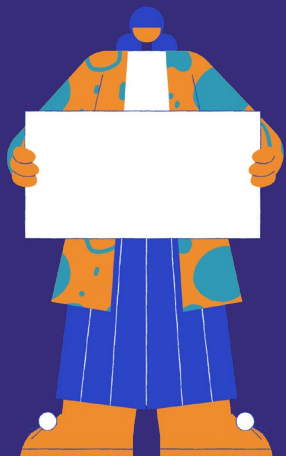




Mnenjski dokument o zaposlovanju mladih

Komisija za mladinske politike
Mladinski svet Slovenije



Uvod

Eden od najzahtevnejših izzivov na poti do osamosvajanja mladih dandanes je zagotovo varna zaposlitev.

Mladi v obdobje odraslosti vstopajo po zaključku šolanja v okviru formalnega izobraževanja, kjer pridobivajo kompetence, veščine in izkušnje, potrebne za samostojno življenje. Naslednji korak je pridobitev prve zaposlitve, ki jim omogoča ekonomsko osamosvojitve. Vendar pa to mladim povzroča veliko negotovosti in težav, kar je posledica gospodarskih nestabilnosti in hitrih sprememb na trgu dela. Mladi težko najdejo (želeno) zaposlitev, ki jim zagotavlja dostojno plačilo, varnost in stabilnost, kar bi jim omogočilo dolgoročno načrtovanje življenja.

Prekarno delo pomeni negotovo, začasno in občasno plačano delovno aktivnost, ki se lahko opravlja znotraj delovnega razmerja (pogodba o zaposlitvi za določen čas) ali izven njega (pogodbe civilnega prava). Gre za delo, ki ga posameznik opravlja, da si zagotovi preživetje, vendar je v negotovem položaju zaradi kratkotrajnosti, nizkega plačila in pomanjkanja pravic, kot so dopust, regres ali socialna varnost. Najpogostejše oblike prekarne delo se pojavljajo pri samozaposlenih, študentskem delu, pripravništvih, agencijskih delih in delovnih razmerjih za določen čas. Prekarnost je značilna za določene skupine, kot so mladi, starejši, ženske ali nekateri poklici, kot so novinarji in kulturniki. Takšno delo je prepogosto slabo plačano, nima rednega delovnika in prevečkrat nadomešča redne oblike dela, predpisane z Zakonom o delu in delovnih razmerjih. Stabilnost take zaposlitve je zelo nizka in ima malo ali celo nobenih socialnih pravic (plačan dopust, plačana bolniška odsotnost ipd.).¹ Dostojno delo (2025).

Mladi brez stabilne zaposlitve pozneje dosežejo ekonomsko neodvisnost, kar jim onemogoča ustrezno ureditev bivanjskih razmer in samostojnost. To vodi v odlašanje ustvarjanja lastne družine, obenem pa imajo manj priložnosti za vzpostavljanje in krepitev socialne mreže ter so hkrati nagnjeni k večji socialni izključenosti. Vse te negotovosti povečujejo stisko mladih in vplivajo na njihovo duševno zdravje. Reden dohodek in stabilna zaposlitev sta dva od glavnih pogojev za ustrezen prehod posameznika iz obdobja mladosti v obdobje odraslosti.

Dostojno delo mladim omogoča razvoj v smeri osebnega dostojanstva, doseganja avtonomije in uresničevanja življenjskih ciljev. Vendar pa mladi v procesu osamosvajanja nimajo enakih pogojev, saj izhajajo iz različnih socialno-ekonomskih okoliščin, kar za tiste v slabšem položaju pogosto pomeni več negotovosti in težji vstop na trg dela.

Tudi svetovne krize močno zaznamujejo trg dela, zato smo pogosto priča krčenju gospodarstva, kjer mladi zaradi nerednih oblik zaposlitve pogosto prvi ostanejo brez dela. Leta 2020 je trg dela močno zaznamovala epidemija COVID-19, ki je evropsko gospodarstvo potisnila v recesijo, in prav mladi so bili med tistimi skupinami, ki jih je pandemija najbolj zaznamovala. Po podatkih Evropskega parlamenta² je ena od šestih mladih oseb zaradi ekonomskih posledic COVID-19 ostala brez službe. Mladi so bili med tistimi, ki so prvi ostali brez zaposlitve, saj so bili zaradi prekarnih oblik zaposlitev najlažje in najhitreje odpustljiva delovna sila.³

Potrebno je poudariti, da gre pri mladih velikokrat za prikrito brezposelnost, ko niso zabeleženi v evidenci brezposelnih, a njihov status vseeno kaže, da nimajo redne zaposlitve. To je razvidno tudi iz zadnje raziskave o mladini Mladina 2020⁴.

Položaj mladih moramo torej razumeti širše kot zgolj preko statistike o uradni registrirani brezposelnosti.

Področje zaposlovanja je v mladinskih politikah zaradi svoje vloge pri procesu osamosvajanja mladih eno izmed bolj ključnih. Namen mnenjskega dokumenta je predstaviti in opredeliti problematiko zaposlovanja mladih, izpostaviti nekatere nedoslednosti ter predlagati ukrepe za izboljšanje področja zaposlovanja mladih.

1. Raziskovanje učinkov kompetenc, pridobljenih skozi udejstvovanje v mladinskih organizacijah na družbo

OPIS PROBLEMATIKE



Izobraževalni procesi so ključnega pomena za zagotavljanje celostnega razvoja mladih. Osnovna in srednja šola sta primarno namenjeni temu, da mladi razvijejo svoje sposobnosti, interese in osebnost (pri čemer se v določenih primerih v srednji šoli že začne specializacija), višje stopnje izobrazbe pa so namenjene specializaciji na določenem področju.

Vendar pa višja stopnja izobrazbe ne pomeni nujno višje zaposljivosti, zato je ključno, da mladi že v osnovni šoli začnejo prepoznavati svoje kompetence, interese in spretnosti ter obstoječe nadgrajujejo. Pridobljeno znanje bodo tako imeli možnost usmeriti v karierno področje, ki jim bo ustrezalo in jim prinašalo zadovoljstvo. Zato pa je potrebna kakovostna karierna orientacija, ki se mora začeti že v osnovni šoli. Mladi morajo biti informirani o zaposljivosti v določenih sektorjih oziroma poklicih, saj jim je na podlagi tega omogočeno razvijati ustrezne kompetence, s katerimi bodo konkurenčni pri izbrani zaposlitveni usmeritvi.

