in počitkih, kot jih določa **Zakon o delovnih razmerjih (ZDR-1)** in predpisi s področja varnosti in zdravja pri delu.

ZDR-1 določa tudi omejitve pri uporabi agencijskega dela. Število napotenih delavcev pri uporabniku praviloma ne sme presegati **25 % vseh zaposlenih delavcev pri uporabniku**, pri čemer se v to omejitev ne všttevajo delavci, zaposleni **za nedoločen čas**. Pogodba o zaposlitvi z agencijo se praviloma sklepa za nedoločen čas, le izjemoma pa je lahko sklenjena **za določen čas**, in sicer največ za **dve leti**.





Posebni obliki zaposlovanja sta tudi **pripravnništvo** in **poskusno delo**. Namen **pripravnništva** (120. člen ZDR-1) je pridobivanje praktičnih izkušenj in usposabljanje za samostojno opravljanje poklica po zaključku izobraževanja.

Trajanje pripravnništva – 121. člen ZDR

- največ eno leto, če zakon ne določa drugače
- se sorazmerno podaljša, če pripravnik dela s krajšim delovnim časom od polnega, vendar največ za šest mesecev;
- se podaljša za čas opravičene odsotnosti z dela, ki traja dlje kot 20 delovnih dni, razen za čas letnega dopusta;
- se lahko na predlog mentorja skrajša, vendar le do polovice prvotno določenega trajanja.

Delodajalec pripravniku po programu zagotavlja usposabljanje za samostojno opravljanje dela ter mu določi mentorja. Izpit je sestavni in zaključni del pripravnništva in se opravlja pred iztekom pripravniške dobe.





volontersko pripravništvo

Pogodba o volonterskem opravljanju pripravništva mora prav tako biti sklenjena v pisni obliki.

»Če se pripravništvo v skladu s posebnim zakonom lahko opravlja, ne da bi delavec in delodajalec sklenila pogodbo o zaposlitvi (volontersko pripravništvo), se za pripravnika uporabljajo določbe tega zakona o trajanju in izvajanju pripravništva, omejenosti delovnega časa, odmorih in počitkih, povračilu stroškov v zvezi z delom, odškodninski odgovornosti ter zagotavljanju varnosti in zdravja pri delu v skladu s posebnim zakonom.« (124. člen ZDR-1)

Poskusno delo pa je del pogodbe o zaposlitvi, v katerem delodajalec preveri, ali delavec ustreza zahtevam delovnega mesta, delavec pa spozna delovno okolje. Poskusno delo je lahko dogovorjeno le, če je to izrecno določeno v pogodbi o zaposlitvi. V skladu s 125. členom Zakona o delovnih razmerjih (ZDR-1) lahko traja največ šest mesecev. Če je pogodba o zaposlitvi sklenjena za določen čas, se trajanje poskusnega dela določi sorazmerno trajanju pogodbe in naravi dela. Če delodajalec z istim delavcem sklene novo zaporedno pogodbo o zaposlitvi za določen čas za isto delo, poskusnega dela ni dovoljeno znova določiti. V primeru začasne odsotnosti z dela se lahko poskusno delo ustrezno podaljša.

V času trajanja poskusnega dela lahko delavec pogodbo o zaposlitvi redno odpove. Pogodba se lahko odpove tudi izredno, če so za to izpolnjeni zakonski pogoji, ali zaradi začetka postopka prenehanja delodajalca oziroma prisilne poravnave. Če delodajalec odpove pogodbo zaradi neuspešno opravljenega poskusnega dela, ima delavec pravico do odpravnine v skladu z določbami ZDR-1.





Javna dela so poseben program aktivne politike zaposlovanja, namenjen predvsem brezposelnim osebam. Pravice in dolžnosti opredeljuje Zakon o urejanju trga dela (ZUTD), 49. do 53. člen. Udeleženci imajo pravico do letnega dopusta in drugih pravic, ki jih določa zakon, vendar je njihova zaposlitev časovno omejena in vezana na izvajanje javnega programa.

»Brezposelna oseba, ki je vključena v javna dela, sklene pogodbo o zaposlitvi z delodajalcem – izvajalcem javnih del. Pogodba o zaposlitvi se sklene upošteva posebnosti, določene z zakonom, ki ureja trg dela.« (64. člen ZDR-1)

Pri izvajanju javnih del je pomembno poznati tudi posebnosti, ki jih določa **Zakon o urejanju trga dela (ZUTD)**. Ta med drugim določa, da je višina plače udeleženca javnih del odvisna od njegove ravni izobrazbe in je določena kot delež minimalne plače (**52. člen ZUTD**). Zakon ureja tudi posebnosti glede letnega dopusta in regresa za letni dopust, ki pripadajo udeležencem javnih del (**51. člen ZUTD**). Pri vključevanju v javna dela imajo prednost osebe, ki so v evidenci brezposelnih prijavljene neprekinjeno več kot dve leti in v tem času niso bile vključene v drug program aktivne politike zaposlovanja, ter druge ranljive skupine prebivalstva, kot jih opredeljuje ZUTD.



Dopolnilno delo

»Delavec, ki dela polni delovni čas, sme izjemoma skleniti pogodbo o zaposlitvi s krajšim delovnim časom z drugim delodajalcem, vendar največ za osem ur na teden, po poprejšnjem soglasju delodajalcev, pri katerih je zaposlen s polnim delovnim časom, če gre za opravljanje deficitarnih poklicev po podatkih zavoda za zaposlovanje ali za opravljanje vzgojno-izobraževalnih, kulturno-umetniških in raziskovalnih del.« (147. člen ZDR-1)



Delavec, ki je zaposlen za polni delovni čas, lahko pod določenimi pogoji sklene še pogodbo o zaposlitvi za krajši delovni čas pri drugem delodajalcu, in sicer največ za osem ur tedensko. Takšna možnost je namenjena opravljanju deficitarnih poklicev ali vzgojno-izobraževalnega, kulturno-umetniškega oziroma raziskovalnega dela. Za sklenitev pogodbe je potrebno predhodno soglasje delodajalca oziroma delodajalcev, pri katerih je delavec zaposlen za polni delovni čas. Pogodba mora obvezno določati način uresničevanja pravic in obveznosti delavca glede na njegovo redno zaposlitev. Veljati preneha ob izteku dogovorjenega obdobja ali če delodajalec, pri katerem je delavec zaposlen za polni delovni čas, umakne svoje soglasje.

Pri izbiri oblike dela ni najpomembnejše le vprašanje višine zaslužka, temveč predvsem vprašanje **pravne in socialne varnosti**. Mladi naj bodo posebej pozorni na primere, ko jim delodajalec ponuja civilnopravno pogodbo ali delo prek samostojnega podjetnika, čeprav bodo delo opravljali enako kot redno zaposleni. Poznavanje razlik med posameznimi oblikami dela je pomemben korak k preprečevanju prekarnosti in uresničevanju dostojnega dela.





KOLEKTIVNE POGODBE, SINDIKATI IN VARSTVO PRAVIC DELAVCEV

Delovno razmerje ni le dogovor med posameznim delavcem in delodajalcem. Na področju dela imajo pomembno vlogo tudi **kolektivne pogodbe**, **sindikati** in institucije, ki skrbijo za varstvo delavskih pravic. Njihov namen je zagotavljati pravičnejše delovne pogoje, preprečevati zlorabe ter omogočati učinkovito uveljavljanje pravic zaposlenih.

Kolektivne pogodbe so sporazumi med predstavniki delodajalcev in sindikatov, ki lahko določajo ugodnejše pravice, kot jih zagotavlja zakon. Kolektivne pogodbe pogosto urejajo višino dodatkov za delo ob posebnih pogojih, daljši letni dopust, višji regres, dodatne dneve odsotnosti z dela, pravico do izobraževanja, jubilejne nagrade in druge ugodnosti. Delodajalec mora delavca ob sklenitvi pogodbe o zaposlitvi seznaniti tudi s kolektivno pogodbo, ki velja zanj.

Vse veljavne kolektivne pogodbe so javno dostopne v evidenci kolektivnih pogodb, ki jo vodi pristojno ministrstvo. Redno preverjanje teh pogodb je zelo pomembno, saj se lahko določbe kolektivnih pogodb sčasoma spremenijo.





Kolektivne pogodbe za dejavnosti

- KP bančništvo
- KP papirne in papirno predelovalne dejavnosti
- KP za cestni potniški promet Slovenije
- KP časopisno-informativne, založniške in knjigotrške dejavnosti
- KP med delavci in družbami drobnega gospodarstva
- KP za elektrogospodarstvo Slovenije
- KP za dejavnosti elektroindustrije
- KP dejavnosti gostinstva in turizma Slovenije
- KP za gozdarstvo Slovenije
- KP gradbenih dejavnosti
- KP grafične dejavnosti
- KP za kemično in gumarsko industrijo Slovenije
- KP za kmetijstvo in živilsko industrijo Slovenije
- KP komunalnih dejavnosti
- KP za dejavnost kovinskih materialov in livarn Slovenije
- KP za kovinsko industrijo Slovenije
- KP za lesarstvo Slovenije
- KP za dejavnosti pridobivanja in predelave nekovinskih rudnin Slovenije
- KP za obrt in podjetništvo
- KP za dejavnost poslovanja z nepremičninami
- KP za poštno in kurirske dejavnosti
- KP za tekstilne, oblačilne, usnjarske in usnjarsko predelovalne dejavnosti
- KP premogovništva
- KP storitve v kopenskem prometu
- KP dejavnosti trgovine
- KP za zavarovalstvo Slovenije
- KP za zasebno varovanje





Pomemben sogovornik delavcev so **sindikati**. Gre za prostovoljna združenja zaposlenih, katerih osnovni namen je zastopanje in varovanje ekonomskih, socialnih ter poklicnih interesov delavcev. Sindikati sodelujejo pri sklepanju kolektivnih pogodb, zastopajo člane v pogajanjih z delodajalci, nudijo pravno pomoč ter spremljajo spoštovanje delovne zakonodaje. Članstvo v sindikatu je prostovoljno, delodajalec pa delavca zaradi članstva ali sodelovanja v sindikalnih dejavnostih ne sme postaviti v manj ugoden položaj ali mu zaradi tega odpovedati pogodbe o zaposlitvi (ZDR-1 (203. do 207. člen)).

ZSSS

- je prostovoljna in demokratična organizacija, neodvisna od političnih strank, parlamenta, vlade in verskih skupnosti.
- združuje 22 sindikatov dejavnosti iz različnih sektorjev in iz celotne Slovenije.
- zaradi reprezentativnosti lahko vpliva na vsebino kolektivnih pogodb in sodeluje v ekonomsko-socialnem svetu, kjer skupaj z delodajalci in vlado usklajuje predloge zakonov in drugih dokumentov.
- cilje dosega s pogajanjem, dogovori, stavkami ali množičnimi manifestacijami.
- svojim članom zagotavlja brezplačno pravno in drugo strokovno pomoč.





Kljub zakonskim določbam lahko v praksi pride do kršitev delavskih pravic. Med najpogostejše sodijo neizplačilo plače ali regresa, neplačevanje prispevkov za socialno varnost, nezakonito odrejanje nadurnega dela, kršitve pravice do počitka, diskriminacija, trpinčenje na delovnem mestu (mobing) ali nezakonita odpoved pogodbe o zaposlitvi. Pomembno je, da delavec takšnih ravnanj ne sprejme kot nekaj običajnega, temveč pravočasno poišče pomoč.

Sindikalni zaupnik

V skladu z **Zakonom o delovnih razmerjih (ZDR-1)** lahko sindikat, katerega člani so zaposleni pri določenem delodajalcu, imenuje ali izvoli **sindikalnega zaupnika**. O njegovem imenovanju mora obvestiti delodajalca. Sindikalni zaupnik zastopa člane sindikata pri delodajalcu ter skrbi za uresničevanje in varovanje njihovih pravic in interesov.

ZDR-1 sindikalnim zaupnikom zagotavlja posebno pravno varstvo zaradi opravljanja njihove funkcije. Delodajalec jih zaradi sindikalne dejavnosti ne sme šikanirati ali postavljati v manj ugoden položaj. Sindikalnemu zaupniku zato ni dovoljeno znižati plače, zoper njega začeti disciplinskega ali odškodninskega postopka ali ga kako drugače obravnavati manj ugodno zgolj zato, ker opravlja sindikalno dejavnost. Takšno varstvo omogoča, da lahko sindikalni zaupnik neodvisno zastopa interese zaposlenih brez strahu pred povračilnimi ukrepi delodajalca.

Prva pot je pogosto pogovor z delodajalcem oziroma kadrovsko službo, saj je mogoče marsikateri nesporazum rešiti sporazumno. Če to ni uspešno, lahko delavec poišče pomoč pri sindikatu ali drugi strokovni organizaciji. Če kršitve vztrajajo, so na voljo tudi pristojni državni organi.





Pomembno vlogo ima **Inšpektorat Republike Slovenije za delo**, ki nadzira spoštovanje delovne zakonodaje. Inšpektorji lahko opravijo nadzor pri delodajalcu, odredijo odpravo ugotovljenih nepravilnosti ter v primeru hujših kršitev izrekajo globe ali druge ukrepe. Na inšpektorat se lahko obrne vsak delavec, kadar meni, da delodajalec krši njegove pravice.

Če sporov ni mogoče rešiti drugače, lahko delavec svoje pravice uveljavlja pred **delovnim in socialnim sodiščem**. Sodišče odloča o sporih glede obstoja delovnega razmerja, nezakonitih odpovedi, neizplačanih plač, diskriminacije, mobinga in drugih pravic iz delovnega razmerja. Pri tem je pomembno, da delavec spoštuje zakonske roke za vložitev tožbe, saj lahko po izteku roka izgubi možnost sodnega varstva.

Na področju obračuna davkov in prispevkov pomembno vlogo opravlja tudi **Finančna uprava Republike Slovenije (FURS)**. Delavec lahko pri FURS preveri, ali delodajalec zanj redno plačuje prispevke za socialno varnost, saj ti vplivajo na pravice iz zdravstvenega, pokojninskega in drugih socialnih zavarovanj. Redno preverjanje teh podatkov je še posebej priporočljivo pri dolgotrajnih zaposlitvah.

Poznavanje kolektivnih pogodb, vloge sindikatov in možnosti pravnega varstva prispeva k večji varnosti zaposlenih. Delavec, ki pozna svoje pravice in ve, kam se lahko obrne po pomoč, lažje prepozna nepravilnosti ter učinkoviteje prispeva k uresničevanju dostojnega dela zase in za druge.







SODNO VARSTVO DELAVCEV – KAKO UKREPATI OB KRŠITVAH PRAVIC

Čeprav slovenska delovna zakonodaja zagotavlja razmeroma visoko raven varstva delavcev, lahko v praksi pride do kršitev njihovih pravic. Delavec se lahko sreča z neizplačilom plače ali regresa, neplačanimi prispevki, nezakonito odpovedjo pogodbe o zaposlitvi, neustreznim obračunom delovnega časa, diskriminacijo, trpinčenjem na delovnem mestu ali drugimi nepravilnostmi. Ključno je, da ve, kako ukrepati in na katere institucije se lahko obrne.

»(1) Če delavec meni, da delodajalec ne izpolnjuje obveznosti iz delovnega razmerja ali krši katero od njegovih pravic iz delovnega razmerja, ima pravico pisno zahtevati, da delodajalec kršitev odpravi oziroma da svoje obveznosti izpolni.

(2) Če delodajalec v roku osmih delovnih dni po vročeni pisni zahtevi delavca ne izpolni svoje obveznosti iz delovnega razmerja oziroma ne odpravi kršitve, lahko delavec v roku 30 dni od poteka roka za izpolnitev obveznosti oziroma odpravo kršitev s strani delodajalca, zahteva sodno varstvo pred pristojnim delovnim sodiščem.

(3) Ugotovitev nezakonitosti odpovedi pogodbe o zaposlitvi, drugih načinov prenehanja veljavnosti pogodbe o zaposlitvi ali odločitev o disciplinski odgovornosti delavca lahko delavec zahteva v roku 30 dni od dneva vročitve oziroma od dneva, ko je zvedel za kršitev pravice, pred pristojnim delovnim sodiščem.

(4) Ne glede na rok iz drugega odstavka tega člena, lahko delavec denarne terjatve iz delovnega razmerja uveljavlja neposredno pred pristojnim delovnim sodiščem.

(5) Neizbrani kandidat, ki meni, da je bila pri izbiri kršena zakonska prepoved diskriminacije, lahko v roku 30 dni po prejemu obvestila delodajalca zahteva sodno varstvo pred pristojnim delovnim sodiščem.« (200. člen ZDR)



Prvi korak je praviloma, da delavec na nepravilnost opozori delodajalca in poskuša spor rešiti sporazumno. Koristno je, da pri tem hrani vso pomembno dokumentacijo, kot so pogodba o zaposlitvi, plačilne liste, elektronska sporočila, evidenca delovnega časa ali druga dokazila. Če delodajalec nepravilnosti ne odpravi, lahko delavec poišče pomoč pri sindikatu ali pravnem svetovalcu.

Pomembno vlogo pri nadzoru nad spoštovanjem delovne zakonodaje ima **Inšpektorat Republike Slovenije za delo**. Njegova naloga je nadzor nad izvajanjem predpisov s področja delovnih razmerij, varnosti in zdravja pri delu ter drugih delovnopravnih področij. Inšpektor lahko pri delodajalcu opravi nadzor, zahteva odpravo ugotovljenih nepravilnosti, izreče opozorilo ali globo ter v hujših primerih prepove opravljanje dela. Prijava na inšpektorat je lahko pomemben korak predvsem takrat, ko gre za sistematične ali ponavljajoče se kršitve pravic zaposlenih.

Inšpektorat za delo

- Opravlja nadzorstvo na treh področjih:
 - delovna razmerja
 - varnost in zdravje pri delu
 - socialna inšpekcija – nadzor dela javnih socialnovarstvenih zavodov
- Nadzor delovnih razmerij: nadzor nad izvajanjem zakonov, drugih predpisov, kolektivnih pogodb in splošnih aktov, ki urejajo delovna razmerja, plače in druge prejemke iz delovnega razmerja, zaposlovanje delavcev doma in v tujini, sodelovanje delavcev pri upravljanju ter stavke, če s predpisi ni drugače določeno.
- Inšpekcijski nadzori s področja varnosti in zdravja pri delu zajemajo neposredno kontrolo objektov in delovnih prostorov, delovnih mest, ugotavljanje pogojev za delo v prostorih in na deloviščih, ustreznost opreme, strojev ter orodij, osebne varovalne opreme, izvajanje zdravstvenih pregledov, mikroklimatske razmere in podobno.
- Kršitev pravic in prijava nepravilnosti – osebno, elektronsko (e- uprava), e-pošta





Prijava kršitve delovnopravne zakonodaje pri IRSD

- Pri pisni prijavi (zahtevajte podajo prijave na zapisnik pri obisku IRSD):
 - Navedite čim več podatkov o kršitelju (navadno je to delodajalec, zato navedite polno ime podjetja, sedež naslov, pošto in kraj) ali pravni osebi, oziroma ime in priimek, če je delodajalec samostojni podjetnik posameznik, posameznika, ki samostojno opravlja dejavnost, ali fizična oseba ter njihov sedež dejavnosti oziroma prebivališče fizične osebe).
 - Opišite kršitve (podatki o vrsti kršitve ter datumu in kraju kršitve, če jih je več lahko po vašem mnenju dodatno priložite svojo posebno izjavo).
 - Priložite čim več dokazil, ki kažejo na sum storitve kršitve (npr. fotografije, listine, kot je pogodba(e) o zaposlitvi, plačilne liste, lastne evidence dela, podatke o pričah, delavcih, katerim so kršene konkretne pravice ipd.) Skene dokazil je mogoče priložiti tudi elektronski oddaji prijave s pomočjo spletnega obrazca.
 - Priporoča se osebni obisk območnih enot IRSD, uradne ure: ob ponedeljkih in sredah od 9. do 11. ure.
 - Pri vsaki prijavi zahtevajte, da vas o ukrepih ali zaključkih IRSD tudi pisno obvesti (ni možno pri anonimni prijavi!).
- Pri ustni prijavi, podani osebno na IRSD je treba zahtevati prijavo na zapisnik.

Če spora ni mogoče rešiti drugače, lahko delavec svoje pravice uveljavlja pred **Delovnim in socialnim sodiščem**. To odloča o sporih iz delovnih razmerij, kot so nezakonite odpovedi pogodbe o zaposlitvi, neizplačane plače in drugi denarni zahtevki, priznanje obstoja delovnega razmerja, diskriminacija, trpinčenje na delovnem mestu in druge kršitve delovnopravne zakonodaje. Posebej pomembno je, da delavec spoštuje zakonske roke za vložitev tožbe. Pri izpodbijanju odpovedi pogodbe o zaposlitvi je rok za sodno varstvo praviloma **30 dni od vročitve odpovedi**, zato je hitro ukrepanje ključnega pomena.



Prvi korak je praviloma, da delavec na nepravilnost opozori delodajalca in poskuša spor rešiti sporazumno. Koristno je, da pri tem hrani vso pomembno dokumentacijo, kot so pogodba o zaposlitvi, plačilne liste, elektronska sporočila, evidenca delovnega časa ali druga dokazila. Če delodajalec nepravilnosti ne odpravi, lahko delavec poišče pomoč pri sindikatu ali pravnem svetovalcu.

Pomembno vlogo pri nadzoru nad spoštovanjem delovne zakonodaje ima **Inšpektorat Republike Slovenije za delo**. Njegova naloga je nadzor nad izvajanjem predpisov s področja delovnih razmerij, varnosti in zdravja pri delu ter drugih delovnopravnih področij. Inšpektor lahko pri delodajalcu opravi nadzor, zahteva odpravo ugotovljenih nepravilnosti, izreče opozorilo ali globo ter v hujših primerih prepove opravljanje dela. Prijava na inšpektorat je lahko pomemben korak predvsem takrat, ko gre za sistematične ali ponavljajoče se kršitve pravic zaposlenih.

Inšpektorat za delo

- Opravlja nadzorstvo na treh področjih:
 - delovna razmerja
 - varnost in zdravje pri delu
 - socialna inšpekcija – nadzor dela javnih socialnovarstvenih zavodov
- Nadzor delovnih razmerij: nadzor nad izvajanjem zakonov, drugih predpisov, kolektivnih pogodb in splošnih aktov, ki urejajo delovna razmerja, plače in druge prejemke iz delovnega razmerja, zaposlovanje delavcev doma in v tujini, sodelovanje delavcev pri upravljanju ter stavke, če s predpisi ni drugače določeno.
- Inšpekcijski nadzori s področja varnosti in zdravja pri delu zajemajo neposredno kontrolo objektov in delovnih prostorov, delovnih mest, ugotavljanje pogojev za delo v prostorih in na deloviščih, ustreznost opreme, strojev ter orodij, osebne varovalne opreme, izvajanje zdravstvenih pregledov, mikroklimatske razmere in podobno.
- Kršitev pravic in prijava nepravilnosti – osebno, elektronsko (e- uprava), e-pošta





Prijava kršitve delovnopravne zakonodaje pri IRSD

- Pri pisni prijavi (zahtevajte podajo prijave na zapisnik pri obisku IRSD):
 - Navedite čim več podatkov o kršitelju (navadno je to delodajalec, zato navedite polno ime podjetja, sedež naslov, pošto in kraj) ali pravni osebi, oziroma ime in priimek, če je delodajalec samostojni podjetnik posameznik, posameznika, ki samostojno opravlja dejavnost, ali fizična oseba ter njihov sedež dejavnosti oziroma prebivališče fizične osebe).
 - Opišite kršitve (podatki o vrsti kršitve ter datumu in kraju kršitve, če jih je več lahko po vašem mnenju dodatno priložite svojo posebno izjavo).
 - Priložite čim več dokazil, ki kažejo na sum storitve kršitve (npr. fotografije, listine, kot je pogodba(e) o zaposlitvi, plačilne liste, lastne evidence dela, podatke o pričah, delavcih, katerim so kršene konkretne pravice ipd.) Skene dokazil je mogoče priložiti tudi elektronski oddaji prijave s pomočjo spletnega obrazca.
 - Priporoča se osebni obisk območnih enot IRSD, uradne ure: ob ponedeljkih in sredah od 9. do 11. ure.
 - Pri vsaki prijavi zahtevajte, da vas o ukrepih ali zaključkih IRSD tudi pisno obvesti (ni možno pri anonimni prijavi!).
- Pri ustni prijavi, podani osebno na IRSD je treba zahtevati prijavo na zapisnik.

