

I FEEL
SLOVENIA



Sofinancira
Evropska unija



SINDIKALNE VSEBINE Z METODAMI MLADINSKEGA DELA

Priročnik za mladinske delavce

DELOVNA VERZIJA

NEPRAVVIČNO
NESIGURNO
STRESNO
RISKANTNO
NEZAFNE SLJIVO
NEVARNO...

KAJ JE NAMEN PRIROČNIKA?

Namen našega priročnika je mladinskim delavcem in učiteljem ponuditi 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 mladih.

KAKO GA UPORABLJAMO?

Pri uporabi priročnika priporočamo, da najprej pregledate vse teme, da dobite celovit vpogled v razpoložljive vsebine in metode. Nato izberite ter prilagodite kombinacijo vsebin in metod, ki najbolj ustreza 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.

KDO SO AVTORJI?

Avtorji priročnika smo Mladinski svet Slovenije (MSS), Sindikat Mladi plus (SM+), Zavod BOB in Zveza ŠKIS. MSS je prispeval s svojim strokovnim znanjem o mladinskem delu, SM+ s poudarkom na sindikalnih vsebinah za mlade, Zavod BOB pa z inovativnimi metodami dela z mladimi. Z oblikovanjem so nam pomagali pri Mladinskem centru Bit Črnomelj.

KAZALO

Kaj je prekarno delo?

Fotogovorica.

Kakšne oblike dela poznamo?

Ugani kdo?

Elementi delovnega razmerja.

Kreativno izražanje.

Pogodba o zaposlitvi.

Kviki kviz.

Kako ovrednotiti različne oblike dela z vidika pravic ter stabilnosti?

One step forward metoda s pomočjo igre vlog.

Kakšen je namen panožnih kolektivnih pogodb?

Voden pogovor podprt z grafično fasilitacijo.

Zakon o delovnih razmerjih.

Predstavitev, delo na primeru in poročanje v skupini.

Najpogostejše kršitve.

Digitalni storytelling.

Katere so najpogostejše kršitve pri študentskem delu?

Barometer.

Kam se lahko obrnemo po pomoč v primeru kršitev?

sNETovanje.

Kako prepoznamo diskriminacijo v oglasu za delo?

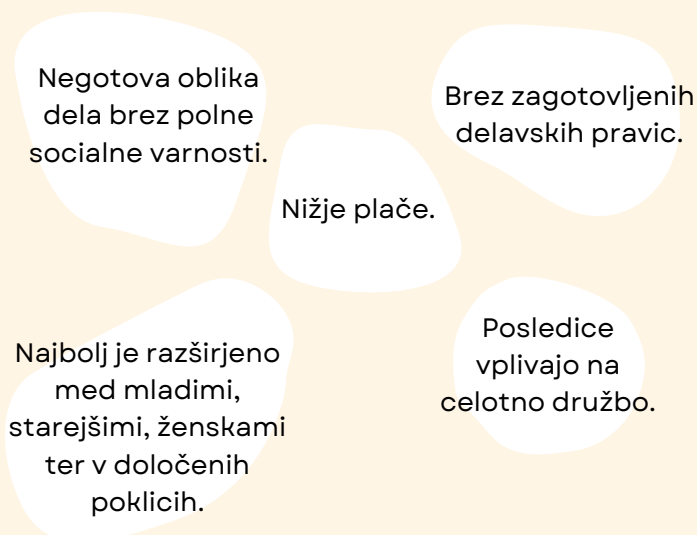
Delo v manjših skupinah.

KAJ JE PREKARNO DELO?

Tema: Prekarno delo in njegova

Namen aktivnosti: Opredelitev pojma prekarno delo in opredelitev oblik prekarnega dela.


Vsebina: Prekarnost je vsaka negotova oblika dela, pri kateri delavec ali delavka nima polne socialne varnosti. Delavcu ali 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 gostinstvo. Posledice in vplive prekarnosti pa čuti celotna družba.



Viri za raziskovanje:


- Kresal Šoltes, Katarina; Strban (ur). *Prekarno delo Multidisciplinarna analiza*. Univerza v Ljubljani, Pravna fakulteta, Založba Pravne fakultete, Ljubljana, 2020.
- Kanjuo-Mrčela, Aleksandra; Ignjatović; Miroljub. *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.