Prav tako je pomembno, da se spremljata razvoj mladih in njihov karierni napredek. Pomanjkanje spremljanja vodi v nižjo stopnjo informiranosti o kariernem razvoju mladih in posledično vodi v težje ukrepanje na tem področju.

OPIS UKREPA



Med izobraževanjem naj se mlade dlje spremlja in spodbuja skozi različne stopnje šolanja, s čimer se omogoča bolj celostno spremljanje njihovega razvoja. S sistemom kompetenc

naj se mladim omogoči personalizirano svetovanje na področju izobraževanja in zaposlovanja. Celostno spremljanje vključuje beleženje interesov, talentov, razvoja kompetenc ter pomembnejših osebnostnih potez. Mladi se bodo tako zavedali svojih kompetenc in jih razvijali, izbira karierne poti pa jim bo z višjim samozavedanjem olajšana. Ključno je, da se mlade spodbuja k razmišljanju o vseh vrstah poklicev, ki so v skladu z njihovimi zmožnostmi, talenti in kompetencami.

UČINKI UKREPA

↳ Dosežen bolj prilagojen odnos do posameznikovih kompetenc.

2. Kadrovske štipendije

OPIS PROBLEMATIKE

↳ Področje kadrovskih štipendij je pri nas precej neurejeno. Težava nastopi predvsem zaradi neravnovesja moči v odnosu med štipendistom in štipenditorjem. Štipendist je v podrejenem položaju, saj se zaveže k izpolnjevanju delovnih obveznosti po zaključenem izobraževanju, štipenditor pa v trenutni zakonodaji preveč prosto razpolaga z delovnimi pogoji, ki jih mora štipendist upoštevati. Štipendist je namreč v zameno za štipendijo primoran po končanem študiju opravljati delo pri štipenditorju na ustreznem delovnem mestu za vnaprej nedoločeno plačilo. Ustrezno delovno mesto je definirano v zakonu zgolj kot takšno delovno mesto, ki ustreza zaključeni ravni izobrazbe in področju izobraževanja štipendista.

Prav tako opažamo pomanjkanje funkcionalne pismenosti med mladimi, ki sklepajo pogodbe o štipendiranju in kasneje pogodbe o zaposlitvi. Zaradi nerazumevanja sprejetih pogojev prihaja do neskladja med pričakovanji štipendista in delodajalca, mladi pa tako ne izkoriščajo prednosti kadrovskih štipendij, ki jih te ponujajo. Tako se dogaja, da pogosto študenti kadrovskih štipendij sploh ne želijo prejemati oziroma ne poznajo svojih možnosti.

OPIS UKREPA

↳ Predlagamo, da se v Zakon o štipendiranju dodatno opredelijo obvezne sestavine pogodbe o štipendiranju. Obvezne sestavine naj bodo naslednje:

- natančneje določeno okvirno ustrezno delovno mesto in okoliščine, v katerih se lahko delovno mesto spreminja ob sklenitvi pogodbe o zaposlitvi;
- določitev razpona oziroma minimalnega plačila glede na ustrezno delovno mesto, odstotek povprečne plače v Sloveniji ali glede na višino prejete štipendije;
- natančnejša opredelitev posledic, če delodajalec ponudi neustrezno delovno mesto.
- Predlagamo tudi opolnomočenje študentov in dijakov z razumevanjem pogodbenih obveznosti ter možnost brezplačne pravne pomoči študentom in dijakom ob sklepanju kadrovskih štipendij.

OPIS UKREPA

↳ Vnos bistvenih sestavin pogodbe v zakon bi štipendistom nudil večjo mero pravne in zaposlitvene varnosti skozi proces kadrovskega štipendiranja, brez pretiranega omejevanja delodajalčeve avtonomije.

3. Povezovanje formalnih izobraževalnih institucij in trga dela

OPIS PROBLEMATIKE



Položaj mladih pri vstopu na trg dela je bistveno zaznamovan s slabo povezavo med izobraževalnim sistemom in trgom dela. Mladi po končanem šolanju na prvo zaposlitev v povprečju čakajo dobrih 7,5 meseca.⁵ (Cekin.si,2025) Razmerje med sufitarnimi (tj. poklici, po katerih je na trgu dela malo povpraševanja) in deficitarnimi poklici (tj. poklici, po katerih je na trgu dela veliko povpraševanja) ter izobrazbeno strukturo mladih, ki iščejo zaposlitev, je zelo neusklajeno. Formalne izobraževalne ustanove se le v manjši meri povezujejo z gospodarskim in javnim sektorjem, zaradi česar mladim (poleg prave izobrazbene usmeritve glede na potrebe trga dela) primanjkuje tudi praktičnih izkušenj. Zaradi slabe povezave med izobraževalnim sistemom in trgom dela so mladi tako v slabšem položaju za pridobitev kakovostne zaposlitve. Skozi celotno izobraževanje (primarno, sekundarno in terciarno) pa je pri mladih mogoče zaznati tudi občutno pomanjkanje karijerne orientacije. Če želi Slovenija postati država razvoja in inovacij ter država, ki temelji na znanju, je treba spodbujati vzajemno delovanje izobraževalnega sistema in trga dela, ter obenem zagotavljati pogoje za ustvarjalnost mladih.

OPIS UKREPA



Predlog 1:

Formalne izobraževalne institucije pozivamo k večjemu povezovanju s trgom delovne sile na način, ki omogoča ohranjanje širine izobraževanja ob hkratnem prilagajanju potrebam na trgu. To pomeni, da se ne osredotočajo zgolj na deficitarne poklice, temveč spodbujajo interdisciplinarnost in raznolikost. Za ta namen morajo ustrezne institucije v sodelovanju z delodajalci izdelati dolgoročne strategije zaposlovanja z upoštevanjem projekcij gibanj na trgu dela, ki naj vključujejo lažje možnosti za prekvalifikacije med različnimi poklicnimi potmi. Poleg

tega je nujna komunikacija med izobraževalnimi ustanovami in delodajalci za oblikovanje fleksibilnih programov, ki upoštevajo ustvarjalnost in spreminjajoče se potrebe trga s ciljem prilagoditve izobrazbene strukture mladih razmeram na trgu, ter zagotovitve možnosti za zaposlitev, skladno z njihovo izobrazbo.