Če spora ni mogoče rešiti drugače, lahko delavec svoje pravice uveljavlja pred **Delovnim in socialnim sodiščem**. To odloča o sporih iz delovnih razmerij, kot so nezakonite odpovedi pogodbe o zaposlitvi, neizplačane plače in drugi denarni zahtevki, priznanje obstoja delovnega razmerja, diskriminacija, trpinčenje na delovnem mestu in druge kršitve delovnopravne zakonodaje. Posebej pomembno je, da delavec spoštuje zakonske roke za vložitev tožbe. Pri izpodbijanju odpovedi pogodbe o zaposlitvi je rok za sodno varstvo praviloma **30 dni od vročitve odpovedi**, zato je hitro ukrepanje ključnega pomena.



- Če delodajalec v roku osmih delovnih dni po vročeni pisni zahtevi delavca ne izpolni svoje obveznosti iz delovnega razmerja oziroma ne odpravi kršitve (če še niste podali prijave pri IRSD, to takoj tudi naredite) lahko delavec v roku 30 dni od poteka roka za izpolnitev obveznosti oziroma odpravo kršitev s strani delodajalca zahteva sodno varstvo pred pristojnim delovnim sodiščem – ZDR-1, 200. člen.
- Pomembno: če ste se odločili, da greste v tožbo proti delodajalcu (ker ni realiziral svojih obveznosti do vas oz. zaradi odškodnine zaradi poškodbe pri delu), imate pravico do BPP, če zanjo izpolnjujete pogoje.
- Do BPP ste upravičeni v primeru, če vaš mesečni dohodek (lastni dohodek) oz. mesečni povprečni dohodek na člana družine (lastni dohodek družine) ne presega 2-kratnika osnovnega zneska minimalnega dohodka, kar pomeni 2 x 484,88 EUR, torej 969,76 EUR.
- Obrazci za BPP – sodišče ali spletna stran sodišča
 - Prošnja za dodelitev brezplačne pravne pomoči – obrazec
 - Podatki o družinskih članih – obrazec

Na področju obračuna davkov in prispevkov pomembno vlogo opravlja **Finančna uprava Republike Slovenije (FURS)**. Delodajalec mora za zaposlene pravilno obračunavati in plačevati prispevke za socialno varnost ter akontacijo dohodnine. Če prispevki niso plačani, lahko to dolgoročno vpliva na pravice iz zdravstvenega, pokojninskega in drugih socialnih zavarovanj. Zato je priporočljivo, da delavci občasno preverijo, ali so prispevki dejansko poravnani.

Od **1. januarja 2018** lahko **Finančna uprava Republike Slovenije (FURS)** na podlagi **134.a člena Zakona o pokojninskem in invalidskem zavarovanju (ZPIZ-2)** uvede prekrškovni postopek zoper delodajalca, ki delavcu ni izplačal plače in zato ni predložil obračuna prispevkov za socialno varnost (obrazca REK).





Kršitev lahko FURS prijavi delavec ali katerakoli druga oseba, ki zazna, da delodajalec ni izplačal plače oziroma ni oddal obračuna prispevkov za socialno varnost. Prijava je pomemben način varovanja pravic delavcev, saj lahko prispeva k temu, da delodajalec izpolni svoje zakonske obveznosti.

Zakon o finančni upravi (ZFU) določa, da mora uradna oseba varovati tajnost vira prijave in drugih informacij. To pomeni, da se podatki o prijavitelju ne razkrivajo, prijavo pa je mogoče oddati tudi anonimno. To prijaviteljem omogoča, da na morebitne kršitve opozorijo brez strahu pred povračilnimi ukrepi.

Pri razlagi delovne zakonodaje ima pomembno vlogo tudi **sodna praksa**. Sodišča s svojimi odločitvami pojasnjujejo pomen posameznih zakonskih določb in prispevajo k enotnejši uporabi prava. Posebej pomembna je sodna praksa pri presoji prikritih delovnih razmerij, zakonitosti odpovedi, diskriminacije in trpinčenja na delovnem mestu. Zaradi razvoja sodne prakse se lahko razumevanje posameznih pravic skozi čas tudi spreminja, zato je pomembno spremljati aktualne odločitve sodišč.

Pogoj za ugotovitev obstoja delovnega razmerja je obstoj elementov tega razmerja, izvajalec del (delavec), ki je delo opravljal po pogodbah o delu in zahteva priznanje obstoja delovnega razmerja za to obdobje, pa mora izpolnjevati tudi pogoje za sklenitev delovnega razmerja (20. člen ZDR) na enakih delih v organiziranem procesu delodajalca.

Vir: VDSS sklep Pdp 362/2012

Sodišče prve stopnje je po oceni izvedenih dokazov ugotovilo obstoj elementov delovnega razmerja, kot izhajajo iz prvega odstavka 4. člena ZDR-1, da je tožnik delo opravljal osebno in za plačilo, nepretrgano v vtoževanem obdobju, vsakodnevno vsaj po 8 ur, delo je opravljal po navodilih vodja gradbišč pri prvo toženki.



Za ugotovitev obstoja delovnega razmerja bistveno, da v razmerju med strankama obstajajo elementi delovnega razmerja, kot so določeni v 4. odstavku ZDR-1.

Vir: VDSS Sklep Pdp 1088/2018

Če delavec nima pisne pogodbe o zaposlitvi z delodajalcem, to še ne pomeni, da ni bil v delovnem razmerju, če so podani vsi elementi delovnega razmerja.

Vir: VDS sklep Pdp 1752/98

Ali obseg dela vpliv na obstoj delovnega razmerja?

Zgolj razlog, da je bil tožnikov delovni čas pri toženi stranki krajši od polnega delovnega časa, ki so ga imeli drugi zaposleni, še ni mogoče zaključiti, da njegovo pogodbeno razmerje ni vsebovalo elementov delovnega razmerja.

Vir: VDSS sklep Pdp 1123/2014

Ali je delodajalec dolžan delavca prijaviti v socialna zavarovanja?

Glede na tožbene navedbe (da je bil tožnik v spornem času vključen v organiziran delovni proces in je nepretrgano opravljal delo; da je prejel plačilo za delo ...) je bil tožnik v delovnem razmerju pri toženi stranki tudi v spornem času in da ga je tožena stranka dolžna za to obdobje prijaviti v socialna zavarovanja in mu urediti vpis delovne dobe pri matični evidenci.

Vir: VDSS Sodba Pdp 149/2019

Kdaj se šteje, da delovno razmerje ni nezakonito prenehalo?

Delavec, ki uveljavlja priznanje obstoja delovnega razmerja za čas, ko je pri delodajalcu opravljal delo na podlagi (avtorskih) pogodb, mora ob prenehanju razmerja, ki ima vse elemente delovnega razmerja, uveljavljati (tudi) tožbeni zahtevek za ugotovitev nezakonitosti prenehanja pogodbe o zaposlitvi oziroma delovnega razmerja (v roku 30 dni od prenehanja delovnega razmerja). V nasprotnem primeru se šteje, da delovno razmerje ni nezakonito prenehalo.

Vir: VDSS sodba in sklep Pdp 72/2015





Ali se status samozaposlenega in delavca izključujeta?

Status samozaposlenih in status delavca v delovnem razmerju se ne izključujeta. Tudi v primeru, če samozaposleni opravlja delo na podlagi pogodb civilnega prava, pri čemer obstajajo elementi delovnega razmerja, velja določba 13. člena ZDR-1 (oziroma ustrezno enaka določba ZDR) o domnevi delovnega razmerja v primeru obstoja elementov delovnega razmerja.

Med elementi delovnega razmerja, ki so opredeljeni v 4. členu ZDR (prostovoljna vključitev delavca v organiziran delovni proces delodajalca, delo za plačilo, osebno delo, nepretrgano opravljanje dela, delo po navodilih in nadzorom delodajalca), razen izjemoma, ni odločilna volja za sklenitev takšnega razmerja, temveč je v zvezi z voljo delavca odločilna le prostovoljna vključitev v organizirani delovni proces delodajalca, kar pomeni da delavec dela v organizacijsko opredeljenem in urejenem delovnem procesu.

Vir: VDSS Sodba Pdp 523/2017

Učinkovito sodno varstvo temelji tudi na odgovornem ravnanju delavca. Pomembno je, da pravočasno ukrepa, hrani dokumentacijo, pozna roke za uveljavljanje svojih pravic ter po potrebi poišče strokovno pomoč. Dostojno delo namreč ne pomeni le pravic, zapisanih v zakonih, temveč tudi možnost, da se te pravice v primeru kršitev učinkovito uveljavijo.







UPRAVLJANJE OSEBNIH FINANC – PREŽIVETVENA KOMPETENCA ALI KLJUČNA ŽIVLJENJSKA ZMOŽNOST ODRASLIH?

Dostojno delo ni povezano le s kakovostnimi delovnimi pogoji, temveč tudi z odgovornim ravnanjem z denarjem. Tudi redna zaposlitev in pošteno plačilo ne zagotavljata finančne varnosti, če posameznik svojih prihodkov ne zna načrtovati in premišljeno upravljati. Zato je finančna pismenost ena izmed ključnih kompetenc za samostojno življenje.

Več o finančni pismenosti: <https://financno.pismen.si/>

Kako uspešno se spopadamo z vsakodnevnimi vprašanji, povezanimi s financami: <https://financno.pismen.si/anketa/>

Finančna pismenost pomeni sposobnost razumevanja osnovnih finančnih pojmov ter sprejemanja premišljenih odločitev glede porabe, varčevanja, zadolževanja in načrtovanja prihodnosti. Pomaga nam razumeti, koliko denarja dejansko zaslužimo, koliko porabimo in kako lahko sredstva razporedimo, da bomo dosegali svoje kratkoročne in dolgoročne cilje.

Po definiciji OECD iz leta 2012 predstavlja kombinacijo zavedanja, znanja, spretnosti, odnosa in obnašanja, ki so potrebni za dobre finančne odločitve in vodijo v finančno blaginjo.

Raziskave kažejo, da v Sloveniji v šolah ne izvajamo finančnega opismenjevanja (le 44 % prebivalcev je finančno pismenih, najmanj finančno pismeni odrasli so med 25. in 34. letom)

Vir: [Analiza stanja](#) in potreb po finančni pismenosti v Sloveniji

Prvi korak k odgovornemu upravljanju osebnih financ je priprava **osebnega proračuna**. Gre za preprost pregled vseh mesečnih prihodkov in odhodkov. Med prihodke sodijo plača, štipendija, prihodki iz študentskega dela ali drugih virov, med odhodke pa stroški bivanja, prehrane, prevoza, izobraževanja, prostega časa, zavarovanj in drugi redni izdatki. Redno spremljanje porabe omogoča boljši pregled nad lastnimi financami in pomaga preprečevati nepotrebne dolgove.





Vir: Tedenski izziv projekta Finančna pismenost projekta “**Finančna pismenost za odrasle**”

Pomembno je razlikovati med **potrebami** in **željami**. Potrebe so izdatki, ki so nujni za vsakdanje življenje, kot so stanovanje, hrana ali prevoz na delo. Želje pa predstavljajo nakupe, ki izboljšujejo kakovost življenja, vendar niso nujni. Premišljeno odločanje med obema vrstama izdatkov omogoča večjo finančno stabilnost in ustvarjanje prihrankov.

Priporočljivo je, da posameznik postopoma oblikuje tudi **finančno rezervo** za nepredvidene dogodke, kot so izguba zaposlitve, bolezen ali večji nepričakovani stroški. Že manjši redni prihranki lahko pomembno prispevajo k večji občutku varnosti in zmanjšajo potrebo po zadolževanju.

Več o aplikacijah, ki vam pomagajo spremljati osebne finance:

<https://www.finance.si/clanki/5-aplikacij-ki-vam-pomagajo-bolje-ravnati-z-denarjem/a/8934046>

Pri sklepanju kreditov ali drugih finančnih obveznosti je potrebna posebna previdnost. Pred podpisom pogodbe je smiselno preveriti vse stroške, obrestne mere, roke odplačevanja in morebitne dodatne obveznosti. Finančne odločitve, sprejete pod pritiskom ali brez zadostnih informacij, imajo lahko dolgoročne posledice.





Osnovna načela finančne odgovornosti so pomembna tudi pri vodenju **projektov, društev ali mladinskih organizacij**. Upravljanje projektnih financ pomeni načrtovanje prihodkov in odhodkov, spremljanje porabe sredstev, skrb za namensko uporabo javnih ali zasebnih sredstev ter natančno dokumentiranje vseh finančnih transakcij. Dobro finančno načrtovanje povečuje preglednost dela organizacije, krepi zaupanje financerjev in zmanjšuje tveganje za napake pri izvajanju projektov.

Pri upravljanju projektov je koristno pripraviti finančni načrt že pred začetkom aktivnosti, redno spremljati porabo sredstev in hraniti vso računovodsko dokumentacijo. Odgovorno ravnanje z javnimi sredstvi je pomemben del etičnega delovanja organizacij in prispeva k njihovi dolgoročni uspešnosti.

Finančna pismenost ni le znanje o denarju, temveč tudi pomembna življenjska veščina. Omogoča sprejemanje odgovornih odločitev, zmanjšuje tveganje finančnih stisk ter prispeva k večji osebni neodvisnosti. Tako kot poznavanje delovnopравnih pravic je tudi odgovorno upravljanje financ eden od pomembnih temeljev dostojnega dela in kakovostnega življenja.







EKONOMSKO-SOCIALNI VIDIKI DELA

– KAKO SE SPREMINJA SVET DELA

IN KAKO LAHKO V NJEM OSTANEM VKLJUČEN?

KOMPETENCE PRIHODNOSTI IN SPREMINJJOČI SE TRG DELA

Svet dela se danes spreminja hitreje kot kadarkoli prej. Poklici, ki so bili še pred nekaj leti zelo iskani, se spreminjajo ali izginjajo, hkrati pa nastajajo povsem nova delovna mesta. Zaradi tehnološkega napredka, globalizacije, demografskih sprememb in podnebnih izzivov se spreminjajo potrebe delodajalcev, način organizacije dela ter kompetence, ki jih posameznik potrebuje za uspešno vključevanje na trg dela.

Trg dela v številkah: <https://www.ess.gov.si/partnerji/trg-dela/trg-dela-v-stevilkah/>

Med najpomembnejše gonilnike sprememb sodijo:

- dolgoživost,
- pametna tehnologija,
- »sprogramiranost« (pojave in vedenje ljudi je možno zajeti v algoritme),
- medijska pismenost (novi mediji – poznavanje vplivov in ozadja),
- nove tehnologije ustvarjanja dodane vrednosti,
- globalno povezan svet.



Veliki gonilniki sprememb so tudi razvoj umetne inteligence, robotike, interneta stvari, avtomatizacije in drugih tehnologij četrte industrijske revolucije. Poleg tehnološkega razvoja na trg dela pomembno vplivajo tudi globalizacija, staranje prebivalstva, podnebne spremembe ter izkušnje zdravstvenih kriz, kakršna je bila pandemija covida-19. Ti procesi spreminjajo način dela, organizacijo podjetij in pričakovanja do zaposlenih. Na spremembe se država odziva s programi aktivne politike zaposlovanja.

Link: <https://www.ess.gov.si/iskalci-zaposlitve/programi-za-zaposlovanje/predstavitev-programov/>





programi aktivne politike zaposlovanja



Programi aktivne politike zaposlovanja

Število novoostanjenih poslovalnih zvez po starosti, januar – april 2024

Skupaj	15-24 let	25-29 let	30-39 let	40-49 let	50 let in več
Skupaj EPS	6.688	658	691	890	1.849
UKREP 1: USPOSABLJANJE IN IZOBRAŽEVANJE					
1.1.1.2. NPS Poslovanje	188	25	21	45	39
1.1.1.4. Letaški programi netačnega izobraževanja in usposabljanja	1.821	133	149	466	642
1.1.1.5. Informalno izobraževanje in usposabljanje (NLS+)	48	1	8	10	6
1.1.2.2. Mikrosolopni splošni in podporni in razvojni programi	64	4	13	19	14
1.1.2.4. Projektno učenje inženjerskih (PUBI+)	64	67	7	-	-
1.1.4.1. UOMI za osebe na področju mednarodne stabilnosti in tujce	6	-	1	0	0
1.1.4.2. UOMI za osebe na delovnem mestu (UOMI+)	67	14	8	14	16
1.1.4.3. UOMI usposabljanje izobraževanja	0	-	2	1	-
1.1.4.4. Delovni pogoji	263	60	50	67	64
1.2.1.1. Programi formalnega izobraževanja	21	20	5	0	0
1.1.2.4. Mikrosolopni splošni in podporni in razvojni programi	321	190	135	-	-
UKREP 2: SPODBUJANJE IN ZAPOSLITEV					
2.1.2.4. Mikrosolopni splošni in podporni in razvojni programi	1.588	40	84	269	370
2.1.1.1. Javna dela (Priloga) in primarni, sekundarni in terciarni	128	10	8	24	36

Izobraževanje in usposabljanje

Spodbujanje zaposlovanja

<https://www.ess.gov.si/iskalci-zaposlitve-programi-za-zaposlovanje/predstavitev-programov/>

165



Link: <https://www.ess.gov.si/iskalci-zaposlitve-programi-za-zaposlovanje/predstavitev-programov/>

Kaj prinašajo spremembe?

- Spremenjena delovna področja (deficitarni in prednostni poklici),
- spremembe v načinu opravljanja dela,
- spremembe v poteku karijerne poti posameznika (ciklična, ne linearna),
- spremenjene potrebe ljudi po izobraževanju, delu in veščinah.

Spremembe prinašajo tudi drugačne karijerne poti. Če je bila nekoč običajna zaposlitev pri enem delodajalcu skozi večji del poklicnega življenja, danes posamezniki pogosteje menjajo delovna mesta, poklice ali celo področja dela. Kariera postaja vse manj linearna in vse bolj dinamična. To pomeni, da uspešnost na trgu dela ni odvisna le od začetne izobrazbe, temveč predvsem od pripravljenosti na vseživljenjsko učenje in prilagajanje novim razmeram. Nove karijerne priložnosti nudijo tudi **izobraževanja za deficitarne poklice**.



Future of Jobs Report 2025



Fastest growing and declining jobs by 2030

↑ Top fastest growing jobs	↓ Top fastest declining jobs
1 Big data specialists	1 Postal service clerks
2 FinTech engineers	2 Bank tellers and related clerks
3 AI and machine learning specialists	3 Data entry clerks
4 Software and applications developers	4 Cashiers and ticket clerks
5 Security management specialists	5 Administrative assistants and executive secretaries
6 Data warehousing specialists	6 Printing and related trades workers
7 Autonomous and electric vehicle specialists	7 Accounting, bookkeeping and payroll clerks
8 UI and UX designers	8 Material-recording and stock-keeping clerks
9 Light truck or delivery services drivers	9 Transportation attendants and conductors
10 Internet of things specialists	10 Door-to-door sales workers, news and street vendors, and related workers
11 Data analysts and scientists	11 Graphic designers
12 Environmental engineers	12 Claims adjusters, examiners and investigators
13 Information security analysts	13 Legal officials
14 DevOps engineers	14 Legal secretaries
15 Renewable energy engineers	15 Telemarketers



Vir: World Economic Forum. (2025). Future of Jobs Report 2025. <https://www.weforum.org/stories/jobs-and-the-future-of-work/-future-of-jobs-report-2025-the-fastest-growing-and-declining-jobs/>





Kaj je tem poklicem skupnega?

- Interdisciplinarno znanje / transdisciplinarno znanje,
- avtonomija, samodisciplina,
- mehke veščine,
- fleksibilnost,
- vseživljenjsko učenje.

Kompetence prihodnosti

Ob tem se spreminja tudi razumevanje poklicev. Vedno večji poudarek ni več na posameznem poklicnem nazivu, temveč na **kompetencah**, ki jih razvije posameznik in jih lahko uporablja v različnih delovnih okoljih. Kompetence predstavljajo kombinacijo znanja, spretnosti, izkušenj, vrednot in odnosov, ki posamezniku omogočajo učinkovito opravljanje različnih nalog in prilagajanje spremembam. Viden je premik od tradicionalnega pojmovanja poklicev do identificiranja področij kompetenc, ki jih ima posameznik in bodo pomembne za opravljanje poklicev prihodnosti. Te določajo, kako bodo opravljali neko delo prihodnosti in vsebujejo večjo fleksibilnost pri učenju novega znanja in prehodu v novo okolje.

Med ključne **kompetence prihodnosti** sodijo digitalna pismenost, inovativnost, sposobnost uporabe novih tehnologij, sposobnost vodenja in družbenega vplivanja, kritično in analitično razmišljanje, ustvarjalnost, programiranje, odpornost in prilagodljivost, čustvena inteligenca, reševanje kompleksnih problemov, učinkovita komunikacija, sodelovanje v raznolikih timih, medijska pismenost ter pripravljenost na stalno učenje.

Vedno pomembnejše postajajo tudi socialne in čustvene kompetence, kot so empatija, prilagodljivost, odgovornost in etično odločanje. Prav teh spretnosti tehnologija ne more enostavno nadomestiti.





V OECD projektu DeSeCo identificirajo tri sklope »transformativnih kompetenc«, ki jih mladi danes potrebujejo, da:

- odgovarjajo na izzive 21. stoletja,
- se opolnomočijo,
- odgovarjajo izzivom oblikovanja prihodnosti na trajnosten način in prijazen za vse.

1. Ustvarjanje nove vrednosti (inovativnost, kreativno in kritično mišljenje, sodelovanje, fleksibilnost ...)

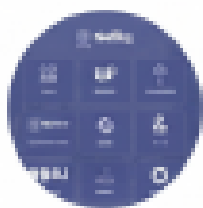
2. Usklajevanje napetosti in dilem (kognitivna fleksibilnost, empatija, reševanje konfliktov, toleranca ...)

3. Prevzemanje odgovornosti (sočutje in spoštovanje, kritično mišljenje, samozavedanje in samoregulacija ...)

Kako pridobiti kompetence prihodnosti?

- **Formalno izobraževanje:** temeljne in delovno-specifične kompetence;
- **Neformalno in priložnostno učenje:** sodelovanje, prostovoljstvo, družbeno angažirano delo/učenje, pridobivanje izkušenj ...

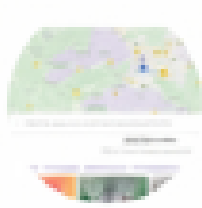
Beleženje kompetence



eNefiks



IM-PROVE



Digitalne učne
značke



Spletni indeks
dosežkov



Evidenca delovnih
izkušenj







e-Nefiks

Nefiks je vodilni sistem beleženja neformalno pridobljenega znanja v Sloveniji, ki mladim omogoča, da na enem mestu sistematično zberejo vse neformalno pridobljene in s strani organizacij (delodajalcev, mentorjev ...) potrjene kompetence.

