



Sofinancira
Evropska unija

I FEEL
SLOVENIA



SINDIKALNE VSEBINE Z METODAMI MLADINSKEGA DELA

Priročnik za vse, ki delajo z mladimi.



MLADINSKI SVET SLOVENIJE
NATIONAL YOUTH COUNCIL OF SLOVENIA



ZAVOD ZA IZOBRAŽEVANJE
IN KULTURNE DEJAVNOSTI



SINDIKATI MLADI LJUDI

SINDIKALNE VSEBINE Z METODAMI MLADINSKEGA DELA

Priročnik za vse, ki delajo z mladimi.

Ljubljana, 2026

Sindikalne vsebine z metodami mladinskega dela

Avtorji: Christian Jereb, Sabina Belc, Sabina Leben, Mojca Žerak,
Mojca Fajdiga, Neja Šmid, Barbara Babič

Urednik: Christian Jereb

Lektoriranje: Neja Šmid

Oblikovanje: Christian Jereb (MSS), Tjaša Miketič (MC Bit Črnomelj)

Izdajatelj: Mladinski svet Slovenije, Dimičeva ulica 9, 1000 Ljubljana
Sindikat Mladi plus, Dalmatinova ulica 4, 1000 Ljubljana
Zavod Bob, Robbova ulica 15, 1000 Ljubljana

Katalogni zapis o publikaciji (CIP)
pripravili v Narodni in univerzitetni knjižnici v Ljubljani

COBISS.SI-ID 271055107
ISBN 978-961-93339-8-3
(Mladinski svet Slovenije, PDF)

(c) 2025 Mladinski svet Slovenije, Sindikat Mladi plus, Zavod Bob. Vse
pravice pridržane.



Uporabnikom je dovoljeno reproduciranje, distribuiranje, dajanje v najem, javna priobčitev in predelava izvirnega oziroma derivativnega avtorskega dela, vendar samo v nekomercialne namene, pod pogojem, da navedejo avtorja dela in da širijo izvirno oziroma derivativno avtorsko delo pod istimi pogoji.

NEPRAVIČNO
NESIGURNO
STRESNO
RISKANTNO
NEZANESLJIVO
NEVARNNO
NEZAŠČITENO
OBČASNO
DELO

KAJ JE NAMEN PRIROČNIKA?

Namen priročnika Sindikalne vsebine z metodami mladinskega dela je mladinskim delavcem, učiteljem in vsem, ki delajo z mladimi, predstaviti učinkovite metode za predstavitev sindikalnih tem mladim. Priročnik omogoča fleksibilno uporabo različnih pristopov za obravnavo vprašanj prekarne delo, delavskih pravic in trga dela, prilagojenih specifičnim potrebam in interesom posamezne skupine.

KAKO GA UPORABLJAMO?

Pri uporabi priročnika priporočamo, da najprej pregledate vsa poglavja, da dobite celovit vpogled v različne vsebine in metode. Nato izberite ter prilagodite kombinacijo vsebin in metod, ki najbolj ustrezajo vašim specifičnim potrebam, okoliščinam in vrsti skupine, s katero delate. Tako boste lahko zagotovili najboljše rezultate in učinkovito naslovili relevantna vprašanja znotraj vaše ciljne skupine.

V priročniku izmenično uporabljamo moški in ženski slovnični spol za poimenovanje oseb vseh spolov.

KDO SO AVTORJI?

Avtorji priročnika so Mladinski svet Slovenije (MSS), Sindikat Mladi plus (SM+) in Zavod BOB. MSS je prispeval svoje strokovno znanje s področja mladinskega dela, Zavod BOB inovativne metode dela z mladimi, SM+ pa sindikalne in zakonodajne vsebine za mlade. V proces oblikovanja, ki ga je vodil Mladinski svet Slovenije, smo vključili Mladinski center Bit Črnomelj.

DODATNE INFORMACIJE

Priročnik je nastal v okviru projekta Z mladinskim delom proti prekarnosti mladih – Pilotni projekt in je rezultat sodelovanja in povezovanja različnih organizacij iz mladinskega sektorja. Projekt je sofinancirala Evropska unija. Več informacij o evropskem sofinanciranju najdete na portalu evropeiskasredstva.si.

Vsebina tega priročnika predstavlja izključno stališča avtorjev in ne odraža nujno stališč ali mnenj financerja.

Priročnik je brezplačno dostopen širši javnosti preko spletnih strani ali e-poštne naslovov organizacij:

- Mladinski svet Slovenije: mss.si; info@mss.si.
- Sindikat Mladi plus: mladiplus.si; info@mladiplus.si.
- Zavod Bob: zavod-bob.si; info@zavod-bob.si.

Veseli bomo, če boste priročnik delili, omenili njegovo uporabo na vaših komunikacijskih kanalih ter z nami delili povratne informacije na splošne e-naslove naših organizacij.

Spletna oblika priročnika je dostopna tudi preko spodnje QR kode.



KAZALO

1. KAJ JE PREKARNO DELO?

FOTOGOovorica

2. KAKŠNE OBLIKE DELA POZNAMO?

UGANI KDO?

3. ELEMENTI DELOVNEGA RAZMERJA

KREATIVNO IZRAŽANJE

4. POGODBA O ZAPOSLOTVI

KVIKI KVIZ

5. KAKO OVREDNOTITI RAZLIČNE OBLIKE DELA Z VIDIKA PRAVIC TER STABILNOSTI?

ONE STEP FORWARD

6. KAKŠEN JE NAMEN PANOŽNIH KOLEKTIVIH POGODB?

VODEN POGOVOR, PODPRT Z GRAFIČNO FASILITACIJO

7. ZAKON O DELOVNIH RAZMERJIH

DELO NA PRIMERU

8. KATERE SO NAJPOGOSTEJŠE KRŠITVE?

DIGITALNA PRIPOVED

9. KATERE SO NAJPOGOSTEJŠE KRŠITVE PRI ŠTUDENTSKEM DELU?

BAROMETER

10. KAM SE LAHKO OBRNEMO PO POMOČ V PRIMERU KRŠITEV?

SNETOVANJE

11. KAKO PREPOZNAVO DISKRIMINACIJO V OGLASU IN PRI DELU?

ANALIZA PRIMEROV OGLASOV - DELO V MANJŠIH SKUPINAH

12. KDO SPREMLJA IN UREJA TRG DELA?

SVETOVNA KAVARNA

13. KAKŠEN JE NAMEN IN POMEN SINDIKATOV?

PRO ET CONTRA

14. KAKO PREKARNOST VPLIVA NA CELOTNO DRUŽBO?

RAZISKOVANJE PREKO GRAJENJA S KOCKAMI

15. TRENDI NA TRGU DELA V SLOVENIJI IN V EVROPSKI UNIJI

KDO VAM LAŽE?

16. KAKO JE PREKARNOST POVEZANA Z ZDRAVJEM, DUŠEVNIM IN FIZIČNIM?

LABIRINT

17. ZDRAVJE IN VARNOST PRI DELU

ČASOPISNI KOLAŽ

18. KAM PO POMOČ V PRIMERU ZDRAVSTVENIH TEŽAV?

USTVARJANJE DRUŽABNIH IGER

19. KAJ MLADI PRIČAKUJEJO OD DELODAJALCEV?

MOJA SANJSKA SLUŽBA

20. KJE LAHKO PRIDOBIMO DODATNE INFORMACIJE O PREKARNEM DELU?

KVIZ

DODATNE INFORMACIJE TER USMERITVE

PRILAGAJANJE METOD SKUPINI

UPORABA PRIROČNIKA

- Priloga 1: Metoda Ugani kdo? – Preglednica vrst dela in njihovih lastnosti.
- Priloga 2: Metoda Ugani kdo? – Kartice z oblikami dela.
- Priloga 3: Metoda Kviki kviz – Primeri trditve za kviz.
- Priloga 4: Metoda One step forward – Vloge za udeležence.
- Priloga 5: Metoda One step forward – Trditve.
- Priloga 6: Metoda Barometer – Trditve.
- Priloga 7: Metoda sNETovanje – Scenariji.
- Priloga 8: Metoda Kdo vam laže? – Izjave.
- Priloga 9: Metoda Labirint – Življenjske kartice
- Priloga 10: Metoda Labirint – Dnevni izzivi in posledic
- Priloga 11: Metoda Moja sanjska služba – Vprašalnik za udeležence
- Priloga 12: Metoda Kviz – Vprašalnik za udeležence

1. KAJ JE PREKARNO DELO?

Namen aktivnosti: Udeleženske spoznajo pojem prekarno delo.

Vsebina: Prekarnost je vsaka negotova oblika dela, pri kateri delavka nima polne socialne varnosti. Delavki ne pripadajo delavske pravice, plačilo za opravljeno delo pa je ponavadi manjše od plačila redno zaposlenih. Prekarnost je bolj pogosta pri določenih skupinah oseb, kot so mladi, težje zaposljivi, starejši, ženske, ali pa pri določenih poklicnih skupinah, na primer delavci v gostinstvu. Posledice in vplive prekarnosti pa čuti celotna družba.

**Negotova oblika
dela brez polne
socialne varnosti**

**Brez zagotovljenih
delavskih pravic**

Nižje plače

**Najbolj je razširjeno
med mladimi,
starejšimi, ženskami
ter v določenih
poklicih**

**Posledice
vplivajo na
celotno družbo**

Dodatni viri:

- Kresal Šoltes, Katarina; Strban (ur). [Prekarno delo Multidisciplinarna analiza](#). Univerza v Ljubljani, Pravna fakulteta, Založba Pravne fakultete, Ljubljana, 2020.

- Kanjuc-Mrčela, Aleksandra; Ignjatović; Miroљub. [Od prožnosti do prekarnosti dela : stopnjevanje negativnih sprememb na začetku 21. stoletja](#). Teorija in praksa, letnik 52, št. 3. Univerze v Ljubljani, Fakulteta za družbene vede, 2015.

- Breznik, Maja; Čehovin Zajc, Jožica. [Prekarizacija standardnega in nestandardnega zaposlovanja v Sloveniji \(2005–2019\)](#). Teorija in praksa, letnik 58, št. 1. Univerza v Ljubljani, Fakulteta za družbene vede, 2021.

Trajanje: 40 min.

Pripomočki: Natisnjene fotografije (Lahko tudi Dixit kartice).

Potek aktivnosti (20 min):

Izbiranje kartic in predstavitev izbire (15 min): Na tla ali na mizo pred udeleženkami razporedite zbirko fotografij ali kartic, ki prikazujejo različne motive (slike iz okolja, abstraktni motivi ipd.). Udeleženke povabite, da si vsaka izbere eno fotografijo, ki jo najbolj nagovarja, jo asociira oziroma po njenem mnenju simbolizira prekarost. Vsaka udeleženka na koncu pokaže svojo izbrano sliko in podeli svoj razmislek.

Predstavitev definicije (5 min): Mladinska delavka na koncu pove, kaj je "uradna", točna definicija prekarne delo oziroma prekarosti. Temu sledi refleksija.

Refleksija (20min):

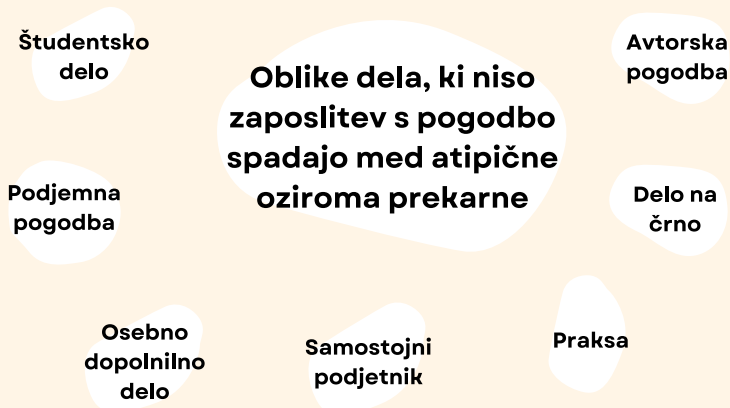
Kako se skozi fotografijo odražajo vaše lastne izkušnje s prekarostjo? Vidite kakšne skupne lastnosti vaših fotografij? Kako se je vaša predstava prekarosti razlikovala od definicije? Če bi morali izbrati drugo fotografijo, ki prikazuje "nasprotje prekarosti", kakšna bi bila? Kaj bi predstavljala? Kako se prekarno delo kaže v vašem vsakdanjem življenju ali v življenju ljudi, ki jih poznate?

Priporočila: Poskrbite, da imate dovolj fotografij, da udeleženkam omogočite pestro izbiro in dopustite različne interpretacije.

2. KAKŠNE OBLIKE DELA POZNAMO?

Namen aktivnosti: Udeleženci razlikujejo različne oblike dela in vedo, katere delavske in socialne pravice zagotavlja katera od oblik.

Vsebina: Oblike dela, ki niso zaposlitev s pogodbo o zaposlitvi za (ne)določen čas, spadajo med atipične oziroma prekarne. Delavske in socialne pravice, ki jih prinaša Zakon o delovnih razmerjih in kolektivne pogodbe, pripadajo zgolj zaposlenim delavcem. Mednje sodijo plačana bolniška odsotnost, plačan dopust, regres, dodatki, odpravnina, povračila stroškov za prevoz in prehrano. Delavci, ki opravljajo prekarno delo, pa teh pravic niso deležni ali pa jim pripadajo zgolj v manjši meri. Vse prekarne oblike, razen dela na črno, prinašajo pokojninsko dobo in plačane prispevke v pokojninsko in invalidsko zavarovanje. V manjši meri so do plačane bolniške odsotnosti upravičeni tudi samostojni podjetniki, ostalih pravic pa prekarne oblike dela ne prinašajo.



Dodatni viri:

- Sindikat Mladi plus. (2017). [Prekarne oblike dela](#), Ljubljana: Sindikat Mladi plus.
- Sindikat Mladi plus. (2018). [Pogodba o zaposlitvi](#), Ljubljana: Sindikat Mladi plus.

Trajanje: 45–60 min.

Pripomočki: Natisnjene kartice, natisnjene tabele in pisala.

Potek aktivnosti (25–40 min):

Delitev v pare, delitev pripomočkov in razlaga navodil (15 min): Skupino razdelite v pare. Vsakemu paru date tri komplete kartic, na katerih so zapisane različne oblike dela (npr. delo preko študentske naptnice, delo preko podjemne pogodbe, delo za določen čas ipd.). Vsak igralec prejme en komplet kartic, ki jih razporedi predse z vidnim napisom. Tretji komplet par premeša in obrne z napisom navzdol ter ga postavi ob igralno površino.

Igranje igre (10–25 min): Igro začnejo tako, da vsak igralec izbere eno kartico s kupa kartic. Kartice ne pokaže soigralcu. Igralci nato izmenično postavljajo vprašanja, na katera nasprotnik odgovarja z da ali ne. Na podlagi odgovorov igralec obrača ali pokriva kartice z vrstami dela, dokler ne ostane samo ena. Cilj igre je odkriti, katera oblika dela je napisana na nasprotnikovi kartici. Če se zadnja kartica ujema z nasprotnikovo izbrano, igralec uspešno zaključi igro.

Igro lahko prilagodite glede na starost in sposobnosti skupine, s katero delate, saj omogoča več različnih načinov igranja oziroma uporabe.

Igro lahko uporabite kot uvodno aktivnost, pri kateri se udeleženci preizkušajo v poznavanju vrst dela. Pri tej obliki se bodo igralci predvidoma težje znašli, ker je to področje zelo kompleksno, kar zna povzročiti manjšo "frustracijo". S tem lahko prikažete, kako ste tudi v življenju "vrženi" na trg dela, kjer se morate znajti med vsemi informacijami. Morate paziti, da nimate v usposabljanje ali delavnico vključenih preveč aktivnosti s tako "frustracijo".

Lahko jo uporabite kot zaključno metodo (Follow up), v okviru katere preverjate znanje o lastnostih različnih vrst dela.

Vsakemu igralcu lahko date preglednico, v kateri so razčlenjene vse oblike dela po njihovih lastnostih, kar lahko služi kot pripomoček oziroma "plonk listek". V tem primeru aktivnost podaljšajte, saj preglednica zahteva več časa za uporabo in razumevanje. Kot alternativo lahko vsakemu igralcu dodelite tri jokerje – možnost, da vas trikrat prosi za pomoč.

Pri refleksiji naslavljajte situacijo, predstavljeno v igri. Ko govorite o "slabih" oblikah dela, je ključno izpostaviti, da te oblike same po sebi niso nujno slabe, ampak postanejo neustrezne, kadar vključujejo elemente delovnega razmerja, čeprav za to niso namenjene. Takrat ponavadi služijo zgolj zmanjševanju administracije ali zniževanju stroškov delodajalcev, kar ni njihov pravi namen.

Vprašanja lahko služijo kot orodje za vodenje udeležencev skozi aktivnost. Pomembno je preučiti preglednico vnaprej in si pripraviti ustrezna vprašanja, prilagojena ciljni skupini.

Primeri vprašanj:

- Ali imaš kot delavec plačano bolniško odsotnost?
- Ali ti pripada regres?
- Ali bi tvoje delo lahko opravljal dijak/študent?
- Ima tvoje plačilo zakonsko podlago?
- Ali ti delodajalec plačuje tudi bolniško odsotnost?
- Ali si prekarni delavec?
- Ali imaš pravico do letnega dopusta?
- Imaš delodajalca?

Igralne kartice in preglednica vrst dela ter njihovih lastnosti so na voljo v prilogi oz. na koncu dokumenta.

3. ELEMENTI DELOVNEGA RAZMERJA

Namen aktivnosti: Udeleženske znajo prepoznati obstoj delovnega razmerja (tudi če je to prikrito).

Vsebina: Delovno razmerje obstaja, ko obstajajo elementi delovnega razmerja. Elementi delovnega razmerja obstajajo, ko se delavec prostovoljno vključi v organiziran delovni proces delodajalca, delo opravlja za plačilo, osebno, nepretrgano in po navodilih ter pod nadzorom delodajalca.

Opravljanje dela za plačilo

Prostovoljno vključevanje v organiziran delovni proces

Opravljanje dela po nadzoru delodajalca

Opravljanje dela po navodilih delodajalca

Osebno opravljanje dela

Nepretrgano opravljanje dela

Dodatni viri:

- [Zakon o delovnih razmerjih \(ZDR-1\)](#). (2013). Uradni list Republike Slovenije, št. 21/13 (s sprem.), čl. 4., 13., 18.

- [Sindikat Mladi plus](#) (2018). Pogodba o zaposlitvi, Ljubljana: Sindikat Mladi plus, str. 3–4.

Trajanje: 50–65 min.

Pripomočki: Pripomočki so odvisni od metod, ki jih ponudite udeleženkam – npr. papir z vrisanimi kvadrati in pisala za ustvarjanje stripa, digitalne naprave za ustvarjanje memov.

Potek aktivnosti (35–50 min):

Razlaga navodil, delitev pripomočkov in razlaga vsebine (10 min): Udeleženke razdelite v skupine od 3 do 5 oseb. Vsaka skupina dobi list z opisom petih elementov delovnega razmerja (glej dodatni vir: Pogodba o zaposlitvi). Skupinam date 10 minut, da uskladijo razumevanje vseh petih elementov. Nato odprete pogovor z vprašanjem: “Kaj za delavca pomeni, če so vsi elementi delovnega razmerja prisotni?” Razložite, da v primeru prisotnosti vseh petih elementov delavcu pripada pogodba o zaposlitvi.