 20 min

 Natisnjene fotografije (Lahko tudi Dixit kartice).

Na tla ali na mizo pred udeleženci razporedi zbirko fotografij ali kartic, ki prikazujejo različne motive (Slike iz okolja, abstraktni motivi,..). Udeležence povabi, da si vsak izbere eno fotografijo, ki ga najbolje nagovarja asociira/simbolizira prekarnost, ko pomisli na besedo "prekarnost". Vsak udeleženec na koncu pokaže sliko in podeli svoj razmislek. Mladinski_a delavec_ka na koncu pove kaj je uradna, točna definicija prekarne delo oziroma prekarnosti. Temu sledi pogovor.

NE POZABI!

 Refleksija: Kako se skozi fotografijo odražajo vaše lastne izkušnje s prekarnostjo? Vidite kakšne skupne lastnosti vaših fotografij? Kako se je vaša predstava prekarnosti razlikovala od definicije?

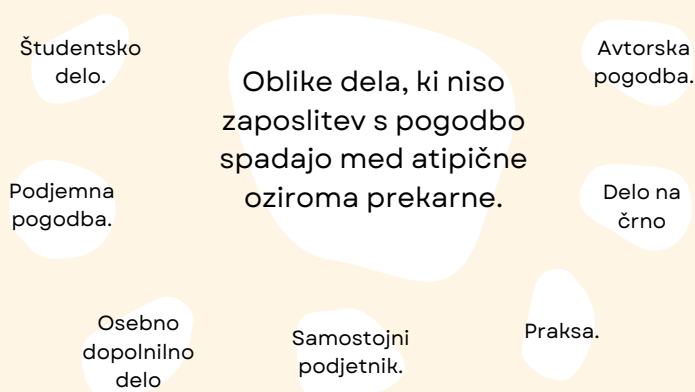
 Nasveti/priporočila: Poskrbi da imaš dovolj fotografij, da udeležencem omogočajo pestro izbiro.

KAKŠNE OBLIKE DELA POZNAJAMO?

Tema: Vrste dela in njihove lastnosti.


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


Vsebina: Oblike dela, ki niso zaposlitev s pogodbo, spadajo med atipične oziroma prekarne. Delavske in socialne pravice, ki jih prinaša Zakon o delovnih razmerjih in kolektivne pogodbe, pripadajo zgolj zaposlenim delavkam delavcem. Med njih 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.



Viri za raziskovanje:

- Sindikat Mladi plus. *Atipične oblike dela*, Ljubljana, 2017. Sindikat Mladi plus: *Pogodba o zaposlitvi*, Ljubljana, 2017.

 10 - 30 min

 Natisnjene kartice, natisnjene preglednice,
pisala

Skupino razdelimo v pare. Vsak par dobi tri komplet kartic, kjer so zapisane različne oblike dela (Delo preko študentske napotnice, delo preko podjemne pogodbe, delo za določen čas ...). Vsak igralec dobi en komplet kartic, ki jih razporedi predse z vidnim napisom. Tretji komplet kartic premešamo in obrnemo z napisom navzdol in postavimo poleg igralne površine. Igra se začne tako, da vsak igralec izbere eno neznano kartico s kupa preostalih kartic, ki je ne sme pokazati soigralcu. Vsak igralec nato izmenično postavlja vprašanja, na katera nasprotnik odgovarja z da ali ne. Igralec nato pokriva/obrača kartice z vrstami dela, dokler ne ostane samo še ena. Cilj igre je, da vsak igralec odkrije, katera oblika dela je napisana na nasprotnikovi kartici. Če se zadnja kartica ujema z nasprotnikovo izbrano kartico, potem je igralec uspešno končal igro.

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

- Igro lahko uporabimo 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 prikažemo, kako smo tudi v življenju "vrženi" na trg dela, kjer se moraš znajti med vsemi informacijami. Moramo paziti, da nimamo v aktivnosti vključenih preveč aktivnosti s tako frustracijo.

UGANI KDO?

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

Vsakemu igralcu lahko damo tudi preglednico, ki ima razčlenjene vse oblike dela po njihovih lastnostih in je lahko uporabna kot pripomoček oz. "plonk" listek. V tem primeru aktivnost podaljšamo, saj je tabela obsežna in zahteva nekoliko več poglobitve za utečeno uporabo in igranje. Namesto uporabe preglednice lahko vsak igralec dobi 3 jokerje – trikrat lahko prosi mladinskega delavca za pomoč.