Spremembe ustvarjajo tudi številne **nove poklice**. Predstavitev izpostavlja področja, kot so informacijsko-komunikacijske tehnologije, zelena delovna mesta, kibernetika, varnost, strokovnjaki za 3D-tiskanje, obnovljive vire energije, digitalno arheologijo, etiko umetne inteligence, virtualne valute, digitalno svetovanje in gerontologijo. Čeprav danes še ne poznamo vseh poklicev prihodnosti, je jasno, da bodo nastajali predvsem na stičišču tehnologije, trajnostnega razvoja in skrbi za človeka.

Poklici prihodnosti:

- IKT in spletna komunikacija,
- zeleni poklici,
- etični heker,
- IT-varnostnik (varovanje podatkov),
- specialist za 3D-tisk,
- strokovnjak za alternativno/naravno energijo,
- digitalni arheolog,
- etik robotike,
- specialist za virtualne valute,
- osebni digitalni svetovalec,
- učitelj za UI,
- gerontolog,
- - ...

Vir: <https://100jobsofthefuture.com/report/jobs/>





Spremembe na trgu dela pogosto vzbujajo negotovost, vendar jih lahko razumemo tudi kot priložnost. Posamezniki, ki razvijajo svoje kompetence, spremljajo novosti in so pripravljeni na učenje, imajo več možnosti za kakovostno in dostojno zaposlitev. Zato postaja vseživljenjsko učenje ena izmed najpomembnejših naložb v prihodnost. Ne pomeni le pridobivanja novih strokovnih znanj, temveč tudi razvijanje sposobnosti prilagajanja, sodelovanja in odgovornega odzivanja na izzive hitro spreminjajočega se sveta dela.

Kje pridobiti informacije o prostih delovnih mestih?



Ali pa kar neposredno pri podjetju, ki vas zanima (tudi, če ni razpisanega mesta).

Vstop na trg dela

Preizkusi igro Karierni labirint! Link: <https://karierni-labirint.talentiran.si/>

Igra Kam zdej?

Igra »Kam zdej« spodbuja raziskovanje kariernih poti ter omogoča razvoj osebnih, socialnih in kariernih veščin. Pridružite se nam na (imaginarni) karierni poti, ki se nenehno razvija. S premikanjem po igralni plošči in sprejemom premišljenih odločitev vplivate na svojo pot, gradite kakovosten življenjepis in odkrijte možnosti, ki jih ponuja mladinski sektor. Naročite jo lahko na Zavodu Nefiks.

Dostojno delo prihodnosti zato ne bo temeljilo zgolj na tem, **kaj posameznik zna**, temveč predvsem na tem, **kako se zna učiti, sodelovati in odgovorno uporabljati svoje znanje v svetu, ki se nenehno spreminja**.





SOCIALNI TRANSFERJI IN AKTIVNA POLITIKA ZAPOSLOVANJA – PODPORA NA POTI DO ZAPOSLITVE

Na trgu dela se lahko vsak posameznik znajde v obdobju brezposelnosti, bolezni ali drugih življenjskih okoliščin, ki otežujejo dostop do zaposlitve. Zato sodobne države poleg urejanja delovnih razmerij razvijajo tudi sistem **socialne varnosti in aktivne politike zaposlovanja**, katerih namen je preprečevati revščino, spodbujati zaposlovanje ter posameznikom omogočiti čim hitrejšo in uspešnejšo vključitev na trg dela.

Vodnik po socialnih pravicah 2026 – link: https://www.gov.si/assets/ministrstva/MDDSZ/sociala/Vodnik-po-socialnih-pravicah_2026.pdf

Socialni transferji so denarne ali druge oblike pomoči, ki jih država namenja posameznikom in družinam, kadar zaradi različnih razlogov sami ne morejo zagotoviti zadostnih sredstev za življenje. Njihov namen ni nadomestiti zaposlitve, temveč zagotoviti osnovno socialno varnost ter zmanjšati tveganje revščine in socialne izključenosti. Med najpomembnejše socialne transferje sodijo denarna socialna pomoč, varstveni dodatek, otroški dodatek, državna štipendija, subvencije za prehrano, vrtec ali najemnino ter druge pravice, ki jih ureja socialna zakonodaja.

Podrobneje o socialnih transferjih v 6. poglavju gradiv projekta DD – dostojno delo na povezavi: <https://socialna-akademija.si/wp-content/uploads/Proti-prekarnosti-mladih-5.pdf>

Posebno obliko socialne varnosti predstavlja **nadomestilo za brezposelnost**, do katerega so pod določenimi pogoji upravičene osebe, ki izgubijo zaposlitev in so bile pred tem vključene v sistem zavarovanja za primer brezposelnosti. Namen nadomestila je posamezniku omogočiti finančno varnost v času iskanja nove zaposlitve, hkrati pa ga spodbuditi k ponovni vključitvi na trg dela.

Ključno vlogo pri tem ima **Zavod Republike Slovenije za zaposlovanje (ZRSZ)**, ki brezposelnim osebam nudi svetovanje, pomoč pri iskanju zaposlitve, karierno orientacijo ter različne programe usposabljanja in izobraževanja. Zavod sodeluje tudi z delodajalci pri iskanju ustreznih kandidatov in spremlja potrebe trga dela, zato predstavlja pomembno povezavo med iskalci zaposlitve in delodajalci.





Poleg socialnih transferjev države izvajajo tudi **aktivno politiko zaposlovanja (APZ)**. Njena temeljna razlika od socialnih transferjev je, da ni usmerjena predvsem v finančno pomoč, temveč v povečanje zaposljivosti posameznika. Cilj aktivne politike zaposlovanja je izboljšati znanja, spretnosti in kompetence brezposelnih oseb ter jim olajšati prehod v zapos-

Programi aktivne politike zaposlovanja (ZRSZ) – linki

Usposabljanje in izobraževanje

- [Programi neformalnega izobraževanja plus](#)
- [Delovni preizkus 2020–2023](#)
- [NPK/TK preverjanje in potrjevanje kvalifikacij](#)
- [Lokalni programi neformalnega izobraževanja](#)
- [PUM-O PLUS](#)
- [Formalno izobraževanje](#)

Spodbude za zaposlovanje

- [Zaposli.me](#)
- [Hitrejši vstop mladih na trg dela](#)
- [Spodbuda za zaposlovanje prejemnikov denarnega nadomestila](#)
- [Vračilo prispevkov za prvo zaposlitev](#)
- [Davčna olajšava za zaposlovanje](#)
- [Davčna olajšava za zaposlovanje invalidov](#)

Kreiranje delovnih mest

- [Javna dela](#)





Programi aktivne politike zaposlovanja vključujejo različne ukrepe, med katerimi so tudi **javna dela**, namenjena predvsem dolgotrajno brezposelnim osebam in drugim ranljivim skupinam. Takšni programi posameznikom omogočajo pridobivanje delovnih izkušenj, krepitev samozavesti ter lažjo vrnitev na trg dela.

Posebna pozornost je namenjena tudi mladim, ki se prvič vključujejo na trg dela. Programi za mlade pogosto vključujejo mentorstvo, pripravništva, subvencije za prvo zaposlitev, razvoj podjetniških kompetenc in podporo pri kariernem načrtovanju. Namen teh ukrepov je preprečiti dolgotrajno brezposelnost že na začetku poklicne poti.

Uspešna aktivna politika zaposlovanja ne koristi le posameznikom, temveč tudi družbi kot celoti. Višja zaposlenost pomeni manjše tveganje revščine, večjo socialno vključenost, boljše izkoriščanje znanja in kompetenc prebivalcev ter večjo gospodarsko uspešnost države. Hkrati prispeva k uresničevanju načel dostojnega dela, saj spodbuja kakovostne zaposlitve in omogoča, da imajo posamezniki možnost razvijati svoje potenciale.

Socialni transferji in aktivna politika zaposlovanja zato predstavljajo dva med seboj povezana stebra socialne države. Prvi zagotavlja varnost v obdobjih življenjske stiske, drugi pa ustvarja pogoje, da se posameznik čim prej znova osamosvoji in aktivno vključi v svet dela. Prav ravnovesje med socialno zaščito in spodbujanjem zaposlovanja je eden izmed ključnih pogojev za vključujočo in solidarno družbo.







SOCIALNI MARKETING – SPREMINJANJE DRUŽBE Z MOČJO KOMUNICIRANJA

Pri spodbujanju dostojnega dela ni dovolj le sprejemanje zakonov in oblikovanje politik. Enako pomembno je tudi ozaveščanje ljudi, spreminjanje družbenih norm in spodbujanje vedenja, ki prispeva k večji pravičnosti na trgu dela. Prav temu je namenjen socialni marketing, ki uporablja pristope tržnega komuniciranja za doseganje pozitivnih družbenih sprememb.

Socialni marketing lahko opredelimo kot načrtovanje, izvajanje in vrednotenje aktivnosti, katerih cilj je spodbuditi prostovoljno spremembo vedenja posameznikov ali skupin v korist njih samih in celotne družbe.

Za razliko od komercialnega marketinga, katerega glavni cilj je povečanje prodaje izdelkov ali storitev, je cilj socialnega marketinga ustvarjanje družbene koristi. Uspeh se ne meri po dobičku, temveč po spremembah v ravnanju ljudi in izboljšanju kakovosti življenja.

Na področju dela socialni marketing spodbuja spoštovanje delavskih pravic, enake možnosti, varnost in zdravje pri delu, preprečevanje diskriminacije, vključevanje ranljivih skupin ter ozaveščanje o pomenu dostojnega dela. Kampanje lahko ljudi spodbujajo, da bolje poznajo svoje pravice, prijavijo kršitve, podpirajo odgovorne delodajalce ali razvijajo pozitivne odnose do različnih družbenih skupin.

Raziskave s področja vedenjskih sprememb in socialnega marketinga kažejo, da ljudje pogosteje spremenijo svoje vedenje, kadar razumejo koristi spremembe, se z njo osebno poistovetijo ter verjamejo, da jo zmorejo uresničiti (tj. imajo visoko samoučinkovitost). Zato socialnomarketinške kampanje pogosto uporabljajo pripovedovanje zgodb, primere dobrih praks, čustveno komunikacijo, vključevanje zaupanja vrednih vplivnežev ter participativne aktivnosti, ki ljudi aktivno vključujejo v iskanje rešitev.





Uporaba marketinških principov in tehnik **za vplivanje na ciljno vedenje posameznikov** ali skupin, z namenom doseganja **družbeno koristnih ciljev**. Spodbujanje pozitivnih vedenjskih sprememb, ki prispevajo k reševanju družbenih problemov.

- **Ciljna skupina** – razumevanje ciljne skupine je ključno za uspešno načrtovanje in izvajanje (tudi) socialno-marketingških kampanj.
- **Segmentacija trga** je proces delitve celotnega trga na manjše, bolj homogene skupine, ki imajo podobne značilnosti ali potrebe.
- **Menjava vrednosti** (Value Exchange) se nanaša na koncept, da mora socialni marketing ponuditi ciljni skupini nekaj, kar je zanje vredno v zameno za spremembo vedenja.
- **Teorija načrtovanega vedenja predlaga**, da je vedenje posameznika neposredno povezano z njegovimi nameni, ki jih oblikujejo trije glavni dejavniki: odnos do vedenja, subjektivne norme (vpliv drugih) in zaznana vedenjska kontrola (dostop do virov).
- Izbira **ustreznih komunikacijskih kanalov** je ključna za uspešnost socialno-marketingške kampanje.
- **Etična načela** socialnega marketinga vključujejo poštenost, transparentnost, spoštovanje in odgovornost pri načrtovanju in izvajanju kampanj.
- **Storytelling ali pripovedovanje zgodb** je tehnika, ki uporablja pripovedi za prenašanje sporočil in povezovanje z občinstvom na čustveni ravni. Namesto da bi ljudem le predstavili fakte, jim povemo zgodbo, ki vključuje: junaka (vašega idealnega »kupca«), izziv (problem, ki ga ima junak), rešitev (tisto kar mi ponujamo) in rezultat (pozitiven izid za junaka, potem ko junak uporabi ali naredi spremembo – kar mi ponujamo).

Pomembna značilnost socialnega marketinga je usmerjenost v ciljne skupine. Sporočila niso enaka za vse ljudi, ampak se prilagajajo njihovim potrebam, izkušnjam in življenjskim okoliščinam. Mladi, ki šele vstopajo na trg dela, potrebujejo drugačne informacije kot delodajalci, brezposelne osebe ali oblikovalci politik. Dobro načrtovana kampanja zato najprej prepozna ciljno skupino, razume njene ovire in motivacijo ter šele nato oblikuje ustrezna sporočila in aktivnosti.

Bandura, A. (1977). Self-efficacy: Toward a Unifying Theory of Behavioral Change. *Psychological Review*, 84(2), 191–215.

Ajzen, I. (1991). The Theory of Planned Behavior. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 50(2), 179–211.

Perrier, M.-J., & Martin Ginis, K. A. (2018). Changing health-promoting behaviours through narrative interventions: A systematic review. *Journal of Health Psychology*.

Storytelling in Social Marketing (Palgrave Encyclopedia of Social Marketing, 2021). Povzema uporabo zgodb kot orodja za spremembo vedenja v socialnem marketingu.

Effectiveness of Prevention Interventions Using Social Marketing Methods on Behavioural Change in the General Population: A Systematic Review (2023). Povzema učinkovitost socialnomarketingških pristopov.



Pomembna značilnost socialnega marketinga je usmerjenost v **ciljne skupine**. Sporočila niso enaka za vse ljudi, ampak se prilagajajo njihovim potrebam, izkušnjam in življenjskim okoliščinam. Mladi, ki šele vstopajo na trg dela, potrebujejo drugačne informacije kot delodajalci, brezposelne osebe ali oblikovalci politik. Dobro načrtovana kampanja zato najprej prepozna ciljno skupino, razume njene ovire in motivacijo ter šele nato oblikuje ustrezna sporočila in aktivnosti.

Vplivi socialnega marketinga

1. Kampanje, ki so vključevale jasno komunikacijo in mobilizacijo prek digitalnih platform, so poročale o 60 % večji angažiranosti deležnikov in javnosti.
2. Po uvedbi ciljanih kampanj se je število držav EU, ki so sprejele strožje regulative glede začasnih in pogodbenih delovnih razmer, povečalo za 25 %.
3. Primeri iz prakse, kot je kampanja »Youth Guarantee« v EU, ki je usmerjena na izboljšanje zaposlitvenih možnosti za mlade, kažejo na moč družbenih medijev pri doseganju mlajših populacij.

Na področju dostojnega dela lahko socialni marketing pomembno prispeva k zmanjševanju prekarnosti. Kampanje lahko ozaveščajo o razlikah med pogodbo o zaposlitvi in drugimi oblikami dela, spodbujajo poznavanje delovnopravne zakonodaje, predstavljajo primere odgovornih delodajalcev ter opozarjajo na posledice izkoriščanja delavcev. Pomembno vlogo imajo tudi pri promociji vseživljenjskega učenja, razvoja kompetenc prihodnosti in vključevanja ranljivih skupin na trg dela.

Posebno odgovornost imajo pri tem **mladinski delavci, nevladne organizacije, izobraževalne ustanove in lokalne skupnosti**. S projekti, delavnicami, kampanjami na družbenih omrežjih, podkasti, videoposnetki in javnimi dogodki lahko mlade opolnomočijo za odgovorno odločanje ter jih spodbudijo k aktivnemu državljanstvu.

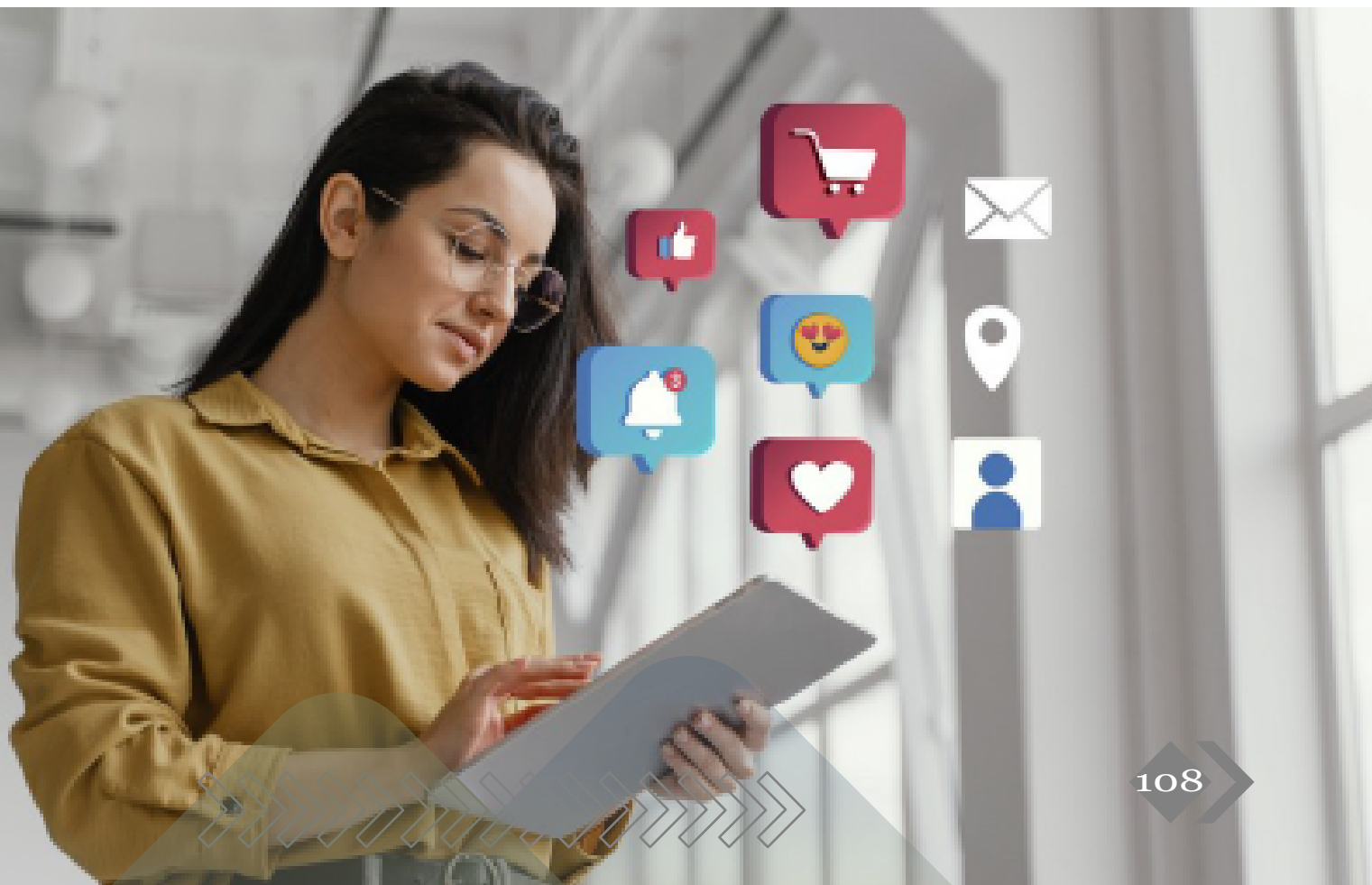




Uporaba pri mladinskem delu

- Sodelovanje mladih v procesu načrtovanja, razvoja in izvedbe kampanje.
- Ozaveščanje in izobraževanje mladih o temah, kot so delavske pravice, dostop do socialnih storitev in priložnosti za stabilno zaposlitev.
- Razvoj jasnih, prepričljivih in relevantnih sporočil, ki nagovarjajo specifične izzive, s katerimi se srečujejo mladi.
- Uporaba storytellinga za ustvarjanje emotivnih sporočil.
- Socialni marketing v mladinskem delu lahko služi kot katalizator za mobilizacijo mladih k aktivnemu sodelovanju v družbi – vidnost.
- Učinkovitost SM se lahko poveča s tvorbo partnerstev med mladinskimi organizacijami, lokalnimi skupnostmi, zavodom za zaposlovanje, izobraževalnimi ustanovami, podjetji in drugimi relevantnimi deležniki na lokalni ravni.
- Kot pri vsaki aktivnosti v mladinskem delu, je tudi pri socialnem marketingu v mladinskem delu pomembno redno ocenjevanje učinkovitosti aktivnosti.

Socialni marketing nas tako uči, da se trajne družbene spremembe ne začnejo le s sprejemanjem zakonov, temveč predvsem z ljudmi – z njihovim znanjem, vrednotami, odločitvami in pripravljenostjo, da skupaj ustvarjajo pravičnejši in bolj vključujoč svet dela.





posledice prekarne delo na zdravje mladih

VARNO DELO = DOSTOJNO DELO

Ko razmišljamo o dostojnem delu, pogosto najprej pomislimo na pošteno plačilo ali varno zaposlitev. Vendar je enako pomembno tudi vprašanje, ali delo poteka v okolju, v katerem sta varnost in zdravje zaposlenih resnično zaščitena. Nihče ne bi smel tvegati svojega zdravja ali življenja za to, da bi opravljal svoje delo.

Pravice in dolžnosti delavca

- Delavec ima pravico do dela in delovnega okolja, ki mu zagotavlja varnost in zdravje pri delu.
- Delavec mora spoštovati in izvajati ukrepe za zagotavljanje varnosti in zdravja pri delu.
- Delavec mora opravljati delo s tolikšno pazljivostjo, da varuje svoje življenje in zdravje ter življenje in zdravje drugih oseb.
- Delavec mora uporabljati sredstva za delo, varnostne naprave in osebno varovalno opremo v skladu z njihovim namenom in navodili delodajalca, pazljivo ravnati z njimi in skrbeti, da so v brezhibnem stanju.
- Delavec ne sme delati ali biti na delovnem mestu pod vplivom alkohola, drog ali drugih prepovedanih substanc.
- Delavec lahko odkloni delo, kadar je delodajalec opustil svoje dolžnosti v zvezi z usposabljanjem za varno delo, zdravstvenimi pregledi, obveznostmi v zvezi z obveščanjem in seznanjanjem delavcev in ko mu grozi nevarnost za življenje in zdravje.
- Delavec ima pravico do zdravstvenih pregledov, ki ustrezajo tveganjem za varnost in zdravje pri delu ter dolžnost, da se zdravstvenega pregleda, če je določen v skladu z zakonom, udeleži.
- Delavci imajo pravico, da sodelujejo pri obravnavi o vseh vprašanjih, ki zadevajo zagotavljanje varnega in zdravega dela.

Vsi ukrepi, ki jih delodajalec izvaja z namenom zagotovitve varnosti in zdravja, morajo biti za delavce brezplačni.

Vir: <https://www.gov.si/teme/obveznosti-delodajalcev-pravice-in-dolznosti-delavcev-ter-samozaposlenih-oseb/> 135





Delodajalec je po slovenski zakonodaji dolžan zagotoviti varno in zdravo delovno okolje. To pomeni, da mora prepoznati nevarnosti na delovnem mestu, oceniti tveganja in sprejeti ukrepe za njihovo zmanjšanje. Pri tem ne gre le za preprečevanje poškodb, ampak tudi za ustvarjanje delovnega okolja, ki omogoča dolgoročno ohranjanje telesnega in duševnega zdravja zaposlenih. Varno delo vključuje primerno organizacijo dela, ustrezno delovno opremo, zaščitna sredstva, jasno podana navodila ter skrb za dobre medosebne odnose in spoštljivo komunikacijo.