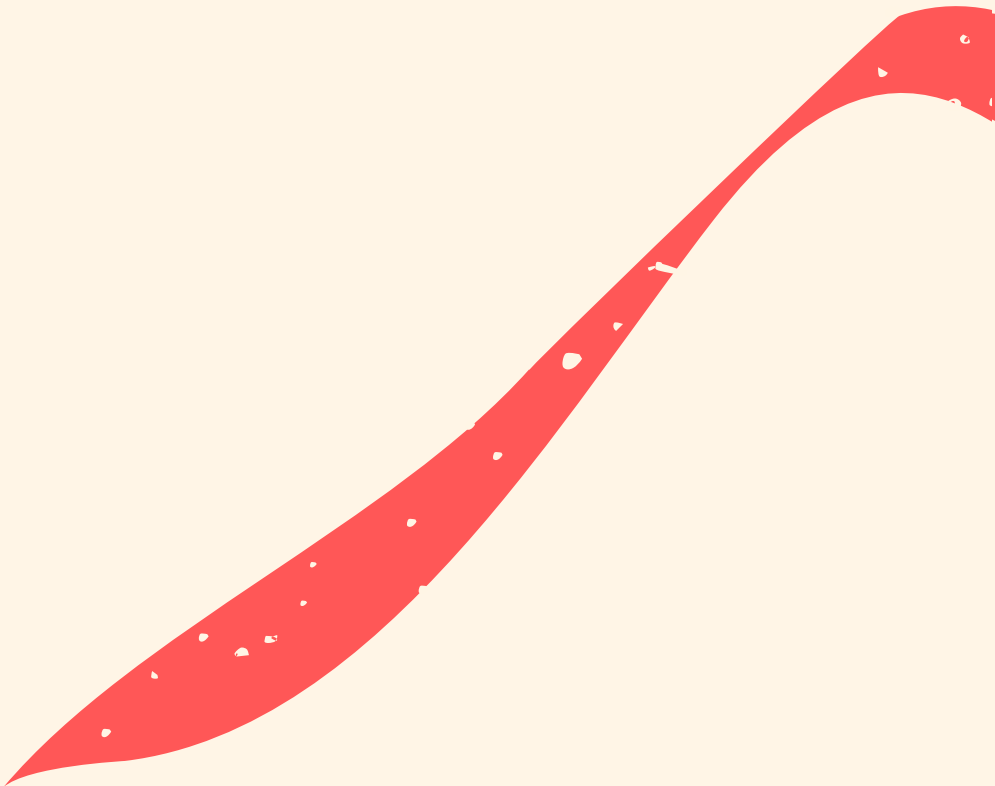
Delo po skupinah (15–30 min): Skupine spodbudite, da na kreativen način podprejo vrstnike pri prepoznavanju elementov delovnega razmerja. Lahko se poslužijo različnih medijev; memi, strip, fotozgodba, skeč ipd. Na voljo imajo do 30 min.

Predstavitve rezultatov (10 min): Na koncu vsaka skupina pokaže svoje rezultate, nato pa jih povabimo v skupno refleksijo.

Refleksija (15 min):

Kako je ustvarjanje izdelka vplivalo na vaše razumevanje posameznih elementov delovnega razmerja? Menite, da je razumevanje teh elementov pomembno za tebe kot delavko? Kaj pomeni, da smo v prikitem delovnem razmerju? Kaj lahko naredimo, če ugotovimo, da smo v njem?

Priporočila: Izdelke lahko delite preko družbenih omrežij za ozaveščanje mladih v njim prijaznem jeziku. Poleg tega lahko izdelke zberete v galeriji, ki lahko služi kot vir navdiha naslednjim skupinam pred ustvarjanjem, s čimer zmanjšamo tveganje, da skupine doživijo začetno blokado.



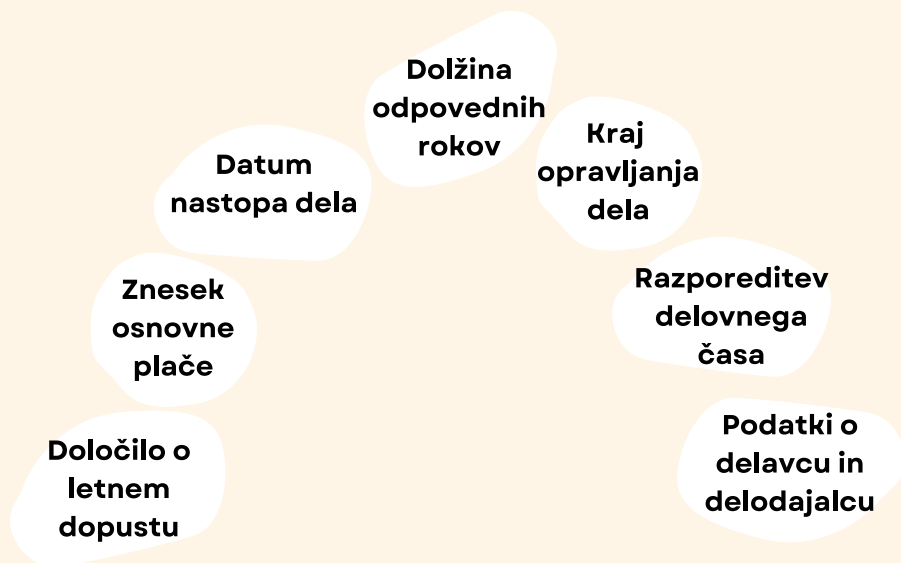


YR
ISIKAM
TINO

4. POGODBA O ZAPOSLOTVI

Namen aktivnosti: Mladim predstaviti vsebino pogodbe o zaposlitvi, kaj so njeni sestavni deli, predpisi, ki jo urejajo.

Vsebina: Pogodba o zaposlitvi je pravni akt, sklenjen med delavcem in delodajalcem. V njej so opredeljene medsebojne pravice in obveznosti. Sklenjena mora biti vedno, ko obstajajo elementi delovnega razmerja, saj edina omogoča vse delavske in socialne pravice, opredeljene v Zakonu o delovnih razmerjih (ZDR-1) in kolektivnih pogodbah. Opredeljena je v ZDR-1.



Dodatni viri:

- Sindikat Mladi plus. (2018). *Pogodba o zaposlitvi*, Ljubljana: Sindikat Mladi plus, str. 3-4.

- *Zakon o delovnih razmerjih (ZDR-1)*. (2013). Uradni list Republike Slovenije, št. 21/13 (s sprem.), čl. 4., 13. in 18.

Trajanje: 40 min.

Pripomočki: Pametne naprave, projektor ali ekran.

Potek aktivnosti (20 min):

Razlaga navodil (5 min): Pripravite Kahoot kviz z vprašanji, ki temeljijo na sestavinah pogodbe o zaposlitvi. Vsako vprašanje naj bo v obliki trditve, pri kateri udeleženci glasujejo, ali je določena sestavina pogodbe obvezna ali ne (primer: "Trajanje pogodbe je ključna sestavina pogodbe o zaposlitvi."). V možnostih naj bodo na voljo odgovori "Da" in "Ne".

Izvedba kviza (15 min): Mladinski delavec prebere vsako trditev na glas in udeleženci nato glasujejo v Kahootu. Ko vsi odgovorijo, MD pove pravi odgovor in spodbudi udeležence k diskusiji.

Primere trditev, ki jih lahko uporabite pri kvizu najdete v prilogi priročnika.

Refleksija (20 min):

Kateri člani se vam zdijo najpomembnejši in zakaj? Katere člene, menite, delodajalci pogosto pozabijo? Zakaj je pomembno, da poznamo elemente? V kolikšni meri se lahko delavec pogaja pri oblikovanju pogodbe? Bi dodali še kakšno zakonsko določeno sestavino v pogodbo o zaposlitvi? Se vam zdi, da se bodo v prihodnosti te sestavine spremenile glede na spremembe na trgu dela? Če ja, kako?

Priporočila: Vprašanja prilagodite starosti in predznanju udeležencev, da bo kviz ustrezno izzivalen. Aktivnost je možno izvajati tudi brez pomoči Kahoota, tako da udeleženci npr. dvigujejo roke ali papirčke različnih barv, ki pomenijo da ali ne.

5. KAKO OVREDNOTITI RAZLIČNE OBLIKE DELA Z VIDIKA PRAVIC TER STABILNOSTI?

Namen aktivnosti: Mladi spoznavajo če in katere delavske in socialne pravice pripadajo delavkam v različnih oblikah dela. Na eni strani delavkam s pogodbo o zaposlitvi, na drugi delavkam v atipičnih oziroma prekarnih oblikah dela.

Vsebina: Vse delavske in socialne pravice pripadajo zgolj tistim delavkam, ki so v rednem delovnem razmerju, torej so zaposlene s pogodbo o zaposlitvi (za nedoločen čas, določen čas oziroma s krajšim delovnim časom). Nekatere od teh pravic so: plača, pravica do odmora (med delom, med dvema zaporednima delovnikoma, tedenski počitek), dopust, regres za letni dopust, pravica do povračila stroškov dela (nadomestilo za malico, prevoz, dnevnice ...), plačana bolniška odsotnost, pokojnina ... Delavkam, ki delajo v eni od atipičnih oziroma prekarnih oblik dela (npr. študentsko delo, delo po avtorski/podjemni pogodbi, s. p., osebno dopolnilno delo, platformno delo) večina teh pravic ni zagotovljena.

Dodatni viri:

- Sindikat Mladi plus (2017). [Prekarne oblike dela](#), Ljubljana: Sindikat Mladi plus.
- Študentski servis, d. o. o. [Pogosta vprašanja](#).
- Republika Slovenija, Ministrstvo za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti. [Začasno in občasno delo dijakov in študentov](#).
- Slovenska poslovna točka. [Avtorska pogodba](#).
- Slovenska poslovna točka. [Podjemna pogodba](#).
- E-uprava RS. [Osebno dopolnilno delo](#).
- Finančna uprava RS. [Osnove za plačilo in zneski prispevkov za socialno varnost](#).

Trajanje: 80 min.

Pripomočki: Natisnjene vloge, vprašanja in tabela z oblikami zaposlitev, ki je v prilogah.

Potek aktivnosti (40 min):

Razdelitev pripomočkov in razlaga navodil (20 min): Udeleženkam razdelite različne vloge, ki so zapisane na listu (vloge so razdeljene glede na zaposlitev), prav tako vsem date tabelo, ki opredeljuje pravice glede na obliko zaposlitve. Udeleženke pozovete, da si svoje vloge preberejo, prav tako pa date dovolj časa, da si v tabeli uspejo pogledati, katere pravice jim pripadajo glede na njihovo vlogo (obliko zaposlitve). Pojasnite namen aktivnosti in pravila igre. Udeleženke se fizično postavijo na začetno črto, vse v isti liniji.

Izvajanje aktivnosti (20 min): Preberite trditve, ki so povezane s socialnimi in delavskimi pravicami (npr. pravica do plačanega dopusta). Udeleženke, ki na podlagi svoje vloge ocenijo, da trditev za njih velja, se premaknejo korak naprej. Tiste, za katere ne velja, ostanejo na mestu. Po več trditvah, ko je že vidno, da so nekatere udeleženke ostale zadaj, nekatere so se pa lahko premaknili naprej, povabite udeleženke, da pogledajo po prostoru. Tisto, ki se ji je uspelo premakniti najdlje, pozovete, da prebere svojo vlogo in kako se počuti ob tem, da je prišla najdlje. Enako naredite s tisto, ki se je premaknila najmanj. Pozovite še nekaj udeleženk, da preberejo svojo vlogo (predlog: v tem krogu pokličite udeleženke glede na njihovo obliko zaposlitve, da bodo vse oblike zaposlitve prebrale svoje vloge). Spodbudite razpravo o občutkih, ki jih to vzbuja, in o razlikah v premikih. Skozi pogovor tudi jasno izražajte, katere pravice pripadajo kateri izmed oblik zaposlitev.

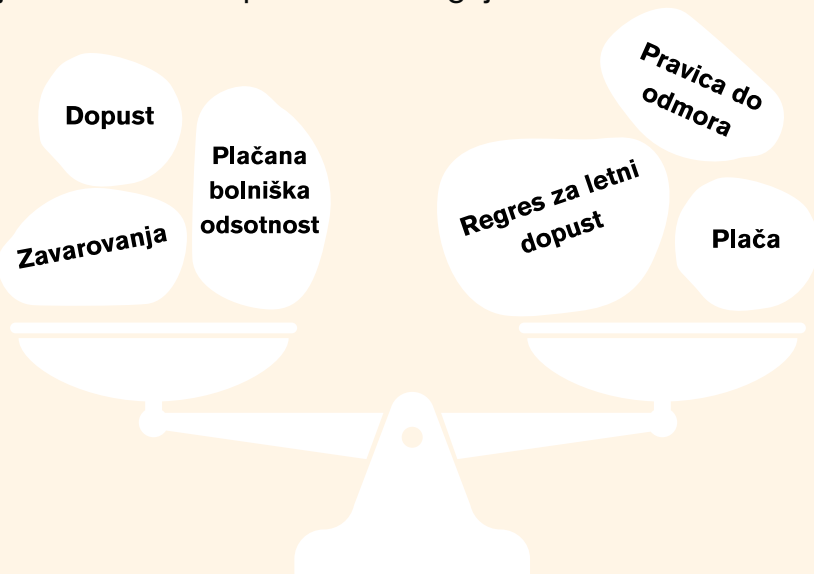
Zaključek oziroma refleksija: Udeleženke delijo, kako so se počutile med aktivnostjo in kaj so opazile o socialnih in delavskih pravicah. Usmerite pogovor k razumevanju neenakosti, ki izhajajo iz različnih delovnih razmerij.

Vloge in trditve za metodo so na voljo v prilogah priročnika.

Refleksija (40 min):

Kako ste se počutile, ko ste se morale premikati naprej ali ostati na mestu? Katera trditev vam je bila najbolj blizu in zakaj? Kako so se vaši občutki med aktivnostjo spreminjali, ko ste gledali druge, ki so se premikale naprej? Kaj vas je presenetilo med aktivnostjo? Ali ste opazile kakšne razlike med udeleženkami glede na njihove vloge? Kako so te razlike vplivale na vaše dožemanje delavskih pravic? Kako bi opisali svojo izkušnjo glede dostopa do socialnih in delavskih pravic? Katere pravice ste imeli v svoji vlogi, ki jih morda v realnosti ne bi imeli?

Priporočila: Udeleženke naj si vzamejo dovolj časa, da razumejo, katere pravice jim pripadajo glede na zaposlitev. Vloge lahko tudi prilagodite, ključno pa je, da je v vlogo vključena oblika zaposlitve. Prilagajate lahko tudi trditve.



PRILOGA 4: METODA ONE STEP FORWARD - VLOGE ZA UDELEŽENCE.

Sem **Marko, star 28 let**, strastni inovator, zaposlen v Inovacijah, d. o. o., kjer oblikujemo prihodnost tehnologije. Rad raziskujem nove tehnologije in v prostem času igrar kitaro.

Sem **Ana, stara 24 let**, mlada optimistka. Delam v Zelenem svetu preko pogodbe za določen čas, s delom priprevam k trajnostnemu razvoju. Moje zanimanje so potovanja in narava, pogosto hodim na dolge pohode.

Sem **Luka, star 30 let**, samostojni podjetnik in ustvarjalec, direktor podjetja Lukov dizajn, v katerem uresničujem svoje sanje o estetiki. Obožujem umetnost in vsak teden obiskujem razstave.

...nam delo v mladinskem centru, kjer navdihujem

Sem **Tanja, stara 21 let**, energična študentka, druge. Sem strasna plestalka in se redno udeležujem

Sem **Žiga, star 26 let**, umetnik, ki preko avt svetove. Rad ustvarjam tudi z raznovrstnimi in

Sem **Monika, stara 23 let**, svobodna duša, i neopozabne izkušnje. Ljubim kuhanje in eksp

Sem **Jure, star 22 let**, raziskovalec zna odkrivam nove priložnosti. V prostem času

Sem **Maja, stara 29 let**, ustvarjalca, opr bralka in ljubiteljica pozicije.

Sem **Tom, star 31 let**, raziskovalec deli navdušujoče. Rad hodim v televizorčino

Sem **Sandra, stara 27 let**, redno z kreativnost in tehnologijo za dosegi

Sem **Alja, stara 20 let**, preko štud Rada pišem in sodelujem na litera

Sem **David, star 32 let**, samo poslovne vizije. V prostem času

Sem **Liza, stara 26 let**, red umetnosti in umetnikov. Ljubi

Sem **Gregor, star 29 let**, d trudim dostaviti smeš in do

Sem **Katja, stara 23 let**, kreativnosti. V prostem č

Sem **Mark, star 30 l** dopolnilnega dela. Rad

Priloga je deli priložnosti Slovake

PRILOGA 4: METODA ONE STEP FORWARD - VLOGE ZA UDELEŽENCE.

Sem **Sara, stara 29 let**, zaposlena na podjemni pogodbi v Računovodski firmi, kjer skrblim za številke in stranke. Sem strasna kuharica in pogosto pripravim večerje za prijatelje.

Sem **Peter, star 26 let**, zaposlen s pogodbo za določen čas v telekomunikacijskem podjetju, kjer komuniciram s strankami. V prostem času se ukvarjam s programiranjem in igrar video igre.

Sem **Nika, stara 21 let**, študentka, ki dela v restavraciji, kjer ustvarjam posebne trenutke za goste. Rada eksperimentiram s kuhanjem in se učim novih kulinarčnih tehnik.

Sem **Andrej, star 34 let**, samostojni podjetnik v IT svetovanju, kjer rešujem digitalne izzive in priinašam rešitve. V prostem času rad potujem in raziskujem nove tehnologije.

Sem **Eva, stara 27 let**, umetnica na avtorski pogodbi, delam za družstvo Kulturo v gibanju, kjer uresničujem svoje sanje o umetnosti. Rada plešem in se ukvarjam z različnimi umetniškimi izrazi.

Sem **Tine, star 24 leta**, in delam na čino kot p prostem času rad igrar košarko in se ukvarjam

Sem **Lejla, stara 22 leta**, in na praktične pripravevanja zgodbi. Rada pišem zgodbe in

Sem **Boris, star 31 let**, ustvarjalec z osebn se ukvarjam z improvizacijo in gledališčem.

Sem **Lidija, stara 30 let**, in delam na po Sem strasna vtrnarka in ljubiteljica nara

Sem **Sano, star 29 let**, zaposlen s pr prostem času igrar kitaro in pišem per

Sem **Tina, stara 26 let**, in opravljam Rada raziskujem svet in načrtujem v

Sem **Rok, star 25 let**, samostojni i ukvarjam z oblikovanjem in progro

Sem **Marta, stara 28 let**, umetni V prostem času se ukvarjam z re

Priloga je deli priložnosti Slovake

PRILOGA 5: METODA ONE STEP FORWARD - TRDITVE.