Pri refleksiji je potrebno naslavljanje situacijo, ki smo jim jo predstavili. Ko govorimo o "slabih" oblikah dela, je nujno potrebno izpostaviti, da te oblike same po sebi niso slabe in negativne. Neprimerne in slabe postanejo takrat, ko vključujejo elemente delovnega razmerja, saj niso namenjene nižanju administracije ali stroškov delodajalca.

Vprašanja lahko zelo pomagajo pri vodenju udeležencev čez aktivnost. Pomembno je, da predhodno dobro preučite preglednico in si vnaprej pripravite vprašanja, ki bodo primerna za skupino, s katero delate.

Primeri vprašanj:

- Ali imaš kot delavec plačano bolniško odsotnost?
- Ali ti pripada regres?
- Ali bi tvoje delo lahko opravljal_a dijak_inja/študent_ka?
- 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 in njihovih lastnosti je na voljo v prilogi/na koncu dokumenta.

NE POZABI!



Refleksija: Kakšne oblike dela so dobre za delavca? Kaj razumemo pod slabe oblike? Katere pravice so vam pomembne trenutno? Ali mislite, da se bodo vaše potrebe spreminjale skozi čas? Kako ste se počutili ob raziskovanju različnih oblik dela? So vam smiselne?



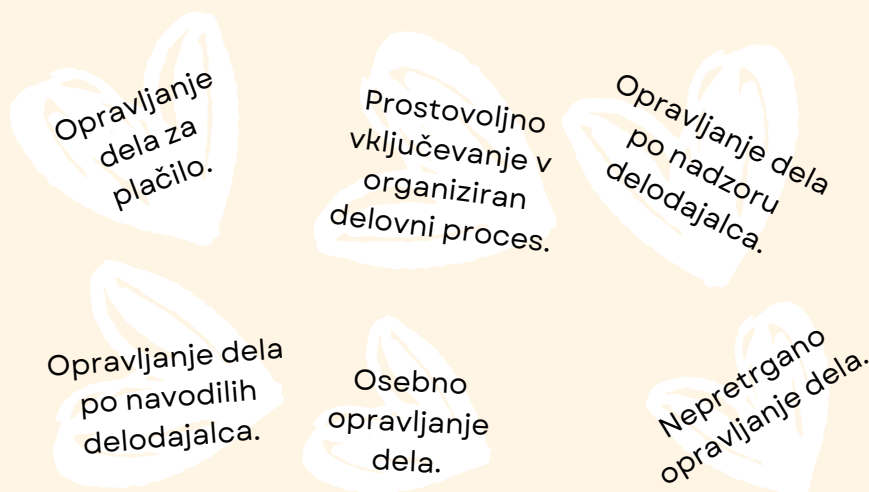
Nasveti/priporočila: Metodo lahko uporabite na več načinov, prilagodite ga skupini. Predhodno se dobro pripravite in preučite različne oblike dela. Nujno je, da je metoda podprta z obrazložitvijo in predstavitevijo lastnosti dela.

ELEMENTI DELOVNEGA RAZMERJA

Tema: Kdaj morate z delodajalcem skleniti pogodbo o zaposlitvi? Katere elemente delovnega razmerja poznamo?

Namen aktivnosti: Naučiti udeležence 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.



Viri za raziskovanje:

- Zakon o delovnih razmerjih (ZDR-1), 4., 13. in 18. člen, <<https://pisrs.si/pregledPredpisa?id=ZAKO5944>>.
- Pogodba o zaposlitvi, Sindikat Mladi plus, str. 3-4, <<https://www.mladiplus.si/wp-content/uploads/2018/10/Pogodba-o-zaposlitvi-4.pdf>>

KREATIVNO IZRAŽANJE

 60 min



Pripomočki so odvisni od metod, ki jih ponudimo udeležencem_kam – npr. papir z okni in pisala za ustvarjanje stripa, digitalne naprave za ustvarjanje memov.