Delodajalec izvaja ukrepe tako, da pri tem upošteva naslednja temeljna načela:

- izogibanje nevarnostim;
- ocenjevanje tveganj;
- obvladovanje nevarnosti pri viru;
- prilagajanje dela posamezniku z ustreznim oblikovanjem delovnega mesta in delovnega okolja, delovnih prostorov, delovnih in tehnoloških postopkov, izbiro delovne in osebne varovalne opreme ter delovnih in proizvodnih metod, še zlasti pa tako, da odpravlja monotono delo ter pogoje z vsiljenim ritmom dela in druge zdravju škodljive okoliščine (humanizacija dela);
- prilagajanje tehničnemu napredku;
- nadomeščanje nevarnega z nenevarnim ali manj nevarnim;
- razvijanje celovite varnostne politike, ki vključuje tehnologijo, organizacijo dela, delovne pogoje, medčloveške odnose ter dejavnike delovnega okolja;
- dajanje prednosti kolektivnim varnostnim ukrepom pred individualnimi;
- dajanje ustreznih navodil in obvestil delavcem.

Vir: <https://www.gov.si teme/obveznosti-delodajalcev-pravice-in-dolznosti-delavcev-ter-samozaposlenih-oseb/>





Pomembno je poudariti, da je varnost pri delu skupna odgovornost delodajalca in delavca. Delodajalec mora zagotoviti ustrezne pogoje za delo, delavec pa je dolžan upoštevati navodila, uporabljati zaščitno opremo in ravnati tako, da ne ogroža sebe ali drugih. Če delavec ugotovi, da delo predstavlja resno nevarnost za njegovo zdravje ali življenje in delodajalec ni izpolnil svojih zakonskih obveznosti, ima pravico takšno delo tudi odkloniti. To je ena izmed pomembnih pravic, ki jo številni mladi premalo poznajo ob vstopu na trg dela.

Delodajalec mora pisno oceniti tveganja, ki so jim delavci izpostavljeni ali bi lahko bili izpostavljeni pri delu, po postopku, ki obsega zlasti:

- identifikacijo oziroma odkrivanje nevarnosti;
- ugotovitev, kdo od delavcev bi bil lahko izpostavljen identificiranim nevarnostim;
- oceno tveganja, v kateri sta upoštevana verjetnost nastanka nezgod pri delu, poklicnih bolezni oziroma bolezni v zvezi z delom in resnost njihovih posledic;
- odločitev o tem, ali je tveganje sprejemljivo;
- odločitev o uvedbi ukrepov za zmanjšanje nesprejemljivega tveganja.

Delodajalec mora popraviti in dopolniti oceno tveganja vsakokrat:

- ko obstoječi preventivni ukrepi varovanja niso zadostni oziroma niso več ustrezni;
- ko se spremenijo podatki, na katerih je ocenjevanje temeljilo;
- ko obstajajo možnosti in načini za izpopolnitev oziroma dopolnitev ocenjevanja.

Delodajalec mora po izvedenem ocenjevanju tveganja za varnost in zdravje pri delu izdelati in sprejeti izjavo o varnosti z oceno tveganja v pisni obliki, ki glede na vrsto in obseg dejavnosti vsebuje zlasti:

- načrt za izvedbo predpisanih zahtev in ukrepov;
- načrt in postopke za izvedbo ukrepov v primerih neposredne nevarnosti;
- opredelitev obveznosti in odgovornosti odgovornih oseb delodajalca in delavcev za zagotavljanje varnosti in zdravja pri delu.

Vir: <https://www.gov.si teme/obveznosti-delodajalcev-pravice-in-dolznosti-delavcev-ter-samozaposlenih-oseb/>





Poseben del zagotavljanja varnosti predstavljajo **preventivni zdravstveni pregledi**. Njihov namen ni izločanje kandidatov za zaposlitev, temveč ugotavljanje, ali je posameznik glede na zdravstveno stanje sposoben varno opravljati določeno delo. Delodajalec mora stroške teh pregledov kriti sam, zaposleni pa jih ne sme plačevati iz lastnega žepa. Poleg predhodnega pregleda zakon predvideva tudi obdobjne preventivne preglede, kadar to zahtevajo narava dela ali ugotovljena tveganja na delovnem mestu. Ti pregledi pomagajo pravočasno odkriti zdravstvene težave, povezane z delom, in preprečiti nastanek poklicnih bolezni.

Izvajalec medicine dela opravlja, odvisno od vrste dejavnosti delodajalca ter vrste in stopnje tveganj za nastanek nezgod pri delu, poklicnih bolezni in bolezni, povezanih z delom delavcev, zlasti naslednje naloge:

- **sodeluje pri izdelavi strokovnih podlag za izjavo o varnosti;**
- **izvaja zdravstvene preglede delavcev;**
- seznanja delavce s tveganji, povezanimi z njihovim delovnim mestom in delovnim okoljem, ki lahko privedejo do funkcionalnih okvar, bolezni ali invalidnosti;
- spremlja in analizira stanje v zvezi s poklicnimi boleznimi ter boleznimi, povezanimi z delom, ter odkriva vzroke;
- pripravlja poročila za delodajalce glede na ugotovitve iz analiz zdravstvenega stanja delavcev, ugotovljenega na zdravstvenih pregledih, analiz funkcionalnih okvar, nezgod pri delu, poklicnih bolezni, bolezni, povezanih z delom, in delovne invalidnosti. Poročila morajo vsebovati tudi predloge izboljšav delovnega procesa z namenom dopolnitve ali nadgradnje ukrepov v zvezi z zdravjem pri delu;
- **sodeluje v procesu poklicne rehabilitacije ter svetuje pri izbiri drugega ustreznega dela;**
- sodeluje pri pripravi načrta delodajalca za dajanje prve pomoči ter sodeluje pri usposabljanju delavcev in delodajalcev za splošne in posebne ukrepe prve pomoči.

Zdravniški pregled za službo – zakonska podlaga

Pravna podlaga za preventivni zdravniški pregled za službo je v več zakonih oz. pravilnikih – zdravniške preglede urejajo:

Zakon o varnosti in zdravju pri delu (ZVZD-1), Pravilnik o preventivnih zdravstvenih pregledih delavcev in Zakon o delovnih razmerjih (ZDR-1). ZVZD-1 opredeljuje pravice in dolžnosti delodajalcev in delavcev v zvezi z varnim in zdravim delom.





Vrste preventivnih zdravstvenih pregledov:

- predhodni preventivni zdravstveni pregledi (opravi delavec pred prvo zaposlitvijo in po prenehanju opravljanja določenega dela na določenem delovnem mestu za več kot 12 mesecev),
- usmerjeni obdobjni preventivni zdravstveni pregledi in
- drugi usmerjeni preventivni zdravstveni pregledi.

Vir: <https://www.zvd.si/medicina-dela-prometa-in-sporta/medicina-dela/predhodni-in-obdobjni-zdravstveni-pregledi/>





Ob začetku zaposlitve večina delavcev opravi tudi usposabljanje za varno in zdravo delo, ki ga pogosto poznamo kot »izpit iz varnosti pri delu« (Zakon o varnosti in zdravju pri delu (ZVZD-1), 38. člen). Gre za pomemben preventivni ukrep, katerega namen je, da zaposleni spoznajo tveganja svojega delovnega mesta, pravilno uporabo delovne opreme, postopke ob nezgodah ter načine varnega ravnanja. Usposabljanje ni enkraten dogodek. Delodajalec ga mora zagotoviti tudi ob spremembi delovnega mesta, uvajanju novih tehnologij ali drugih spremembah, ki vplivajo na varnost pri delu. Znanje je treba tudi redno obnavljati.

Delodajalec mora zagotavljati varnost in zdravje pri delu v skladu z izjavo o varnosti z oceno tveganja tako, da:

- poveri opravljanje nalog varnosti pri delu strokovnemu delavcu, izvajanje zdravstvenih ukrepov pa izvajalcu medicine dela;
- obvešča delavce o uvajanju novih tehnologij in sredstev za delo ter o nevarnostih za nezgode, poklicne bolezni in bolezni, povezane z delom, ter izdaja navodila za varno delo;
- usposablja delavce za varno in zdravo delo;
- zagotavlja delavcem osebno varovalno opremo in njeno uporabo, če sredstva za delo in delovno okolje kljub varnostnim ukrepom ne zagotavljajo varnosti in zdravja pri delu;
- z obdobjimi preiskavami škodljivosti delovnega okolja preverja ustrezne delovne razmere;
- z obdobjimi pregledi in preizkusi delovne opreme preverja njihovo skladnost s predpisi o varnosti in zdravju pri delu;
- zagotavlja varno delovno okolje in uporabo varne delovne opreme.

Vir: <https://www.gov.si teme/obveznosti-delodajalcev-pravice-in-dolznosti-delavcev-ter-samozaposlenih-oseb/>

Ob začetku zaposlitve večina delavcev opravi tudi usposabljanje za varno in zdravo delo, ki ga pogosto poznamo kot »izpit iz varnosti pri delu« (Zakon o varnosti in zdravju pri delu (ZVZD-1), 38. člen). Gre za pomemben preventivni ukrep, katerega namen je, da zaposleni spoznajo tveganja svojega delovnega mesta, pravilno uporabo delovne opreme, postopke ob nezgodah ter načine varnega ravnanja. Usposabljanje ni enkraten dogodek. Delodajalec ga mora zagotoviti tudi ob spremembi delovnega mesta, uvajanju novih tehnologij ali drugih spremembah, ki vplivajo na varnost pri delu. Znanje je treba tudi redno obnavljati.





delovno okolje, ki podpira zdravje

Zdravo delovno okolje pomeni veliko več kot le odsotnost poškodb pri delu. Pomeni okolje, v katerem zaposleni lahko razvijajo svoje potencialne, ohranjajo telesno in duševno zdravje ter uspešno usklajujejo poklicno in zasebno življenje. Takšno delovno okolje je eden izmed pomembnih temeljev dostojnega dela.

»Zdravje je podlaga za dobro in uspešno življenje in delo tako za posameznika kot za organizacijo. Skrb za ohranjanje in izboljševanje zdravja zaposlenih je smotrna, saj so zdravi in zadovoljni delavci, ki delajo v varnem in spodbudnem delovnem okolju produktivnejši in ustvarjalnejši, redkeje zbolijo in redkeje odhajajo v bolniški staž ter ostajajo zvesti organizaciji oz. delodajalcu. Delodajalec, ki nudi dobro in stimulatívno delovno okolje, lažje zaposli kvalitetnejši kader in pridobi na javnem ugledu.« (Ministrstvo za zdravje)

Delodajalci so vse bolj zavezani k izvajanju **promocije zdravja na delovnem mestu**. To je zakonska obveznost, pa tudi dobra naložba. Zaposleni, ki delajo v spodbudnem okolju, so praviloma bolj motivirani, manj odsotni zaradi bolezni in bolj zadovoljni pri svojem delu. Promocija zdravja vključuje različne aktivnosti za krepitev telesnega in duševnega zdravja zaposlenih: od ergonomskega urejanja delovnih mest in **spodbujanja zdrave prehrane** do športnih aktivnosti, izobraževanj o obvladovanju stresa ter ustvarjanja pozitivnih odnosov med sodelavci.

Promocija zdravja na delovnem mestu so sistematične ciljne aktivnosti in ukrepi, ki jih delodajalec na osnovi zakona izvaja z namenom ohranjanja in krepitev telesnega in duševnega zdravja delavcev. Gre za skupna prizadevanja delodajalcev, delavcev in družbe za izboljšanje zdravja in dobrega počutja ljudi pri njihovem delu. To dosežemo s sinergijo:

- izboljšanja organizacije dela in delovnega okolja,
- spodbujanja zaposlenih, da se aktivno udeležujejo aktivnosti za varovanje in krepitev zdravja,
- omogočanja izbire zdravega načina življenja in
- spodbujanja osebnostnega razvoja.





Kako se načrtuje oziroma izvaja promocija zdravja na delovnem mestu?

- V 32. členu ZVZD-1 je določeno, da mora delodajalec promocijo zdravja na delovnem mestu načrtovati ter zanjo zagotoviti potrebna sredstva. Prav tako pa mora določiti tudi način spremljanja izvajanja.
- Iz slednjega tako izhaja, da mora način spodbujanja zdravja na delovnem mestu delodajalec določiti v internem aktu podjetja. Prav tako mora tudi v izjavi o varnosti z oceno tveganja načrtovati promocijo zdravja na delovnem mestu, kar določa 27. točka 76. člena zakona.

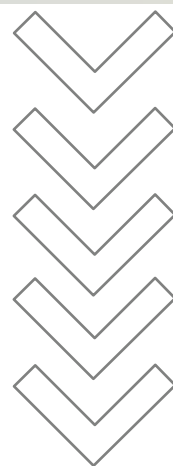
Ali lahko doleti delodajalca globa, če promocija zdravja na delovnem mestu ni načrtovana?

- Za kršitve ZVZD-1 lahko inšpektor napiše podjetju globo v višini 2.000 do 40.000 evrov. Za samozaposlene 500 do 10.000 evrov, odgovorni osebi podjetja 500 do 4.000 evrov ter delavcu 100 do 1.000 evrov.

Promocija zdravja na delovnem mestu zahteva odgovorno osebo za izvajanje promocije

- Za operativno izvajanje promocije zdravja na delovnem mestu je treba določiti odgovorno osebo. Odgovorna oseba je namreč tista, ki skrbi za pripravo programa aktivnosti, načrtuje začetne človeške vire in spodbuja sodelovanje zaposlenih.

Posebej pomemben del promocije zdravja so tudi **aktivni odmori**. Dolgotrajno sedenje pred računalnikom, ponavljajoči se gibi ali dolgotrajno stanje predstavljajo obremenitev za telo, ki se lahko sčasoma pokaže kot bolečina v hrbtenici, vratu, ramenih ali sklepih. Že nekaj minut **razteznih vaj**, kratek sprehod ali **sprememba položaja med delom** lahko pomembno zmanjšajo tveganje za mišično-skeletne težave in izboljšajo koncentracijo. Aktivni odmor ni izguba časa, temveč prispeva k večji učinkovitosti in boljšemu počutju.





V zadnjih letih postajajo vse pomembnejši tudi **fleksibilni delovni pogoji**. Sem sodijo možnost prilagodljivega delovnega časa, delo na daljavo, skrajšan delovni čas v določenih življenjskih obdobjih ter druge oblike organizacije dela, ki zaposlenim omogočajo boljše usklajevanje poklicnega in zasebnega življenja. Fleksibilnost lahko pomembno prispeva k zadovoljstvu zaposlenih, vendar le, če ne pomeni neprestane dosegljivosti ali prenosa odgovornosti na delavca.

NASVETI ZA USPEŠNO DELO

- Vzpostavite rutino
- Uredite si delovni prostor
- Komunicirajte
- Postavite meje
- Bodite disciplinirani
- Izkoristite prednosti

POGOSTI IZZIVI:

- Osamljenost
- Motnje
- Težave pri ločevanju med delom in zasebnim življenjem

Prav zato je pomembno razlikovati med prožnostjo in prekarnostjo. Prožnost pomeni, da ima zaposleni več možnosti pri organizaciji svojega dela, pri tem pa ohrani vse temeljne delavske in socialne pravice. Prekarnost pa pomeni negotovost, nepredvidljivost in pomanjkanje zaščite. Če je delavec sicer »fleksibilen«, vendar nima zagotovljenega rednega dohodka, bolniške odsotnosti, dopusta ali socialne varnosti, takšna fleksibilnost zanj ne predstavlja prednosti, temveč tveganje.

V sodobnem delovnem okolju postaja pomembna tudi **pravica do odklopa** (142. člen ZDR-1). Digitalne tehnologije omogočajo, da smo dosegljivi skoraj ves čas, zato se meja med delom in prostim časom pogosto zabriše. Neprestano odgovarjanje na elektronsko pošto ali sporočila po končanem delovniku povečuje tveganje za kronični stres, izgorelost in slabše duševno zdravje. Zato zakonodaja vse bolj poudarja pravico zaposlenih, da v času počitka niso dolžni opravljati delovnih nalog ali biti dosegljivi delodajalcu.

Mladi ob vstopu na trg dela pogosto iščejo predvsem zaposlitev, vendar je enako pomembno, da znajo prepoznati tudi kakovost delovnega okolja. Delovno mesto, ki spodbuja zdravje, omogoča odmore, spoštuje zasebni čas zaposlenih ter podpira ravnovesje med delom in življenjem, ni le prijetnejše, temveč predstavlja pomemben dejavnik dolgoročnega telesnega in duševnega zdravja. Takšno delovno okolje je eden od ključnih pokazateljev dostojnega dela.







dobri odnosi – temelj zdravega delovnega okolja

Ko razmišljamo o zdravju na delovnem mestu, največkrat pomislimo na fizično varnost, zaščitno opremo ali preprečevanje poškodb. Toda kakovost delovnega okolja v veliki meri določajo tudi medosebni odnosi. Spoštljiva komunikacija, občutek sprejetosti, možnost izražanja mnenja in konstruktivno reševanje nesoglasij pomembno vplivajo na zadovoljstvo zaposlenih, njihovo motivacijo in duševno zdravje.

Vsako delovno okolje je prostor sodelovanja med ljudmi. Ker imajo sodelavci različne osebnosti, izkušnje, vrednote in načine dela, so nesoglasja neizogiben del vsakodnevnega sodelovanja. Konflikt sam po sebi ni nekaj negativnega. Če ga obravnavamo odprto in spoštljivo, lahko vodi do boljšega razumevanja, izboljšanja delovnih procesov in večjega zaupanja v kolektivu. Težava nastane takrat, ko konflikte pometamo pod preprogo, jih rešujemo z žaljenjem, obtoževanjem ali izključevanjem posameznikov.

Temelj dobrega sodelovanja je **spoštljiva komunikacija**. To pomeni, da sogovornika poslušamo, mu damo možnost izraziti svoje mnenje, svoje potrebe pa izražamo jasno in brez osebnih napadov. Pri tem je pomembna tudi sposobnost podajanja in sprejemanja povratnih informacij. **Konstruktivna povratna informacija** ni namenjena kritiziranju osebe, temveč izboljšanju dela in skupnemu iskanju rešitev.

Za mlade, ki prvič vstopajo na trg dela, je lahko komunikacija z nadrejenimi ali izkušenejšimi sodelavci poseben izziv. Pogosto se bojijo postavljati vprašanja, opozoriti na napake ali izraziti svoje mnenje, ker jih skrbi, da bodo izpadli nekompetentni ali nehvaležni. Prav zato je pomembno, da delovno okolje spodbuja psihološko varnost – občutek, da lahko zaposleni postavljajo vprašanja, priznajo napako ali izrazijo skrb brez strahu pred poniževanjem ali kaznovanjem. Takšno okolje spodbuja učenje, ustvarjalnost in medsebojno zaupanje.

Kakovostni odnosi so tesno povezani tudi z **dostojanstvom pri delu**. Vsak zaposleni ima pravico do spoštljivega ravnanja in varstva svojega dostojanstva. Nadlegovanje, trpinčenje (mobing), poniževanje, žaljiva komunikacija ali izključevanje iz kolektiva niso del običajnih delovnih odnosov, temveč predstavljajo kršitve pravic zaposlenih. Delodajalec je dolžan ustvarjati delovno okolje, v katerem so takšna ravnanja preprečena, zaposleni pa vedo, na koga se lahko obrnejo, če jih doživijo.



Raziskave kažejo, da slabi medosebni odnosi, pomanjkanje podpore ter nizka raven zaupanja in pravičnosti na delovnem mestu povečujejo tveganje za kronični stres, izgorelost, anksioznost in depresijo. Takšno delovno okolje ne vpliva le na duševno zdravje posameznika, temveč tudi na organizacijo, saj je povezano z večjo odsotnostjo z dela, slabšim sodelovanjem, manjšo produktivnostjo in večjo fluktuacijo zaposlenih. Nasprotno pa delovno okolje, ki temelji na zaupanju, spoštovanju, odprti komunikaciji in podpori, krepi občutek pripadnosti ter pomembno prispeva k dobremu duševnemu zdravju in zavzetosti zaposlenih.

Dostojno delo predvideva, da zaposleni vsak dan prihajajo v okolje, kjer se počutijo spoštovane, slišane in varne in takšno delovno okolje lahko tudi soustvarjajo. Prav kakovost odnosov pogosto odloča o tem, ali bo delo za posameznika vir osebnega razvoja in zadovoljstva ali pa razlog za dolgotrajno stisko.



Harvey, S. B., Modini, M., Joyce, S., Milligan-Saville, J. S., Tan, L., Mykletun, A., Bryant, R. A., Christensen, H., & Mitchell, P. B. (2017). Can work make you mentally ill? A systematic meta-review of work-related risk factors for common mental health problems. *Occupational and Environmental Medicine*, 74(4), 301–310. <https://doi.org/10.1136/oemed-2016-104015>

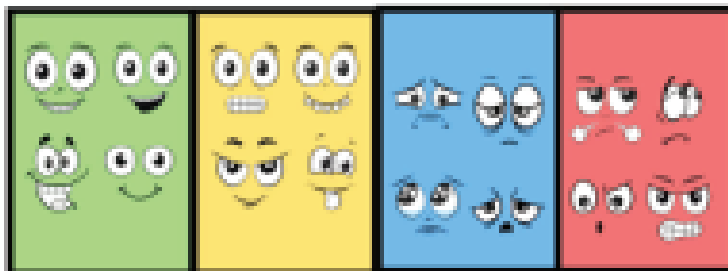
Nieuwenhuijsen, K., Bruinvels, D., & Frings-Dresen, M. (2010). Psychosocial work environment and stress-related disorders, a systematic review. *Occupational Medicine*, 60(4), 277–286. <https://doi.org/10.1093/occmed/kqq081>

World Health Organization. (2022). WHO guidelines on mental health at work. Geneva: World Health Organization. <https://www.who.int/publications/i/item/9789240053052>



duševno zdravje je del dostojnega dela

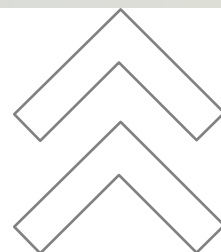
POČUTIM SE



Delo pomembno vpliva na naše duševno zdravje. Lahko je vir zadovoljstva, osebne rasti in občutka pripadnosti, lahko pa postane tudi vir dolgotrajnega stresa, negotovosti in duševnih stisk. Zato danes o zdravju pri delu ne govorimo več le z vidika preprečevanja poškodb in poklicnih bolezni, ampak tudi z vidika ohranjanja psihološkega blagostanja zaposlenih. Skrb za duševno zdravje je pomemben del dostojnega dela.