Predlog 2:

Predlagamo spodbujanje vzpostavljanja t.i. učnih podjetij. To so simulirana podjetja, ki delujejo kot učna okolja za dijake in študente, običajno na srednjih šolah ali fakultetah. Njihov namen je omogočiti mladim, da v praksi spoznajo, kako poteka poslovanje podjetja, in pridobijo ključne veščine iz poslovanja, ekonomije in administracije, kar bo mladim omogočilo redno zaposlovanje in ne le opravljanje prakse.

Predlog 3:

Obenem si zaradi pomembnosti vseživljenjskega učenja prizadevamo tudi za lažje prehajanje s trga dela nazaj v izobraževalni sistem, kar bi zlasti tistim mladim, ki se takoj po zaključku sekundarnega izobraževanja zaposlijo, v primeru želje in interesa, omogočilo preprosto vključitev v terciarno izobraževanje. Na ta način bi na fakultete prihajali tudi mladi, ki že imajo praktične izkušnje, kar bi obogatilo učni proces, hkrati pa bi uvedba tega ukrepa omogočila bolj strpno družbeno kulturo, ki na mlade ne bi izvajala tako velikih pritiskov glede vstopa v terciarno izobraževanje takoj po zaključku sekundarnega. Slednje bi lahko vplivalo tudi na bolj enakomerno porazdelitev ponudbe in povpraševanja na trgu dela.

UČINKI UKREPA



Izboljšanje zaposljivosti mladih, saj bo izobraževalni sistem bolj usklajen s potrebami trga dela, hkrati pa bo spodbujal inovativnost in ustvarjalnost.

Dolgoročno bo omogočil boljše priložnosti za kakovostne zaposlitve ter pripomogel k razvoju družbe, ki temelji na znanju in sodelovanju.

4. Enotni sistem prepoznavanja, beleženja in priznavanja neformalnega izobraževanja

OPIS PROBLEMATIKE



Beleženje in prepoznavanje kompetenc, pridobljenih z neformalnim izobraževanjem, ostaja pomanjkljivo, zlasti v mladinskem sektorju in med delodajalci. Različni sistemi beleženja in razdrobljenost informacij povzročajo zmedo ter otežujejo priznavanje opravljenih izobraževanj in tako pridobljenih kompetenc.

OPIS UKREPA



Predlagamo razvoj in implementacijo odprtokodne platforme za zbiranje, validacijo, dokumentacijo in deljenje neformalnih izobraževanj in na tak način pridobljenih kompetenc, opisane tudi v dokumentu o neformalnem izobraževanju. Platformo naj se integrira z že obstoječimi sistemi, ki so učinkoviti v določenih segmentih, vključuje pa naj funkcionalnosti za standardizacijo opisov izobraževanj in kompetenc.

Razvije naj se v sodelovanju z delodajalci, izobraževalnimi ustanovami in mladinskimi organizacijami. Platforma bi omogočala večjo prepoznavnost kompetenc ter njihovo primerljivost, podprto z obsežnimi promocijskimi kampanjami za ozaveščanje o pomenu beleženja in priznavanja neformalnih kompetenc.

Priznane kompetence se lahko določijo in poenotijo na podlagi kataloga neformalnih izobraževanj in s tem povezanih kompetenc, katerega izdelava je prav tako predlagana v dokumentu o neformalnem izobraževanju.

UČINKI UKREPA



- Vzpostavitev enotnega sistema za beleženje kompetenc bi izboljšala prepoznavnost in priznavanje znanj, pridobljenih skozi neformalno izobraževanje. Poenotenje opisov kom-

petenc bi povečalo njihovo preglednost in primerljivost, s čimer bi okrepili njihovo priznavanje v različnih sektorjih ter izboljšali zaposlitvene možnosti mladih.

- Promocija takšnega sistema bi tudi poudarila pomen neformalnega izobraževanja in mladim omogočila razvoj na tak način pridobljenih veščin, kot so kritično razmišljanje, timsko delo, prilagodljivost itd.

5. Ozaveščanje o pravicah in dolžnostih mladih in delodajalcev

OPIS PROBLEMATIKE



Mladi, ki vstopajo na trg dela, bodisi v primeru študentskega dela ali prve zaposlitve po končanem izobraževanju, niso dovolj seznanjeni z dejavniki, ki jih prinese določena oblika zaposlitve. Tako mladi kot delodajalci se velikokrat ne zavedajo oz. ne poznajo zakonodaje, svojih pravic in dolžnosti na delovnem mestu, kar lahko vodi do izrabe in izkoriščanja oz. Ne uveljavljanja pravic in izpolnjevanja svojih dolžnosti. Poleg tega mladi ne čutijo varnosti zaposlitve, kar sicer navajajo kot eno izmed pomembnejših vrednot (Mladina 2020, 2021). Raziskava kaže tudi, da so mladi za delo pripravljeni sprejeti slabše pogoje ali nižje plačilo (40,2 %) in so pripravljeni ustanoviti svoje podjetje ali s.p. (60,9 %) ter so se na splošno pripravljeni prilagoditi razmeram na trgu (Mladina 2020, 2021), kar še bolj opozarja na dejstvo, da še posebej mladi niso seznanjeni oz. se ne zanimajo za svoje pravice in dolžnosti, tako delavci kot tudi delodajalci.

OPIS UKREPA



Več poudarka naj se nameni izobraževanju mladih in delodajalcev o možnih oblikah zaposlitve, njihovih pravicah in dolžnostih. To naj se izvaja preko izobraževanj za mlade kot del šolskega procesa — v osnovnih šolah v okviru predmeta etika in državljanska vzgoja, medtem ko bi se v srednjih šolah to lahko vključilo med obvezne izbirne vsebine in program aktiv-

nega državljanstva. Hkrati predlagamo povečanje te vsebine na spletnih platformah in oglaševanje izobraževanj za mlade o pravicah in dolžnostih delavca in delodajalca. Poseben poudarek bi moral biti tudi na poznavanju zakonodaje na področju zavarovanj, dohodnine, pravic in dolžnosti študentov oz. zaposlenih. Pomembno se nam zdi, da se ohrani možnost takih izobraževanj tudi po zaključku študijskega procesa oz. formalnega izobraževanja.