Trditve za aktivnosti:

- Zaradi bolezn si bom vzela bolniško, ki bo plačana.
- Vsak mesec redno prejemam plačo in vem, da sem zavarovana.
- Pred začetkom dela zavarovanje je vključeno o moje plačilo.
- Letos bom izkoristila svoj dopust in se odpravila na potovanje.
- Moje delovno mesto je varno in delodajalec me seznanja z vsemi varnostnimi pravili.
- Vsakič, ko delam nadure, prejemam dodatno plačilo.
- Enotraj delovnega časa imam dovolj odnora za počitek in malico.
- Moj delovni čas je določen in ne pretega 40 ur na teden.
- Aktivno sodelujem v sindikatu, ki me zastopa pri delodajalcu.
- V primeru odpovedi delovnega razmerja imam pravico do nadomestila.
- Moj delodajalec me spodbuja k izobraževanju in mi nudi možnosti usposabljanja.
- Zavedam se svojih pravic in jih aktivno uveljavljam.
- Na delovnem mestu sem deležna k izobraževanju in mi nudi možnosti usposabljanja.
- Sodelujem na rednih sestankih, kjer delodajalec obvešča zaposlene o spremembah.
- Imam pravico do zaščite osebnih podatkov in zasebnosti na delovnem mestu.
- Zaradi skrbi za otroka bom izkoristila starševski dopust/meno.
- Vsako leto imam pravico do plačanega starševskega dopusta/meno.
- Na delovnem mestu imam dostop do potrebnih virov in orodij za uspešno opravljanje dela.
- Vsako leto se udeležujem delavnice, ki jih za osebni razvoj organizira organizacija, kjer delam.
- Imam možnost, da izrazim svoje mnenje in predloge na delovnem mestu.
- Moja delodajalka skrbi za redno zdravstveno preglede zaposlenih.
- Zaradi dela na terenu imam pravico do povračila stroškov prevoza.
- Moja delodajalka nastančno upošteva zakonodajo o delovnem času in odmorih.
- Imam pravico do zaščite pred mobingom in diskriminacijo na delovnem mestu.
- Zaradi izjemnega dela sem prejela bonus in pohvalo od delodajalca.
- Moja delodajalka je odprta za ideje in inovacije, ki jih predlagam.
- Imam pravico do zdravega in prijetnega delovnega okolja.
- Vsak mesec prejemam informacije o novih priložnostih za napredovanje.

Priloga je deli priložnosti Slovake

FREE OFFER

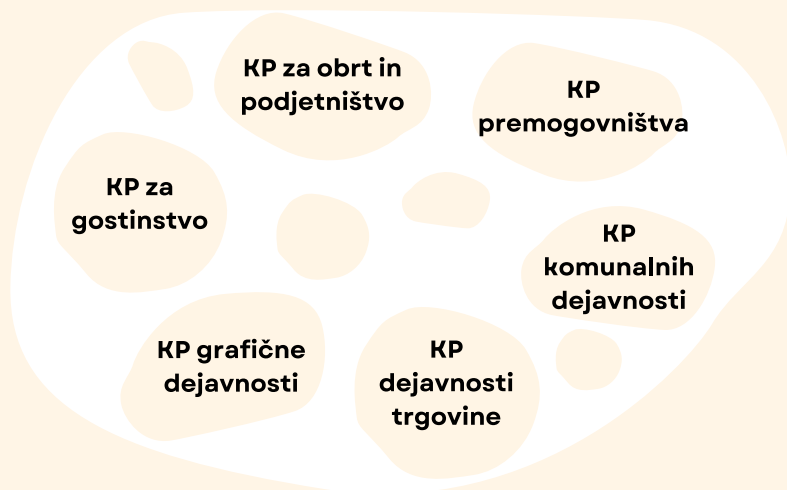


Ministrstvo
za delo, RS

6. KAKŠEN JE NAMEN PANOŽNIH KOLEKTIVNIH POGODB?

Namen aktivnosti: Udeleženci spoznajo panožne kolektivne pogodbe in poznajo njihov namen.

Vsebina: Kolektivne pogodbe podrobneje urejajo pravice in obveznosti delavcev in delodajalcev, ki izhajajo iz delovnega razmerja. Nivo pravic pa mora biti višji, kot jih določa Zakon o delovnih razmerjih. Podlaga za sklepanje kolektivnih pogodb je Zakon o kolektivnih pogodbah. Panožne kolektivne pogodbe veljajo za posamezno panogo, kot sta na primer trgovina ter gostinstvo in turizem. Sklepajo jih predstavniki delavcev (sindikati ali združenje sindikatov v panogi) in delodajalci oziroma združenja delodajalcev v panogi. Panožne kolektivne pogodbe lahko imajo razširjeno veljavo, kar pomeni, da veljajo za vse delodajalce v panogi, ne glede na to ali so njeni podpisniki.



Dodatni viri:

- [Zakon o kolektivnih pogodbah](#) (ZKolP). (2001). Uradni list Republike Slovenije, št. 43/06.

- Zveza svobodnih sindikatov Slovenije. (n. d.). [O kolektivnih pogodbah](#) [PDF]. Pridobljeno dne 3. 11. 2024.

VODEN POGOVOR, PODPRT Z GRAFIČNO FASILITACIJO

Trajanje: 45 min.

Pripomočki: Različne kolektivne pogodbe, plakati in pisala različnih barv.

Potek aktivnosti (35 min):

Uvod (10 min): Mlade na začetku aktivnosti pozovete, da povedo, kateri zakoni urejajo področje dela. Medtem ko naštevajo, na plakat zapisujete predloge. V prvi fazi samo zapisujete, ne komentirate. Zapišete tako, kot oni poimenujejo (če npr. rečejo "zakon o delu", to tako zapišemo ...). Ko predlogov zmanjka, pokomentirate zapisano in poimenujete pravilno. Dopolnite s ključnimi zakoni, ki jih niso omenili (če udeleženci npr. niso omenili Zakona o kolektivnih pogodbah, ga dopišete). Plakat lahko uporabite tudi pri uvajanju drugih tem, ki se nanašajo na vsebine, zapisane na plakatu.

Voden pogovor (10 min): Udeležence vprašate, kdo in za koga sklepa kolektivne pogodbe, kdo so torej pogodbene stranke. Skozi podvprašanja in pogovor razjasnite, da kolektivne pogodbe sklepajo en ali več sindikatov oz. združenje sindikatov za določeno področje, ki zastopajo delavce, in združenja delodajalcev na strani delodajalcev.

Raziskovanje panog s kolektivnimi pogodbami (10 min): V nadaljevanju udeležence razdelite v skupine po štiri (ali tri) in jim date nalogo, da naštejejo sektorje, ki jih urejajo kolektivne pogodbe. Vsaka skupina mora naštetih vsaj 5 panog, za katere veljajo kolektivne pogodbe. Na koncu z njimi delite spletno stran ZSSS (kp-zsss.si), kjer lahko preverijo, katere so trenutno veljavne kolektivne pogodbe v Sloveniji.

Raziskovanje obsega kolektivnih pogodb (5 min): Udeležencem zastavite še vprašanje, kaj kolektivne pogodbe urejajo (npr. delovni čas, višino plače – kdaj in kdaj ne, varnost pri delu, razmerje med delom in zasebnim življenjem ...). Na koncu jih vprašate, če kolektivne pogodbe ponujajo delavcem boljše ali slabše pogoje kot Zakon o delu in delovnih razmerjih. Zaključite, da morajo kolektivne pogodbe določati boljše pogoje, kot sam Zakon.

Refleksija (10 min):

Refleksija naj poteka individualno. Udeleženci naj reflektirajo, če za dejavnost, za katero se izobražujejo ali si jo želijo opravljati, obstaja kolektivna pogodba in če ne, ali bi morala in kaj bi urejala. Udeleženci naj razmislijo tudi, zakaj je sindikalno organiziranje pomembno in kakšne prednosti prinaša. Razmislijo naj, če obstajajo slabosti kolektivnih pogodb in kakšne so.

Priporočila: Če aktivnost izvajate za mlade, ki se izobražujejo za določen poklic, naj v zadnjem delu aktivnosti konkretizirajo, kaj ureja kolektivna pogodba za konkretno panogo. Če pa aktivnost izvajate v skupini mladih, ki si ne delijo poklica (ali zanje kolektivna pogodba ne obstaja), naj v refleksiji razmišljajo, kaj menijo, da bi kolektivna pogodba za njihovo panogo morala urejati.

7. ZAKON O DELOVNIH RAZMERJIH

Namen aktivnosti: Udeleženkam predstaviti krovni zakon, ki določa delavske in socialne pravice, ter nekatere pravice prekarnih delavcev.

Vsebina: Zakon o delovnih razmerjih, na kratko ZDR-1, je osrednji zakon s področja delovnega prava, ki ureja individualna delovna razmerja. Določa minimalen nivo pravic delavke in obveznosti delavke ter delodajalke. Pravice delavk sicer varujejo in zagotavljajo tudi drugi zakoni, kot so Zakon o starševskem varstvu in družinskih prejemkih, Zakon o pokojninskem in invalidskem zavarovanju.

ZDR-1 je osrednji zakon s področja delovnega prava, ki ureja individualna delovna razmerja

Dodatni viri:

- [Zakon o delovnih razmerjih \(ZDR-1\)](#). (2013). Uradni list Republike Slovenije, št. 21/13 (s sprem.).

mestu, kakšna je osnovna oblika zaposlitve, kdo lahko sklene pogodbo o zaposlitvi, kaj pravi zakon o enaki obravnavi glede na spol ter kakšne izjeme so izpostavljene v zakonu? (4., 6., 7., 12., 21. in 27. člen ZDR-1)

Če imate skupin več, lahko vprašanja ponovite v več skupinah. Udeleženske naj pripravijo tudi plakat in predstavitev. Za vse skupaj imajo 45 minut časa.

Predstavitve (30 min): Vsaka skupina ima par minut časa za predstavitev, ki jo smiselno dopolnimo (dopolnitve dopišemo na plakate, če bodo plakati nekje viseli).

Refleksija (20 min):

So bili člani logično in razumljivo napisani? Je imela katera skupina težjo nalogo? Ali ste izvedeli kaj novega? Kaj vas je najbolj presenetilo? Se vam zdi kateri od členov bolj pomemben kot ostali? Kdo je na poziciji moči na trgu dela? Kakšne spremembe bi sami uvedli? Zakaj prihaja do kršitev tega zakona?

Priporočila: Za izvajanje je potrebno dobro poznavanje ZDR-1, pogodbe o zaposlitvi in plačilne liste. Če menite, da je potrebno, naj se članice posamezne skupine dogovorijo tudi o vlogah v skupini (npr. raziskovalka, zapisovalka, predstavljalka, grafična facilitatorka ...), da bodo v delo enakomerno vključene.

STARKES





8. KATERE SO NAJPOGOSTEJŠE KRŠITVE?

Namen aktivnosti: Udeležence seznaniti s primeri najpogostejših kršitev delovnopravne zakonodaje in kršitve prepoznati v praksi.

Vsebina: Najpogostejše kršitve Zakona o delovnem razmerju so neskladnost pogodbe o zaposlitvi z zakonodajo, neupoštevanje kolektivne pogodbe, postopki ob odpovedi pogodbe o zaposlitvi oziroma odpovedi delovnega razmerja. Po raziskavi Sindikata Mladi plus pa so najpogostejše kršitve, ki so jih deležni mladi delavci, opravljanje dela kljub bolezni, plačilo na črno, zamujanje plačila, kršenje pravice do odmora za malico, neplačano uvajanje in pomanjkljiva varnost oziroma ogrožanje zdravja pri delu.

Neskladnost
pogodbe
z zakonodajo

Pomanjkljiva
varnost

Zamujanje
s plačili

Nepravilni postopki odpovedi
delovnega razmerja

Neupoštevanje
kolektivne
pogodbe

Dodatni viri:

- Sindikat Mladi plus. (2021). [Delam, nimam za burek](#). Ljubljana, Sindikat Mladi plus..

- Sindikat Mladi plus. (29. 4. 2022). [Nizka brezposelnost, a velik delež prekarnosti – Ob prvem maju smo se ozrli na položaj mladih na trgu dela](#).

Trajanje: 90–100 min.

Pripomočki: Pametne naprave oziroma pripomočki za snemanje/slikanje.

Potek aktivnosti (75–85 min):

Uvod v digitalno pripovedovanje (15 min): Udeležencem predstavite koncept digitalnega pripovedovanja zgodb. Pojasnite, da bodo ustvarili kratke zgodbe, osredotočene na delovnopravne kršitve, in da bodo pri tem uporabili kombinacijo besedila, slik, videoposnetkov in zvoka. Pokažite jim primere uspešnih digitalnih zgodb, da jih navdihnete (lahko uporabite kratke posnetke ali primere iz kampanj za pravice delavcev).

Razdelitev v skupine in dodelitev tem (10 min): Udeležence razdelite v manjše skupine (3–5 oseb). Vsaki skupini dodelite konkretno temo, povezano z najpogostejšimi kršitvami (npr. plačilo na črno, zamujanje plačila, neplačano uvajanje, kršenje pravice do odmora za malico, kršenje pravice do odklopa ...). Skupine izberejo, ali bodo tematiko obravnavale skozi perspektivo delavca, delodajalca ali sindikalista.

Oblikovanje zgodb (30–40 min): Skupine oblikujejo kratko digitalno zgodbo, ki predstavlja konkretno kršitev delovnopravne zakonodaje. Uporabijo lahko mobilne telefone, tablice ali računalnike za snemanje videoposnetkov, zbiranje fotografij, oblikovanje infografik ali dodajanje zvočnih posnetkov. Spodbujamo jih, da zgodbe predstavijo na kreativen način – na primer kot kratek dokumentarec, izpoved delavca, animacijo ali serijo fotografij s komentarji. Pomembno je, da zgodba vključuje: opis kršitve, psihofizični vpliv na posameznika in predloge rešitev ali poti do zaščite delavskih pravic.

Predstavitve digitalnih zgodb (20 min): Vsaka skupina predstavi svojo digitalno zgodbo preostalim udeležencem. Po vsaki predstavitvi sledi kratka diskusija, v kateri ostali udeleženci delijo svoje vtise, kaj so se naučili in kako bi reagirali v podobni situaciji.

Refleksija (15 min):

Na koncu skupaj reflektiramo, kaj smo se naučili skozi ustvarjanje digitalnih zgodb. Kateri primeri kršitev so se vam zdeli najbolj nepravični? Zakaj mislite, da pride do kršitev? Kdo je kriv za to? Kako bi lahko zaščitili svoje pravice, če bi se znašli v podobni situaciji? Kako pomembna je izmenjava teh zgodb za ozaveščanje drugih mladih?

Priporočila: Spodbujajte kreativnost, vendar poskrbite, da so vsebine spoštljive in ne zaničujejo nobene strani. Pomembno je tudi, da mlade predhodno opremito z osnovnimi informacijami o delovnopравниh kršitvah, da bo vsebina zgodb informativna in realistična. Pripravite se tudi s primeri uspešnih digitalnih zgodb. Med procesom bodite pripravljeni nuditi tehnično in vsebinsko podporo ter spodbujati odprto razpravo o pomembnosti zaščite pravic delavcev.

9. KATERE SO NAJPOGOSTEJŠE KRŠITVE PRI ŠTUDENTSKEM DELU?

Namen aktivnosti: Udeleženske v praksi prepoznajo najpogostejše kršitve pri študentskem delu.

Vsebina: Skoraj četrtnina mladih, ki opravljajo študentsko delo, za opravljeno delo, ni prejela plačila. Skoraj tretjini se je že zgodilo, da plačila ni prejela pravočasno oziroma je nanj čakala dlje časa, 30 odstotkov pa je celotno plačilo ali del plačila že prejelo na roke, in sicer mimo študentske napotnice. Več kot tretjina jih med delom ni imela odmora za malico, 36 odstotkov pa jih je opravljalo neplačano uvajanje. Brez študentske napotnice je delo že opravljalo kar 38 odstotkov anketiranih. Zaskrbljujoč je podatek, da 29 odstotkov mladih trdi, da je na delovnem mestu že doživelo spolno nasilje, 19 odstotkov pa šikaniranje in mobing.



Dodatni viri:

- *Sindikat Mladi plus.* (29. 4. 2022). [Nizka brezposelnost, a velik delež prekarnosti – Ob prvem maju smo se ozrli na položaj mladih na trgu dela.](#)

Trajanje: 45 min.

Pripomočki: Primeri kršitev z Instagram profila “Delozlom” in trditve za izvedbo aktivnosti.

Potek aktivnosti (30 min):

Pripravite napise: “se popolnoma strinjam”, “se ne strinjam” in “neopredeljena”, ki jih nalepite v prostoru, na tla ali na steno (na eno stran “se popolnoma strinjam”, na drugo stran prostora “se ne strinjam”, na sredino med oba napisa pa “neopredeljena”).

Razlaga navodil (10 min): Mladinska delavka razloži namen in pravila aktivnosti. Mladinska delavka bere trditve in za vsako trditev se udeleženske postavijo po prostoru glede na to, koliko se strinjajo s trditvijo in glede na napise na tleh (stenah). Če se popolnoma strinjajo z neko trditvijo, se postavijo k napisu “se popolnoma strinjam”, če se le delno strinjajo, se postavijo med napis “se popolnoma strinjam” in “neopredeljena”, če se ne strinjajo s trditvijo, se postavijo k napisu “se ne strinjam”. Če se ne morejo odločiti za nobeno od opcij, se postavijo k napisu “neopredeljena”.

Branje trditev, premikanje in sprotna refleksija (20 min): Mladinska delavka prebere trditev, udeleženske se postavijo po prostoru. Mladinska delavka za vsako trditev pozove eno ali več udeleženk, ki so postavljene na različnih pozicijah, da povedo, zakaj so se postavili na to mesto.

Po vseh prebranih trditvah sedete v krog. Pozovete udeleženske, da podelijo svoje izkušnje s študentskim delom, morda izkušnje, za katere so slišale od prijateljic in znank. Če nimajo izkušenj, jim razdelite zapise z Delozloma in se pogovorite o tem, kje je zaznati kršitve in kaj lahko storijo v teh primerih.

10. KAM SE LAHKO OBRNEMO PO POMOČ V PRIMERU KRŠITEV?

Namen aktivnosti: Mladi spoznajo različne institucije, na katere se lahko obrnejo v primeru zaznanih kršitev na delovnem mestu, in institucije, kamor te kršitve prijavijo.

Vsebina: V primeru kršitev na delovnem mestu delodajalca pisno pozovete, da kršitve odpravi. Če tega ne stori, pa kršitve delavskih pravic prijavite na Inšpektorat Republike Slovenije za delo, ki opravi nadzor in v primeru zaznane kršitve izreče sankcijo. Kršitve, povezane z neizplačevanjem (plač, prispevkov za socialno varnost ...) ali delo na črno prijavimo na Finančno upravo Republike Slovenije. Če zaznamo diskriminacijo na delovnem mestu, pa se lahko obrnemo na Zagovornika načela enakosti. Pri opozarjanju delodajalca in prijavi kršitev svojim članom pomagajo tudi sindikati, zato se vedno lahko obrnemo tudi na njih.

Na Zagovornika
načela enakost

Na Finančno
upravo RS

Na
Inšpektorat za
RS za delo

Na
delodajalca

Na sindikate

Dodatni viri:

- Sindikat Mladi plus. (b.d.), [Spoznaj kršitve in najdi ključ do rešitve](#).
- Sindikat Mladi plus. (2017). [Kako prepoznati kršitve na podlagi oglasov za delo](#). Ljubljana: Sindikat Mladi plus.
- Inšpektorat RS za delo. [Inšpektorat za delo](#).
- Finančna uprava RS. [Portal Finančne uprave Republike Slovenije](#).