(Osebna) skrb za duševno zdravje

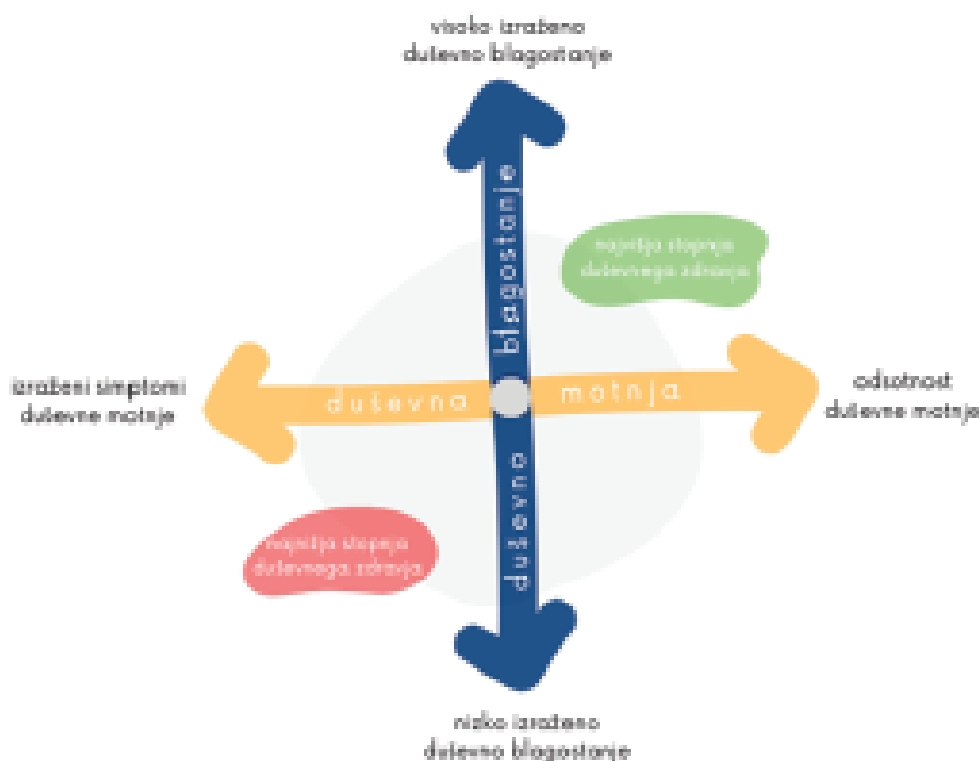
- Duševno zdravje naj bo na agendi!
- [Zdrave navade](#) (dobra drža, pozitivne misli, fizična aktivnost in stik z naravo, objem, socialni stiki, spanje)
- Rutina vs. ritual (trije meseci, da nekaj postane navada)
- Naravno povišanje hormonov
- Mednarodne smernice so lahko zavajajoče (moški vs. ženske)
- Odsotnost ekranov
- Pomen ravnovesja in poslušanje samega sebe
- [Realitetna terapija in teorija izbire](#) (ter vnos tehnik v vsakdanje življenje)
- Začnite po korakih (ena sprememba naenkrat)





Duševno zdravje ni le odsotnost duševne bolezni in motenj. Pomeni stanje dobrega počutja, v katerem posameznik prepozna svoje sposobnosti, se uspešno spoprijema z vsakodnevnimi izzivi, produktivno opravlja svoje delo in prispeva k skupnosti. Omogoča nam, da življenje doživljamo kot smiselno in čutimo pripadnost k družbi. Pomaga nam obvladovati svoje življenje in se uspešno soočiti z izzivi in problemi. Je bistveno in neločljivo povezano z našim celovitim zdravjem.

Vir slike: [Mira](#), nacionalni program duševnega zdravja



Mladi so na začetku poklicne poti pogosto izpostavljeni številnim negotovostim. Iskanje prve zaposlitve, začasne pogodbe, prekarne oblike dela, negotovi prihodki in pričakovanja delodajalcev lahko povzročajo občutke negotovosti in pritiska. Poleg tega mladi pogosto želijo dokazati svoje sposobnosti, zato težje postavljajo meje, sprejemajo preveliko količino dela ali si ne upajo prositi za pomoč. Dolgotrajna izpostavljenost takšnim obremenitvam lahko vodi v kronični stres. Na duševno zdravje vplivajo številni dejavniki – osebne okoliščine, socialna mreža, življenjski slog, pa tudi delovno okolje in pogoji dela.



Stres je naraven odziv telesa na zahtevne situacije in sam po sebi ni škodljiv. Kratkotrajen stres nam lahko pomaga, da se bolje pripravimo na izzive ali učinkoviteje rešimo nalogo. Težava nastane, ko stres traja dlje časa in posameznik nima dovolj možnosti za počitek, okrevanje ali podporo. Dolgotrajen stres se lahko kaže kot utrujenost, razdražljivost, težave s koncentracijo, motnje spanja, glavoboli, zmanjšana motivacija ali občutek, da posameznik svojih obveznosti ne zmore več obvladovati.

Če takšno stanje traja dalj časa, lahko vodi v **izgorelost**. Zanj je značilna izrazita telesna in čustvena izčrpanost, občutek neučinkovitosti, zmanjšana zavzetost za delo ter odmik od sodelavcev in delovnih nalog. Izgorelost ni znak osebne šibkosti, temveč pogosto posledica dolgotrajne izpostavljenosti preobremenjenosti, pomanjkanju podpore in neustrezni organizaciji dela. Zato je pomembno, da odgovornosti za duševno zdravje ne nosi le posameznik, ampak tudi delodajalec, ki mora ustvarjati pogoje za zdravo delovno okolje.

Spoprijemanje s stresom

1. Prepoznavanje stresnih simptomov (pospešen utrip srca, potenje dlani, tresenje ...), prepoznavanje različnih vrst stresa (pozitivni, negativni), zavedanje, da ni življenja brez težav in da je tudi negativni stres lahko koristen.
2. Sprememba okolja in njegovih zahtev (menjava okolja (začasna – sprememba okolja, razbremenitev, stalna – menjava prebivališča, službe itn., ki nam povzroča stres), umik iz okolja, ki nam povzroča stres, kadar rešitev ni mogoča).
3. Sprememba sposobnosti spoprijemanja in podpora že pridobljenim sposobnostim spoprijemanja.
4. Upoštevanje svojih zmožnosti, zavedati se, kaj lahko spremenimo in česa ne moremo (s stvarmi, ki jih ne moremo spremeniti, se ne obremenjujmo).
5. Osredotočenje na varovalne dejavnike (opredeliti, kaj nas pri spodbuja oz. v čem smo dobri).
6. Učenje različnih strategij spoprijemanja in prepoznavanje, katere strategije je primerno uporabiti v različnih okoliščinah.

Pomembno je, da se naučimo različnih strategij spoprijemanja na različnih ravneh delovanja (telesni ravni, ravni misli ter ravni čustev in vedenja):

Vir: Psihološki raziskovalni inštitut



Ena od učinkovitih metod za obvladovanje stresa je čuječnost. Gre za sposobnost, da svojo pozornost usmerimo v sedanji trenutek ter brez obsojanja opazujemo svoje misli, čustva in telesne občutke. Čuječnost ne pomeni, da težave izginejo, ampak da se nanje odzivamo bolj premišljeno in manj impulzivno.

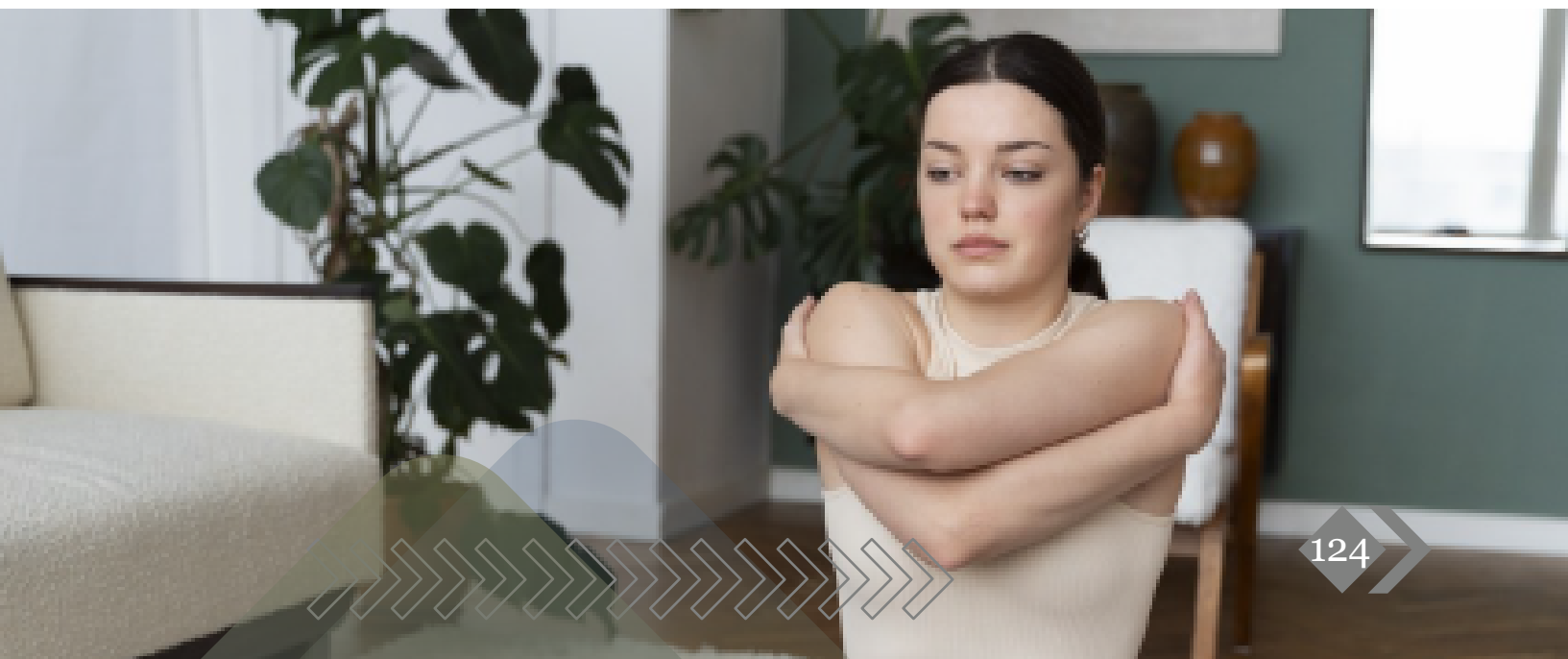
Čuječnost (angl. mindfulness) je način zavedanja svojega doživljanja, ki ga spremlja odnos sprejemanja, odprtosti in radovednosti. Ko smo čuječi, je naša pozornost usmerjena na trenutno izkušnjo, kot se poraja iz trenutka v trenutek. Zavedamo se svojih misli, čustev, telesnih občutkov in namer ter zunanjega dogajanja, ne da bi se poskušali doživljanju izogniti, ga zadržati ali ga kako drugače spreminjati.

(Vir: <https://www.cujecnost.org/cujecnost/>)

Kratke vaje dihanja, zavestni odmori med delom ali nekaj minut osredotočanja na sedanji trenutek lahko zmanjšajo občutek preobremenjenosti in izboljšajo koncentracijo. Ključna je torej skrb zase: dovolj spanja, kakovostna in redna prehrana, čas zase, reči da/ne po lastni presoji – torej postavljanje meja, izražati svoja čustva, pravica do spoštovanja s strani drugih, sprejeti odgovornost zase ter svoja dejanja in ne za probleme drugih ter osebna rast.

Koristne povezave do vaj:

- [Samoumiritev](#) s koščkom čokolade
- [Tehnika prizemljitve 5-4-3-2-1](#)
- [Razgibavanje](#)



Tehnike sproščanja

Skozi vsakdan se srečujemo s številnimi obveznostmi in zahtevami, ki nas vznemirijo. V svoj vsakdan lahko vpeljemo kratke odklope, ki nam omogočijo stik s samim seboj in hitro zbistritev našega uma. Pomagamo si lahko s tehnikami sproščanja, kot so dihalne vaje, prizemljitev, čuječnost, meditacija, pozitivna vizualizacija, postopna mišična sprostitvev in avtogeni trening.

(Vir: <https://www.zadusevnozdravje.si/>)

- Trebušno dihanje
- Usmerjanje pozornosti na dihanje

Dostojno delo pomeni, da človek pri delu ne žrtvuje svojega zdravja. Delovno okolje, ki spoštuje meje zaposlenih, omogoča počitek, spodbuja odprto komunikacijo in skrbi za psihološko varnost, pomembno prispeva k dobremu duševnemu zdravju. Prav zato je skrb za duševno zdravje skupna odgovornost zaposlenih, delodajalcev in celotne družbe.

Kje lahko poiščem pomoč?

- TOM telefon in ostale brezplačne telefonske številke (glej: <https://www.e-tom.si/kam-po-pomoc/>)
- Svetovalna delavka/šolska psihologinja
- Osebni zdravnik, ki vas napoti k specialistu
- Centri za duševno zdravje otrok in mladostnikov po Sloveniji
- Centri za duševno zdravje odraslih po Sloveniji
- Svetovanje Društva Kameleon (<https://svetovalnicakameleon.si/e-svetovalnica/>)
- Mreža psiholoških svetovalnic
- Zavod POSVET (brezplačno psihološko svetovanje)



Če si v tem trenutku v hudi stiski in potrebuješ takojšnjo pomoč, pokliči:

- TOM telefon 116 111 (dosegljivi vsak dan med 12.00 in 20.00 uro)
- Klic v duševni stiski 01/520 99 00 (dosegljivi vsako noč med 19.00 in 7.00 uro)
 - Reševalci 112 (dosegljivi 24 ur na dan)
 - Policija 113 (dosegljivi 24 ur na dan)
- SOS telefon 080 11 55 (dosegljivi 24 ur na dan)
- Samarijan 116 123 (dosegljivi 24 ur na dan)

Mladinska Mreža MaMa, Youth Matters Now (Španija) in Association of Estonian Open Youth Centres (AEYC) so v projektu s podporo Evropske komisije pripravile protokole, s katerimi želijo opolnomočiti mladinske delavce s splošnim znanjem in veščinami za prepoznavanje mladih v duševni stiski ter jih dodatno usposobiti in opremiti z informacijami in znanjem s področja prve psihosocialne pomoči mladim.

Osem protokolov oziroma pristopov k intervencijam na področju duševnega zdravja za: anksiozne motnje, motnje hranjenja, depresija, samomor, motnje pozornosti, psihotične motnje, samopoškodbeno vedenje, protokol za mednarodno razsežnost mladinskega dela.





KO POTREBUJEMO PODPORO – NE SMEMO PREDOLGO ČAKATI NA POMOČ

Na začetku poklicne poti se skoraj vsak sreča z izzivi. Prva zaposlitev, novi sodelavci, odgovornost, negotovost glede prihodnosti ali usklajevanje dela in zasebnega življenja lahko povzroči jo občutke stresa in dvoma o sebi. Pomembno je vedeti, da iskanje pomoči ni znak šibkosti, temveč odgovornega odnosa do sebe in svojega zdravja.

Podpora je lahko zelo različna. Včasih zadostuje že pogovor s sodelavcem ali nadrejenim, drugič potrebujemo strokovno pomoč ali daljše spremljanje. Ključno je, da težav ne odlašamo in ne pričakujemo, da bodo izginile same od sebe. Čim prej poiščemo podporo, večja je verjetnost, da bomo stisko uspešno obvladali.

Na delovnem mestu ima pomembno vlogo **mentor**. Mentor ni le oseba, ki uvaja novega zaposlenega v delo, ampak tudi nekdo, ki deli svoje izkušnje, pomaga pri razumevanju delovnih procesov ter spodbuja strokovni in osebni razvoj. Kakovostno mentorstvo lahko mladim olajša prve korake na trgu dela, poveča njihovo samozavest in zmanjša občutek negotovosti. Dobri mentorji ne prenašajo le znanja, temveč gradijo tudi odnos zaupanja, v katerem si mladi upajo postavljati vprašanja in priznati napake.



Uspešno mentorsko srečanje je dobro načrtovan proces, ki poteka v več korakih. **Priprava** vključuje razmislek o namenu srečanja, ciljih, informacijah o mladem ter izbiri ustreznih gradiv in metod. V **uvodnem delu** mentor predstavi namen in potek srečanja, pojasni vloge, dogovori zaupnost, način zapisovanja ter časovni okvir in poskrbi za odprt, zaupen odnos. **Jedro srečanja** je namenjeno raziskovanju mladostnikove situacije v širšem življenjskem kontekstu. Mentor spodbuja pogovor o življenjski zgodbi, virih moči, dejavnikih stresa in drugih vplivih, skupaj z mladim oblikuje cilje in načrt nadaljnjih korakov ter prepoznava morebitne ovire in načine njihovega premagovanja. V **zaključku** mentor in mladi povzameta ključne ugotovitve, zapišeta dogovorjene cilje in aktivnosti ter določita naloge ali korake do naslednjega srečanja.





Poleg mentorstva se vse pogosteje uporabljata tudi izraza **coaching in karierno svetovanje**. Čeprav ju pogosto zamenjujemo, imata nekoliko drugačen namen. Coach posameznika spodbuja, da sam poišče odgovore, postavi cilje in razvije svoje potenciale, medtem ko svetovallec običajno ponuja strokovne informacije, usmeritve ali pomoč pri sprejemanju odločitev. Obe obliki podpore lahko pomagata pri načrtovanju kariere, razvoju kompetenc, soočanju s spremembami ali iskanju ravnovesja med delom in zasebnim življenjem.

Coaching je pristop, pri katerem mentor ali svetovallec posameznika podpira pri doseganju njegovih ciljev, ne da bi mu ponujal že pripravljene rešitve. Vsebinsko pogovora prinaša svetovanec, zato coach ni nujno strokovnjak za področje, na katerem posameznik išče napredek. Njegova vloga je predvsem postavljanje vprašanj, spodbujanje motivacije, pomoč pri prepoznavanju virov moči ter opremljanje posameznika z orodji za učinkovitejše načrtovanje in odločanje. Pri tem skupaj raziskujeta cilje, možne poti do njih in ovire, ki jih je treba premagati, pomemben del procesa pa je tudi razvijanje novih navad in spremljanje napredka. Coach skrbi predvsem za strukturo procesa – od opredelitve cilja in izziva, iskanja virov in rešitev do rednega spremljanja uresničevanja zastavljenih korakov.

Coaching orodjarnica

- Kaj je problem / kaj bi radi spremenili?
- Kaj si želite doseči?
- Kako boste vedeli, da ste dosegli svoj cilj?
- Kdaj želite doseči cilj?
- Kakšna je vaša zavezanost za dosego cilja?
- Koliko vpliva imate na trenutno situacijo?
- Kaj ste že naredili do sedaj, da bi dosegli cilj?
- Je kdo uspešen pri tem, kar želite doseči? V čem ga lahko posnemate?
- Kaj je prvi korak, ki ga boste naredili? Do kdaj?
- Kaj je naslednji korak, ki ga lahko naredite?
- Kaj še lahko storite?
- Katere ovire vam preprečujejo, da bi dosegli cilj?
- Kako se jim lahko izognete ali jih premagate?
- Kako boste dosegli, da bo novo osvojeno vedenje, večšina postala del vsakdanjika?
- Ali so druge stvari, ki vam črpajo energijo za dosego cilja? Katere?
- Kako in kdaj mi boste poročali o uresničevanju cilja?

Vir: Priročnik Učenja Učenja v praksi, Zavod TiPovej!



Svetovalni odnos v mladinskem delu temelji na sodelovanju, zaupanju in spoštovanju. Pomembno je poudariti, da svetovanje ali mentoriranje ni psihoterapija, zato mladinski delavec ne prevzema vloge terapevta. Njegova naloga je, da mlademu nudi oporo – čustveno, informacijsko in ocenjevalno –, skupaj z njim soustvarja proces iskanja rešitev ter ga spodbuja k samostojnemu sprejemanju odločitev. Mladinski delavec je odgovoren za kakovost procesa, ne pa za reševanje težav namesto mladega. Njegov cilj ni »popravljanje« ljudi, temveč jih spremljati pri iskanju lastnih poti. Pri tem izhaja iz prepričanja, da ni problematičnih ljudi ali nemotiviranih mladih, ampak so ljudje z različnimi izzivi in težavami. Mladinski delavec je njihov zaveznik, ki jim stoji ob strani, jih posluša in spodbuja pri njihovem razvoju.

V poklicih, kjer delo vključuje veliko odgovornosti za druge ljudi, pomembno mesto zavzema tudi **supervizija in intervizija**.

Supervizija je strokovno vodeno srečanje, na katerem posameznik ali skupina skupaj z usposobljenim supervizorjem razmišlja o zahtevnih situacijah pri delu, odnosih in poklicnih dilemah.

Supervizija je namenjena premagovanju profesionalne osamljenosti in razbremenitvi v primeru poklicnih skupin, ki intenzivno delajo z ljudmi. V pomoč je pri spoprijemanju s stresnimi situacijami in povečuje zmožnost učenja iz konkretnih delovnih situacij. Članom omogoča, da se naučijo opazovati sebe z določene distance, s humorjem in pripravljenostjo na spreminjanje.

Razlika med supervizijo in intervizijo je v tem, da delo v interviziji poteka brez zunanjega supervizorja. Vlogo intervizorja, ki moderira srečanje, prevzemajo izmenično vsi člani skupine. Zunanji svetovalec pa člane skupine usposobi z najpomembnejšimi tehnikami kolegialne podpore.

Vir: <https://www.skupinaprimer.si/services/supervizija-in-intervizija-za-vodje-ali-poklicne-skupine-za-pomoc-ljudem/>



Intervizija pa poteka med sodelavci, ki si med seboj izmenjujejo izkušnje, skupaj iščejo rešitve ter drug drugemu nudijo strokovno in osebno podporo. Vsak član intervizijske skupine ima svojo vlogo: intervizor_ka, intervizant_ka, člani_ce skupine. Pogoji:

- Člani_ce skupine so na enakovrednih delovnih mestih (ni nad/podrejenih)
- Člani_ce so lahko iz iste organizacije ali iz različnih organizacij

Proces intervizije:

1. Odločitev za sodelovanje (mora biti prostovoljna!).
2. Dogovor, ki se sprejme na prvem srečanju – pogostost srečanj, trajanje, lokacije, način rotacije vlog itd.
3. Zaključevanje – zadnje srečanje je namenjeno refleksiji in evalvaciji.
4. Proces srečanja poteka po metodi, ki podpira naslavljanje problema.

Proces posameznega srečanja:

1. Uvod, uglaševanje skupine, »check-in«.
2. Predstavitve in reševanje problema po metodi.
3. Zaključevanje – refleksija in evalvacija srečanja ter dogovor glede naslednjega srečanja

Metode (vir: Priročnik za intervizijo v socialnem delu, Milošević Arnold):

- Incident metoda – na strukturirani način se pojasnijo in razrešijo problemi posameznikov.
- Metoda stop – ustavljanje procesa, ko pride do »zastojev«.
- Metoda »kako naj« – intervju intervizor_ka – intervizant_ka in podajanje rešitev članov_ic.
- Metoda asociacije – deljenje izkušenj in rešitev drugih članov_ic skupine.

Obe obliki prispevata k strokovni rasti, preprečevanju izgorelosti in ohranjanju kakovosti dela.

Več informacij in metod v gradivu projekta DD – dostojno delo št. 4, poglavji 5 in 6:
<https://socialna-akademija.si/wp-content/uploads/Mladinski-delavci-in-prekarnost-2.pdf>





Če se pojavijo resnejše duševne stiske, je pomembno poiskati strokovno pomoč. Prvi sogovornik je lahko osebni zdravnik, ki posameznika po potrebi napoti k psihologu, psihiatru ali drugim strokovnjakom. Pomoč nudijo tudi centri za duševno zdravje, svetovalnice, nevladne organizacije ter različne telefonske in spletne svetovalne službe. V zadnjih letih je dostop do psihološke podpore za mlade v Sloveniji vse boljši, vendar ostaja pomembno, da znamo prepoznati trenutek, ko potrebujemo pomoč.

Prav tako ne smemo pozabiti, da pomemben vir podpore predstavljajo družina, prijatelji in sodelavci. Občutek, da nas nekdo posluša, razume in sprejema, je pogosto prvi korak k reševanju težav. Dobra socialna mreža zmanjšuje občutek osamljenosti in krepi odpornost v zahtevnih življenjskih obdobjih.

Dostojno delo pomeni tudi, da posameznik pri soočanju z izzivi ni prepuščen sam sebi. Delovno okolje, ki spodbuja mentorstvo, odprto komunikacijo, strokovno podporo in skrb za dobro počutje zaposlenih, ne prispeva le k večji uspešnosti organizacije, ampak predvsem omogoča, da ljudje pri delu ohranjajo svoje zdravje, motivacijo in dostojanstvo. To je eden najpomembnejših temeljev kakovostnega in trajnostnega delovnega življenja.







mednarodna dimenzija dostojnega dela

Trg dela danes presega državne meje. Podjetja poslujejo na mednarodnih trgih, proizvodne verige povezujejo različne države, delavci pa se vse pogostejše izobražujejo, opravljajo prakso ali se zaposlujejo v tujini. Posledično tudi izzivi na področju dela niso več omejeni na posamezne države. Prekarne oblike zaposlitve, negotovi delovni pogoji, neustrezno plačilo, diskriminacija in kršitve delavskih pravic se pojavljajo v različnih delih sveta in zahtevajo usklajene mednarodne odgovore.