UČINKI UKREPA



Če bi se mlade bolj izobraževalo o pravicah in dolžnostih delavcev in delodajalcev, bi se ti večkrat postavili zase, s čimer bi se zmanjšalo sprejemanje dela pod neurejenimi pogoji.

Boljše zavedanje mladih o tem, na kakšen način so zakonsko zaščiteni, in boljše razumevanje pogodb o zaposlitvi ter zakonodaje na tem področju.

6. Srednjeročno spremljanje kvalitativno in kvantitativno merjenih učinkov ukrepov za mlade

OPIS PROBLEMATIKE



V preteklosti se je pri veliko projektih, ki so stremeli k izboljšanju zaposlovanja mladih, spremljalo kratkoročne, srednjeročne in dolgoročne kvalitativne učinke, na katerih se je opravila analiza. Vendar je v ukrepih velikokrat tudi govora o učinkih, ki pa se pokažejo po daljšem času, vendar bi dali močan vpogled v dolgoročne spremembe ukrepov na družbo in udeležene posameznike.

OPIS UKREPA



Država naj v ukrepe, ki jih pripravlja, vključi tudi srednjeročno (5-10 let) kvalitativno in kvantitativno spremljanje učinkov ukrepa. Raziskave naj bodo izvedene preko neodvisnih zunanjih izvajalcev, kar bi udeležene v raziskavi ščitilo pred morebitnimi negativnimi posledicami izražanja svojega mnenja. Za tovrstne raziskave mora biti zagotovljeno financiranje.

UČINKI UKREPA



Jasnejši vpogled v dolgoročne učinke na udeležence ukrepov in družbo. Lažje se bo ocenjevalo, kako je ukrep opolnomočil mlade, olajšal postavljanje nadaljnjih smernic in omogočil primerjavo med ukrepi.

UREDITEV DELA

7. Ureditev zakonske podlage za uvedbo 6-urnega delovnika

OPIS PROBLEMATIKE



Trenutna ureditev delovnega časa izhaja iz sistema treh osmic, tj. osem ur dela, osem ur prostega časa in osem ur počitka. Raziskave, izvedene v skandinavskih državah⁶, kažejo, da so v nekaterih panogah šesturni delovniki bolj učinkoviti pri zagotavljanju produktivnosti in zadovoljstva zaposlenih⁷ (Kocjančič, 2020). "Glede na raziskave, ki so bile primarno narejene v zadnjem desetletju, pa tudi trenutni položaj, ko je vedno bolj v uporabi hibridno ali drugačne vrste dela, se sprememba delovnega časa lahko izkaže kot dober ukrep tako za delojemalca kot delodajalca." (Daily Scandinavian, 2001) Ta namreč glede na raziskave v določenih panogah pozitivno vpliva na več dejavnikov, ki so ključni za učinkovitost na delovnem mestu, kot so zadovoljstvo oz. sreča, zdravje (tako duševno kot telesno) in koncentracija ter produktivnost. (Daily Scandinavian, 2001) Pilotni projekti skrajšanega delovnika, ki so bili v določenih panogah izvedeni tako v Sloveniji kot v tujini, kažejo pozitivne rezultate na trgu dela ter povečujejo zadovoljstvo zaposlenih.

OPIS UKREPA



Predlagamo dopolnitev Zakona o delovnih razmerjih z določili, ki omogočajo uvedbo šesturnega delovnika na podlagi dogovora med delodajalcem in delavcem oziroma organizacijo delavcev. Podjetja imajo možnost, da se samostojno odločijo za uvedbo šesturnega delovnika, pri čemer ta ni obvezen za vse sektorje ali delovna mesta. Uvedba skrajšanega delovnika mora zagotavljati ohranitev obstoječih pravic in dolžnost delavcev, vključno z enako višino plače, nespremenjenimi socialnimi prispevki ter pravicami, kot so dopusti, bolniška odsotnost in

druge zakonsko določene ugodnosti. Pred uvedbo takšnega zakonodajnega okvira mora biti ta podprt z obstoječimi raziskavami in primeri dobrih praks iz tujine, ki dokazujejo pozitivne učinke na produktivnost in dobrobit delavcev.

UČINKI UKREPA



- Raziskave kažejo, da šesturni delovnik lahko povečuje produktivnost in zadovoljstvo⁸ (Zupančič, 2020) zaposlenih, saj so delavci bolj osredotočeni, manj utrujeni in imajo večjo motivacijo za delo⁹ (Petrinja, 2018).
- Prispeva k boljšemu duševnemu in telesnemu zdravju ter k manjšemu številu bolniških odsotnosti, kar dolgoročno lahko koristi tako podjetjem kot zaposlenim.

8. Spodbujanje zdravja na delovnem mestu: podpora duševnemu zdravju in aktivni odmori (ZVZD-1)¹⁵

OPIS PROBLEMATIKE



Zakon o varnosti in zdravju pri delu opredeljuje dolžnosti delodajalca za varovanje zdravja pri delu. Ta je dolžan načrtovati in izvajati promocijo zdravja na delovnem mestu, zagotoviti potrebna sredstva za izvedbo ter spremljati njihovo učinkovitost. Zaposleni, še posebej mladi, pogosto doživljajo visoke ravni stresa, negotovost in pomanjkanje podpore, kar lahko vodi v izgorelost, poslabšanje (duševnega) zdravja in razvoj (duševnih) bolezni ter kronično nenalezljive bolezni. Delodajalci in kadrovski delavci se tega pogosto ne zavedajo dovolj, pa nimajo ustreznih orodij ali podpore za prepoznavanje in obvladovanje teh izzivov, kar vodi v stopnjevanje negativnih vplivov na zaposlene. Pomanjkljiva je tudi sistemska ureditev, saj preprečevanje teh težav ni dovolj učinkovito vgrajeno v delovne procese. Narava dela se je v zadnjih dvajsetih letih korenito spremenila, ker pomeni, da (mladi) zaposleni pogosto opravljajo delo, ki vključuje dolge ure sedenja, premalo gibanja, ponavljajoče se gibe ter druga tveganja, povezana z opravljanjem dela, ki lahko vodijo do resnih in dolgotrajnih

zdravstvenih težav, kot so na primer kostno-mišična obolenja ter druge kronično nenalezljive bolezni.