Trajanje: 70 min.

Pripomočki: Natisnjeni scenariji ter pametne naprave z dostopom do interneta.

Potek aktivnosti (55 min):

Priprava in razlaga navodil (15 min): Skupino razdelite na manjše ekipe po 3-4 osebe. Vsaki ekipi razdelite en scenarij, v katerem so zajete različne kršitve ali potrebe po pomoči, ki bi jih lahko imeli mladi v realnem življenju.

Izvajanje aktivnosti (25 min): Ekipe preberejo zgodbo in poskusijo prepoznati potrebe osebe v scenariju in kakšno pomoč bi lahko potrebovala. Ko prepoznajo potrebe, morajo s pomočjo telefonov/računalnikov poiskati vire pomoči na internetu. To lahko počnejo vsi skupaj, lahko si pa razdelijo iskanje po področjih, različnih ključnih besedah ... odvisno kako se medsebojno dogovorijo. Iskanje je smiselno časovno omejiti na približno 15 min, vendar bodite pozorni, saj lahko s tem zmanjšate priložnosti za kvalitetno raziskovanje in poglobitev v kredibilnost virov. Aktivnost lahko izvajate tudi v bolj tekmovalnem duhu, pri čemer ekipe skupaj zbirajo točke, da dopolnijo "termometer". S tem lahko tudi usmerjate, v katero smer gre raziskovanje in katere vire naj iščejo.

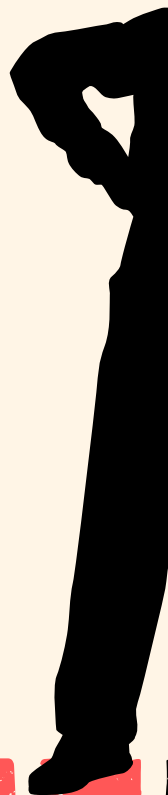
Predstavitve in zaključek (15 min): Ko zaključijo z iskanjem, vsaka ekipa predstavi svoje ugotovitve. Za vsak scenarij lahko na tablo/papir napišete težavo in vire pomoči, ki so predstavljeni za boljše preglednost. Vire dopolnjujete z vsako novo predstavitvijo. Na koncu imate še voden pogovor o ugotovitvah, drugih (neomenjenih) virih in njihovem odnosu do teh izpostavljenih primerov.

Primere štirih scenarijev najdete v prilogi priročnika.

Refleksija (15 min):

Kako ste pristopili k iskanju odgovorov? Kateri viri so bili najhitreje dostopni? Ali ste v tem procesu spoznali kakšne nove organizacije/institucije? Kako ste preverili zanesljivost vira? Kako pomembna vam je zanesljivost virov? Mislite, da so mladi dovolj ozaveščeni o možnostih podpore? Kakšen vtis so na vas pustili scenariji? Ali ste se morda sami kdaj znašli v podobni situaciji? Kako ste jo rešili?

Priporočila: Pri izvajanju metode pazite, da skupine spodbujate k sodelovanju in preverjanju zanesljivosti virov. Med refleksijo usmerjajte pogovor na različne vire in izkušnje udeležencev pri iskanju.



NE



PRAVĚČNO

11. KAKO PREPOZNAMO DISKRIMINACIJO V OGLASU IN PRI DELU?

Namen aktivnosti: Mlade se naučijo prepoznati diskriminacijo tako pri oglasih in razgovorih za delovno mesto kot na delovnem mestu.

Vsebina: Diskriminacija je vsako neupravičeno dejansko ali pravno neenako obravnavanje, razlikovanje, izključevanje, omejevanje ali opustitev ravnanja zaradi osebnih okoliščin, ki ima za cilj ali posledico oviranje, zmanjšanje ali izničevanje enakopravnega priznavanja, uživanja ali uresničevanja človekovih pravic in temeljnih svoboščin, drugih pravic, pravnih interesov in ugodnosti. Pojavlja se:

1. pri postopku zaposlovanja: v oglasih za delo (delovno mesto je razpisano le za en spol, v oglasu je starostna omejitev ipd.), v izbirnem postopku (na razgovoru delodajalka kandidatkam postavlja vprašanja o zasebnem in družinskem življenju);
2. na samem delovnem mestu (neenaka obravnava npr. na podlagi starosti, spola, drugih osebnih okoliščin, težave pri napredovanju ipd.);
3. pri odpuščanju.

Če se v oglasu ali na razgovoru pojavijo pogoji za zasedbo delovnega mesta, ki niso pomembni za opravljanje dela (spol, starost, starševstvo ...) gre velikokrat za diskriminacijo.

Dodatni viri:

- Sindikat Mladi plus. (2017). *Diskriminacija na trgu dela*. Ljubljana: Sindikat Mladi plus.

- Zagovornik načela enakosti. *Republika Slovenija Zagovornik načela enakosti*.



ANALIZA PRIMEROV OGLASOV - DELO V MANJŠIH SKUPINAH

Trajanje: 50 min.

Pripomočki: Primeri diskriminatornih oglasov (na vsako skupino 3).

Potek aktivnosti (40 min):

Pripravite primere diskriminatornih oglasov. Zberite več primerov zaposlitvenih oglasov, kjer so očitne ali subtilne oblike diskriminacije. Te lahko vključujejo:

- Oglase, ki določajo spol, starost ali fizične lastnosti kandidata;
- Omejitve glede družinskih obveznosti (npr. "za mlade, brez družinskih obveznosti");
- Druge pogoje, ki niso povezani z delovnimi sposobnostmi (npr. videz, kraj bivanja ...);
- Drugo.

Primeri vprašanj, ki jih lahko ponudite vsaki skupini za lažji razmislek.

- Kateri pogoji so zapisani v oglasu? Ali so kakšni pogoji, ki bi lahko bili diskriminatorni?
- Kakšen vtis ustvarja oglas o podjetju in njihovem odnosu do raznolikosti?
- Kateri pogoji niso relevantni za delovne naloge, ki jih kandidatka opravlja?
- Kako bi lahko ta oglas vplival na različne skupine ljudi (glede na spol, starost, etnično pripadnost ipd.)?

Delitev v skupine in razlaga navodil (10 min): Udeleženke razdelite v manjše skupine (3–5 oseb). Vsaki skupini razdelite najmanj 2 oglasa, ki ju bo analizirala.

Izvajanje aktivnosti (15 min): Skupina pregleda svoje oglase in si vzame čas za analizo. Vodite jih, da pri tem razmišljajo tudi o tem, zakaj so nekateri pogoji diskriminatorni in kako bi jih lahko oblikovali drugače, da bi bil oglas vključujoč.

Predstavitev ugotovitev (15 min): Skupina predstavi svoje ugotovitve drugim. Fasilitatorka aktivnosti jih vodi k razpravi; recimo:

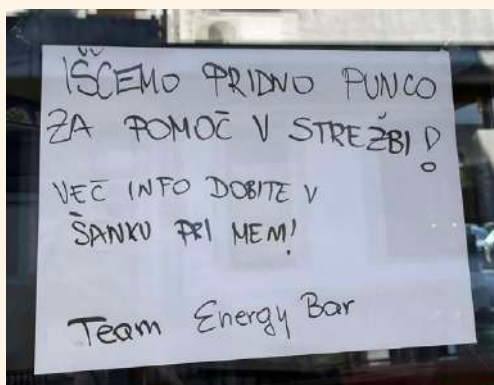
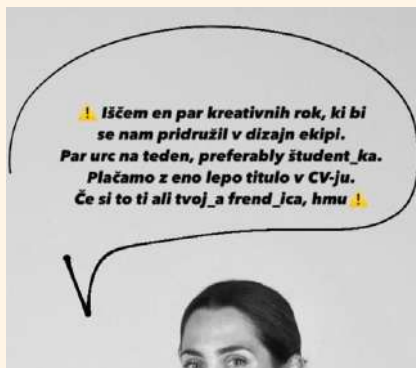
- Katere pogoje so prepoznali kot diskriminatorne?
- Kako bi se počutili, če bi videli takšen oglas med iskanjem zaposlitve?
- Katere spremembe bi predlagali, da bi bil oglas pravičnejši?

Če je mogoče, na kratko predstavite tudi zakonodajne vidike diskriminacije pri zaposlovanju in pojasnite, kako lahko posameznice ukrepajo, če so priča diskriminatornim praksam.

Refleksija (10 min):

V krogu naj mlade delijo, kaj so se naučile o diskriminaciji na delu oz. v oglasih za delo.

Priporočila: Udeleženke morajo predhodno vedeti, kaj točno so možne kršitve, da jih bodo lahko prepoznale. Če na prvi pogled kršitev ni, gre vseeno lahko za vprašljive prakse delodajalcev.



12. KDO SPREMLJA IN UREJA TRG DELA?

Namen aktivnosti: Spoznati osrednjo institucijo, ki se ukvarja s trgom dela, zaposlovanjem, brezposelnostjo ipd.

Vsebina: Na trgu dela poleg delodajalcev in delojemalcev nastopajo tudi druge institucije, ki urejajo trg dela. Zavod Republike Slovenije za zaposlovanje večina pozna kot posredovalca delovnih mest, vendar so njegove naloge širše. ZRSZ med drugim ponuja tudi mnogo priložnosti, ki niso vezane zgolj na iskanje primerne delovnega mesta, pač pa dvigujejo (npr.) kompetence posameznika ali pa potrjujejo že pridobljene. Zavod tako ponuja številne spodbude v okviru aktivne politike zaposlovanja in ugodnosti tako za iskalce zaposlitve kot za delodajalce (npr. subvencije prispevkov zaposlenega ...). Zavod za pokojninsko in invalidsko zavarovanje je zavod, ki ga veliko posameznikov spozna šele pri koncu aktivne delovne dobe, ko iščejo informacije o izpolnjevanju pogojev za upokožitev. Pa vendar ima ZPIZ tudi druge naloge: poleg vodenja evidenc zavarovancev tudi svetuje strankam (delodajalcem, delavcem in institucijam) v zvezi s pravicami iz invalidskega in pokojninskega zavarovanja, izplačuje pokojnine, vodi statistiko svojih strank in opravlja tudi druge povezane naloge.



Zavod Republike
Slovenije za
zaposlovanje

Dodatni viri:

- Zavod za pokojninsko in invalidsko zavarovanje. [Zavod za pokojninsko in invalidsko zavarovanje.](#)
- Zavod Republike Slovenije za zaposlovanje. [O ZRSZ.](#)
- Zavod Republike Slovenije za zaposlovanje. [Iskanje po dohodkih, izobraževanjih in programih.](#)

Trajanje: 85 min.

Pripomočki: Plakati, pisala, računalnik ali telefon v vsaki skupini.

Potek aktivnosti (70 min):

Pripravite tri plakate na treh mizah, ki so dovolj narazen, da se skupine med seboj ne motijo. Na en plakat napišemo Zavod RS za zaposlovanje, na drugega Zavod za pokojninsko in invalidsko zavarovanje in na tretjega Aktivna politika zaposlovanja.

Delitev v skupine in razlaga navodil (10 min): Udeležence razdelite v tri skupine (3–5 oseb). Vsaka skupina gre k enem plakatu. Naloga skupine je, da na plakat napiše kar največ dejstev o zavodu oz. programu, zapisanem na plakatu.

Izvajanje aktivnosti (45 min): Za nalogo imajo 20 minut časa. Po dvajsetih minutah se skupine zamenjajo (plakat ostane) in na drugi postaji imajo udeleženci 10 minut časa, da dopolnijo morebitne luknje ali poudarke. Sledi druga menjava, ko imajo skupine prav tako 10 minut, da preberejo in dopolnijo manjkajoče. Potem gredo skupine nazaj za prvo postajo in dobijo 5 minut, da se pripravijo na predstavitev.

Predstavitve (15 min): Po pripravi na predstavitev se vsi zberejo ob enem omizju in skupina predstavi temo, mladinski delavec pa smiselno dopolni manjkajoče ali popravi morebitne napake, neskladja. Preverite tudi, če udeleženci razumejo zapisano. Posebno pozornost namenite aktivni politiki zaposlovanja in prisotne spodbudite k pregledu vseh ukrepov in koriščenju, če izpolnjujejo pogoje.

Refleksija (15 min):

Ali si že prej poznal oba zavoda in ukrepe aktivne politike zaposlovanja? Te je kaj presenetilo? Ali si že kdaj koristil

storitve Zavoda za zaposlovanje? Poznaš koga, ki je? Kako bi izboljšal delovanje zavodov? Kakšnih ukrepov aktivne politike zaposlovanja si želiš?

Priporočila: Naloge posameznikov v skupini lahko tudi razdelite: zapisovalec, raziskovalec, predstavljalec, ... vloga se v skupini lahko ponovi. Če imate udeležencev več kot 15, lahko metode spremenite tako, da postavite konkretna vprašanja, vezana na teme (tako npr. lahko Zavod za zaposlovanje raziskujeta dve skupini, vsaka se ukvarja s svojim vprašanjem). V tem primeru tudi čas za predstavitev smiselno prilagodite.

**PODD
P
L
E
E
N
O**



13. KAKŠEN JE NAMEN IN POMEMEN SINDIKATOV?

Namen aktivnosti: Spoznati pomen in vlogo sindikatov.

Vsebina: Sindikati so članske delavske organizacije, katerih cilj je izboljšanje delavskih pravic. V preteklosti so izborili delavske in socialne pravice, ki se nam danes zdijo samoumevne, kot so osemurni delovnik, plačan dopust, plačana bolniška, prepoved otroškega dela, izboljšanje varnosti pri delu ipd.



Zastopanje interesov delavcev

Dodatni viri:

- *Sindikat Mladi plus. (n. d.). [O sindikatih](#). Pridobljeno 3. 11. 2024*

Trajanje: 65 min.

Pripomočki: Natisnjeno besedilo na povezavi v dodatnih virih.

Potek aktivnosti (50 min):

Delitev skupine in razlaga navodil (10 min): Udeleženske razdelite v dve skupini. Ena skupina je naklonjena sindikalnemu delovanju, druga je proti.

Priprava stališč (20 min): Damo jim 20 minut časa, da se pripravijo. Pripraviti morajo 3-minutni začetni nagovor (lahko ga pove ena ali več udeleženk), v katerem navedejo, zakaj zagovarjajo stališča sindikatov oziroma zakaj so proti.

Zagovori stališč (20 min): Z žrebom določite, kdo začne. Po koncu nagovora (vsakega) ima nasprotna skupina možnost postaviti 3 vprašanja, s katerimi dobi dodatna pojasnila.

Refleksija (15 min):

Kakšne zaključke bi lahko naredili? Kako drugačno bi bilo moje življenje brez sindikatov? Pomisli na prisotnost staršev, življenjske pogoje, počitnice, šolanje in druge aspekte. Za katere sindikate si že slišala? Zakaj misliš, da so nekateri sindikati bolj izpostavljeni? Bi sindikati morali biti obvezni povsod? Kaj misliš da se bo s sindikati dogajalo v prihodnosti – jih bo več, manj, enako, bodo drugačni ...?

Priporočila: Metoda je primernejša za manjše skupine (do 10), pri večjih pa je treba določiti vloge, da res lahko vsi sodelujejo.

14. KAKO PREKARNOST VPLIVA NA CELOTNO DRUŽBO?

Namen aktivnosti: Spoznati družbene vidike prekarnosti.

Vsebina: Zaradi neobstoja delavskih pravic prekariziranih skupin delavcev se pojavljajo težnje po nižanju standarda delavskih pravic vseh delavcev. Pri prekarnih oblikah dela so vplačila v različne državne blagajne manjše, kar pomeni manj denarja za socialo, zdravstvo ipd. za vse prebivalce. Hkrati prekarnost prinaša veliko negotovost vedno večjim skupinam delavcev, ki ne morejo rešiti stanovanjskega vprašanja, načrtovati dolgoročnega življenjskega poteka ipd.

Manjše vplačilo
v državne
blagajne

Nesigurnost pri reševanju
stanovanjske
problematike

Nižanje
standardov
delovskih pravic

Negotovost pri
načrtovanju
življenja

Dodatni viri:

- Kresal Šoltes, Katarina; Strban (ur). [Prekarno delo Multidisciplinarna analiza](#). Univerza v Ljubljani, Pravna fakulteta, Založba Pravne fakultete, Ljubljana, 2020.

- Sindikat Mladi plus (2017). [Prekarne oblike dela](#), Ljubljana: Sindikat Mladi plus.

- Sindikat Mladi plus (2018). [Pogodba o zaposlitvi](#), Ljubljana: Sindikat Mladi plus.

RAZISKOVANJE PREKO GRAJENJA S KOCKAMI

Trajanje: 65–75 min.

Pripomočki: Kocke za gradnjo (npr. Lego® kocke).

Potek aktivnosti (45–55 min):

Priprava in razlaga navodil (10 min): Udeležence razdelite v manjše skupine. Vsaka skupina dobi večjo količino kock.

Priprava družbe in odvzemanje pravic (20–30 min): Povabite jih, da zgradijo sliko, ki predstavlja slovensko družbo. Nato jih postopoma vodite skozi proces odvzemanja delavskih pravic in socialne varnosti, ki jih redne oblike zaposlitve zagotavljajo. Pri vsakem koraku se zmanjša raven zaščite za vse delavce, ne glede na sektor ali zaposlitev, skupine pa razmislijo, kako izguba določene pravice ali kombinacije pravic vpliva na družbo. Vpliv prikažejo s prilagoditvijo svoje strukture – s spreminjanjem ali odstranjevanjem določenih elementov. Postopoma se njihova prvotna podoba družbe preoblikuje, kar odpira prostor za razmislek o posledicah.

Končna predstavitev (15 min): Ko zaključijo s spremembami, vsaka skupina predstavi svojo končno podobo in pojasni, kako so spremembe vplivale na njihovo družbo.

Refleksija (15 min):

Kako ste se v skupini lotili oblikovanja vaše družbe? Kako ste se odločali, katere elemente vključiti in zakaj? Kako ste se počutili, ko ste morali odstranjevati posamezne pravice? Kateri odvzemi so imeli po vašem mnenju največji vpliv na družbo? Kakšne podobnosti vidite med vašo končno podobo in dejanskimi izzivi na trgu dela? Kako mislite, da bi pomanjkanje določenih delavskih pravic vplivalo na vaše

lastno življenje? Kaj lahko posamezniki in družba storimo, da zaščitimo delavske pravice?

Priporočila: Ne odvezite preveč pravic naenkrat – pomembno je, da skupine pri vsakem koraku resnično razmislijo o posledicah in jih prikažejo skozi spremembe v svoji strukturi. Izbrane pravice prilagodite ciljni skupini – za dijake izberite manj abstraktne primere kot za npr. študente. Priporočamo, da izvedete tri do štiri korake, da aktivnost ne postane preveč monotona. Bodite pozorni na skupinsko dinamiko – lahko se zgodi, da ena oseba prevzame glavno vlogo, medtem ko drugi ostanejo pasivni. Spodbujajte vse k sodelovanju, da bo proces vključeval različne poglede in ideje. Ob koncu aktivnosti povežite ugotovitve z dejanskimi primeri iz družbe, trga dela ali zgodovine. To bo udeležencem pomagalo bolje razumeti, kako izguba delavskih pravic vpliva na življenje ljudi in širšo družbo.