Globalizacija je prinesla številne priložnosti za gospodarski razvoj, hkrati pa tudi povečano konkurenco med državami in podjetji. V prizadevanju za nižje stroške dela lahko prihaja do zmanjševanja delavskih pravic, širjenja nestandardnih oblik zaposlitve ter večje negotovosti delavcev. Takšni procesi posebej prizadenejo mlade, ki pogosto prvi vstopajo na trg dela preko začasnih zaposlitev, študentskega dela, platformnega dela ali drugih atipičnih oblik dela.

Prav zato je mednarodno sodelovanje na področju dela ključnega pomena. Države, mednarodne organizacije, delodajalci in predstavniki delavcev skupaj oblikujejo minimalne standarde, ki določajo, kakšni naj bodo pogoji za dostojno delo ne glede na državo, v kateri posameznik dela. Ti standardi predstavljajo skupen okvir za zaščito človekovega dostojanstva pri delu, spodbujanje socialne pravičnosti in zmanjševanje tveganja za prekarnost.

Zakaj je dobro poznati mednarodne organizacije, ki se ukvarjajo z delavskimi vprašanji?

- **Spremljajo** sprejemanje in spoštovanje **mednarodnega prava** na področju delavskih pravic.
- So vpletene v **socialni dialog** na mednarodni ravni.
- S svojim delovanjem imajo **vpliv na pravice delavcev po vsem svetu**.
- Posebne ugodnosti za člane (**izobraževanja, seminarji**).
- Ker izvajajo poglobljene **raziskave** s področja dela in trendov prihodnosti.
- **Vir** kakovostnih **informacij** za načrtovanje in izvajanje dejavnosti.





Mednarodno povezovanje ne pomeni le sprejemanja skupnih pravil, temveč tudi izmenjavo znanja, dobrih praks in izkušenj med državami. S primerjanjem različnih pristopov lahko države izboljšujejo svojo zakonodajo, razvijajo učinkovitejše politike zaposlovanja ter krepijo zaščito delavcev. Posebno pomembno je tudi sodelovanje pri raziskovanju novih oblik dela, ki jih prinašata digitalizacija in razvoj platformne ekonomije.

Za mladinske delavce ima poznavanje mednarodne dimenzije dostojnega dela posebno vrednost. Omogoča jim, da razumejo širši kontekst izzivov, s katerimi se srečujejo mladi, ter da pri svojem delu ne izhajajo zgolj iz nacionalne zakonodaje, ampak tudi iz mednarodno priznanih načel in standardov. Tako lahko mladim pomagajo prepoznati njihove pravice, jih usmerjajo k odgovornemu odločanju o zaposlitvi ter prispevajo k razvoju kulture dostojnega dela.

V nadaljevanju bodo predstavljene najpomembnejše mednarodne institucije in dokumenti, ki predstavljajo temelje sodobnega razumevanja dostojnega dela, pri čemer ima osrednjo vlogo Mednarodna organizacija dela (ILO), ki že več kot sto let oblikuje mednarodne delovne standarde in spodbuja socialno pravičnost po vsem svetu.





mednarodna organizacija dela – temelj mednarodnih delovnih standardov

Osrednjo vlogo pri oblikovanju mednarodnih standardov na področju dela ima Mednarodna organizacija dela (MOD oziroma [International Labour Organization](#) – ILO). Gre za tristransko agencijo Združenih narodov, ki od leta 1919 povezuje vlade, delodajalce in delavce 187 držav članic z namenom oblikovanja delovnih standardov ter razvoja politik in programov za spodbujanje dostojnega dela za vse. Slovenija je članica od maja 1992.

Posebnost Mednarodne organizacije dela je njen tristranski način delovanja. **Pri oblikovanju mednarodnih standardov sodelujejo predstavniki vlad, delodajalcev in delavcev**, kar omogoča, da so sprejete rešitve rezultat dialoga med ključnimi deležniki na področju dela. Takšen pristop krepi legitimnost sprejetih standardov in spodbuja njihovo uresničevanje v državah članicah.

Med najpomembnejše dokumente organizacije sodi **Deklaracija ILO o temeljnih načelih in pravicah iz dela**, sprejeta leta 1998. V njej Mednarodna konferenca dela poudarja, da so države s prostovoljnim članstvom v Mednarodni organizaciji dela potrdile načela in pravice, zapisane v Ustavi ILO ter Filadelfijski deklaraciji, pri čemer so se zavezale, da bodo v skladu s svojimi možnostmi uresničevale splošne cilje organizacije.

Deklaracija hkrati poudarja, da imajo vse države članice – tudi tiste, ki posameznih temeljnih konvencij niso ratificirale – že zaradi članstva v Mednarodni organizaciji dela obveznost spoštovati, spodbujati in uresničevati temeljna načela in pravice pri delu.



Temeljne pravice pri delu predstavljajo osnovne standarde, ki veljajo za vse delavce ne glede na državo, panogo ali obliko zaposlitve. Mednarodna organizacija dela jih opredeljuje kot univerzalna načela, ki jih morajo države članice spoštovati, spodbujati in uresničevati. Njihov namen je zagotoviti, da delo ne predstavlja zgolj vira dohodka, temveč poteka v pogojih, ki spoštujejo človekovo dostojanstvo.



1. Svoboda združevanja in pravica do kolektivnega pogajanja

Delavci imajo pravico, da se svobodno združujejo v sindikate ali druge organizacije za zaščito svojih interesov. Prav tako imajo pravico do kolektivnega pogajanja z delodajalci o plačah, delovnem času, varnosti pri delu in drugih delovnih pogojih. Socialni dialog med delavci, delodajalci in državo predstavlja enega ključnih mehanizmov za zagotavljanje pravičnejših delovnih razmer.

2. Odprava prisilnega dela

Prisilno ali obvezno delo pomeni delo, ki ga posameznik opravlja proti svoji volji pod grožnjo kazni ali druge prisile. Takšne oblike dela predstavljajo hudo kršitev človekovih pravic. Mednarodna organizacija dela si prizadeva za popolno odpravo vseh oblik prisilnega dela, vključno s sodobnimi oblikami izkoriščanja ljudi, trgovino z ljudmi in dolžniškim suženjstvom.

3. Odprava otroškega dela

Otroško delo lahko resno ogrozi telesni, duševni in socialni razvoj otrok ter omejuje njihove možnosti za izobraževanje. Mednarodni standardi zato določajo minimalno starost za zaposlitev ter prepovedujejo najhujše oblike otroškega dela. Cilj teh prizadevanj je zagotoviti, da otroci odraščajo v varnem okolju in imajo možnost razvoja svojih potencialov.

4. Odprava diskriminacije pri zaposlovanju in delu

Vsak posameznik mora imeti enake možnosti pri dostopu do zaposlitve, napredovanja, usposabljanja in plačila za delo. Diskriminacija na podlagi spola, starosti, narodnosti, etnične pripadnosti, vere, invalidnosti, političnega prepričanja ali drugih osebnih okoliščin je v nasprotju s temeljnimi načeli dostojnega dela. Enako obravnavanje prispeva k pravičnejšemu in vključujočemu trgu dela.

5. Pravica do varnega in zdravega delovnega okolja

Leta 2022 je Mednarodna organizacija dela med temeljne pravice pri delu uvrstila tudi pravico do varnega in zdravega delovnega okolja. To pomeni, da morajo delodajalci zagotavljati pogoje dela, ki zmanjšujejo tveganje za poškodbe, poklicne bolezni in druge škodljive vplive na zdravje. Varnost pri delu ni pomembna le za preprečevanje nesreč, temveč tudi za ohranjanje telesnega in duševnega zdravja zaposlenih.

Skupaj teh pet temeljnih načel predstavlja osnovo mednarodnih delovnih standardov in izhodišče za oblikovanje nacionalnih zakonodaj. Hkrati predstavljajo pomembno orodje pri preprečevanju prekarnosti, saj prispevajo k večji varnosti, enakosti in zaščiti delavcev ter spodbujajo razvoj dostojnega dela za vse.





mednarodni okvir dostojnega dela

Prizadevanja za dostojno delo ne temeljijo le na nacionalni zakonodaji in posameznih mednarodnih konvencijah, temveč tudi na širšem mednarodnem okviru, ki ga oblikujejo strateški dokumenti, mednarodne organizacije, socialni partnerji in institucije Evropske unije. Ti akterji s svojimi priporočili, raziskavami, pobudami in zagovorniškimi dejavnostmi usmerjajo razvoj politik na področju zaposlovanja, socialne zaščite in delavskih pravic. Skupno poudarjajo, da gospodarski razvoj ni trajnosten, če ne temelji na spoštovanju človekovega dostojanstva, socialne pravičnosti in vključevanja vseh v dostojno delo.

Pomemben mejnik predstavlja **Deklaracija Mednarodne organizacije dela o socialni pravičnosti za pravično globalizacijo**, sprejeta leta 2008. Poudarja, da so gospodarski razvoj, socialni napredek in spoštovanje temeljnih pravic pri delu neločljivo povezani ter da je dostojno delo osrednji cilj nacionalnih in mednarodnih razvojnih politik. Države spodbuja k oblikovanju politik, ki ustvarjajo kakovostna delovna mesta, krepijo socialno zaščito in socialni dialog ter zagotavljajo spoštovanje temeljnih pravic delavcev.

Pomembno vlogo ima tudi **Agenda Združenih narodov za trajnostni razvoj do leta 2030**, ki dostojno delo prepoznava kot enega izmed ključnih pogojev za trajnostni razvoj. Med sedemnajstimi cilji je eden namenjen spodbujanju vključujoče gospodarske rasti, polne in produktivne zaposlenosti ter dostojnega dela za vse. Ob tem opozarja, da gospodarska rast sama po sebi ni dovolj, če jo spremljajo izkoriščanje delavcev, revščina ali socialna izključenost.

Mednarodni dokumenti poudarjajo tudi pomen sodelovanja med državami, socialnimi partnerji in civilno družbo pri iskanju rešitev za izzive trga dela. Digitalizacija, platformno delo, demografske spremembe, migracije in podnebni prehod prinašajo nove priložnosti, hkrati pa tudi nova tveganja za nastanek prekarnih oblik dela. Za mladinske delavce so ti dokumenti in organizacije pomemben vir informacij ter strokovna podpora pri razumevanju dostojnega dela. Kažejo, da je zagotavljanje kakovostnih delovnih pogojev del širših mednarodnih prizadevanj za socialno pravičnost, enake možnosti in spoštovanje človekovih pravic pri delu.





Mednarodna in evropska sindikalna združenja

Na evropski in svetovni ravni deluje več organizacij, ki zastopajo interese delavcev, spodbujajo socialni dialog ter si prizadevajo za boljše delovne pogoje in varstvo delavskih pravic.

Evropska konfederacija sindikatov (ETUC) je bila ustanovljena leta 1973 in danes povezuje **92 nacionalnih sindikalnih konfederacij iz 39 držav**, med njimi tudi slovenske sindikate, ter **10 evropskih sindikalnih federacij**. Skupno zastopa približno **45 milijonov članov**. ETUC podpira tudi **Evropski sindikalni inštitut (ETUI)**, neodvisno raziskovalno in izobraževalno središče, ki v sodelovanju z univerzami in strokovnimi mrežami pripravlja raziskave, analize ter izobraževanja s področja dela in delavskih pravic.

Mednarodna konfederacija sindikatov (ITUC) je največja svetovna sindikalna organizacija, ki zastopa približno **207 milijonov delavcev prek 331 pridruženih organizacij v 163 državah in ozemljih**. V Evropi njeno delo usklajuje **Panevropski regionalni svet (Pan-European Regional Council – ITUC CSI IGB)**. ITUC vsako leto pripravlja tudi **Globalni indeks pravic**, ki države ocenjuje po 97 kazalnikih, med drugim glede svobode združevanja, pravice do stavke, sindikalnega organiziranja ter zaščite pred nasiljem in drugimi kršitvami na delovnem mestu.

Evropski center za delavska vprašanja (EZA) povezuje **70 organizacij iz 29 držav**. Njegovo poslanstvo je krepitev socialnega dialoga in razvoj pravičnejše družbe predvsem prek izobraževanj, usposabljanj in mednarodnega sodelovanja med organizacijami delavcev.





Mednarodna združenja delodajalcev

BusinessEurope je vodilna evropska konfederacija delodajalskih in gospodarskih organizacij, ki zastopa interese podjetij vseh velikosti v Evropski uniji. Združuje **40 nacionalnih industrijskih in delodajalskih organizacij** ter zastopa interese približno **20 milijonov podjetij**. Med njenimi članicami je tudi **Združenje delodajalcev Slovenije (ZDS)**, ki v okviru organizacije sodeluje pri oblikovanju evropskih politik na področju gospodarstva, zaposlovanja in trga dela.

Odločevalci: agencije in telesa Evropske unije

Evropska fundacija za izboljšanje življenjskih in delovnih razmer (Eurofound) zagotavlja informacije, analize in strokovno podporo na področjih delovnih pogojev, trajnostnega dela, industrijskih odnosov, sprememb na trgu dela ter kakovosti življenja in javnih storitev. S primerjalnimi študijami podpira institucije EU, države članice in socialne partnerje pri oblikovanju socialnih in zaposlitvenih politik ter spodbuja socialni dialog.

Evropska agencija za varnost in zdravje pri delu (EU-OSHA) si prizadeva za varnejša in bolj zdrava delovna mesta po vsej Evropi. Pripravlja raziskave, smernice in publikacije o varnosti in zdravju pri delu, med drugim tudi o **duševnem zdravju, stresu ter psihosocialnih tveganjih na delovnem mestu**. Njeni viri so uporabni za delodajalce, zaposlene, mladinske delavce in vse, ki želijo bolje razumeti, kako ustvarjati zdravo in varno delovno okolje.

Evropski ekonomsko-socialni odbor (EESC)

Evropski ekonomsko-socialni odbor (EESC) je posvetovalno telo Evropske unije, ki združuje predstavnike delavcev, delodajalcev in organizacij civilne družbe. Za Evropsko komisijo, Svet EU in Evropski parlament pripravlja mnenja o zakonodajnih predlogih ter tako omogoča, da se pri oblikovanju evropskih politik upoštevajo stališča različnih družbenih skupin. Njegovo delo prispeva k vključevanju gospodarskih in socialnih vidikov v evropsko zakonodajo, spodbuja participativno demokracijo ter krepi vlogo organizirane civilne družbe. EESC pri svojem delu zasleduje tri ključne cilje: skrbi, da se pri evropski zakonodaji upoštevajo gospodarski in socialni vidiki, spodbuja participativno demokracijo z vključevanjem predstavnikov delavcev, delodajalcev in drugih interesnih skupin v proces odločanja ter krepi vrednote Evropske unije, načela participativne demokracije in vlogo organizirane civilne družbe.







podjetništvo

samozaposleni ali podjetnik – kakšna je razlika?

Ko razmišljamo o podjetništvu, pogosto uporabljamo izraza samozaposleni in podjetnik kot sopomenki. Čeprav sta tesno povezana, med njima obstaja pomembna razlika.

Samozaposleni je oseba, ki delo opravlja sama zase. Najpogosteje ustanovi samostojno podjetje (s. p.) ali deluje v drugi obliki samozaposlitve. Njegov glavni vir prihodkov je lastno delo, zato je praviloma neposredno vključen v izvajanje storitev ali izdelavo izdelkov. Če samozaposleni ne dela, praviloma tudi ne ustvarja prihodkov. Tak način dela omogoča veliko samostojnosti pri organizaciji dela in sprejemanju odločitev, hkrati pa prinaša tudi večjo osebno odgovornost za poslovanje, pridobivanje strank in finančno varnost.

Podjetnik pa razmišlja širše od lastnega dela. Njegov cilj je razviti poslovni model, ki lahko raste, zaposluje druge ljudi in ustvarja vrednost tudi takrat, ko podjetnik ni neposredno vključen v vsako posamezno nalogo. Podjetnik išče nove poslovne priložnosti, razvija izdelke ali storitve, gradi ekipo ter načrtuje dolgoročni razvoj podjetja.

V praksi se vlogi pogosto prepletata. Veliko podjetnikov svojo pot začne kot samozaposleni, nato pa postopoma razvijejo podjetje, ki presega njihove osebne delovne zmogljivosti. Prav tako ostajajo številni samozaposleni uspešni in zadovoljni, ker jim tak način dela omogoča večjo neodvisnost, prilagodljivost in neposreden stik s strankami.

Podjetništvo ni primerno za vsakogar. Poleg strokovnega znanja zahteva pripravljenost na sprejemanje tveganja, vztrajnost, sposobnost reševanja problemov ter nenehno učenje. Uspešni podjetniki znajo prepoznati potrebe ljudi, razviti rešitve zanje in svoje zamisli prilagajati na podlagi izkušenj s trga.

Ne glede na to, ali se posameznik odloči za samozaposlitev ali razvoj podjetja, je pomembno, da svojo odločitev sprejme premišljeno. Dobro poznavanje lastnih interesov, sposobnosti in življenjskih ciljev pomaga izbrati obliko dela, ki bo dolgoročno najbolj ustrezala posamezniku. Za vse, ki razmišljajo o podjetniški poti, so na voljo tudi različni podporni programi, svetovanje in informacije, na primer prek državnega portala SPOT in podjetniških podpornih organizacij.





razvoj poslovne ideje – od zamisli do priložnosti

Vsako uspešno podjetje se začne z idejo. Vendar sama ideja še ni zagotovilo za uspeh. Ključno vprašanje ni, ali je ideja zanimiva, ampak ali rešuje dejanski problem in ali zanjo obstajajo ljudje, ki so zanjo pripravljeni plačati.

Razvoj poslovne ideje se začne z opazovanjem okolja. Podjetniške priložnosti pogosto nastanejo tam, kjer ljudje naletijo na težavo, si želijo prihraniti čas, izboljšati kakovost življenja ali zadovoljiti neko potrebo na nov način. Dobra poslovna ideja zato vedno izhaja iz razumevanja uporabnikov in njihovih potreb.

Ko oblikujemo začetno zamisel, jo je treba preveriti. Pomembno je raziskati, kdo so potencialne stranke, kakšne rešitve že obstajajo na trgu in v čem bi bila naša ponudba drugačna oziroma boljša. Veliko podjetniških idej propade zato, ker jih njihovi avtorji razvijajo na podlagi lastnih predpostavk, ne da bi se pogovorili z bodočimi uporabniki.

Pri razvoju ideje si lahko pomagamo z nekaj ključnimi vprašanji:

- Kateri problem rešujem?
- Komu je moja rešitev namenjena?
- Kako uporabnikom prinaša korist?
- Kaj me loči od konkurence?
- Kako bom z idejo ustvarjal prihodke?





Zbiranje idej (brainstorming)

Razvijanje dobre poslovne ideje se začne s temeljitim iskanjem. Zapišite vse ideje in probleme, ki si jih domislite. Mislite na široko in se ne omejujte. Če ste pri iskanju idej ostali brez inspiracije, se lotite raziskovanja različnih trgov in panog, ki vas zanimajo. Smiselno je tudi, da začnete z idejami na področju vaših interesov in strokovnega znanja.

Ko ustvarjate seznam ne skrbite, če se vam zdi kakšna ideja neumna ali pa mislite, da je bila že narejena. Pogosto se namreč ideje ustvarijo iz ideje, ki ne bi delovala. Prav tako ne brišite idej s svojega seznama, Morda se boste želeli vrniti k njim, če se prva izbira ne izteče.

Raziskujte svojo idejo

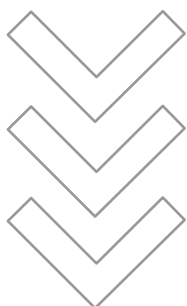
Vaš cilj je, da prvotno surovo idejo spremenite v nekaj tržnega. Pridobite vse informacije o svoji ideji – kaj se trenutno uporablja na trgu, kdo je najbližji tekmeč in kaj boste morali storiti, da svojo idejo uresničite. Ves čas nadaljujte s pisanjem zapiskov in na podlagi raziskav po potrebi spremenite svoj koncept. Če ideja ne bo delovala, izberite drugo in poizkusite znova in znova in znova.

Preizkusite svojo idejo

Naredite nekaj predhodnih tržnih raziskav, da ugotovite, ali obstaja potreba oziroma interes za vašo idejo. Za začetek se lahko pogovorite z ljudmi v panogi, ki vam pomagajo ugotoviti, kakšne so potrebe in potencialne stranke. Če je vaša ideja fizični izdelek, je na tej točki smiselno razviti prototip. Če ste ugotovili, da je ideja izvedljiva, je sedaj čas, da ugotovite, ali bodo ljudje zanjo plačali, in koliko bi plačali.

Ko ste izbrali in izpopolnili svoj koncept, pa je čas, da oblikujete svoj poslovni načrt.

Vir:http://www.talentiran.si/index.php?option=com_content&view=article&id=3118&catid=150&Itemid=671



Pomemben del razvoja poslovne ideje je tudi razumevanje lastnih virov. Razmisliti je treba, katera znanja, izkušnje, poznanstva in sredstva že imamo ter kaj bo treba še pridobiti. Dobro je začeti z manjšim preizkusom – izdelati preprost prototip izdelka ali storitve, ga predstaviti potencialnim uporabnikom in na podlagi njihovih odzivov idejo izboljšati. Tak pristop zmanjšuje tveganje in omogoča hitrejšo prilagajanje potrebam trga.

Pri podjetništvu ni cilj razviti popolnega izdelka že na začetku. Veliko uspešnih podjetij je svojo ponudbo večkrat spremenilo, preden je našlo pravo rešitev. Uspešni podjetniki zato ne gradijo le na ustvarjalnosti, ampak predvsem na pripravljenosti poslušati uporabnike, preizkušati nove pristope in se učiti iz napak.

Razvoj poslovne ideje je proces. Začne se z dobro zamislijo, nadaljuje z raziskovanjem in preverjanjem ter vodi do poslovnega modela, ki ustvarja vrednost tako za uporabnike kot za podjetnika. Največ možnosti za uspeh imajo tiste ideje, ki odgovarjajo na resnične potrebe ljudi in jih je mogoče razvijati dolgoročno.

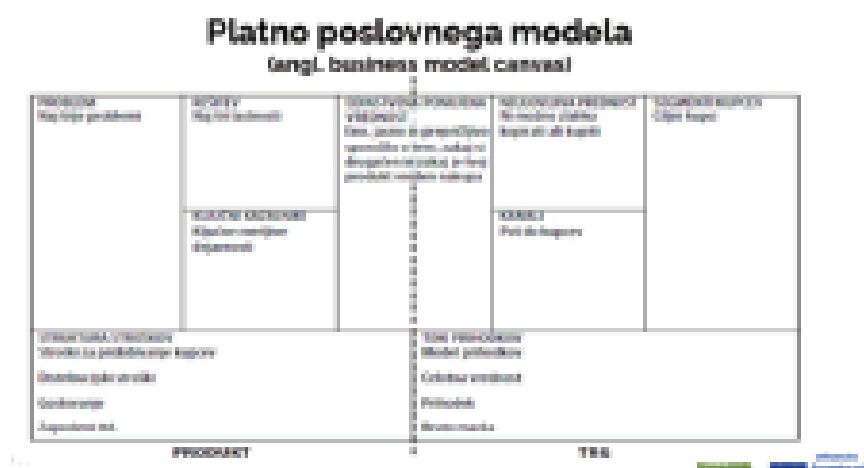




business model canvas

– preprosto orodje za razvoj podjetniških idej

Podjetništvo je za številne mlade ena od poti do zaposlitve in ustvarjanja dostojnega dela. Vendar dobra ideja sama po sebi še ne zagotavlja uspeha. Razviti jo je treba premišljeno, preveriti njeno izvedljivost in razumeti, kako bo ustvarjala vrednost za uporabnike. Pri tem pomaga **Business Model Canvas (BMC)** – eno izmed najbolj razširjenih orodij za načrtovanje poslovnega modela.