OPIS UKREPA



Zaradi kompleksnosti problematike duševnega zdravja mladih na delovnem mestu predlagamo vpeljavo večplastnega pristopa, ki vključuje:

- Vpeljavo projektov, izobraževanj ter opolnomočenje kadrovskih delavcev in sistemskega spopadanja s tovrstnimi težavami duševnega zdravja. V strategijo naj se vključi tudi redne delavnice za obvladovanje stresa, zagotavljanje pozitivnega vzdušja in dobrih pogojev dela.
- Preventivni dostop do svetovalnih storitev in psihološke pomoči ter vzpostavitev sistema zaupnika za mlade zaposlene. Sodelovanje naj se ustvari z za to ustrezno kvalificiranimi deležniki.
- Debirokratizacijo in omogočanje hibridnega dela v sektorjih in pri delih, kjer je to mogoče, saj to lahko izboljšuje duševno zdravje zaposlenih. Najprej zaradi večje fleksibilnosti pri usklajevanju dela in zasebnega življenja drugič ker lahko zmanjšuje stres zaradi prevoza, hkrati pa lahko posameznik še vedno ohranja socialne stike in ima občutek pripadnosti
- Spodbujanje tudi večje implementacije doslednih aktivnih odmorov¹⁶, (eVZD, 2024), saj ti povečujejo koncentracijo in produktivnost, zmanjšujejo stres, spodbujajo dobro počutje ter prispevajo k boljši delovni učinkovitosti in zadovoljstvu zaposlenih, poleg tega pa izboljšujejo tudi fizično zdravje z zmanjšanjem posledic dolgotrajnega sedenja¹⁷. (Mira, 2024).
- Pri oblikovanju in izvajanju ukrepov za podporo duševnemu zdravju mladih na delovnem mestu je pomembno upoštevati priporočila, podrobno opisana na straneh 12-16 dokumenta "Duševno zdravje mladih" Mladinskega sveta Slovenije.¹⁸ (MSS, 2021).

UČINKI UKREPA



- Uvedba (preventivne) systemske podpore za duševno zdravje na delovnem mestu, ki vključuje promocijo zdravega ravnovesja med delom in zasebnim življenjem ter preventivne aktivnosti zmanjšuje stres, preprečuje nastanek duševnih bolezni in izgorelosti ter izboljšuje splošno počutje (mladih) zaposlenih, kar pozitivno vpliva na njihovo zdravje in produktivnost.
- Implementacija dobrih praks, kot so redni aktivni odmori, spodbujajo zdrav življenjski slog, ki se prenaša tudi v zasebno življenje, hkrati pa zmanjšujejo tveganje za fizične težave in bolezni.
- Zmanjšanje bolniške odsotnosti, izboljša se delovna učinkovitost in pripadnost podjetju, kar koristi tako zaposlenim kot delodajalcem, saj pripomore k privabljanju in zadržanju kakovostnih kadrov ter izboljšuje ugled podjetja.

9. Zaščita delavca pri prijavljanju kršitev delovnopравnih razmerij

OPIS PROBLEMATIKE



Kršitve delovnopравnih razmerij so v obdobju 2021–2023 padle, kar pa ne negira dejstva, da se kršitve še vedno dogajajo, zlasti na področjih, kjer so zaposleni premalo informirani o svojih pravicah in dolžnostih¹⁹ (vir: Poročilo IRSD 2023).

Poleg tega trenutni sistem ne nudi zadostne zaščite prijaviteljev, ki se pogosto bojijo posledic zaradi prijavljanja. Ena glavnih ovir je odgovornost prijavitelja za morebitne kršitve, za katere ta ni vedel, bodisi zaradi pomanjkanja znanja o zakonodaji bodisi nezmožnosti dostopa do informacij o njegovih dolžnostih in pravicah. To lahko povzroči odvrčanje zaposlenih od prijavljanja in nadaljnje ohranjanje škodljivih praks delodajalcev.

OPIS UKREPA



1. Predlagamo, da se ob prijavi obravnava zgolj tista kršitev, ki jo delavec izrecno navede.
2. Predlagamo, da se zaščiti delavca, če je bil ta očitno potrjen v prekršek.

MOŽNOSTI ZAPOSLOTITVE

10. Finančna podpora in vlaganje v ustvarjanje delovnih mest na podeželju

OPIS PROBLEMATIKE

↪ Nekdanji policentrični razvojni model, ki so ga razvili v sedemdesetih letih prejšnjega stoletja, se je izkazal za dobrega z vidika zmanjševanja regionalnih, še posebej urbano-ruralnih razlik. Gre za prostorski razvoj, ki temelji na hierarhično strukturiranem omrežju središč na določenem območju. Izkazalo se je, da ima razpršenost zaposlitvenih središč pomembno vlogo pri zadrževanju ljudi (tudi mladih) na podeželju in s tem ohranjanju podeželja "živega". Osnova je torej že postavljena, treba je le razmisliti o adaptaciji razvojnega modela na aktualne trende in lokalne razvojne potenciale. Pomembno je, da se pri tem upošteva lokalni razvojni potencial, spodbuja endogeni razvoj in išče bolj trajnostne rešitve.

Na slovenskem trgu delovne sile je močno prisotna centralizacija delovnih mest v večjih zaposlitvenih središčih (Ljubljana, Maribor, Celje, Novo mesto in Nova Gorica). Več kot četrtina vseh delovnih mest v državi je lociranih v Ljubljani, v Mariboru sedem odstotkov, druge po Sloveniji pa še bistveno manj. To posredno vpliva na praznjenje podeželskih območij in ne koriščenje lokalnih razvojnih potencialov le-teh.