15. TRENDI NA TRGU DELA V SLOVENIJI IN V EVROPSKI UNIJI

Namen aktivnosti: Seznanitev s stanjem na trgu dela in položajem mladih na njem.

Vsebina: Kljub najnižji brezposelnosti v zgodovini samostojne države so mlade še vedno depriviligirana skupina na trgu dela. Mlade nanj najpogosteje vstopajo s podpisom pogodbe za določen čas ali v drugi prekarni obliki dela. Raven brezposelnosti mladih je še vedno višja od splošne ravni brezposelnosti. Spodbuden je podatek, da se mlade bolj zanimajo za deficitarne poklice. Izobraževanje za nekatere od teh poklicev brezplačno omogoča tudi zavod. Trenutno je velik problem pomanjkanje zaposlenih s strokovnim znanjem in delavk za preprosta dela. Presežek pa predstavljajo menedžerke, arhitektke, poslovne sekretarke ... V članicah EU je stanje podobno.

Dodatni viri:

- Zavod Republike Slovenije za zaposlovanje. [Analize in poročila](#).
- Zavod Republike Slovenije za zaposlovanje. (n.d.). [Poklicni barometer 2023](#) [PDF]. Pridobljeno 2. 10. 2024.
- Zavod Republike Slovenije za zaposlovanje. [Trg dela v številkah](#).
- Ministrstvo za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti. (2024). [Analiza razmer na trgu dela in rezultati srednje in dolgoročnih napovedi potreb trga dela do leta 2037](#). Ljubljana: MDDSZEM.
- EURES - EURopean Employment Services, Evropski organ za delo, Generalni direktorat za zaposlovanje, socialne zadeve in vključevanje. (9. 2. 2023). [Pet deficitarnih poklicev v letu 2023](#).
- Evropska komisija. [Tematski informativni pregled v okviru evropskega semestra - Zaposlovanje mladih](#).
- Lavrič, Milan; Deželan, Tomaž (ur.). (2021). [Mladina 2020](#). Ljubljana: Univerza v Mariboru, Univerzitetna založba.

16. KAKO JE PREKARNOST POVEZANA Z ZDRAVJEM, DUŠEVNIM IN FIZIČNIM?

Namen aktivnosti: Spoznati, kako negotove oblike dela vplivajo na psihično in fizično zdravje, ter razviti kritično razumevanje pomena varnih in stabilnih zaposlitev za dobrobit posameznika in skupnosti.

Vsebina: Prekarnost, kot so negotove oblike dela, nizki dohodki in pomanjkanje socialne varnosti, lahko vodi v povečano raven stresa, anksioznosti in depresije. Dolgotrajni stres negativno vpliva tudi na fizično zdravje, saj lahko povzroči težave s spanjem, oslabilen imunski sistem in povečano tveganje za kronične bolezni, kot so bolezni srca in ožilja. Pomanjkanje stabilnosti v zaposlitvi prav tako zmanjšuje dostop do zdravstvenih storitev, kar dodatno pogloblja zdravstvene neenakosti.



Dodatni viri:

- European Youth Forum. (2024). *Always on standby: How precarious work impacts young people's mental health* [PDF]. Bruselj. Pridobljeno 10. 10. 2024.

- WHO. (2019). *Healthy, prosperous lives for all: The European Health Equity Status Report* [PDF]. Pridobljeno 10. 10. 2024.

- OECD. (25. 4. 2019). *Employment Outlook 2019: The Future of Work*.

Trajanje: 70 min.

Pripomočki: Označevalci postaj in napisani izzivi, življenjske kartice, pisala in beležke/papir.

Potek aktivnosti (50 min):

Delitev pripomočkov in razlaga navodil (10 min): V tej simulaciji vsak udeleženec prevzame vlogo enega izmed prekarnih delavcev (življenjske kartice) z določenimi osebnimi okoliščinami. Vse skupaj se začne s prvim dnevom, ko oseba dobi priložnost za kratkotrajno delo. V igri prejmeš ali izgubiš točke glede na odločitve, ki vplivajo na tvoje zdravje, pri čemer ti slabe odločitve odnesejo 5 točk, nekoliko slabše 10, najslabše 15, dobre odločitve pa doprinesejo po 5 ali 10 točk.

Sprehajanje po labirintu (40 min): Udeleženci se odpravijo na pot po labirintu, kjer pri vsaki točki zberejo eno izmed možnosti, ki so na voljo. Vsaka odločitev ima tudi posledice na posameznikovo zdravje (pozitivne ali negativne). Pri odločanju udeleženci ne vidijo posledic, ki jih izbrane odločitve prinesejo, te vidijo šele po izbranem odgovoru ali pa na koncu. Ker ima vsak posameznik različno izhodišče zdravja, lahko slabe odločitve pripeljejo tudi do negativnega stanja točk zdravja. V tem primeru, naj udeleženec nadaljuje igro, saj je to tudi dobro izhodišče za refleksijo na koncu. Vsak udeleženec ima tudi možnost "dati odpoved" v labirintu, vendar ga za boljšo izkušnjo spodbujamo k nadaljnjemu sodelovanju. V primeru odpovedi so tudi določene posledice, ki so definirane na koncu. Lahko dodate tudi dodatne korake za tiste, ki so dali odpoved in jih po alternativni poti peljete po drugih odločitvah. Udeleženci se na koncu preko refleksije pogovarjajo o svojih izkušnjah.

Za aktivnost potrebuješ tudi Življenjske kartice (10 primerov), ki so dodane v prilogah priročnika.

Izzivi po dnevih, skupaj s točkovanjem, so dodani v prilogah na koncu priročnika in so pripravljene za uporabo.

Refleksija (15 min):

Kdo je vmes padel z zdravjem na ali pod nič? Kdo je na koncu z zdravjem pozitiven? Kako je vaš začetni položaj vplival na vaše odločitve? Katera odločitev vam je vzela največ energije/zdravja? Bi katero odločitev sprejeli drugače? Kakšno je vaše končno zdravstveno stanje, vključno z dolgoročno pridobljenim zdravjem? Kaj se je zgodilo s tistimi, ki so vmes dali odpoved? Zakaj ste dali odpoved? So bile predstavljene situacije realne? Ste se že znašli v kateri od teh situacij? Bi v resničnem življenju sprejemali iste odločitve? Katere druge možnosti bi imeli v resničnem življenju? Kaj ste razmišljali med procesom? Kakšen vpliv menite, da ima delo na zdravje in obratno, zdravje na delo? Kaj bi bilo drugače, če bi imeli redno zaposlitev?

Priporočila: Bodite pozorni, da se udeleženci uživajo v vloge, ki so jih dobili. Pri pripravi življenjskih kartic, izzivov, možnosti odločitev in posledic bodite pozorni, da se medsebojno stvari povezujejo in skladajo, da bo labirint čim bolj smiseln in realen. Predlagamo, da udeleženci začnejo z dvominutnimi zamiki, da preprečite gnečo na posameznih postajah.

PRILOGA 9: METODA LABIRINT - ŽIVLJENJSKE KARTICE.

Luka, 25 let – Imaš resne težave z duševnim zdravjem, začetno zdravje: 100.

Začetno zdravje	Dan 1	Dan 2	Dan 4	Dan 10	Dan 11	Dan 20	Dolgoročna priložljiva zdravje	Končno zdravje

Ana, 22 let – Si mati samohranilka, začetno zdravje: 95.

Začetno zdravje	Dan 1	Dan 2	Dan 4	Dan 10	Dan 11	Dan 20	Dolgoročna priložljiva zdravje	Končno zdravje

Žan, 30 let – Imaš otroka in partnerka je trajno nezaposljava, začetno zdravje: 80.

Začetno zdravje	Dan 1	Dan 2	Dan 4	Dan 10	Dan 11	Dan 20	Dolgoročna priložljiva zdravje	Končno zdravje

Nika, 28 let – Nedavno si okrevala po izgorelosti, začetno zdravje: 85.

Začetno zdravje	Dan 1	Dan 2	Dan 4	Dan 10	Dan 11	Dan 20	Dolgoročna priložljiva zdravje	Končno zdravje

Tina, 24 let – Pri prejšnjem delu si si poškodovala hrbtenico, začetno zdravje: 50.

Začetno zdravje	Dan 1	Dan 2	Dan 4	Dan 10	Dan 11	Dan 20	Dolgoročna priložljiva zdravje	Končno zdravje

Green – Imaš dva otroka, začetno zdravje: 60.

Začetno zdravje	Dan 1	Dan 2	Dan 4	Dan 10	Dan 11	Dan 20	Dolgoročna priložljiva zdravje	Končno zdravje

ki in zgubila si študentsko, začetno zdravje: 75.

Začetno zdravje	Dan 1	Dan 2	Dan 4	Dan 10	Dan 11	Dan 20	Dolgoročna priložljiva zdravje	Končno zdravje

rečo in potrebuje drago zdravljenje, začetno

zdravje: 90.

Začetno zdravje	Dan 1	Dan 2	Dan 4	Dan 10	Dan 11	Dan 20	Dolgoročna priložljiva zdravje	Končno zdravje

za najemino, začetno zdravje: 65.

Začetno zdravje	Dan 1	Dan 2	Dan 4	Dan 10	Dan 11	Dan 20	Dolgoročna priložljiva zdravje	Končno zdravje

ki je invali-

Začetno zdravje	Dan 1	Dan 2	Dan 4	Dan 10	Dan 11	Dan 20	Dolgoročna priložljiva zdravje	Končno zdravje

PRILOGA 10: METODA LABIRINT - DNEVNI IZZIVI IN POSLEDICE

Dan 1: Ponudba za delo
Izvir: Trenutno nisi zaposlen. Dobis ponudbo za kvartalsko delo (1-2 tedna) z dobim plačilom (1000 € za 7 dni). Sedeloval bi bil na mednarodnem sejmu, kjer bi delovalne naloge sklopljivali z vrsto ekipa. Delodajalec si ne želi skleniti formalnega dogovora o delu (pogodba, študentski servis ...), vendar obljublja možnostni dodatni nagrad za uspešno delo. Kaj storiš?

- Možnosti:**
- A) Sprejmeš delo, tako kot je.
- B) Dogovoriš se, da ti delodajalec plača del vnaprej, kot obliko zavarovanja.
- C) Zahtevaš sklenitev neke pravne oblike začasnega dela.

POSLEDICE

- A) Sprejmeš delo, tako kot je.
Zdravje -10 (Pogotovi si delo, a odlopiš brez pravne zaščite. Ta negotovost ti povzroči stres in občutek varnosti). Posamezniki s stresu izgubijo dodatnih 5 točk zaradi stresa.
- B) Dogovoriš se, da ti delodajalec plača del vnaprej, kot obliko zavarovanja.
Zdravje -5 (Manjka finančna negotovost zmanjša stres, a formalne zaščite še vedno ni.)
- C) Zahtevaš sklenitev neke pravne oblike začasnega dela.
Zdravje -5 (dolgoročno +10 (Trgova, konflikt, a se zaščitiš pred uporabi. Poj plačila, si se vnapaj dogovoriti tudi za povračilo strokov prevozu in material vtrajanja pri pogodbi ne zagotovi možnosti a dodatne nagrade in nam? drugemu. Kratkoročno poveča stres, dolgoročno ti mineje).

Dan 20: Zamujanje plačil

Izvir: Od zaključka dela je minilo pet dni, zdaj pa si še zapeljal z drugimi projekti. Plačilo za prvi teden si še prejel, a drugi del še ni bil nakazan. Kljub dogovorjenemu roku plačila denarja še vedno ni na kaj stvari?

- Možnosti:**
- A) Odločiš se počakati še nekaj dni in upaš, da bo plačilo kmalu prispelo.
- B) Stopiš v stik z delodajalcem in jasno zahtevaš nakazilo, ki se bilo dogovorjeno.
- C) Posvetuješ se z organizacijami, ki se borijo za delavske pravice (inspektorat, sindikati, brezplačna pravna pomoč, različne NVO...)

POSLEDICE

- A) Odločiš se počakati še nekaj dni in upaš, da bo plačilo kmalu prispelo.
Zdravje -10 (Izopneš se konfliktu, a tvegaš daljše vladanje negotovosti in povečaš možnost potencialnih novih konfliktov). Posamezniki, ki se soočajo s finančnimi težavami, izgubijo se dodatnih 5 točka zaradi stresa.
- B) Stopiš v stik z delodajalcem in jasno zahtevaš nakazilo, ki se bilo dogovorjeno.
Zdravje -5 (Možen konflikt, ti tudi vedja manjši plačila. Stres, a možnost pozitivnega izida.)
- C) Posvetuješ se z organizacijami, ki se borijo za delavske pravice (inspektorat, sindikati, brezplačna pravna pomoč, različne NVO...)
Zdravje +10 (dolgoročno +20 (Postopek iskanja pomoči je na začetku zahteven in ti vzame čas ter energijo vendar, dolgoročno izboljša tvojo situacijo in ti pomaga razumeti tvoje pravice. Polaj referenja svoje situacije in izboljša tvoj status in ti pomaga razumeti tvoje pravice. Polaj zadovoljstva in pravilnosti.)

Trajanje: 85 min.

Pripomočki: Različni časopisi, revije, letaki, škarje, lepilo ter prazni listi.

Potek aktivnosti (55 min):

Uvod (5 min): Z udeleženkami najprej preverimo, kaj razumejo pod besedno zvezo varnost pri delu in kaj pod zdravje na delovnem mestu.

Podajanje navodil, pripomočkov ter prvi korak (20 min): Udeleženkam damo navodilo, da iz časopisov, ki so pred njimi, vsaka izreže dve do tri besede, dele besed ali slike na temo **VARNOST = ZDRAVJE**. Vse izrezane stvari damo na tla ali mizo in jih razporedimo tako, da se ne prekrivajo.

Delo po skupinah (20 min): Udeleženke razdelimo v manjše skupine po 3–4 osebe (če skupina šteje več kot 25 mladih, so skupine lahko tudi večje). Vsaka skupina izbere 7–9 izrezkov, ki so razporejeni na mizi ali na tleh in iz njih sestavi tekst, ki se navezuje na temo, ustvarjene tekste iz izrezkov nalepijo na liste, liste pa prilepijo na stene po prostoru.

Ogled del (10 min): Vse udeleženke si ogledajo nastala dela, vsaka si izbere en tekst, ki jo je navdušil, šokiral ali kako drugače pustil vtis. Zapiše si na list papirja, zakaj ga je izbrala.

Refleksija (15 min):

Kdo je odgovoren za varnost na delovnem mestu? Kako je varnost povezana z zdravjem na delovnem mestu? Kaj pa delo od doma, kdo zagotavlja primerno delovno okolje? Kakšna varnost je potrebna pri delu v pisarni? Kaj pa nadlegovanje na delovnem mestu? Katero informacijo misliš, da boš lahko uporabila?

Priporočila: Pri izvajanju temo lahko prilagajamo glede na poklicno usmerjenost šole (npr. pri elektrotehnicah se lahko osredotočimo na varnost na različnih delovnih mestih elektrotehnic, inženirk elektrotehnike ...). Pri splošnih šolskih programih pa poskusimo zajeti različne poklice, od dela z nevarnimi snovmi, do izpostavljenosti v laboratorijih in v socialno varstvenih poklicih ... Pozorni smo, da res vsaka udeleženka prispeva vsaj dva izrezka iz časopisov. Dobro je tudi, da si v malih skupinah udeleženke razdelijo delo, nekdo ustvarja besedilo, druga potem nalepi izrezke, tretja poskrbi za pisala in/ali barvice ...



18. KAM PO POMOČ V PRIMERU ZDRAVSTVENIH TEŽAV?

Namen aktivnosti: Spoznati mrežo pomoči v primeru zdravstvenih težav.

Vsebina: V primeru zdravstvenih težav se lahko obrnemo na svojega izbranega osebnega zdravnika (oziroma pediatra), ki nas bo napotil na nadaljnjo obravnavo. Pri nenadnih ali resnih težavah lahko poiščemo pomoč v dežurnih ambulantah ali urgentnih centrih v bolnišnicah. V primeru življenjsko ogrožajočih stanj pa pokličemo nujno medicinsko pomoč na številko 112. Za reševanje duševnih težav se lahko obrnemo po pomoč v enega od regionalnih Centrov za duševno zdravje oziroma v primeru hude, akutne stiske pri eni od služb, ki obravnavajo nujna in krizna stanja (urgentne psihiatrične ambulante). Prav tako pomoč osebam v duševni stiski nudijo nekatere nevladne organizacije: TOM telefon za otroke in mladostnike, SOS telefon za ženske in otroke, žrtve nasilja, društvo DAM, LEGEBITRA (za mlade LBGTIQ+ osebe), Zaupni telefon Samarijan ...



Dodatni viri:

- Nacionalni inštitut za javno zdravje. [Za duševno zdravje - Program Mira](#).

- Documenta in Socialna akademija (2024). [Med spominom in pozabo: Priročnik za izobraževanje o vsebinah druge svetovne vojne in holokavsta](#), Zagreb, Ljubljana: Documenta in Socialna akademija.

USTVARJANJE DRUŽABNIH IGER

Trajanje: 4 ure in 25 min ali več.

Pripomočki: Družabne igre, pisala, papir, dostop do interneta in ustvarjalni pripomočki.

Potek aktivnosti (4 ure in 5 min ali več):

Namen je ustvariti ali preoblikovati družabno igro in z njenim oblikovanjem spodbuditi udeležence k raziskovanju in boljšemu razumevanju obravnavane tematike. Ker je poudarek bolj na vsebini in ker imamo časovno omejitve, je izvedba te metode predvidena samo do točke izdelave prvega prototipa, ne pa končnega izdelka.

Uvod (5 min): Udeležencem predstavimo potek priprave in delo razdelimo v faze.

Uvodno igranje (60–90 min): Za ogrevanje in navdih lahko igramo različne igre. Po igranju analiziramo njihovo vsebino, vrednote, sporočila ter mehanike. Preučimo perspektive, vključenost različnih akterjev in morebitno pristranskost. Na podlagi ugotovitev pripravimo seznam ključnih točk, na katere moramo biti pozorni pri ustvarjanju lastnih iger.

Priprava vsebine (1 ura): V drugem koraku poiščemo in zberemo zanesljive vire informacij, ki so povezane s temo, nato pa samostojno raziskujemo ter oblikujemo miselni vzorec z vsemi ključnimi akterji, njihovimi interesi, motivi in izkušnjami. Pomembno je, da uporabljamo primarne ali sekundarne vire, povezane z izbrano skupino. Med raziskovanjem se udeleženci vživijo v svojo vlogo, premislijo o možnih odločitvah in dejanjih ter analizirajo njihov vpliv na razvoj dogodkov in posledice v sedanjosti.

bi naredili, če bi imeli več časa za razvoj igre? Kako lahko s pomočjo iger izobražujemo ljudi na splošno?

Priporočila: Poskrbite, da imajo udeleženci osnovno razumevanje vsebine in mreže pomoči, preden začnejo ustvarjati igro. Omogočite varen in spodbuden prostor za pogovor o duševnem zdravju, da se izognete stigmatizaciji teme. Bodite pozorni, da igra ne trivializira ali poenostavlja izzivov, povezanih z zdravjem. Če želite ustvariti končno verzijo igre, lahko traja več dni, tednov – prilagodite časovni okvir glede na potrebe in interese skupine. Metoda je primerna tudi za krajšo aktivnost z večjim poudarkom na raziskovanju tematike in procesu dizajna in ne toliko na končni produkt.