Canvas omogoča, da podjetniško idejo prikažemo pregledno na eni strani. Namesto obsežnega poslovnega načrta se osredotoča na ključna vprašanja: komu sta izdelek ali storitev namenjena, kakšno vrednost prinašata uporabnikom, kako bomo dosegli kupce, s katerimi partnerji bomo sodelovali ter kako bomo ustvarjali prihodke in pokrivali stroške.

Model je sestavljen iz **devetih med seboj povezanih elementov**:

- **segmenti kupcev** – kdo so uporabniki oziroma ciljne skupine;
- **ponudba vrednosti** – katero potrebo ali problem rešujemo;
- **kanali** – kako dosežemo uporabnike in jim ponudimo svojo rešitev;
- **odnosi s kupci** – kako gradimo zaupanje in dolgoročno sodelovanje;
- **prihodkovni tokovi** – kako ustvarjamo prihodke;
- **ključni viri** – katera znanja, ljudje, oprema ali sredstva so potrebni za delovanje;
- **ključne aktivnosti** – katere naloge moramo izvajati, da lahko ustvarimo svojo ponudbo;
- **ključni partnerji** – kdo nam pri tem pomaga oziroma s kom sodelujemo;
- **struktura stroškov** – kateri stroški nastajajo pri poslovanju.





- Štartniška ekipa našteje **največje tri probleme**, s katerimi se srečujejo kupci in jih je treba rešiti za izbran segment kupcev. Probleme si je možno predstavljati kot opravila in napor, ki bi ga moral ali ga mora brez rešitve sicer opraviti kupec. Pomembno je tudi, da štartniška ekipa pod probleme zapiše, kako jih kupci trenutno rešujejo.

- V sklopu **rešitve** štartniška ekipa v okvir zapiše vsako misel o tem, kako bi se najbolj preprosto lotili reševanja vsakega problema zapisanega v okno s problemi.

- **Edinstvena ponujena vrednost** – polje edinstvene ponujene vrednosti definira, kako je štartnikova rešitev drugačna od konkurence in zakaj je vredna pozornosti. V čisto začetnih fazah gradnje podjetja namreč ni še toliko v ospredju prodaja, kot je pritegnitev pozornosti kupca. Z definiranjem edinstvene ponujene vrednosti štartnik izlušči bistvo proizvoda in ga mora opisati z nekaj besedami, ki jasno kažejo, kako bo pritegnil kupce. Dobro definirana neulovljiva prednost odgovori na dve ključni vprašanji, in sicer, kaj je štartnikov proizvod in kdo je kupec proizvoda.

- **Neulovljiva prednost** – neulovljiva prednost je definirana kot nekaj, česar konkurenca ne more zlahka kopirati. Neulovljive prednosti so lahko vse od notranjih informacij, osebne avtoritete do skupnosti in obstoječih kupcev. Običajno se nekatere neulovljive prednosti začnejo kot temeljne vrednote podjetja in postanejo diferenciatorji podjetja, torej tisto, po čemer kupci ločijo podjetje od konkurence.

- **Kanali** – kanali so poti do kupcev. V fazi učenja je smiselno, da štartnik uporabi vse kanale do potencialnih kupcev in čim prej najde tiste, ki vodijo do zadostnega števila strank. Pri tem se mora štartnik zavedati, da brezplačni kanali ne obstajajo. Tudi tisti, ki se zdijo brezplačni (družbeni mediji, iskalniki ipd.), imajo stroške v obliki človeškega kapitala. Smotrno je tudi, da štartnik da prednost vhodnim kanalom, to so tisti, pri katerih te kupci sami najdejo (t. i. povlečeno sporočanje), kot izhodnim kanalom. Primeri vhodnih kanalov so blogi, e-knjige ipd. Prav tako je priporočljivo, da se na začetku štartnik osredotoči na čim bolj neposredne kanale, saj to omogoča največ učenja.





- **Segmenti** – v sklopu segmentov štartnik prepozna vse potencialne uporabnike in jih oblikuje v segmente (čim bolj homogene skupine). Znotraj vsakega segmenta je nujno, da si štartnik ustvari sliko vzorčnega kupca, pri čemer je smotrno slediti cilju določitve prvih realnih kupcev (angl. early adopters), ne pa da se cilja na vse kupce in večinski trg že od začetka.
- **Ključni kazalniki** – štartnik v sklopu okvira definira ključne kazalnike. Ključni kazalniki zajemajo nekaj ključnih števil, na podlagi katerih lahko štartnik meri napredek in kako dobro mu gre. Pri tem je priporočen model uporabe kazalnikov Davea McClurea poimenovan piratske metrike, ki zajema celotno sliko od dvigovanja zavedanja o blagovni znamki in ustvarjanja povpraševanja pa vse do priporočil.
- **Struktura stroškov** – pri stroških je pomembno, da štartnik pozna potrebno višino kapitala za lansiranje najosnovnejšega sprejemljivega proizvoda, ki jo na podlagi povratnih informacij s trga neprestano obnavlja in dopolnjuje. Ta višina kapitala na začetku vključuje pokritje stroškov za izvedbo 30 do 50 intervjujev s kupci ter za ustvarjanje in lansiranje najosnovnejšega sprejemljivega proizvoda. Štartnik v polje enostavno navede seznam vseh operativnih stroškov, ki se bodo nabrali do lansiranja proizvoda.
- **Toki prihodkov** – toki prihodkov skupaj s strukturo stroškov pomagajo štartniku pri oceni donosnosti ideje. Pri tem je pomembno, da štartnik ne razmišlja o dolgoročnih tri- do petletnih napovedih, temveč bolj kratkoročno. Prav tako je izjemno pomembno, da štartnik razmišlja o potencialnih tokovih že od začetka, saj je cena pomemben del proizvoda. Velja pravilo (z določenimi izjemami), da če namerava podjetnik za proizvod zaračunavati, naj to počne od prvega dne. Poleg tega cena določa, v katerem segmentu kupcev se nahaja podjetje in je plačilo prva oblika validacije poslovne ideje. Toki prihodkov, cenovna strategija in čimprejšnje zaračunavanje so tako pomembni aspekti poslovnega modela.





Za mladinske delavce je Canvas predvsem uporabno pedagoško orodje. Mladim pomaga razmišljati celostno, povezovati ideje z dejanskimi potrebami uporabnikov in razumeti, da uspešna podjetniška ideja ni odvisna le od ustvarjalnosti, temveč tudi od dobrega načrtovanja. Ob tem razvijajo kompetence, kot so kritično razmišljanje, reševanje problemov, sodelovanje in odgovorno sprejemanje odločitev.

Pripravljeni? Vprašalnik pripravljenosti na podjetništvo: <https://www.e-vko.si/pnp>

Pomembno je poudariti, da Canvas ni namenjen le ustanavljanju podjetij. Enako uspešno ga uporabljajo društva, mladinske organizacije, socialna podjetja in druge neprofitne organizacije pri načrtovanju novih projektov, storitev ali aktivnosti. Zato ga lahko mladinski delavci vključijo v delavnice podjetništva, kariernega načrtovanja, socialnih inovacij ali projektnega dela.

Business Model Canvas mladim ne pomaga le razviti poslovne ideje, temveč jih spodbuja k razmišljanju o tem, kako ustvariti rešitve, ki imajo resnično vrednost za ljudi. Prav zato je dragoceno orodje pri spodbujanju podjetnosti, zaposljivosti in ustvarjanju dostojnega dela.

Viri:

<https://mladipodjetnik.si/novice-in-dogodki/novice/5-korakov-odlicne-poslovne-ideje-1-del>

<https://mladipodjetnik.si/novice-in-dogodki/novice/5-korakov-odlicne-poslovne-ideje-2-del>

<https://inhouse-consulting.si/poslovni-okvir-ali-canvas-za-poslovni-model/>

<https://www.leanfoundry.com/tools/lean-canvas>



Prednosti podjetništva

- fleksibilnost
- uresničevanje lastnih idej
- sam svoj šef
- potencialno večji zaslužek

Pasti podjetništva

- negotov dohodek
- odvisen od dogajanja na trgu
- tveganje
- popolna odgovornost
- prisilno odpiranje s. p.-ja

Tips & tricks

- Zaupaj – a preveri
- Čisti računi (v biznisu ni prijatelj)
 - Grajenje ekipe, ki ji zaupaš
 - Podjetje so ljudje
 - Pravilno izračunaj stroške
 - Bodi pogumen_a!







dobre PRAKSE

povej svojo zgodbo

Organizacija: Zveza društev Mladinski center Idrija

Kaj so naredili?

V Mladinskem centru Idrija so mladim omogočili anonimno deljenje izkušenj s kršitvami delavskih pravic prek spletnega obrazca. Mladi so lahko opisali situacije, s katerimi so se srečali pri študentskem delu, praksi, pripravništvu ali redni zaposlitvi – od neizplačanega dela in zamujanja plačil do diskriminacije, nadlegovanja ali drugih nepravilnosti.

Izbrane zgodbe so nato grafično oblikovali in jih objavili na družbenih omrežjih. Ob vsaki objavi so pojasnili, katere pravice so bile kršene, ter dodali informacije o institucijah in organizacijah, kjer lahko mladi poiščejo pomoč. Aktivnost so izvedli tik pred poletjem, ko veliko mladih prvič vstopa na trg dela.



Zakaj deluje?

Številni mladi o slabih izkušnjah na delovnem mestu ne spregovorijo, ker jih je strah posledic ali pa sploh ne vedo, da so bile njihove pravice kršene. Anonimno zbiranje zgodb ustvari varen prostor za pogovor, hkrati pa resnične izkušnje vrstnikov učinkovito ozaveščajo druge mlade. Aktivnost spodbuja razumevanje delavskih pravic, zmanjšuje občutek osamljenosti ob neprijetnih izkušnjah ter krepi zaupanje v mladinski center kot prostor podpore in informacij.



lovci na prekarност

Organizacija: Zavod za podjetništvo, turizem in mladino Brežice

Kaj so naredili?

V ZPTM Brežice so mlade vključili v vse faze načrtovanja in izvedbe aktivnosti o prekarnosti – od oblikovanja idej do izvedbe usposabljanj in priprave promocijskih vsebin. Mladi so skupaj z mladinskimi delavci razvijali program usposabljanja, predlagali metode dela, preizkušali aktivnosti in jih prilagajali svojim vrstnikom.

Poseben poudarek so namenili pripravi vsebin za družbena omrežja. Mladim so prepustili ustvarjalno svobodo pri načrtovanju kampanje, snemanju in montaži videov, mladinski delavci pa so nastopali predvsem kot mentorji in podpora.



Zakaj deluje?

Ko mladi soustvarjajo aktivnosti, nastajajo vsebine, ki bolje odražajo njihove potrebe, jezik in način razmišljanja. Takšne aktivnosti so vrstnikom bližje, zato jih lažje pritegnejo in spodbudijo k razmisleku o prekarnosti. Hkrati mladi razvijajo občutek odgovornosti, samostojnost, sodelovalne spretnosti in izkušnjo aktivnega odločanja, kar krepi njihovo samozavest in kompetence za prihodnje delo.



slabo vreme lahko hitro postane slabo breme

Organizacija: Zavod za mladino, kulturo in turizem Koper

Kaj so naredili?

Za uvod v temo prekarnosti so pripravili preprosto vizualno metaforo ribiča, ki se v majhnem čolnu približuje nevihti. Ob prikazu slike mlade najprej spodbudijo, da sami opišejo, kaj vidijo in kaj bi se lahko zgodilo. Šele nato pogovor povežejo z razmerami na trgu dela in razložijo pojem prekarnosti.

Metafora predstavlja mladega človeka, ki brez ustreznega znanja, informacij in podpore vstopa na negotov trg dela. Tako zahtevno temo približa na razumljiv in življenjski način.



Zakaj deluje?

Mladi pojem prekarnosti pogosto dojemajo kot abstrakten in zapleten. Vizualna zgodba jim omogoča, da do pomena pridejo sami, zato si ga lažje zapomnijo in razumejo. Aktivnost spodbuja razmišljanje, razpravo in omogoča naraven prehod v nadaljnje vsebine o delavskih pravicah, tveganjih in pripravi na vstop na trg dela.



PREKARNOST IN MLADOST

Organizacija: Zavod za mladino, šport in turizem Trbovlje

Kaj so naredili?

Pripravili so zloženko Prekarnost in mladost, ki na kratek in pregleden način predstavi ključne informacije o prekarnosti, značilnih tveganjih na trgu dela, osnovnih delavskih pravicah ter pomembnejših podatkih o razširjenosti prekarnosti v Sloveniji.

Gradivo je zasnovano tako, da ga lahko mladi uporabljajo samostojno, mladinski delavci pa kot podporo pri delavnicah in predstavitvah. Zaradi pregledne zasnove ga je mogoče uporabiti tudi kot predstavitev za delo z večjimi skupinami.



Zakaj deluje?

Mladi pogosto nimajo dostopa do razumljivih informacij o svetu dela, saj teh vsebin praviloma ne spoznajo v formalnem izobraževanju. Kratko in pregledno gradivo predstavlja dobro izhodišče za pogovor, odpira prostor za vprašanja in deljenje osebnih izkušenj ter mladinskim delavcem omogoča, da zahtevne vsebine predstavijo na jasn in dostopen način. Njegova uporabnost se je pokazala tudi v drugih organizacijah, ki so ga vključile v svoje delavnice.

NATEČAJ ZA DIZAJN NA MAJICI NA TEMO PREKARNEGA DELA

Organizacija: Zavod Mladinski center Kotlovnica Kamnik

Kaj so naredili?

V Mladinskem centru Kotlovnica so pripravili natečaj za oblikovanje dizajna na majici, s katerim so želeli mlade spodbuditi k razmišljanju o prekarnem delu. S kreativnim pristopom so tematiko približali mladim ter jim omogočili, da skozi oblikovanje izrazijo svoje poglede in izkušnje z vstopanjem na trg dela.

Na natečaj so prejeli štiri predloge, zmagal pa je dizajn **Matevža Sterleta – REFERENCE**. Zmagovalni motiv danes krasi majice udeležencev usposabljanj v okviru projekta Z mladinskim delom proti prekarnosti mladih.



Predlog za izvedbo:
dvobarvni sitotisk na živo majico
iz recikliranega bombaža



Zakaj deluje?

Ustvarjalni natečaj je mlade iz pasivnih poslušalcev spremenil v soustvarjalce vsebin. Raznoliki predlogi so pokazali, da mladi prekarno delo doživljajo na različne načine, kar je odprlo prostor za pogovor in boljše razumevanje njihovih izkušenj. Dodatno vrednost prinaša zmagovalni dizajn, ki ga spremlja osebna zgodba avtorja o njegovi izkušnji s prekarnim delom. Skupaj z majico spodbuja razpravo, krepi zavedanje o tematiki in udeležence nagovarja tudi po koncu usposabljanja.



PREKATEC – PRIROČNIK

Organizacija: Mladinski svet Logatec

Kaj so naredili?

V okviru programa usposabljanja Prekatec so pripravili priročnik, ki na enem mestu združuje ključne vsebine, predstavljene na usposabljanju. Namenjen je udeležencem kot pomoč pri ponavljanju in utrjevanju znanja, hkrati pa predstavlja uporabno gradivo tudi za mladinske delavce pri pripravi novih aktivnosti.

Priročnik je dostopen na povezavi: <https://mladilogatec.si/wp-content/uploads/2025/07/EC.pdf>



Zakaj deluje?

Pisno gradivo omogoča, da učenje ne ostane omejeno le na čas usposabljanja. Udeleženci se lahko k vsebinam vračajo tudi pozneje, mladinski delavci pa imajo pripravljeno osnovo, ki jo lahko prilagajajo različnim skupinam mladih. Priročnik tako prispeva k večji trajnosti učnih učinkov in lažji ponovni izvedbi aktivnosti.



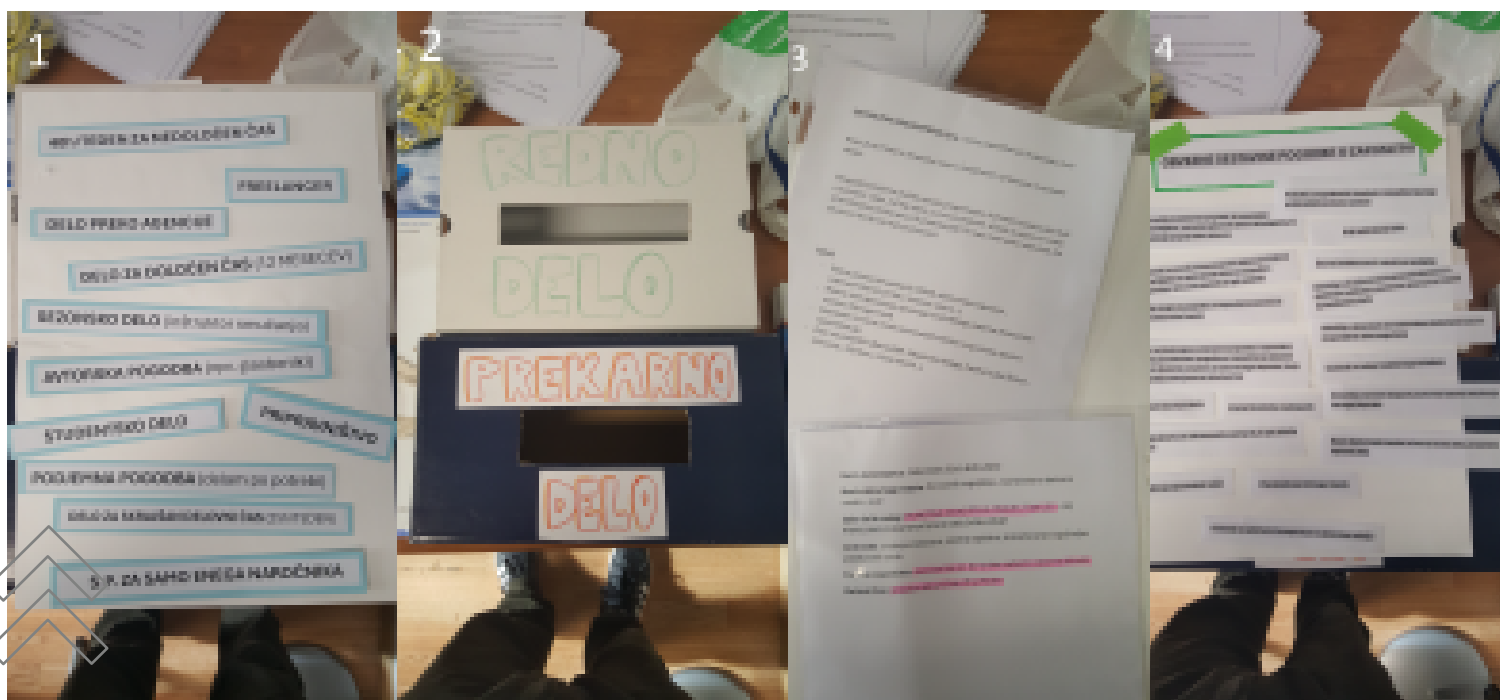
DELAVEC, ZAŠČITI SE!

Organizacija: Zavod za mladino, kulturo in turizem Koper

Kaj so naredili?

Pripravili so interaktivno igro, skozi katero mladi na zabaven način spoznavajo različne vidike dostojnega in prekarne dela. Aktivnost poteka v treh stopnjah. V prvi mladi razvrščajo različne oblike zaposlitve med redne in prekarne. V drugi analizirajo resnične zaposlitvene oglase ter iščejo znake, ki kažejo na prekarne ali neustrezne pogoje dela. V tretji pa sestavljajo pogodbo o zaposlitvi iz ključnih elementov ter prepoznajo določila, ki vanjo ne sodijo.

Naloge se postopno stopnjujejo po zahtevnosti, zato aktivnost spodbuja razmišljanje, sodelovanje in sprotno preverjanje znanja.



Zakaj deluje?

Namesto predavanja mladi znanje pridobivajo skozi reševanje konkretnih izzivov. Pri tem hitro ugotovijo, da številnih oblik zaposlitve in zaposlitvenih oglasov (še) ne znajo pravilno presoditi, kar odpira prostor za pogovor in učenje. Aktivnost razvija kritično presojanje informacij, razumevanje delovnopравnih vsebin in večjo samozavest pri prvih stikih z delodajalci.

DELAVSKE PRAVICE IN KRITIČNA PISMENOST, EKONOMSKA DEMOKRACIJA IN MLADI, ZADRUŽNIŠTVO IN MLADI

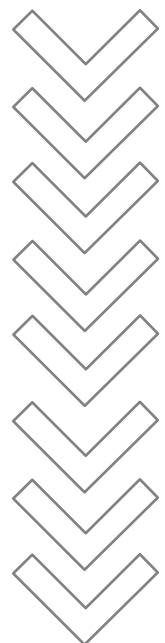
Organizacija: Pekarna Magdalenske mreže

Kaj so naredili?

V Pekarni Magdalenske mreže že vrsto let izvajajo delavnice, predavanja in druge izobraževalne aktivnosti, s katerimi mladim približujejo tematike delavskih pravic, prekarnosti, ekonomske demokracije, participatorne ekonomije in zadružništva. Pri delu uporabljajo metode neformalnega učenja, pri čemer mlade spodbujajo k razpravi, sodelovanju in kritičnemu razmišljanju o svetu dela.

Poudarek namenjajo razumevanju širšega družbenega konteksta dela ter različnim načinom organiziranja in sodelovanja v gospodarstvu.

Povezava: <https://pekarnamm.org/digitalna-gradiva>



Zakaj deluje?

Mladi poleg poznavanja zakonodaje potrebujejo tudi razumevanje, kako nastajajo razmerja moči na trgu dela in kakšne možnosti imajo za njihovo spreminjanje. Aktivnosti razvijajo kritično pismenost, spodbujajo razumevanje različnih ekonomskih modelov ter predstavljajo združništvo kot eno od možnosti za bolj demokratično in solidarno organizacijo dela.



poni lur

Organizacija: RRA LUR- Regionalna razvojna agencija Ljubljanske urbane regije

Kaj so naredili?

Program PONI LUR mladim z lastno podjetniško idejo omogoča štirimesečno zaposlitev, podjetniško usposabljanje in individualno mentorstvo. Poleg razvoja poslovnega modela program vključuje tudi vsebine o človekovih pravicah, enakih možnostih, socialnem podjetništvu ter skrbi za duševno zdravje in preprečevanju izgorelosti.

Udeleženci imajo možnost prilagodljive organizacije dela, kar spodbuja boljše usklajevanje poklicnega in zasebnega življenja ter večjo samostojnost pri delu.



Zakaj deluje?

Podjetništvo mladim predstavi kot odgovorno obliko ustvarjanja dela, ki poleg ekonomskega uspeha upošteva tudi dobrobit posameznika in družbe. Program udeležencem pomaga razviti podjetniške kompetence, hkrati pa jih spodbuja k razmisleku o dostojnem delu, človekovih pravicah in pomenu zdravega ravnovesja med delom in zasebnim življenjem.





deli svoje mnenje & zgrabi frutabelo!

Organizacija: Javni zavod za mladino, šport in turizem Ptuj (Javni zavod Ptuj)

Kaj so naredili?

Na kariernem sejmu so mlade povabili k pogovoru o dostojnem delu in prekarnosti z neformalnim, sproščenim pristopom. Ob stojnici so jih nagovorili z vprašanji o njihovih pričakovanjih glede zaposlitve, jih spodbudili k razmisleku o »sanjski službi« ter predstavili možnosti podpore, ki jih ponuja mladinski center – od usposabljanj do svetovanja.