OPIS UKREPA

↪ Na podeželju naj se spodbuja ustvarjanje kakovostnih delovnih mest za mlade in delovnih mest, zahtevajo višjo stopnjo izobrazbe. Preko finančne in davčne podpore tako tistim podjetjem, ki se šele vzpostavljajo na podeželju, ki bi se bila pripravljena preseliti (po zgledu Nemčije in ZDA) z večjega središča na podeželje kot tudi že obstoječim. S tem občine privabljajo

podjetja, ki posledično zagotavljajo mladim nova delovna mesta, ob tem pa zaposlujejo lokalno prebivalstvo, kar je visoka dodana vrednost. Pomembno je, da je umeščanje različnih s tem povezanih objektov v skladu z okoljskimi standardi in načeli trajnostnega razvoja. Tako bomo preprečili nepotrebno pozidavo obdelovalnih in drugih površin, poskrbeli za uresničevanje lokalnih razvojnih potencialov in zadovoljevanje potreb ne le trenutni populaciji (mladih), temveč tudi za prihodnje generacije. Spodbude bi lahko razdelili v več skupin, in sicer:

1. spodbude za mlade za ustanovitev podjetij na podeželju,
2. spodbude za zaposlitev mladih v podjetjih na podeželju,
3. spodbude za preselitev podjetij na podeželje,
4. spodbude za delovne inkubatorje v ruralnem okolju,
5. spodbude za revitalizacijo že obstoječe gospodarske infrastrukture,
6. zmanjšanje prometnih zamaškov, izboljšanje kakovosti življenja in dolgoročno ekonomsko vzdržnost ukrepov.

UČINKI UKREPA

- ↪
- Preprečevanje centralizacije.
 - Gospodarski razvoj ruralnih okolij.
 - Ohranjanje poseljenega podeželja.
 - Ohranjanje kmetijskih površin, na katerih bi drugače zrasla industrijska infrastruktura.
 - Ohranjanje delovnih mest na podeželju
 - Spodbujanje podjetništva na podeželju

11. Ozaveščanje in spodbujanje socialnega podjetništva

OPIS PROBLEMATIKE

↳ V Sloveniji socialno podjetništvo¹⁰ še ni v zadostni meri prepoznano kot relevantna oblika podjetništva kljub velikemu potencialu ter njegovi uveljavljenosti v tujini. Eden izmed ključnih razlogov za trenutno stanje je nepoznavanje definicije socialnega podjetja ter nezaupanje v uspešno delovanje poslovnega modela tako s strani mladih kot tudi delodajalcev. Socialno podjetništvo s ključno lastnostjo direktnega naslavljanja stremi k izboljšanju kvalitete življenja posameznika ter pripomore k reševanju socialnih, gospodarskih, okoljskih in družbenih izzivov družbe. Med drugim spodbuja zagotavljanje dostopnih stanovanj ali zdravstvenih storitev in spodbuja trajnostni razvoj.

OPIS UKREPA

↳ **Predlog 1:** Potrebna je jasna opredelitev definicije socialnega podjetništva in poenotenje že obstoječih dokumentov ter posodobitev slovenske zakonodaje o socialnem podjetništvu in njegove jasne in poenotene definicije, saj trenutno nezadostno odraža oz. ureja potrebe današnjega časa, predvsem pa je potrebna nujna uskladitev z EU zakonodajo. S tem se poveča možnost za pridobitev sredstev iz evropskih skladov, predvsem pa bi socialna podjetja imela večjo možnost mednarodnega povezovanja.

Predlog 2:

Več sredstev naj se nameni izobraževanju o socialnem podjetništvu in njegovem poslovnem modelu ter finančnih olajšavah in pomoči za mlade, podjetnike in delodajalce¹¹ (Socialb, 2025). Za uveljavitev tovrstnega modela je potrebna spodbuda pri podjetjih, z dodatno spodbudo za novo nastala, saj bi tako postopno povečali zaupanje v take oblike. Model socialnega podjetja še posebej spodbuja direktno podporo ranljivih skupin ter

posameznikov (glede na spol, raso, sposobnosti in ekonomski status), dodatno pa spodbuja povezovanje lokalne skupnosti in revitalizacije ruralnih območij z zagotavljanjem potencialnih novih delovnih mest, kar bi posledično imelo pozitiven vpliv na decentralizacijo Slovenije^{12 in 13}, (Recosi, 2024.), (CPU, 2024).

UČINKI UKREPA

- ↳
- Jasno definiranje socialnega podjetništva.
 - Opredelitev poslovnega modela.
 - Izboljšana prepoznavnost socialnega podjetništva kot relevantne oblike podjetništva.
 - Učinkovitejše spodbujanje decentralizacije in povezovanja oz. krepitve lokalnih skupnosti.
 - Izboljšanje socialnega kapitala.

12. Zagotovitev dovoljšnjega števila pripravništev in preprečevanje izkoriščanja pripravništva za samostojno delo delavcev

OPIS PROBLEMATIKE

↳ V Sloveniji ni ustrezno urejenega posodobljenega enotnega Pravilnika o pripravništvu, strokovnih izpitih in izpolnjevanju strokovne izobrazbe delavcev.

Zaradi nezadostnega števila ponujenih pripravništev se mladi soočajo s problemom pridobitve ustreznih kompetenc in ne zadostijo pogoja za opravljanje strokovnega izpita, ki sta v nekaterih strokah kljub že zaključenih študijskih obveznostih pravzaprav pogoj za samostojno opravljanje poklica ali v nekaterih primerih pogoj za zaključek študijskih obveznosti.

Z nesorazmernim številom razpisov prostovoljnih pripravništev¹⁴ (Dostojno delo, 2025)) v primerjavi s plačanimi pripravništvami na področjih, kjer je pripravništvo nujno za zadostitev pogojev za opravljanje strokovnega izpita, so kandidati prisiljeni v sprejetje kljub svojim ustreznim kvalifikacijam.

Prav tako si prizadevamo za preprečevanje izkoriščanja statusa pripravnika v primeru z ustrežno kvalifikacijo plačanega pripravništva s strani delodajalca, zlasti kadar posamezniki opravljajo samostojno strokovno delo. V takih primerih se zavzemamo za prenehanje pripravništva in zagotovitev pravičnega plačila za opravljeno delo.