Udeležence_ke razdelimo v skupine od 3 do 5 oseb. Vsaka skupina dobi list z opisom petih elementov delovnega razmerja (glej vir Pogodba o zaposlitvi). Skupinam damo 10 minut, da uskladijo razumevanje vseh petih elementov. Nato odpremo pogovor z vprašanjem: “Kaj za delavca pomeni, če so vsi elementi delovnega razmerja prisotni?” Razložimo, da v primeru prisotnosti vseh petih elementov, delavcu pripada pogodba o zaposlitvi.

Skupine spodbudimo, da na kreativen način podprejo vrstnike pri prepoznavanju elementov delovnega razmerja. Lahko se poslužijo različnih medijev, kot so memi, strip, fotozgodba, skeč ipd. Na voljo imajo do 30 min.

Na koncu vsaka skupina pokaže svoje rezultate, nato pa jih povabimo v skupno refleksijo.

KREATIVNO IZRAŽANJE

NE POZABI!



Refleksija: Kako je ustvarjanje izdelka vplivalo na vaše razumevanje posameznih elementov delovnega razmerja? Zakaj menite, da je razumevanje teh elementov pomembno za vas kot delavca_ko? Kaj pomeni, da smo v prikitem delovnem razmerju? Kaj lahko naredimo, če ugotovimo, da smo v njem?



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



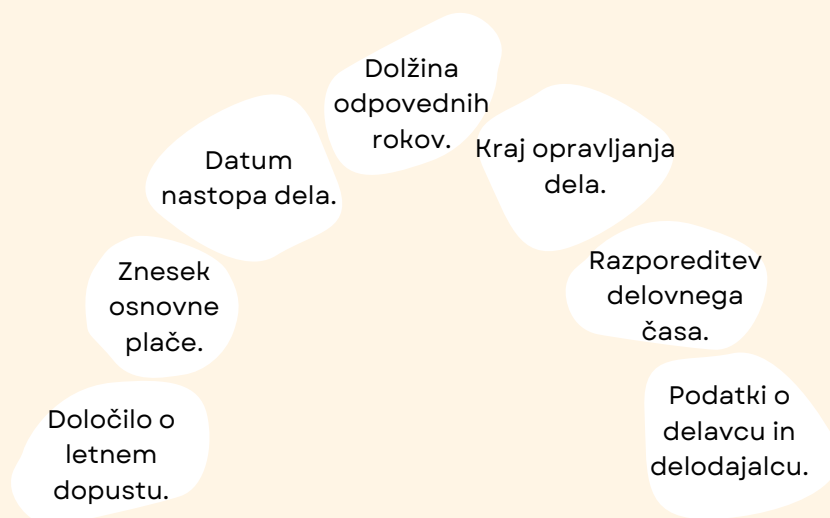
**R
ISIKAN
TMO**

POGODBA O ZAPOSLOTVI

Tema: Pogodba o zaposlitvi in njeni elementi.

Namen aktivnosti: Predstaviti vsebino pogodbe o zaposlitvi, kaj so njeni sestavni deli, predpisi, ki jih urejajo.

Vsebina: Pogodba o zaposlitvi je pravni akt, sklenjen med delavko_cem in delodajalko_cem. 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.



Viri za raziskovanje:

- Pogodba o zaposlitvi, Sindikat Mladi plus, str. 3-4, <<https://www.mladiplus.si/wp-content/uploads/2018/10/Pogodba-o-zaposlitvi-4.pdf>>
- Zakon o delovnih razmerjih (ZDR-1), 4., 13. in 18. člen, <<https://pisrs.si/pregledPredpisa?id=ZAKO5944>>.



30 min



Pametne naprave, projektor ali ekran.

Mladinska_i delavka_ec pripravi Kahoot kviz z vprašanji, ki temeljijo na sestavinah pogodbe o zaposlitvi. Vsako vprašanje naj bo v obliki trditve, pri kateri udeleženske_ci 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". Mladinska_i delavka_ec prebere vsako trditev na glas in udeleženske_ci nato glasujejo v Kahootu. Ko vsi odgovorijo, MD pove pravi odgovor in spodbudi udeleženske_ce k diskusiji.

Trditve, ki jih lahko uporabite pri kvizu:

- Pogodba mora vključevati naslov (stalno prebivališče delavke_ca in sedež podjetja). (Drži)
- V pogodbi mora biti naveden točen kraj dela. (Ne drži. V primeru, da ni določen, kot lokacija velja sedež podjetja.)