Osrednji del aktivnosti je bil interaktivni plakat, na katerega so mladi zapisovali svoje predstave o dobri zaposlitvi. Tako je nastala skupna podoba dostojnega dela, ki jo je oblikovala prav ciljna skupina.



Zakaj deluje?

Mladi se o zahtevnih temah lažje pogovarjajo v sproščenem okolju kot na klasičnem predavanju. Aktivnost jih spodbuja, da razmišljajo o svojih pričakovanjih glede dela, hkrati pa spoznajo mladinski center kot prostor, kjer lahko dobijo informacije, podporo in priložnosti za nadaljnje učenje. Pogovor o dostojnem delu tako postane konkreten, osebni in povezan z njihovimi življenjskimi načrti.



SANJSKA SLUŽBA NA MAJICI

Organizacija: Javni zavod za mladino, šport in turizem Ptuj (Javni zavod Ptuj)

Kaj so naredili?

Na kariernem sejmu so pripravili ustvarjalno aktivnost, pri kateri so mladi na bele majice zapisovali ali risali, kaj po njihovem mnenju naredi službo zares dobro. Nekateri so zapisali svoj sanjski poklic, drugi pa pogoje, ki jih pri delu najbolj cenijo – na primer spoštovanje, dobre odnose, pošteno plačilo, možnost razvoja ali ravnovesje med delom in prostim časom. Iz ustvarjenih majic je nastal promocijski izdelek mladinskega centra, ki nosi sporočila mladih o dostojnem delu.

Povezava: <https://www.mlad.si/mladinski-center-javnega-zavoda-ptuj-na-sejmu-5-karierni-ptuj/>

Mladinski center Javnega zavoda Ptuj na sejmu 5. Karlni Ptuj

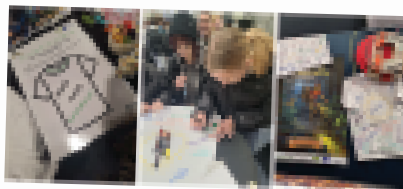
16. 3. 2020

16. 3. 2020



16. 3. 2020

16. 3. 2020



Zakaj deluje?

Podjetništvo mladim predstavi kot odgovorno obliko ustvarjanja dela, ki poleg ekonomskega uspeha upošteva tudi dobrobit posameznika in družbe. Program udeležencem pomaga razviti podjetniške kompetence, hkrati pa jih spodbuja k razmisleku o dostojnem delu, človekovih pravicah in pomenu zdravega ravnovesja med delom in zasebnim življenjem.



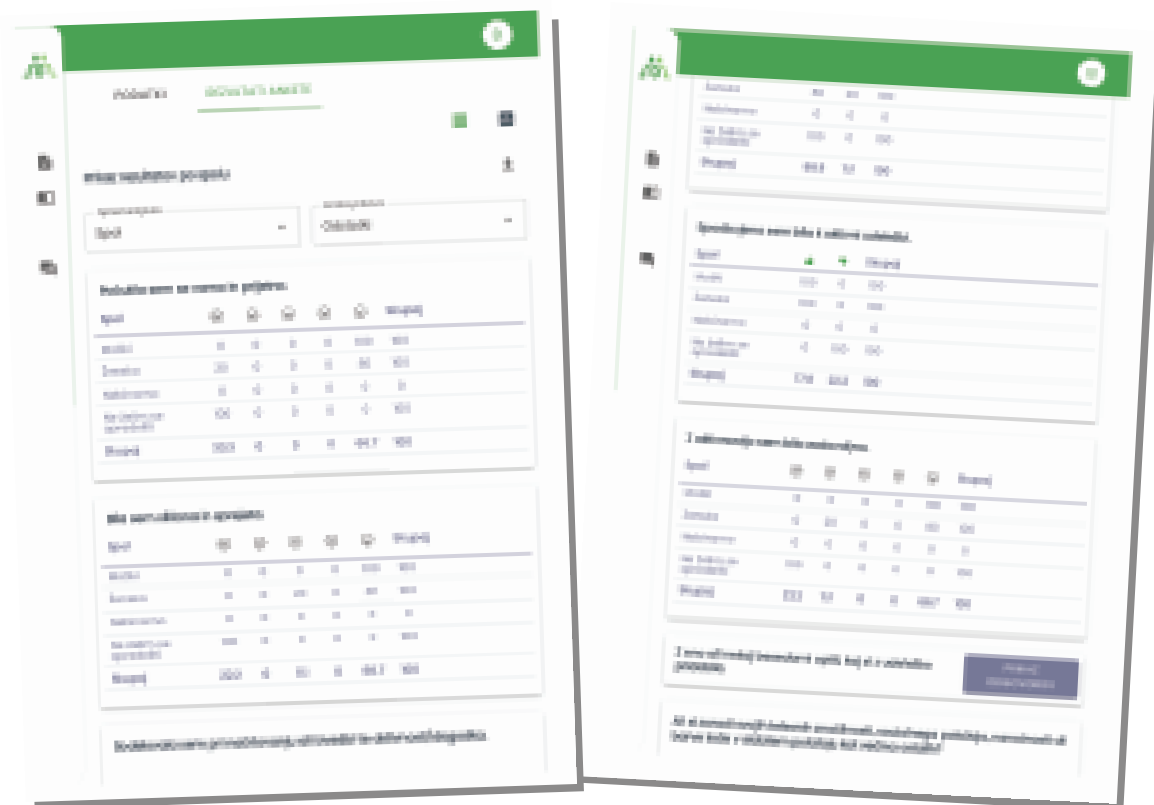
mladim – orodje za spremljanje KAKOVOSTI

Organizacija: Mladinska mreža MaMa

Kaj so naredili?

Na Mladinski mreži MaMa so razvili digitalno orodje MLADIM za zbiranje povratnih informacij ter spremljanje kakovosti in učinkov mladinskega dela. Po izvedenih aktivnostih udeleženci prek interaktivnega sistema podajo svoje mnenje, organizacija pa rezultate analizira in jih uporabi pri načrtovanju prihodnjih programov.

Orodje omogoča tudi sistematično shranjevanje podatkov in spremljanje razvoja aktivnosti skozi čas.



Zakaj deluje?

Kakovost mladinskega dela temelji na poslušanju mladih in nenehnem izboljševanju programov. Sistematično zbiranje povratnih informacij omogoča, da organizacije svoje aktivnosti prilagajajo dejanskim potrebam mladih, spremljajo njihov učinek ter svoje delo podpirajo s konkretnimi podatki. Tako postane evalvacija sestavni del učenja in razvoja organizacije.





MESTO UČENJA IN DIGITALNE UČNE ZNAČKE

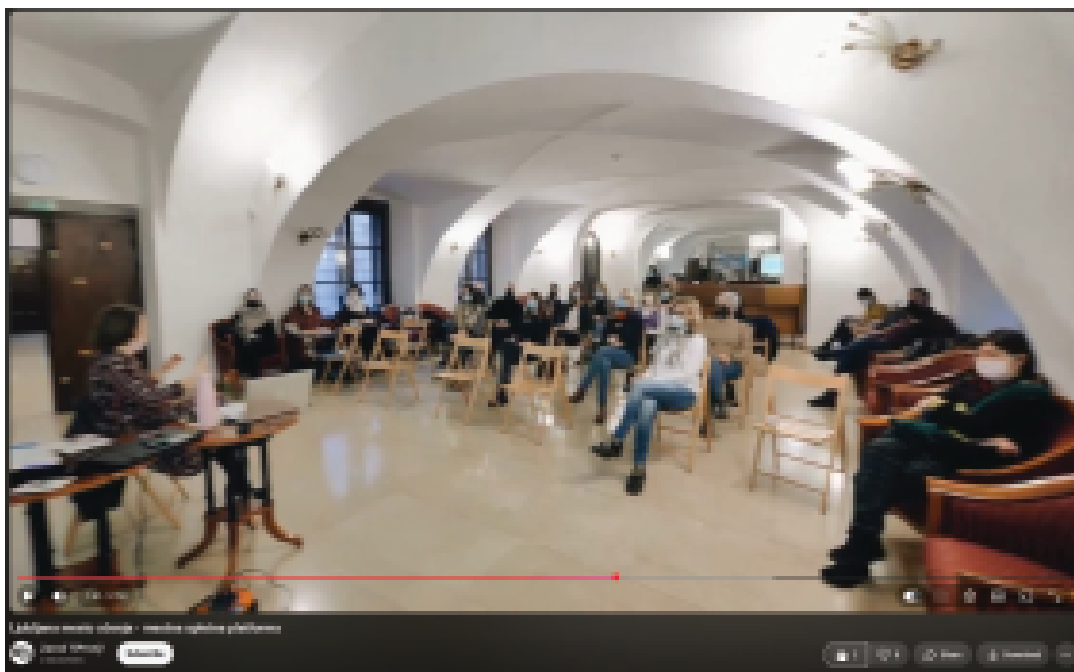
Organizacija: Zavod TiPovej!

Kaj so naredili?

Zavod TiPovej! je razvil spletno platformo **Mesto učenja**, ki na enem mestu povezuje različne učne priložnosti za mlade ter omogoča beleženje kompetenc z digitalnimi učnimi značkami. Platforma vključuje zemljevid učnih priložnosti, tematske učne poti in sistem za priznavanje znanja, pridobljenega v neformalnem izobraževanju.

Digitalne značke omogočajo, da mladi svoje kompetence zbirajo, spremljajo in predstavijo tudi izven formalnega izobraževanja.

Povezava: https://www.youtube.com/watch?v=a-EbQg_Eq-s



Zakaj deluje?

Veliko pomembnih kompetenc mladi pridobijo v prostovoljstvu, mladinskem delu in drugih neformalnih okoljih, vendar pogosto ostanejo nevidne. Digitalne učne značke omogočajo, da postanejo ta znanja prepoznavna in lažje predstavljava delodajalcem ali izobraževalnim ustanovam. Hkrati platforma mladim olajša iskanje novih priložnosti za učenje in osebni razvoj.



priročnik sindikalne vsebine z metodami mladinskega dela

Organizacija: Mladinski svet Slovenije, Sindikat Mladi + in Zavod BOB

Kaj so naredili?

Organizacije so skupaj pripravile priročnik, ki mladinskim delavcem pomaga približati teme delavskih in socialnih pravic z metodami neformalnega izobraževanja. V priročniku so zbrane praktične aktivnosti, ki omogočajo, da mladi skozi sodelovanje, razpravo in izkustveno učenje raziskujejo teme, kot so delavske pravice, prekarnost, trg dela ter povezava med delom in zdravjem.

Priročnik je namenjen vsem, ki delajo z mladimi in želijo zahtevne sindikalne vsebine predstaviti na zanimiv, razumljiv in vključujoč način.

Povezava: https://mss.si/wp/wp-content/uploads/2026/03/Prirocnik-Sindikalne-vsebine-z-metodami-mladinskega-dela-2026-Spletna-izdaja_compressed.pdf



Zakaj deluje?

Mladi se z delavskimi pravicami lažje povežejo, kadar jih spoznavajo skozi aktivne metode in konkretne življenjske primere. Priročnik ponuja preizkušene aktivnosti, ki mladinske delavce razbremenijo priprave vsebin ter jim omogočajo, da razpravo o svetu dela vodijo na mladim prijazen način. Obenem spodbuja razumevanje lastnih pravic in aktivnejšo vlogo mladih pri oblikovanju pravičnejšega delovnega okolja.





LEKCIJA, ANIMIRANI FILM IN KVIZ NA PORTALU RAZGLEDAN.SI

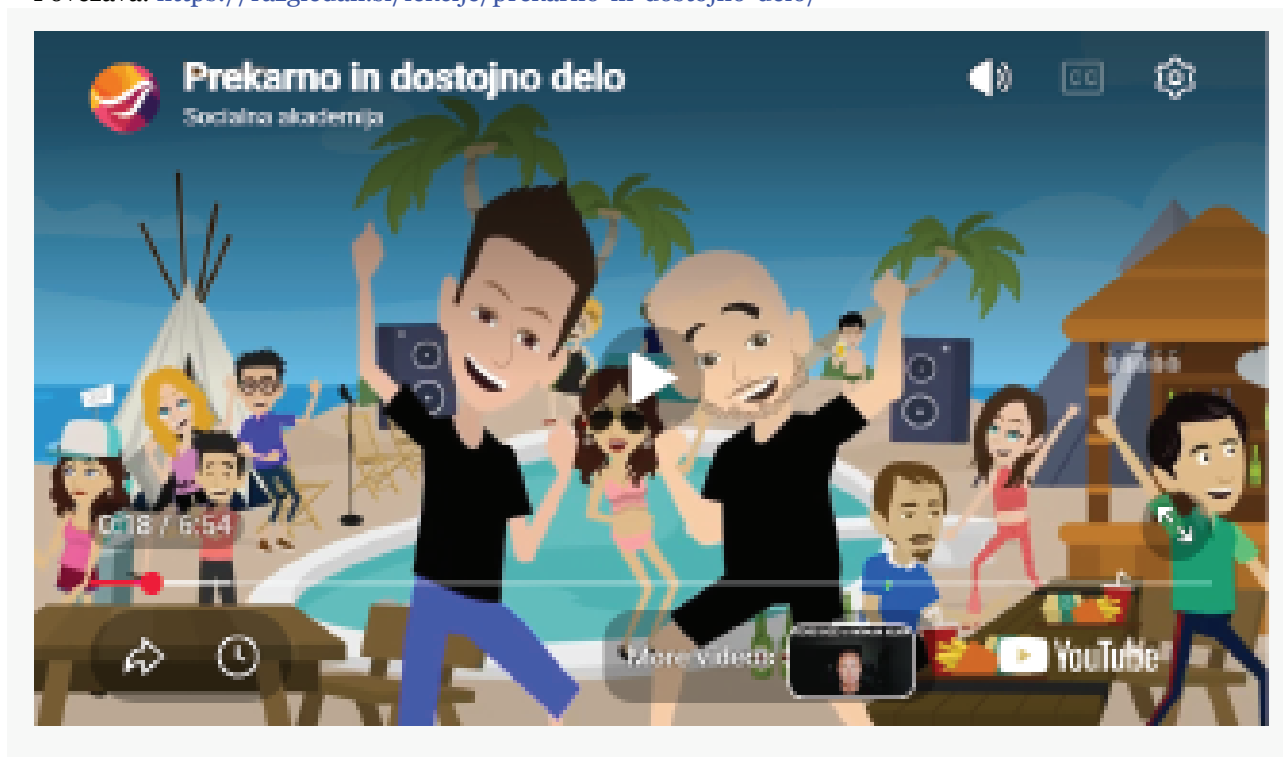
Organizacija: Socialna akademija

Kaj so naredili?

Na portalu Razgledan.si so pripravili interaktivno spletno lekcijo o dostojnem in prekarnem delu. Učno gradivo združuje kratek animirani film, razumljive razlage in interaktivni kviz, ki mladim omogoča, da sproti preverijo svoje razumevanje vsebin.

Lekcija je prosto dostopna na spletu in primerna tako za samostojno učenje kot za uporabo pri delavnicah, pouku ali mladinskem delu.

Povezava: <https://razgledan.si/lekcije/prekarno-in-dostojno-delo/>



Zakaj deluje?

Digitalna učna gradiva mladim omogočajo, da se z vsebino seznani v svojem tempu in se k njej vračajo tudi pozneje. Kombinacija videa, besedila in kviza ohranja pozornost ter spodbuja aktivno učenje. Gradivo mladim pomaga bolje razumeti razlike med dostojnim in prekarnim delom, mladinskim delavcem in učiteljem pa ponuja kakovosten pripomoček za obravnavo te tematike.





GRADIVA PROJEKTA dd – dostojno delo

Znanje odpira vrata spremembam. Zato smo v okviru projekta pripravili pet publikacij, ki dopolnjujejo vsebine te brošure in ponujajo še več podatkov, primerov ter praktičnih usmeritev. Vabimo vas, da jih raziščete – morda boste prav v eni izmed njih našli odgovor, idejo ali spodbudo za naslednji korak.

Publikacije dostopne na strani Socialne akademije: https://socialna-akademija.si/wp-content/uploads/Dostojno-del034-vectorize-fonts-v-1.10_2_compressed.pdf



- Dostojno delo za mladinske delavce 1: [Kaj je prekarno delo?](#)
- Dostojno delo za mladinske delavce 2: [Pravni vidiki prekarnega dela in zaposlitev](#)
- Dostojno delo za mladinske delavce 3: [Mladinski delavci in prekarlost](#)
- Dostojno delo za mladinske delavce 4: [Z mladinskim delom proti prekarosti mladih](#)
- Dostojno delo za mladinske delavce 5: [Karierna in življenjska orientacija: razvoj, kompetence in vstop na trg dela](#)



www.magnific.com

MAGNIFIC, Accountant calculating profit with financial analysis graphs, @pch.vector

MAGNIFIC, Portrait of man smiling at camera while colleagues working in ba, @peoplecreations

MAGNIFIC, Coworkers team working. Manager concept, @gpointstudio

MAGNIFIC, Smile crossed arms and portrait of man in office with team for leadership confident and positive attitude

Happy pride and male web developer with students for tech market internship at..., @The Yuri Arcurs Collection

MAGNIFIC, Inspired creative woman writing down ideas, @katemangostar

MAGNIFIC, Friends with tablet at table, @magnific

MAGNIFIC, Youngsters in cafe studying, @magnific

MAGNIFIC, Young team working together and use the laptop, @prostooleh

MAGNIFIC, Closeup image of happy people smiling and having round table in board room Real business people showing teamwork in office, @LipikStockMedia

MAGNIFIC, Side view musician working in studio, @magnific

MAGNIFIC, Focused worker in the office interior, @gpointstudio

MAGNIFIC, Woman working out after online fitness instructor, @magnific

MAGNIFIC, Portrait of woman with headache sits in kitchen touches head and grimaces has painful migraine, @benzoix

MAGNIFIC, Photo of stressed upset schoolgirl feels tired and looks desperately down, sits at desktop with papers and pens, t, @wayhomestudio

MAGNIFIC, Guy in a black suit. Male at the restaurant. Man with a computer., @prostooleh

MAGNIFIC, Handsome business man is working on the laptop at the restaurant, @freepic.diller

MAGNIFIC, Business people are brainstorming, @rawpixel.com

MAGNIFIC, Image of EU flag fluttering on wind against high business office building made of concrete and glass. Concept of economics, development, government and politics, @artfolio

MAGNIFIC, Yeah! We achieved our destination!, @gpointstudio

MAGNIFIC, Beautiful caucasian girls are ordering daily specials from the menu at the terrace of a cafe, @freepic.diller

MAGNIFIC, Diverse Group of Young People Holding International Flags, @creativeart

MAGNIFIC, Doctor psychologist is in the cabinet, @standret

MAGNIFIC, Male psychologist taking notes at couple therapy session to help with relationship issues, counselor giving advice. Explaining marriage problems, using paper to do psychoanalysis. Clos..., @DC Studio

MAGNIFIC, Victorious young businessman on his deck chair throwing his tablet away, @Wavebreak Media





MAGNIFIC, Couple enjoying freedom and happiness, @pressfoto

MAGNIFIC, Male coworkers in office with lunch, @wayhomestudio

MAGNIFIC, Happy carpenter handshaking with his colleague while greeting in a workshop, @Drazen Zigic

MAGNIFIC, Businessman reviewing documents, @magnific

MAGNIFIC, Manager woman giving high five to entrepreneur man after finishing business project working at marketing presentation in startup office. Colleagues analyzing management strategy planning..., @DC Studio

MAGNIFIC, Portrait of a young worker in a hard hat at a large waste recycling factory., @standret

MAGNIFIC, Healthcare patient and doctor with stethoscope for checkup help and wellness at hospital Medicine health care and heart expert with Indian man in doctors office consulting medical..., @The Yuri Arcurs Collection

MAGNIFIC, Businessman talking with company partner meeting to plan business project, @user26823545

MAGNIFIC, Friendly mature business partners meeting in office, sitting at workplace with laptop and talking. View through glass wall. Business portrait concept, @pch.vector

MAGNIFIC, Social media marketing concept for marketing with applications, @magnific

MAGNIFIC, High angle woman working as a travel agent, @magnific

MAGNIFIC, Young smiling woman sitting outdoors on university stairs with digital tablet, typing, surfing internet, preparing for exams. Technology, education and remote working concept, copy space, @prostock-studio

MAGNIFIC, Friendship youth and people group of smiling teenagers in circle, @Lens Whisper Tales

MAGNIFIC, Happy group of friends with their hands together in the middle, @standret

MAGNIFIC, Young adult dealing with imposter syndrome, @magnific

MAGNIFIC, Business team discussing project, @yanalya

MAGNIFIC, Businesswoman with documents looking away, @magnific

MAGNIFIC, Elegant businesswoman dressed formally sitting with laptop, @wayhomestudio

MAGNIFIC, Handsome business man engineer in hard hat in a building, @senivpetro

MAGNIFIC, Listening to mentor with attention, @pressfoto

MAGNIFIC, Close-up community of women together, @magnific

MAGNIFIC, Front view smiley woman wearing goggles, @magnific

MAGNIFIC, Two colleagues at a factory, @senivpetro

MAGNIFIC, Happy remote worker young handsome man thinking, writing notes in notebook, @marymarkevich

MAGNIFIC, Portrait of confident young businesswoman digital nomad posing in her office wearing casual clothes, @benzoix

MAGNIFIC, Male worker at a factory, @senivpetro

MAGNIFIC, Portrait of female business executive holding a file, @peoplecreations

MAGNIFIC, Closeup selective focus of successful business woman holding pack of hundredeuro bills and counts, @dikushin

MAGNIFIC, Recruiters browsing resumes evaluating applicants, @DC Studio

MAGNIFIC, Below view of unrecognizable businessman leaving the office after losing his job, @Drazen Zigic





MAGNIFIC, Woman with hat sitting on chairs beach in beautiful tropical beach. Woman relaxing on a tropical beach at Koh Nangyuan island, @tawatchai07

MAGNIFIC, Distraught factory worker leaning on CNC machine while working in industrial building, @Drazen Zigic

MAGNIFIC, Man biting his nails while looking at a laptop, @katemangostar

MAGNIFIC, Smiling female entrepreneur reading business reports in the office, @Ambreen

MAGNIFIC, Stress burnout and woman with a headache from paperwork deadline and overwhelmed from multitasking workload Fatigue and frustrated employee with anxiety from office admin and tim..., @The Yuri Arcurs Collection

MAGNIFIC, Close up people holding hands, @magnific

MAGNIFIC, Medium shot woman with crossed arms, @magnific

MAGNIFIC, Crossed arms smile and portrait of man in office with leadership positive and confident attitude Happy professional and male web developer with team of employees for collaboration in..., @The Yuri Arcurs Collection

MAGNIFIC, Making a handmade clay pot. Pottery lesson with master., @teksomolika

MAGNIFIC, Portrait of confident and young carpenter, @gpointstudio

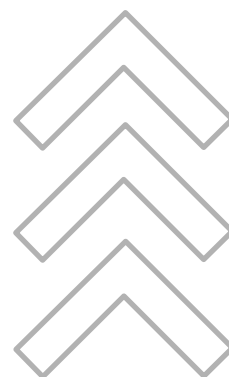
MAGNIFIC, Thoughtful young man is sitting in confectionery shop. She is drinking coffee while waiting for someone, @standret

MAGNIFIC, Portrait of male business executive smiling at camera, @peoplecreations



dostojno delo

preinesi v digitalni obliki



dostojno delo za mladinske delavce
2026



Sofinancira
Evropska unija



dostojno delo

dostojno delo za mladinske delavce
2026