OPIS UKREPA



V Sloveniji se moramo zavestno lotiti reševanja problematike pripravništev, ki so v osnovi področno dobro opredeljena v pravnih, a imajo problem v izvajanju.

Predlog 1:

Spodbujamo korektno izvajanje pripravniških in mentorskih programov, ki bo pripravnike kvalitetno pripravilo na delo in jih ščitilo pred nekvalitetnim prenosom znanja. Mentorji morajo biti ustrezno kvalificirani in nagrajeni (da bodo motivirani sodelovati in kvalitetno voditi pripravnike).

Predlog 2:

Pripravništvo mora biti podobno učni praksi, kjer pripravnik hospitira delo mentorja oz. mentor sčasoma pripravnika uvaja v samostojno delo. V tem primeru je to plača pripravnika, ki je opredeljena v zakonu (ZDR-1, 141. člen) in nikoli nižja. Kadar posamezen pripravnik izkazuje zadostno količino znanja za samostojno delo, mora biti za to plačan kot samostojni delavec in ne kot pripravnik.

Predlog 3:

Na področjih, kjer je pripravništvo zahtevano za opravljanje strokovnega izpita in kasneje pogoj za zaposlitev, mora biti

omogočeno plačano pripravništvo. Opravljanje prostovoljnega pripravništva naj imajo možnost le določene organizacije oz. podjetja, ki se ukvarjajo s prostovoljnim delom (npr. delo z otroki na območjih sveta z manj priložnostmi), vendar pa le-te ne smejo biti edine, ki na določenem področju nudijo pripravništvo.

UČINKI UKREPA



- Vsi kandidati za pripravnike bodo deležni pripravništva in kvalificiranega mentorja, kar pomeni, da bodo prejeli praktično znanje, ki ga bodo kasneje potrebovali pri samostojnem delu.
- Izkoreninjenje pripravnikov namesto samostojnega delavca ter s tem zmanjšanje nekvalificiranih delavcev.
- Pripravniki ne bodo več primorani opravljati dodatnega dela ob prostovoljnem pripravništvu za preživetje in se bodo lahko v celoti posvetili učenju na pripravništvu.

13. Plačevanje prispevkov mladih kmetov

OPIS PROBLEMATIKE



Socialna in dohodkovna varnost kmetov je v Sloveniji zelo nizka. Nestabilni in nizki prihodki zaradi vremenskih in tržnih nihanj otežujejo plačevanje prispevkov za socialno in zdravstveno zavarovanje ter pokojninsko zavarovanje, še posebej v primeru slabih sezon. Kljub plačevanju prispevkov kmetje prejemajo nizke pokojnine, kar otežuje njihovo življenje po upokojitvi. Mladi kmetje pa se še posebej težko spopadajo z visokimi prispevki ob začetku kariere, ko nimajo stabilnih dohodkov. Zaradi trga je generacijska prenova kmetijstva na prelomu, saj imamo zgolj še 3,5 % nosilcev kmetij mlajših od 35 let, kar 43,4 % pa je starejših od 65.

OPIS UKREPA

Država naj prevzame (večji) delež socialnih, zdravstvenih in pokojninskih prispevkov za kmete, saj so trenutni prispevki pogosto previsoki glede na dejanske prihodke kmetij. Višina prispevkov kmetov naj bo prilagojena ob predpostavki, da kmetije opravljajo širše funkcije, kot je zgolj pridelava surovin, s poudarkom na ohranjanju okolja, biodiverzitete, razvoju podeželja in prehranski varnosti. Poleg tega bi država lahko v celoti pokrila socialne prispevke za mlade kmete in manjše kmetije, da bi jim omogočila lažji začetek in nadaljevanje kmetijske dejavnosti.

Zavzemamo se za ohranitev trenutnega sistema oziroma nadgrajevanja sistema za mlade kmete.

UČINKI UKREPA

Ukrepi bi zmanjšali finančno breme kmetov in povečali socialno ter dohodkovno varnost kmetov. Tako bi se spodbudil razvoj kmetij, izboljšal socialni položaj kmetov in povečala konkurenčnost slovenskega kmetijstva. S tem bi učinkoviteje naslovili tudi generacijsko prenavo in samooskrbo Slovenije.

14. Uvedba davčnih olajšav za mlade podjetnike

OPIS PROBLEMATIKE

Mladi podjetniki se ob začetku svoje podjetniške poti soočajo s številnimi izzivi, med katerimi so visoki začetni stroški poslovanja, administrativne ovire in težave pri pridobivanju finančnih virov. Zaradi teh ovir veliko mladih ne uresničuje svojih podjetniških idej, kar zavira inovativnost in razvoj lokalnega gospodarstva. Zaradi visokih začetnih stroškov mladi podjetniki s svojimi izdelki in storitvami težje konkurirajo že uveljavljenim podjetjem. Slovenija tako izgublja priložnost za gospodarski razvoj.

OPIS UKREPA

Predlagamo uvedbo davčnih olajšav za mlade podjetnike do dopolnjenega 29. leta starosti. Te olajšave bi lahko vključevale nižjo stopnjo davka na dohodek mladih podjetnikov v prvih petih letih delovanja, možnost znižanja prispevkov za krajše časovno obdobje, možnost odloga plačila prispevkov v začetni fazi poslovanja ter olajšave pri nakupu osnovnih sredstev. Poleg finančnih spodbud predlagamo tudi enostavnejše administrativne postopke, ki bi mladim omogočili lažji vstop na trg.

UČINKI UKREPA

- Povečanje podjetniške aktivnosti mladih.
- Spodbujanje inovativnosti in ustvarjanje novih delovnih mest.
 - Dolgoročno prispevanje k razvoju podjetniškega okolja, ki je naklonjeno mladim, ter h gospodarski rasti na lokalni in nacionalni ravni.