19. KAJ MLADI PRIČAKUJEJO OD DELODAJALCEV?

Namen aktivnosti: Predstaviti vidik mladih, ki iščejo zaposlitev. Spoznati njihov pogled in pričakovanja.

Vsebina: Glede na raziskavo Mladina 2020 se je med mladimi v zadnjih desetih letih stabiliziral strah pred nezaposlenostjo. Med značilnostmi dela, ki jim mlade dajejo prednost, pa prednjačijo avtonomnost na delovnem mestu, jasen cilj dela in varnost zaposlitve. Mlade pred zaslužek postavljajo tudi zanimivost dela in izkoriščanje lastnih potencialov pri delu. Pri pričakovanjih zaslužek postavljajo šele na šesto mesto. Za primerjavo: V raziskavi iz leta 2010 je zaslužek predstavljal najpomembnejši vidik pri iskanju dela.



Dodatni viri:

- Lavrič, Milan; Deželan, Tomaž (ur.). (2021). [Mladina 2020](#). Ljubljana: Univerza v Mariboru, Univerzitetna založba.

Trajanje: 50 min.

Pripomočki: Natisnjeni vprašalniki.

Potek aktivnosti (35 min):

Pripravite vprašalnik z vprašanji, ki se nanašajo na sanjsko službo; Na katerem področju bi radi delali, s čim se ne bi radi ukvarjali v tej službi, kakšne delovne pogoje bi želeli ...

Primer vprašalnika je na voljo v prilogi priročnika.

Podajanje navodil in reševanje (20 min): Udeleženkam razdelimo vprašalnike, za reševanje jim damo 15 min, po potrebi podaljšamo, da imajo dovolj prostora za resen razmislek o svojih željah.

Pregled odgovorov (15 min): Ko rešijo, jih vprašamo, če bi predstavili. Potem preberemo zapisano v vsebini in jih vprašamo, če imajo kakšne podobnosti in kje vidijo razlike.

Refleksija (15 min):

Katere želje so se najpogosteje pojavile? Kakšnih delovnih pogojev si večina ne želi? kateri aspekti dela so vam bolj pomembni (delovni pogoji, sodelavci, plača, nadrejeni, ugodnosti ...)? Preko katere svoje potrebe pri sprejemanju dela ne bi šli? Kaj vpliva na to, kakšno delovno okolje imamo in kako lahko sami na to vplivamo, če sploh? Kako misliš, da se bodo delovni pogoji spremenili v prihodnosti? Udeleženke v krogu podelijo, kar želijo.

Priporočila: Pomembno je spodbuditi razmišljanje o delovnem okolju, o potrebah, ki jih imamo ... Če vam ostane čas, udeleženke spodbudite, naj raziščejo, kaj še potrebujejo, da bi tako službo dobile (izobrazbo, izkušnje?).

20. KJE LAHKO PRIDOBIMO DODATNE INFORMACIJE O PREKARNEM DELU?

Namen aktivnosti: Spodbuditi mlade, da samostojno raziskujejo temo.

Vsebina: Brošure in povezave do gradiv, povezanih s prekarnostjo. Predstavitev projekta "Z mladinskim delom proti prekarnosti mladih" – Kakšni so nameni, cilji, kje se izvajajo usposabljanja...

Dodatni viri:

- Sindikat Mladi plus (2017). [Prekarne oblike dela](#), Ljubljana: Sindikat Mladi plus.
- Sindikat Mladi plus. (2021). [Delam, nimam za burek](#). Ljubljana: Sindikat Mladi plus.
- Sindikat Mladi plus. (2018). [Raziskava Mladi in dostojno delo](#). Ljubljana: Sindikat Mladi plus.
- Mladinski svet Slovenije. (24. 5. 2021). [Mladi vedno bolj aktivni a ujeti v prekarnost in duševne stiske](#).
- Lavrič, Milan; Deželan, Tomaž (ur.). (2021). [Mladina 2020](#). Ljubljana: Univerza v Mariboru, Univerzitetna založba.
- Kresal Šoltes, Katarina; Strban (ur). [Prekarno delo Multidisciplinarna analiza](#). Univerza v Ljubljani, Pravna fakulteta, Založba Pravne fakultete, Ljubljana, 2020.
- Kanjuc-Mrčela, Aleksandra; Ignjatović; Miroljub. (2015). [Od prožnosti do prekarnosti dela : stopnjevanje negativnih sprememb na začetku 21. stoletja](#). Teorija in praksa, letnik 52, št. 3. Univerze v Ljubljani, Fakulteta za družbene vede.
- Breznik, Maja; Čehovin Zajc, Jožica. (2021). [Prekarizacija standardnega in nestandardnega zaposlovanja v Sloveniji \(2005–2019\)](#). Teorija in praksa, letnik 58, št. 1. Univerza v Ljubljani, Fakulteta za družbene vede.
- Mladinski svet Slovenije – Usposabljanje Odločen za nedoločen. [Z mladinskim delom proti prekarnosti mladih](#).
- Zavod Bob – Usposabljanje Deloškrat. [Z mladinskim delom proti prekarnosti mladih](#).
- Sindikat Mladi plus. [Z mladinskim delom proti prekarnosti mladih](#).
- MC Bit Črnomelj. [Z mladinskim delom proti prekarnosti mladih](#).
- Urad RS za mladino. (2024). [Rezultati javnega razpisa za izvajanje usposabljanj s področja mladinskega dela proti prekarnosti mladih \(JR-MDPM\)](#). Ljubljana: Urad RS za mladino.

Trajanje: 35 min.

Pripomočki: Natisnjeni vprašalniki.

Potek aktivnosti (35 min):

Deljenje pripomočkov in reševanje (15 min): Udeležencem razdelimo vprašanja in jim damo čas za odgovore. Vprašanja so razdeljena na dva dela: Prvi del preverja splošno razumevanje obravnavanih tematik, drugi del pa udeležence sprašuje po vtisih z usposabljanja. Po zaključenih vprašanjih se pogovorite o rezultatih in dopolnite napačne odgovore s pravilnimi.

Primer enostavnega kviza najdete v prilogi priročnika. Pravilni odgovori za pripravljen primer so:

1. Kaj je pogosto značilno za prekarno delo?

C) Delo brez zagotovljene dolgoročne stabilnosti.

2. Drži ali ne drži: "Prekarno delo je vedno začasno."?

B) Ne drži.

3. Katera od spodnjih situacij bi lahko bila primer prekarnega dela?

B) Delo preko študentske napotnice z elementi rednega delovnega razmerja.

4. Katere posledice lahko dolgotrajna prekarlost pusti na posamezniku?

B) Večja negotovost pri načrtovanju prihodnosti.

5. Kaj misliš, da lahko mladi naredite za boljšo informiranost o svojih pravicah?

D) Vse zgoraj naštetu.

6. Drži ali ne drži: "Prekarnost vpliva tudi na duševno zdravje mladih."?

A) Drži.

7. Katere kršitve v oglasih za delo poznaš?

Oglase, ki določajo spol, starost ali fizične lastnosti kandidata. Oglasi, ki imajo omejitve glede družinskih obveznosti (npr. "za mlade, brez družinskih obveznosti") in druge pogoje, ki niso povezani z delovnimi sposobnostmi (npr. videz, kraj bivanja ...).

8. Kateri poklici, po tvojem mnenju, najbolj pogosto vključujejo prekarne oblike dela? (Možnih je več odgovorov)

2.) Glasbeniki in umetniki; 3.) Strojnice; 4.) Gostinske delavke; 5.) Električarji; 6.) Programerke; 9.) Politiki.

9. Označi elemente delovnega razmerja:

Delo za plačilo; Delo po navodilih in pod nadzorstvom delodajalca; Nepretrgano opravljanje dela; Prostovoljna vključitev delavca v organiziran delovni proces delodajalca.

10. Zakaj je prekarno delo težavno?

Prekarno delo je težavno, ker delavcem ne zagotavlja varnosti, stabilnega dohodka in vseh pravic. Povzroča stres, negotovost in otežuje načrtovanje prihodnosti. Na ravni družbe prekarno delo povečuje socialno neenakost in zmanjšuje občutek varnosti med prebivalstvom, za trg dela pa pomeni večjo nestabilnost.

Ostala vprašanja iz primera kviza se navezujejo na posameznikovo izkušnjo iz usposabljanja, tako da ni predvidenih pravih odgovorov. S temi vprašanji si lahko pomagate tudi načeti evalvacijo usposabljanja.

Zaključek (10 min): Na koncu preverimo pravilne odgovore in udeležence spodbudimo, da podelijo odgovore na odprta vprašanja.

Refleksija (15 min):

So bila vprašanja o vsebini delavnice težka? Imaš občutek, da si pridobil kakšna nova znanja/informacije? Če da, katere? Kako bi s svojimi besedami opisali prekarno delo? Kaj misliš, da so glavna sporočila današnje delavnice? Si prejel kakšne informacije, ki bi jih delil z znanci, prijatelji?

Priporočila: Udeležencem lahko po koncu predstavimo, da trenutno potekajo projekti "Z mladinskim delom proti prekarnosti mladih", ki jih izvajajo različne organizacije v Sloveniji.



NE
VARMO

PRILOGA 1 IN 2: METODA UGANI KDO? - PREGLEDNICA VRST DELA IN NJIHOVIH LASTNOSTI IN KARTICE Z OBLIKAMI DELA

VRSTA DELA	Splošne lastnosti	Komu je namenjena	Plača	LASTNOSTI													
				Zbravne zavajanje	Pokojnost in ravnostno zavarovanje	Zavarovanje za poškodbe pri delu in politično bolezn	Trajanje	Plačan dopust	Plačana bolniška odsotnost	Plačilo stroškov za prevoz in prehrano	Regres	Akancija dohodne	Možnost napredovanja	Splošna tiskabilnost	Odpornost		
Praktična usposabljanje z delom / Praksa	Boj oblika izobraževanja, kot oblika dela.	Dijaki srednjih poklicnih in strokovnih šol, tjer se iz učijo neposredno v delovnem okolju	Vidnopravno in dolžna s pravo in obliko, odpravo in izvedbo vseh oblik v opredeljenih, strokovnih in obliko. Lahko delujejo tudi kot delovno in strokovno usposabljanje.	Enako kot pri študentskem delu.	Ne (razen, če je negradit izplačana preko študentske napotnice, potem velja enako kot študentsko delo)	Da	Odvisno od učnega načrta	Ne	Ne	Ne oz. odvisno od dogovora.	Ne	Ne	Ne	Ne	Nizka	Ne	
Vajeništvo		Dijaki, ki so vključeni v programe srednjega poklicnega izobraževanja.	Vajeniška nagrada (določena z zakonom in kolektivnimi pogodbami).	Enako kot pri študentskem delu.	Da, krije delodajalec.	Da	Odvisno od poklicnega programa. Začasno.	Ne	Ne	Da	Ne	Ne (razen, če je negradit izplačana preko študentske napotnice, potem velja enako kot študentsko delo)	Ne	Da	Nizka	Ne	
Pripravnštvo		Diplomantno različnih strok, kot se združuje, psiholog, socialno delo in drug področje.	Nis. 70 % osnovne plače na enakem ali primerljivem delovnem mestu, taven če je za zavezanca nižji od minimalne plače, potem pripada najnižji enkratna plača.	Da, krije delodajalec.	Da, krije delodajalec.	Da	Odvisno od področja.	Da	Da	Da	Da	Da	Da	Ne	Nizka	Da	
Delo preko študentske napotnice		Osebe, ki imajo status dijaka ali študenta.	Zakonsko določena minimalna urna postavka (Bruto 7,20€/h).	Ne. Da, tava študenti in študentke študentske napotnice preko študentskega servisa ali preko univerz.	Da, krije delodajalec.	Da	Začasno in občasno.	Ne	Ne	Ne	Ne	Da, določeno v napotnici ali v kolektivni pogodbi.	Ne	Ne	Visoka	Ne	
Delo preko avtorske pogodbe	Izdelava individualne intelektualne stvaritve (na področju znanosti, umetnosti, fotografije, ...)	Avtorjem, ki ustvarjajo avtorsko delo.	Določena v pogodbi, glede na dogovor med naročnikom in avtorjem.	Ne	Da	Da (če nisi ističasno v drugem delovnem razmerju)	Določeno v rsk, do katerega je treba opraviti delo.	Ne	Ne	Določeno v pogodbi, glede na dogovor med naročnikom in avtorjem. Načeloma ni.	Ne	Plača jo avtor sam.	Ne	Ne	Srednja	Ne	
Delo preko podjemne pogodbe	Izdelava ali popravilo stvari, umska in telesna dela...	Posameznikom, ki opravljajo določeno dogovorjeno delo.	Določena v pogodbi, glede na dogovor med naročnikom in podjemnikom.	Ne	Da	Da (če nisi ističasno v drugem delovnem razmerju)	Določeno v rsk, do katerega je treba opraviti delo.	Ne	Ne	Določeno v pogodbi, glede na dogovor med naročnikom in podjemnikom. Načeloma ni.	Ne	Plača jo podjemnik.	Ne	Ne	Srednja	Ne	
Delo preko mandatarne pogodbe	Mandatarne pogodbe se lahko uporabljajo kot pogodbe o zaposlitvi, vezana na določen mandat (npr. predsednik organizacije). Omogoča opravljanje storitev brez potrebe po registraciji samostojne dejavnosti, pri čemer mandatar izda račun za opravljeno delo. Ta pogodba je pogostejša pri visokih strokovnjakih, kot so odvetniki, direktorji ali zdravniki, in je bolj oblika sodelovanja kot oblika zaposlitve.																
Agencijska dela	Delavci so zaposleni pri agenciji za posredovanje dela, ampak samo delo se opravlja pri uporabniku storitev agencije. Lastnosti njihovega dela so določene v pogodbi, ki jo imajo sklenjeno z delodajalcem.																
Plafonirano delo																	
Osebo dopolnilno delo	Za osebno dopolnilno delo se šteje, kadar posameznik samostojno opravlja dela pomoč v gospodinjstvu in v njegovih doma, nabira in prodaja gorne sadrže in živila ter opravlja druga manjša dela, pod pogojem, da posebni predpisi ne določajo drugače.	Posameznikom, ki opravljajo občasna dela.	Vrednotnice (12,93€ bruto)	Da	Da	Da	Občasno	Ne	Ne	Ne	Ne	Ne	Plača jo posameznik.	Ne	Visoka	Ne	
Kratkotrajno delo	Ni potrebno sklenati pogodbe.	Portnarjem, starostnim otrokom in športnim mladostnikom ali S.p.	Ga ni. Brezplačno opravljanje dela.	Da	Ne	Da	Izredno, začasno.	Ne	Ne	Ne	Ne	Ne	Ne	Ne	Visoka	Ne	
Samostojni podjetnik		Hožna osoba, ki mo trga opravlja pridobitno dejavnost kot samoplačnik.	Samostojno določeno.	Da, ampak si ga posameznik sam plačuje.			Redno ali občasno.	Da, ampak si ga posameznik sam plačuje.					Ne	Visoka	Ne		
*Popolnjeni S.p.	Ostanejo ga lahko samo tati, ki so redno zaposleni za polni delovni čas.	Posamezniki, ki želijo dodatno zaslužiti izven rednega delovnega časa.	Samostojno določeno.	Da, ampak si ga posameznik sam plačuje.			Občasno	Da, ampak si ga posameznik sam plačuje.					Ne	Visoka	Ne		
Zaposlitev za določen čas	Navadno se sklepa za projektna dela, sezonska dela, nadomeščanja začasnih odsotnih delavcev.	Posameznikom, ki iščejo kratkotrajno zaposlitev.	Določeno s pogodbo.	Da	Da	Da	Omejeno	Da	Da	Da	Da	Da	Da	Da	Nizka	Da	
Zaposlitev za nedoločen čas		Vsem	Določeno s pogodbo.	Da	Da	Da	Neomejeno	Da	Da	Da	Da	Da	Da	Da	Nizka	Da	
Pogodba o zaposlitvi za skrajni delovni čas		Vsem, ki ne zmorejo delati polni delovni čas.	Določeno s pogodbo.	Da	Da	Da	Neomejeno	Da (do 4 tedna)	Da	Da	Da	Da	Da	Da	Nizka	Da	
Začasno ali občasno delo upokojenecov		Upokojenecem	Določena s pogodbo - minimalna urna postavka je enaka kot pri študentskem delu.	Da	Ne	Da	Neomejeno (ampak največ 60 ur mesečno).	Ne	Ne	Ne	Ne	Ne	Da	Ne	Visoka	Ne	
Delo brez pogodbe		Nabavljena je prepovedano	'Na roke'	Ne	Ne	Ne	Ne	Ne	Ne	Ne	Ne	Ne	Da	Visoka	Ne		

<p>Praktično usposabljanje z delom / Praksa</p> 	<p>Vajeništvo</p> 	<p>Pripravnništvo</p> 
<p>Delo preko študentske napotnice</p> 	<p>Delo preko avtorske pogodbe</p> 	<p>Delo preko podjetne pogodbe</p> 
<p>Delo preko mandatne pogodbe</p> 	<p>Agencijsko delo</p> 	<p>Platformno delo</p> 
<p>Osebno dopolnilno delo</p> 	<p>Kratkotrajno delo</p> 	<p>Samostojni podjetnik</p> 
<p>'Popoldanski s.p.'</p> 	<p>Zaposlitev za določen čas</p> 	<p>Zaposlitev za nedoločen čas</p> 
<p>Pogodba o zaposlitvi za skrajšan delovni čas</p> 	<p>Začasno ali občasno delo upokojujencev</p> 	<p>Delo na črno</p> 

PRILOGA 3: METODA KVIKI KVIZ – PRIMERI TRDITEV ZA KVIZ

Pogodba o zaposlitvi mora vključevati naslove (stalno prebivališče delavca in sedež podjetja).

Drži.

V pogodbi o zaposlitvi mora biti naveden točen kraj dela.

Ne drži. V primeru, da ni določen, kot lokacija velja sedež podjetja.

Določilo o znesku osnovne plače delavke v evrih je del pogodbe o zaposlitvi.

Drži. Osnovna plača je bruto plača brez dodatkov za malico, prevoz in podobno.

Ni nujno, da pogodba o zaposlitvi določi odpovedne roke.

Ne drži.

V pogodbi o zaposlitvi mora biti definiran čas, za katerega je sklenjena pogodba.

Drži, razen v primeru pogodbe o zaposlitvi za nedoločen čas.

V pogodbi morajo biti navedene vse kolektivne pogodbe in interni akti, ki zavezujejo delodajalko.

Drži.

Določen mora biti točen datum nastopa dela.

Drži.

V pogodbo ni treba vključiti opisa dela, mora pa vsebovati naziv delovnega mesta.

Ne drži, pogodba mora vsebovati opis in naziv delovnega mesta.

Načina izplačevanja plače ni treba definirati.

Ne drži, plačilno obdobje in način izplačevanja morata biti vključena.

Določilo, ali gre za zaposlitev s polnim ali krajšim delovnim časom, mora biti vključeno v pogodbo.

Drži.

PRILOGA 4: METODA ONE STEP FORWARD - VLOGE ZA UDELEŽENCE.

Sem **Marko, star 28 let**, strastni inovator, zaposlen v Inovacijah, d. o. o., kjer oblikujemo prihodnost tehnologije. Rad raziskujem nove tehnologije in v prostem času igram kitaro.

Sem **Ana, stara 24 let**, mlada optimistka. Delam v Zelenem svetu preko pogodbe za določen čas, z delom prispevam k trajnostnemu razvoju. Moje zanimanje so potovanja in narava, pogosto hodim na dolge pohode.

Sem **Luka, star 30 let**, samostojni podjetnik in ustvarjalec, direktor podjetja Lukov dizajn, v katerem uresničujem svoje sanje o estetiki. Obožujem umetnost in vsak teden obiskujem razstave.

Sem **Tanja, stara 21 let**, energična študentka, ki opravlja študentsko delo v mladinskem centru, kjer navdihujem druge. Sem strastna plesalka in se redno udeležujem plesnih tečajev.

Sem **Žiga, star 26 let**, umetnik, ki preko avtorske pogodbe v podjetju Kreativni prostori oživlja svoje domišljajske svetove. Rad ustvarjam tudi z raznovrstnimi materiali in se ukvarjam s fotografijo.

Sem **Monika, stara 23 let**, svobodna duša, ki občasno dela na črno v različnih gostinskih obratih, v katerih ustvarjam nepozabne izkušnje. Ljubim kuhanje in eksperimentiranje z novimi recepti.

Sem **Jure, star 22 let**, raziskovalec znanja, ki se uči na praktičnem usposabljanju v Tehnološkem razvoju, kjer odkrivam nove priložnosti. V prostem času igram video igre in uživam v raziskovanju nove tehnologije.

Sem **Maja, stara 29 let**, ustvarjalna, opravljam osebno dopolnilno delo in gradim svoje projekte iz sanj. Sem strastna bralka in ljubiteljica poezije.

Sem **Tomi, star 31 let**, fleksibilen delavec na podjemni pogodbi v Agenciji za marketing, kjer oblikujemo strategije, ki navdušujejo. Rad hodim v telovadnico in se ukvarjam z zdravim načinom življenja.

Sem **Sandra, stara 27 let**, redno zaposlena za nedoločen čas in vodja projektov v Digitalni agenciji, kjer povežujem kreativnost in tehnologijo za dosego skupnih ciljev. V prostem času se ukvarjam s športom in pohodništvom.

Sem **Alja, stara 20 let**, preko študentke napotnice delam v knjižnici, kjer ljubim raziskovanje novih svetov skozi knjige. Rada pišem in sodelujem na literarnih delavnicah.

Sem **David, star 32 let**, samostojni podjetnik v Svetovanju za podjetja, kjer pomagam drugim uresničiti njihove poslovne vizije. V prostem času rad igram nogomet in se družim s prijatelji.

Sem **Liza, stara 26 let**, redno zaposlena za določen čas v Kreativnih delavnicah, kjer izražam svojo strast do umetnosti in umetnikov. Ljubim slikanje in vsak dan se trudim biti kreativna.

Sem **Gregor, star 29 let**, dinamičen dostavljalec hrane, zaposlen kot platformni delavec, ki se z vsakim naročilom trudim dostaviti smeh in dobro voljo. Rad se ukvarjam s kolesarstvom in potovanji.

Sem **Katja, stara 23 let**, in sem na praktičnem usposabljanju v Marketinški agenciji, kjer se učim veščin prodaje in kreativnosti. V prostem času pišem blog o modi in življenjskem slogu.

Sem **Mark, star 30 let**, freelancer (samostojni podjetnik), ki ustvarja zgodbe in projekte v svetu osebnega dopolnilnega dela. Rad raziskujem nove zgodbe in me zanima potovanje v različne kulture.

PRILOGA 4: METODA ONE STEP FORWARD - VLOGE ZA UDELEŽENCE.

Sem **Sara, stara 29 let**, zaposlena na podjemni pogodbi v Računovodski firmi, kjer skrbim za številke in stranke. Sem strastna kuharica in pogosto pripravljam večerje za prijatelje.

Sem **Peter, star 26 let**, zaposlen s pogodbo za določen čas v telekomunikacijskem podjetju, kjer komuniciram s strankami. V prostem času se ukvarjam s programiranjem in igram video igre.

Sem **Nika, stara 21 let**, študentka, ki dela v restavraciji, kjer ustvarjam posebne trenutke za goste. Rada eksperimentiram s kuhanjem in se učim novih kulinarčnih tehnik.

Sem **Andrej, star 34 let**, samostojni podjetnik v IT svetovanju, kjer rešujem digitalne izzive in prinašam rešitve. V prostem času rad potujem in raziskujem nove tehnologije.

Sem **Eva, stara 27 let**, umetnica na avtorski pogodbi, delam za društvo Kulturo v gibanju, kjer uresničujem svoje sanje o umetnosti. Rada plešem in se ukvarjam z različnimi umetniškimi izrazi.

Sem **Tine, star 24 leta**, in delam na črno kot pomočnik v trgovini, kjer pomagam strankam najti, kar potrebujejo. V prostem času rad igram košarko in se ukvarjam s športom.

Sem **Lejla, stara 22 leta**, in na praktičnem usposabljanju v medijski hiši, kjer odkrivam svet novinarstva in pripovedovanja zgodb. Rada pišem zgodbe in raziskujem svet novinarstva.

Sem **Boris, star 31 let**, ustvarjalec z osebnim dopolnilnim delom, ki gradi mostove med umetnostjo in realnostjo. Rad se ukvarjam z improvizacijo in gledališčem.

Sem **Lidija, stara 30 let**, in delam na podjemni pogodbi v Inovativnih rešitvah, kjer razvijam nove ideje za podjetja. Sem strastna vrtnarka in ljubiteljica narave.

Sem **Samo, star 29 let**, zaposlen s pogodbo za nedoločen čas v izobraževalni ustanovi, kjer navdihujem mlade. V prostem času igram kitaro in pišem pesmi.

Sem **Tina, stara 26 let**, in opravljam študentsko delo v turistični agenciji, kjer pomagam ljudem odkrivati nove kraje. Rada raziskujem svet in načrtujem svoje naslednje potovanje.

Sem **Rok, star 25 let**, samostojni podjetnik v Spletni prodaji, kjer oblikujem izkušnje za kupce po vsej državi. Rad se ukvarjam z oblikovanjem in programiranjem spletnih strani.

Sem **Marta, stara 28 let**, umetnica na avtorski pogodbi v Galeriji sodobne umetnosti, kjer moje delo govori samo zase. V prostem času se ukvarjam z različnimi umetniškimi projekti in razstavami.

PRILOGA 5: METODA ONE STEP FORWARD - TRDITVE.

Trditve za aktivnost:

- Zaradi bolezni si bom vzela bolniško, ki bo plačana.
- Vsak mesec redno prejemam plačo in vem, da sem zavarovana.
- Osebno zdravstveno zavarovanje je vključeno v mojo plačo.
- Pred začetkom dela sem dobila pisno pogodbo, ki jasno opredeljuje moje pravice.
- Letos bom izkoristila svoj dopust in se odpravila na potovanje.
- Moje delovno mesto je varno in delodajalec me seznanja z vsemi varnostnimi pravili.
- Vsakič, ko delam nadure, prejmem dodatno plačilo.
- Znotraj delovnega časa imam dovolj odmora za počitek in malico.
- Moj delovni čas je določen in ne presega 40 ur na teden.
- Aktivno sodelujem v sindikatu, ki me zastopa pri delodajalcu.
- V primeru odpovedi delovnega razmerja imam pravico do nadomestila.
- Moj delodajalec me spodbuja k izobraževanju in mi nudi možnosti usposabljanja.
- Zavedam se svojih pravic in jih aktivno uveljavljam.
- Na delovnem mestu sem deležna enake obravnave in nediskriminacije.
- Sodelujem na rednih sestankih, kjer delodajalec obvešča zaposlene o spremembah.
- Imam pravico do zaščite osebnih podatkov in zasebnosti na delovnem mestu.
- Imam pravico do prostega časa in ga redno izkoristim za druženje s prijateljicami.
- Zaradi skrbi za otroka bom izkoristila starševski dopust/nego.
- Vsako leto imam pravico do plačanega dopusta, ki ga lahko izkoristim kadarkoli.
- Na delovnem mestu imam dostop do potrebnih virov in orodij za uspešno opravljanje dela.
- Moja delodajalka mi nudi fleksibilen delovni čas, kar mi omogoča usklajevanje dela in študija.
- Vsako leto se udeležujem delavnic, ki jih za osebni razvoj organizira organizacija, kjer delam.
- Imam možnost, da izrazim svoje mnenje in predloge na delovnem mestu.
- Moja delodajalka skrbi za redne zdravstvene preglede zaposlenih.
- Zaradi dela na terenu imam pravico do povračila stroškov prevoza.
- Moja delodajalka natančno upošteva zakonodajo o delovnem času in odmorih.
- Imam pravico do zaščite pred mobingom in diskriminacijo na delovnem mestu.
- Zaradi izjemnega dela sem prejela bonus in pohvalo od delodajalke.
- Moja delodajalka je odprta za ideje in inovacije, ki jih predlagam.
- Imam pravico do zdravega in prijetnega delovnega okolja.
- Vsak mesec prejemam informacije o novih priložnostih za napredovanje.

PRILOGA 6: METODA BAROMETER - TRDITVE.

- **Pred nastopom študentskega dela moram pridobiti študentsko napotnico.**

Drži. Nujno naroči napotnico najmanj en dan pred pričetkom dela.

- **Delodajalec lahko zahteva uvajalno obdobje, ki ni plačano.**

Ne drži. Delodajalec mora plačati tudi čas uvajanja. Lahko pa t. i. uvajalno delo ali obdobje plača po nižji urni postavki od postavke, ki jo prejmejo študentje, ki z delom že imajo izkušnje. Plačilo pa nikakor ne more in ne sme biti nižje od minimalne urne postavke. Pri tem mora delodajalec z delavcem študentom zelo jasno skomunicirati, da bo obdobje uvajanja plačano po nižji urni postavki. To informacijo večinoma vsebujejo že oglasi za delo, kjer piše, da je začetna urna postavka nižja, nato pa se zviša.

- **Minimalno plačilo za delo preko študentskega servisa je takšno, kot se dogovorim z delodajalcem.**

Ne drži. Minimalne urne postavke so določene in jih mora ne glede na obliko dela delodajalec upoštevati. Primer: študentska urna postavka za leto 2025 znaša 7,34 € bruto (6,32 € neto).

- **Delovni čas je lahko daljši od 8 ur.**

Drži, delovni čas je lahko daljši od osmih ur, vendar pa v enem mesecu študent ne sme preseči 21 ur dodatnega dela. Pri tem pa vsaka dodatna ura dela prinese dodatnih 5 minut odmora

- **Delo, ki ga opravljam preko študentskega servisa, zahteva vsakodnevno prisotnost vsaj 8 ur, ponavadi tudi ob sobotah in nedeljah, tako da delam tudi 7 dni na teden. To je super, saj bom zaslužila za počitnice.**

Pozor: V sedmih dneh pripada delavcu najmanj 24 ur počitka skupaj, torej ti v enem tednu dela pripada en cel prost dan. Če tega delodajalec ne upošteva, sta delodajalec in delavec v prekršku.

- **Delodajalec pravi, da ker delam preko študentskega servisa, v moj delovnik ni vštet odmor za malico.**

Ne drži. Tudi pri študentskem delu ti pripada pravica do odmora in počitka. Če delaš 8 ur skupaj, ti v tem času pripada pol ure odmora, ki se šteje v tvoje plačane delovne ure. Če delaš krajšo izmeno, ti pripada sorazmerni odmor (npr. za 4 ure dela 15 minut odmora).

- **Delodajalec mi je danes sporočil, da bom jutri delala že ob 8.00 zjutraj, čeprav sem danes zaključila z delom šele ob enajstih zvečer. Ima pravico, da nas razporedi glede na potrebe.**

Ni res. Med enim in drugim delovnim dnevom ti mora delodajalec omogočiti najmanj 12 ur počitka. Če tega ne upošteva, je v navzkrižju z zakonom.

- **Delodajalci brez težav (radi) najemajo študente.**

Na prvi pogled lahko to drži za delodajalca, saj so zanj stroški dela nizki. Prav tako lahko s študentom ali dijakom kadarkoli prekine sodelovanje, brez odpovednih rokov in odpravnine. Če pa vključimo še ostale vidike, je študentsko delo dolgoročno slabše tudi za delodajalce.

PRILOGA 6: METODA BAROMETER – TRDITVE.

- **Študentsko delo je dobro za študente.**

Študentsko delo je dobro za dijake in študente, ki vstopajo na trg dela in želijo pridobiti delovne izkušnje z občasnimi in začasnimi delom. Na tak način spoznajo trg dela in različne delodajalce, prav tako pridobijo delovne navade. Vsekakor pa morajo biti mladi pozorni, da dela prek napotnice ne opravljajo vsak dan po 8 ur. To lahko kaže na prikrito delovno razmerje, brez delavskih in socialnih pravic.

- **Delo preko študentskega servisa omogoča plačan dopust.**

To ne drži. Študentom delavcem ne pripada plačana odsotnost v obliki dopusta. Ko študent ne dela, ne prejme plačila. Pravica do plačanega dopusta pripada zgolj zaposlenim.

- **Delo preko študentskega servisa omogoča plačano bolniško.**

To ne drži. Študentom delavcem ne pripada plačana odsotnost v obliki bolniške. Ko študent ne dela, ne prejme plačila. Pravica do plačane bolniške odsotnosti pripada zgolj zaposlenim.

- **Delo preko študentskega servisa se šteje v pokojninsko dobo.**

Drži. S plačevanjem 15,5 % prispevkov od zaslужka vsi dijaki in študentje pridobijo pokojninsko dobo. Ne šteje pa se v delovno dobo, ta teče le pri rednem delovnem razmerju.

- **Delodajalec mi polovico dela, ki ga opravljam, plačuje preko študentskega servisa, polovico pa v gotovini. Pravi, da je zame to boljše kot preko študentskega servisa, saj dobim višje izplačilo.**

Ni boljše zate. Plačevanje na roke mimo študentske napotnice je delo na črno. Edina pravna podlaga za opravljanje študentskega dela je napotnica, to pomeni, da mora biti tudi plačilo izvedeno prek napotnice na tvoj bančni račun. S plačilom na roke se delodajalci izognejo plačilom obveznih prispevkov in dajatev, tebe pa oškodujejo za prispevke.

PRILOGA 7: METODA SNETOVANJE - SCENARIJI.

Scenarij 1

Manca (25 let) je podpisala prvo pogodbo o zaposlitvi za določen čas pred dvema letoma. V tem času je podjetje uspešno poslovalo in raslo. Kljub temu da ji pogodba poteče čez en mesec, ji delodajalec ne želi ponuditi pogodbe za nedoločen čas. Ponudi ji zaposlitev preko podjemne pogodbe. Manca je zaradi tega razočarana, saj si res želi še naprej sodelovati v tem podjetju.

Scenarij 2

Ana (22 let) dela kot natakaraica v kavarni, kjer je zaposlena preko študentskega servisa. Delodajalec ji pogosto spreminja urnik brez predhodnega obvestila, zaradi česar ima težave z usklajevanjem študija in dela, kar ji povzroča veliko stresa in utrujenosti. Poleg tega delodajalec redno zamuja s plačilom, kar jo postavlja v finančno stisko.

Scenarij 3

Brin (29 let) je samozaposlen v kulturi in večino dela opravi kot ilustrator za podjetje, ki izdeluje majice z umetniškimi potiski. Nedavno je resno zbolel in potrebuje dolgotrajno zdravljenje, vendar nima dostopa do bolniškega nadomestila, saj ni redno zaposlen. Kljub že večletnemu sodelovanju z naročnikom, ga ta ne želi zaposliti.

Scenarij 4

Favian (18) je našel svojo prvo delo pri večjem podjetju, ki se ukvarja z gostinstvom. Dela preko študentske napotnice za 6,20 € neto/uro. Delodajalec je v oglasu prvotno promoviral, da zaposleni pri njih dobijo po 7,10 € neto/uro. Ko je Favian opazil, da mu delodajalec ni izplačal obljubljene postavke, mu je ta ponudil, da mu lahko za razliko te vrednosti izda bon za nakup izdelkov v njihovi verigi. Favian ne ve, kaj naj stori, saj nujno potrebuje denar za najemnino.

PRILOGA 8: METODA KDO VAM LAŽE? - IZJAVE.

Lahko uporabite predlagane izjave ali pa uporabite spodnjo grafiko in dodate lastne izjave.



1 Kljub najnižji brezposelnosti v zgodovini samostojne države so mladi še vedno depriviligirana skupina na trgu dela.

1



3 Raven brezposelnosti mladih je še vedno višja od splošne ravni brezposelnosti.

3



2 Količina pravic za delavce se v Sloveniji in EU vsako leto manjša.

2



4 Večina mladih v EU se ob prvem vstopu na trg dela zaposli v poklicu, za katerega so se izobraževali.

4



Izobraževanje za nekatere deficitarne poklice brezplačno omogoča tudi ZRSZ.

5



Presežek na trgu dela predstavljajo menedžerji, arhitekti, poslovni sekretarji ...

7



Trenutno je velik problem pomanjkanje zaposlenih s strokovnim znanjem in delavcev za preprosta dela.

6



Stanje na trgu dela v Evropi je čisto drugačno od stanja v Sloveniji.

8



Spodbuden je podatek, da se mladi bolj zanimajo za deficitarne poklice.

9



C



Mladi na trg dela najpogosteje vstopajo s podpisom pogodbe za določen čas ali v drugi prekarni obliki dela.

10



0



PRILOGA 9: METODA LABIRINT - ŽIVLJENJSKE KARTICE.

Luka, 25 let – Imaš resne težave z duševnim zdravjem, začetno zdravje: 100.

Začetno zdravje	Dan 1	Dan 2	Dan 4	Dan 10	Dan 11	Dan 20	Dolgoročno pridobljeno zdravje				Končno zdravje		
<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>

Ana, 22 let – Si mati samohranilka, začetno zdravje: 95.

Začetno zdravje	Dan 1	Dan 2	Dan 4	Dan 10	Dan 11	Dan 20	Dolgoročno pridobljeno zdravje				Končno zdravje		
<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>

Žan, 30 let – Imaš otroka in partnerka je trajno nezaposljiva, začetno zdravje: 80.

Začetno zdravje	Dan 1	Dan 2	Dan 4	Dan 10	Dan 11	Dan 20	Dolgoročno pridobljeno zdravje				Končno zdravje		
<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>

Nika, 28 let – Nedavno si okrevala po izgorelosti, začetno zdravje: 85.

Začetno zdravje	Dan 1	Dan 2	Dan 4	Dan 10	Dan 11	Dan 20	Dolgoročno pridobljeno zdravje				Končno zdravje		
<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>

Tina, 24 let – Pri prejšnjem delu si si poškodovala hrbtenico, začetno zdravje: 50.

Začetno zdravje	Dan 1	Dan 2	Dan 4	Dan 10	Dan 11	Dan 20	Dolgoročno pridobljeno zdravje				Končno zdravje		
<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>

Gregor, 29 let – Doma imaš dva otroka, začetno zdravje: 60.

Začetno zdravje	Dan 1	Dan 2	Dan 4	Dan 10	Dan 11	Dan 20	Dolgoročno pridobljeno zdravje				Končno zdravje		
<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>

Maja, 21 let – Ponavljaš letnik in zgubila si štipendijo, začetno zdravje: 75.