15. Obdavčitev dela

OPIS PROBLEMATIKE

Mladi do dopolnjenega 29. leta, ki so vstopili v redno zaposlitev, imajo od leta 2023 1300 € dodatne (letne) dohodninske olajšave. Mladi se, z razliko od starejših, soočajo z velikimi izzivi, kot so osamosvajanje (po statistiki Evropske komisije se mladi iz domov svojih staršev izselijo šele pri 29,4 leta²⁰ (Eurostat, 2023), nerešen stanovanjski problem in ustvarjanje družine. Vse to mlade tišči v negotovost in ob porastu cen nepremičnin še v posebno stisko. Ob ustvarjanju družine so podvrženi še dodatnim finančnim bremenom, kot so nižja kreditna sposobnost, višji finančni izdatki za otrokovo preživetje, izobraževanje, varstvo ipd.

OPIS UKREPA



Za lajšanje navedenih finančnih stisk, ki pestijo mlade do dopolnjenega 29. leta, predlagamo več ukrepov s področja razbremenitve dela:

- zvišanje dodatne olajšave za mlade;
- ali znižanje (ali izničenje) odstotka za odmero dohodnine (kot na primer uvrstitev v prvi dohodkovni razred, ki predvideva zgolj 16 % obdavčitev);
- kombinacijo obeh zgoraj navedenih ukrepov;
- za mlade družine (do dopolnjene starševske starosti 29 let) predlagamo, da se družinam še dodatno pomaga z zgoraj navedenimi ukrepi.

Ne glede na navedene ukrepe od zakonodajalca pričakujemo progresivni sistem obdavčitve ter v primeru znižanja ali izničenja odstotka za odmero dohodnine določi zgornjo mejo dohodka, pri kateri se znižanje oziroma izničenje odstotka za odmero dohodka ne upošteva.

UČINKI UKREPA



Višanje dodatne dohodninske olajšave in/ali znižanje odstotne stopnje za odmero dohodnine mladim omogoča hitrejše finančno osamosvajanje, saj razbremeni njihove dohodke in poveča razpoložljiva sredstva. To prispeva k lažjemu reševanju stanovanjskega problema, ustvarjanju družine in spodbudi mlade, da prej vstopijo na trg dela oziroma se hitreje zaposlijo. Takšna podpora prispeva k dolgoročnejši stabilnosti mladih družin in mladih posameznikov, spodbuja demografsko rast in krepi gospodarsko vključenost mladih generacij.

VIRI IN POVEZAVE

¹ Dostojno delo, Obrazi dostojnega dela (2025): https://dostojno-delo.si/?page_id=66

² Evropski parlament, Youth in Europe: Effects of COVID-19 on their economic and social situation (2021): [https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2021/662942/IPOL_STU\(2021\)662942_EN.pdf](https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2021/662942/IPOL_STU(2021)662942_EN.pdf)

³ UMAR, Vpliv epidemije na trg dela (2020): https://www.umar.gov.si/teme/demografske-spremembe-in-trg-dela/tema?tx_news_pi1%5Baction%5D=detail&tx_news_pi1%5Bcontroller%5D=News&tx_news_pi1%5Bnews%5D=3821&cHash=07fd114514252056bf73894466e55a26

⁴ Mladina 2020 Položaj mladih v Slovenij (2020): https://mlad.si/e-katalogi/Mladina_2020/

⁵ Kje naj pomoč dobijo mladi brezposelni? Cekin.si (2025): https://cekin.si/zaposlitev/prva-zaposlitev/skok-brezposelnosti-med-mladimi.html?utm_source=chatgpt.com

⁶ Daily Scandinavian, 6-Hour Workdays in Sweden Boost Productivity, Energy, and Happiness (2021): <https://www.dailyscandinavian.com/6-hour-workdays-in-sweden-boost-productivity-energy-and-happiness/>

⁷ UL EF, Analiza prednosti in slabosti uvajanja šesturneg delavnika, Kocjančič (2020): kocjancic1213.pdf

⁸ UL FF, Longitudinalna raziskava o učinkih 6-urnega delovnika na zaposlene Zupančič (2020) (https://psihologija_dela.files.wordpress.com/2020/10/zupancic_magistrsko-delo-1.pdf)

⁹ ReVIS, Repozitorij samostojnih visokošolskih in višješolskih izobraževalnih organizacij (2025): <https://revis.openscience.si/Dokument.php?id=4809&lang=slv>

¹⁰ GOV, Socialno podjetništvo (2025): <https://www.gov.si/teme/socialno-podjetnistvo/>

¹¹ Izobraževalna platforma za socialno podjetništvo: SocialB (<https://socialb-erasmus.eu/courses/learning-unit-1-history-and-evolution-of-se-in-europe/>)

¹² Dobra praksa iz Slo: Korenika, Etri, Center ponovne uporabe Ormož., <https://www.cpu-reuse.com/cpu/socialno-podjetnistvo>

¹³ Dobra praksa iz tujine: RECOSI <https://recosi.net/company/>

¹⁴ Obrazi prekarnega dela, Dostojno delo (2025): https://dostojno-delo.si/?page_id=1103

¹⁵ Zakon o varnosti in zdravju pri delu (ZVZD-1) <https://pisrs.si/pregledPredpisa?id=ZAKO5537>

¹⁶ MIRA, Delo na domu oz. na daljavo: Priporočila delodajalcem za dobro duševno počutje zaposlenih (2025): (<https://www.zadusevnozdravje.si/na-delovnem-mestu/psiho-socialna-tveganja-na-delovnem-mestu/delo-na-domu-oz-na-daljavo-priporocila-delodajalcem-za-dobro-dusevno-pocutje-zaposlenih/>)

¹⁷ eVZD, Za aktivne odmore lahko poskrbimo kar sami (2025): https://www.evzd.si/wp-content/uploads/2021/02/Clanek_aktivni-odmori_11.izob_eVZD_30.12.2020_F.docx.pdf

¹⁸ MSS, Mnenjski dokument Duševno zdravje mladih (2021): https://mss.si/wp/wp-content/uploads/2024/10/Mnenjski-dokument_Dusevno-zdravje-mladih_2024.pdf

¹⁹ GOV, Poročilo o delu inšpektorata Republike Slovenije za leto 2023 (2023): https://www.gov.si/assets/organi-v-sestavu/IRSD/LETNA-POROCILA-IRSD/Porocilo_o_delu_IRSD_v_2023.pdf

²⁰ EUROSTAT, When do young Europeans leave their parental home? (2023): <https://ec.europa.eu/eurostat/web/products-eurostat-news/w/ddn-20230904-1>