Začetno zdravje	Dan 1	Dan 2	Dan 4	Dan 10	Dan 11	Dan 20	Dolgoročno pridobljeno zdravje				Končno zdravje		
<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>

Peter, 26 let – Tvoj pes je imel nesrečo in potrebuje drago zdravljenje, začetno zdravje: 90.

Začetno zdravje	Dan 1	Dan 2	Dan 4	Dan 10	Dan 11	Dan 20	Dolgoročno pridobljeno zdravje				Končno zdravje		
<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>

Eva, 23 let – Zmanjkalo ti je denarja za najemnino, začetno zdravje: 65.

Začetno zdravje	Dan 1	Dan 2	Dan 4	Dan 10	Dan 11	Dan 20	Dolgoročno pridobljeno zdravje				Končno zdravje		
<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>

Rok, 32 let – Oskrbuješ družinskega člana, ki je invalid, začetno zdravje: 70.

Začetno zdravje	Dan 1	Dan 2	Dan 4	Dan 10	Dan 11	Dan 20	Dolgoročno pridobljeno zdravje				Končno zdravje		
<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>

PRILOGA 10: METODA LABIRINT - DNEVNI IZZIVI IN POSLEDICE

Priloga lahko natisnete in jo razstrižete po črtkanih črticah in prepognete po pikčastih črticah, da se posledice ne vidijo.

Dan 1: Ponudba za delo

Izziv: Trenutno nisi zaposlen. Dobiš ponudbo za kratkoročno delo (1–2 tedna) z dobrim plačilom (1000 € za 7 dni). Sodeloval boš na mednarodnem sejmu, kjer boš delovne naloge usklajeval znotraj ekipe. Delodajalec si ne želi skleniti formalnega dogovora o delu (pogodbe, študentski servis ...), vendar obljublja možnosti delitve dodatnih nagrad za uspešno delo. Kaj storiš?

Možnosti:

A) Sprejmeš delo, tako kot je.

B) Dogovoriš se, da ti delodajalec plača del vnaprej, kot obliko zavarovanja.

C) Zahtevaš sklenitev neke pravne oblike začasnega dela.

POSLEDICE

A) Sprejmeš delo, tako kot je.

Zdravje –10 (Zagotoviš si delo, a ostajaš brez pravne zaščite. Ta negotovost ti povzroči stres in zmanjša občutek varnosti). Posamezniki z otroki izgubijo dodatnih 5 točk zaradi stresa.

B) Dogovoriš se, da ti delodajalec plača del vnaprej, kot obliko zavarovanja.

Zdravje –5 (Manjša finančna negotovost zmanjša stres, a formalne zaščite še vedno nimaš).

C) Zahtevaš sklenitev neke pravne oblike začasnega dela.

Zdravje –5, dolgoročno +10 (Tvegaš konflikt, a se zaščitiš pred zlorabami. Poleg točno dogovorjenega plačila, si se uspel dogovoriti tudi za povračilo stroškov prevoza in malice. Delodajalec pa ti zaradi vztrajanja pri pogodbi ne zagotovi možnosti za dodatne nagrade in namigne, da bi delo raje dal komu drugemu. Kratkoročno poveča stres, dolgoročno si mirnejši).

Dan 2: Delo brez odmora

Izziv: Prideš na prvi delovni dan, dva dni pred začetkom sejma. Nadrejen ti ob prihodu pojasni, da je bilo premalo prijav ter da imajo mnogo težav z organizacijo (slabo vreme, manj predprodanih vstopnic, spremembe programa ...). Pojasni, da bo delo bolj naporno, kot je bilo sprva načrtovano. Prosi te, da delaš brez premorov, ter obljubi, da zagotovi malico na koncu vsakega delavnika. Kaj storiš?

Možnosti:

- A) Sprejmeš in delaš brez odmora z zagotovljenim obrokom ob koncu.**
 - B) Tekom dela si vzameš krajše pavze, kljub tveganju. Na koncu dela prejmeš obrok.**
 - C) Predlagaš, da ti organiziraš ekipo in poskrbiš za pavze v izmenah. Sprejmeš dogovor o brezplačnih obrokih.**
-

POSLEDICE

A) Sprejmeš in delaš brez odmora z zagotovljenim obrokom ob koncu.

Zdravje -15 (Veseliš se poštenega plačila, a se izčrpaš, ker je delo obsežno in naporno. Malice nimaš plačane, na koncu delavnika pa dobiš sponzorski jogurt in burek. Slabe prehranske navade pa še dodatno poslabšajo zdravje. Povečaš tudi možnost napak in izgorelosti tudi pri prihodnjih delih). Osebe z zgodovino težav z izgorelostjo izgubijo dodatnih 5 točk.

B) Tekom dela si vzameš krajše pavze, kljub tveganju. Na koncu dela prejmeš obrok.

Zdravje -10 (Manjša utrujenost, a tveganje posledic s strani delodajalca. Malice še vedno nimaš plačane, na koncu delavnika pa dobiš le sponzorski jogurt in burek. Kratkoročno olajšanje, vendar še vedno slabša prehrana, prisotna negotovost, stres ...).

C) Predlagaš, da ti organiziraš ekipo in poskrbiš za pavze v izmenah. Sprejmeš dogovor o brezplačnih obrokih.

Zdravje -10, dolgoročno +5 (Dobiš upanje v podporo nadrejenih in sodelavcev ter priložnost, da si povečaš variabilen delež plačila. Nadrejeni sicer ni najbolj zadovoljen, a ekipa te podpira, kar zmanjša tveganje za konflikt in omogoči vsaj minimalne premore. Malice še vedno nimaš plačane, na koncu delavnika pa dobiš le sponzorski jogurt in burek. Na začetku je možen konflikt, a boljši delovni pogoji pomagajo pri skrbi za zdravje, vendar ne v celoti).

Dan 4: Psihično nasilje na delovnem mestu

Izziv: Sejem se je odprl, ti si pa pretekla dva dni pomagal pri vseh možnih opravilih, saj je bila ekipa okrnjena in ste si medsebojno pomagali. Delal si oba dni po 9 ur. Nadrejeni je vmes veliko kričal na delavce, zaradi manjši napak, ki so bile posledica slabe organizacije. Redno zaposleni v podjetju organizatorja so bili velikokrat nesramni ter vzvišeni do tebe ter ostalih delavcev, ki so jih najeli za priložnost sejma. Uro po odprtju je prišel nadrejeni do tvojega delovnega mesta in opazil, da manjka neka malenkosti, za katero sploh nisi vedel, da jo potrebuješ. V izbruhu besa te zmerja z nesposobnejšem ter grozi z zmanjšanjem plačila zaradi neopravljenega dela. Kaj storiš?

Možnosti:

- A) Mirno se opravičiš za svojo napako in nadaljuješ z delom.
- B) Razložiš svojo plat in se skušaš profesionalno pogovoriti z nadrejenim o delovnem odnosu.
- C) Ostro odgovoriš nadrejenemu, da nisi kriv za napako, in mu poveš, naj se nauči bolje organizirati delo.

POSLEDICE

A) Mirno se opravičiš za svojo napako in nadaljuješ z delom.

Zdravje dolgoročno -10 (Zmanjšaš tveganje za izgubo dela, a se slabo počutiš, saj veš, da ni bila to tvoja napaka ter da si naredil vse v svoji moči za dobro opravljanje dela. Celotna situacija ter strah pred izgubo plačila lahko povzročijo stres, nelagodje, občutek nepravilnosti, padec samozavesti ...). Osebe s težavami v duševnem zdravju izgubijo še dodatnih 5 točk.

B) Razložiš svojo plat in se skušaš profesionalno pogovoriti z nadrejenim o delovnem odnosu.

Zdravje -5, dolgoročno +10 (Lahko izboljšaš situacijo, a tvegaš poslabšanje odnosa. Možen konflikt in stres, a dolgoročno pridobiš samozavest pri pogovorih z nadrejenimi.)

C) Ostro odgovoriš nadrejenemu, da nisi kriv za napako, in mu poveš, naj se nauči bolje organizirati delo.

Zdravje -15, dolgoročno +5 (Nadrejenega močno razjeziš, kriči nate in še bolj grozi z zmanjšanjem plačila. V ekipi zavladava napetost, a kljub temu ostaneš pri delu, saj ga nujno potrebuješ. Kratkoročno močan stres ter nelagodje, dolgoročno pa občutek zadoščenja, ker si se postavil zase.)

Dan 10: Nesigurnost glede nadaljnjega sodelovanja

Izziv: Mine devet dni od začetka dela ter skoraj teden od začetka sejma, ki se jutri zaključí. Delo se ti je zdelo prijetno, zanimivo in nekako izpopolnjujoče. Nadrejeni so potrdili, da plačajo vse delo tudi v drugem tednu sodelovanja po dogovorjenih pogojih v sorazmernem deležu, glede na čas sodelovanja. Sejem se bliža koncu, ti pa še vedno ne veš, ali boš sodeloval pri zaključnih opravilih. Delovne naloge so se v tem času že spremenile od prvotnih in vključujejo tudi druga, naključna dela. Hkrati imaš že druge ponudbe za delo, ki bi jih lahko sprejel. Kaj storiš?

Možnosti:

- A) Normalno hodiš na delo in čakaš na informacije od nadrejenega.**
 - B) Pogovoriš se z nadrejenim o nadaljnjem sodelovanju ter priložnostih za dolgoročno sodelovanje.**
 - C) Odločno postaviš rok, do kdaj želiš izvedeti odločitev, sicer odideš.**
-

POSLEDICE

A) Normalno hodiš na delo in čakaš na informacije od nadrejenega.

Zdravje -10 (Ohraniš možnost dodatnega zaslužka, a ostajaš pod stresom zaradi negotovosti in pomanjkanja jasnih informacij). Vsi posamezniki, ki doma skrbijo za nekoga, zgubijo še dodatnih 5 točk zdravja zaradi stresa pri usklajevanju oskrbe.

B) Pogovoriš se z nadrejenim o nadaljnjem sodelovanju ter priložnostih za dolgoročno sodelovanje.

Zdravje -5, dolgoročno +10 (Pogovor ti lahko prinese večjo jasnost in priložnost za stabilnejše delo, a tvegaš stres zaradi negotovosti in morebitne zavrnitve. Če se izkaže, da dolgoročnega sodelovanja ni, si lahko razočaran, vendar pridobiš izkušnje pri pogajanju in postavljanju vprašanj glede delovnih razmer).

C) Odločno postaviš rok, do kdaj želiš izvedeti odločitev, sicer odideš.

Zdravje -5 (Kratkoročno izgubiš del prihodka, vendar si zagotoviš boljše delovne razmere in več časa za okrevanje ter druge priložnosti.). Dodatno zmanjšanje zdravja je pri posamezniku, ki ima psa, saj ne ve, ali naj nadaljuje z zdravljenjem.

Dan 11: Preobremenjenost in utrujenost

Izziv: Sejem se je zaključil, nadrejeni pa ti je ponudil sodelovanje še za par dni, da dosežeš polna dva tedna. Medtem si že sprejel drugo delo, ki ga opravljaš po koncu dela na sejmu. Tvoj delovni čas se podaljšuje, delo postaja naporno, vsak dan pa z zamudo prihajaš na drugo delo. Občutiš utrujenost in začneš razmišljati, kako dolgo lahko še nadaljuješ s takšnim tempom. Kaj storiš?

Možnosti:

- A) Delaš naprej brez pritoževanja.
- B) Določiš si mejo in zavrneš nadure.
- C) Prenehaš z delom.

POSLEDICE

A) Delaš naprej brez pritoževanja.

Zdravje -15 (Veseli te večji zaslužek, a si popolnoma izčrpan. Zaradi preobremenjenosti in pomanjkanja počitka postaneš bolj dovzeten za bolezni, občutiš prve znake prehlada.)

B) Določiš si mejo in zavrneš nadure.

Zdravje --5 (Počutiš se bolj stabilno, saj veš, da boš ohranil energijo za drugo delo in še vedno imel dober zaslužek. Kljub temu ostajaš v negotovosti, saj obstaja možnost, da te nadrejeni zaradi tvoje odločitve ne bo več potreboval. Obenem že občutiš utrujenost zaradi usklajevanja dveh služb hkrati.)

C) Prenehaš z delom.

Zdravje -5, dolgoročno +5 (Kratkoročno izgubiš del prihodka, vendar si zagotoviš boljše delovne razmere in več časa za okrevanje ter druge priložnosti.). Dodatnih 5 točk zdravja izgubijo vsi tisti, ki imajo finančne težave.

Dan 20: Zamujanje plačil

Izziv: Od zaključka dela je minilo pet dni, zdaj pa si že zaposlen z drugimi projekti. Plačilo za prvi teden si že prejel, a drugi del še ni bil nakazan. Kljub dogovorjenemu roku plačila denarja še vedno ni na tvojem računu. Nadrejeni ti je včeraj zagotovil, da bo nakazilo opravljeno danes, vendar denarja še ni. Kaj storiš?

Možnosti:

- A) Odločiš se počakati še nekaj dni in upaš, da bo plačilo kmalu prispelo.**
 - B) Stopiš v stik z delodajalcem in jasno zahtevaš nakazilo, kot je bilo dogovorjeno.**
 - C) Posvetuješ se z organizacijami, ki se borijo za delavske pravice (inšpektorat, sindikati, brezplačna pravna pomoč, različne NVO,...)**
-

POSLEDICE

A) Odločiš se počakati še nekaj dni in upaš, da bo plačilo kmalu prispelo.

Zdravje -10 (Izogneš se konfliktu, a tvegaš daljše obdobje negotovosti in povečaš možnost potencialnih novih konfliktov.) Posamezniki, ki se soočajo s finančnimi težavami, izgubijo še dodatnih 5 točka zdravja zaradi stresa.

B) Stopiš v stik z delodajalcem in jasno zahtevaš nakazilo, kot je bilo dogovorjeno.

Zdravje -5 (Možen konflikt, a tudi večja možnost plačila. Stres, a možnost pozitivnega izida.)

C) Posvetuješ se z organizacijami, ki se borijo za delavske pravice (Inšpektorat, sindikati, brezplačna pravna pomoč, različne NVO,...)

Zdravje -10, dolgoročno +20 (Postopek iskanja pomoči je na začetku zahteven in ti vzame čas ter energijo, vendar dolgoročno izboljša tvojo situacijo in ti pomaga razumeti tvoje pravice. Poleg reševanja svoje situacije prispevaš tudi k izboljšanju delovnih razmer za druge, kar ti daje občutek zadovoljstva in pravičnosti.)

PRILOGA 11: METODA MOJA SANJSKA SLUŽBA - VPRASHALNIK ZA UDELEŽENCE.

1. Kaj sem po poklicu oz. kakšno delo opravljam?
2. Kakšna je moja oblika zaposlitve?
3. Kaj mi je najbolj všeč pri delu?
4. Kako poteka moj delovnik (kdaj začnem, končam, kdaj in kakšen odmor za malico imam – imamo menzo, grem ven na kosilo ...)?
5. Kolikšno odgovornost nosim in kolikšno plačilo prejemam?
6. Ali delam sama ali v ekipi?
7. Kakšni so odnosi med ožjimi sodelavkami in v podjetju (formalni, hierarhični, neformalni, nehierarhični, sodelovalni ...)?
8. Kje delam (v podjetju, na terenu, od doma, kombinacije)?
9. Kaj mi je pri delu manj všeč?
10. Katere vrednote ima delovno okolje in kako se odražajo?

PRILOGA 12: METODA KVIZ - VPRAŠALNIK ZA UDELEŽENCE.

1. Kaj je pogosto značilno za prekarno delo?

- A) Možnost napredovanja in stalna izobraževanja.
- B) Visoka plača in dolgi dopusti.
- C) Delo brez zagotovljene dolgoročne stabilnosti.

2. Drži ali ne drži: "Prekarno delo je vedno začasno."?

- A) Drži.
- B) Ne drži.

3. Katera od spodnjih situacij bi lahko bila primer prekarnega dela?

- A) Delo za nedoločen čas v manjšem podjetju.
- B) Delo preko študentske napotnice z elementi rednega delovnega razmerja.
- C) Delo v mednarodnem podjetju s pogodbo za določen čas.

4. Katere posledice lahko dolgotrajna preknost pusti na posamezniku?

- A) Boljša pripravljenost na trg dela.
- B) Večja negotovost pri načrtovanju prihodnosti.
- C) Prekomerna spočitost zaradi možnosti lastnega izbora dopusta.

5. Kaj misliš, da lahko mladi naredite za boljšo informiranost o svojih pravicah?

- A) Preberem zakone in pravila o delu, dostopna na spletu.
- B) Pogovarjam se z vrstniki in iščem informacije na družbenih omrežjih.
- C) Udeležim se delavnic in izobraževanj o delavskih pravicah.
- D) Vse zgoraj naštetu.

6. Drži ali ne drži: "Preknost vpliva tudi na duševno zdravje mladih."?

- A) Drži.
- B) Ne drži.

7. Katere kršitve v oglasih za delo poznaš?

8. kateri poklici, po tvojem mnenju, najbolj pogosto vključujejo prekarne oblike dela? (Možnih je več odgovorov)

- 1.) Učitelji.
- 2.) Glasbeniki in umetniki.
- 3.) Strojniki.
- 4.) Gostinski delavci.
- 5.) Električarji.
- 6.) Programerji.
- 7.) Pravniki.
- 8.) Komunalni delavci.
- 9.) Politiki.
- 10.) Zdravniki.

PRILOGA 12: METODA KVIZ - VPRAŠALNIK ZA UDELEŽENCE.

9. Označi elemente delovnega razmerja:

- Delo v prostorih podjetja.
- Delo za plačilo.
- Delo po navodilih in pod nadzorstvom delodajalca.
- Datum pričetka dela, kraj opravljanja dela in osnovna plača.
- Samostojno opravljanje dela.
- Nepretrgano opravljanje dela.
- Prostovoljna vključitev delavca v organiziran delovni proces delodajalca.

10. Zakaj je prekarno delo težavno?

11. So ti bile kdaj kršene delavske ali socialne pravice?

- A) Nikoli.
- B) Nekajkrat.
- C) Večkrat.

12. Kaj misliš, da bi morala država storiti, da zaščiti mlade pred prekarnostjo?

13. Katere informacije iz današnjega usposabljanja/delavnice ti bodo ostale v spominu? Kaj novega si izvedel?

14. Glede česa si zdaj, po delavnici/usposabljanju bolj samozavesten za podajanje nasvetov prijateljem, znancem?

- 1.) Kako mora izgledati plačilna lista.
- 2.) Kakšna je povezava med prekarnostjo in zdravjem delavca.
- 3.) Na kaj biti pozoren pri sklepanju pogodbe o zaposlitvi.
- 4.) Kako je sestavljen trg dela.
- 5.) Kaj pomeni prekarno delo in kako ga prepoznati.
- 6.) Katere so kršitve v oglasih za delo.
- 7.) Kje dobiti dodatne informacije o delavskih in socialnih pravicah.
- 8.) Kaj okvirno določa ZDR-1.
- 9.) Delavske in socialne pravice, ki jih imajo delavci v različnih delovnih razmerjih.
- 10.) Kam se obrniti za pomoč pri reševanju težav na področju dela.

15. Bi še kaj sporočil izvajalcu delavnice/usposabljanja?



NE SPREGLEJ
KARIERNIH
ANOMALIJ