- Določilo o znesku osnovne plače delavke_ca v eurih je del pogodbe. (Drži. Osnovna plača je bruto plača brez dodatkov za malico, prevoz in podobno.)
- V pogodbi ni treba, da so določeni odpovedni roki. (Ne drži.)
- V pogodbi mora biti definiran čas, za katerega je sklenjena pogodba. (Drži, razen v primeru pogodbe o zaposlitvi za nedoločen čas.)
- Navedene morajo biti vse kolektivne pogodbe, ki zavezujejo delodajalca. (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.)

NE POZABI!

Refleksija: Zakaj je pomembno, da poznamo elemente? Kateri člani se vam zdijo najpomembnejši in zakaj? Kateri člani menite, da so pogosto pozabljeni? 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?



Nasveti in priporočila: Vprašanja prilagodite starosti in predznanju udeleženk_cev, da bo kviz ustrezno izzivalen. Aktivnost je možno izvajati tudi brez pomoči Kahoota, tako da udeleženke_ci npr. glasovalne listke.



KAKO OVREDNOTITI RAZLIČNE OBLIKE DELA Z VIDIKA PRAVIC TER STABILNOSTI?

Tema: Delavske in socialne pravice pri različnih oblikah dela.

Namen aktivnosti: Spoznati če in katere delavske in socialne pravice pripadajo delavkam_cem v različnih oblikah dela; na eni strani delavkam_cem s pogodbo o zaposlitvi, na drugi delavkam_cem v atipičnih oziramo prekarnih oblikah dela.

Vsebina: Vse delavske in socialne pravice pripadajo zgolj tistim delavkam_cem, ki so v rednem delovnem razmerju, torej so zaposlene_i s pogodbo o zaposlitvi (za nedoločen čas, določen čas oziroma s krajšim delovnim časom). Nekatero 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_cem, 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.




Viri za raziskovanje:

- Atipične/Prekarne oblike dela, Sindikat Mladi plus, <<https://www.mladiplus.si/wp-content/uploads/2018/10/PREKARNE-oblike-dela-web.pdf>>.
- Študentsko delo: <https://www.studentski-servis.com/studenti/pomembne-informacije/predpisi/> in <https://www.gov.si teme/zacasno-in-obcasno-delo-dijakov-in-studentov/>
- Avtorska pogodba: <https://spot.gov.si/sl teme/avtorska-pogodba/>
- Podjemna pogodba: <https://spot.gov.si/sl teme/podjemna-pogodba/>
- Osebno dopolnilno delo: <https://e-uprava.gov.si/podrocja/delo-upokojitev/delo/osebno-dopolnilno-delo.html>
- Samozaposleni: Pogodba o zaposlitvi, Sindikat Mladi plus, str. 3-4, <<https://www.mladiplus.si/wp-content/uploads/2018/10/Pogodba-o-zaposlitvi-4.pdf>>
- Zakon o delovnih razmerjih (ZDR-1), 4., 13. in 18. člen, <<https://pisrs.si/pregledPredpisa?id=ZAKO5944>>.

ONE STEP FORWARD METODA S POMOČJO IGRE VLOG

 90 min

 Print vlog, print vprašanj, print tabele oblik zaposlitev in print trditev.

1. Priprava:

- Udeleženkam_cem razdelimo različne vloge, ki so zapisane na listu (vloge so razdeljene glede na zaposlitev), prav tako vsakemu damo tabelo, ki opredeljuje pravice glede na obliko zaposlitve.
- Udeleženke_ce pozovemo, da si svoje vloge preberejo, prav tako pa damo dovolj časa, da si v tabeli uspejo pogledati, katere pravice jim pripadajo glede na njihovo vlogo (obliko zaposlitve).

2. Uvod v aktivnost

- Mladinska_i delavka_ec pojasni namen aktivnosti in pravila igre. Udeleženke_ci se fizično postavijo na začetno črto, vsi v isti liniji.

ONE STEP FORWARD METODA S POMOČJO IGRE VLOG

3. Izvajanje aktivnosti:

- Mladinska_i delavka_ec bere trditve, ki so povezane s socialnimi in delavskimi pravicami (npr. pravica do plačanega dopusta).
- Udeleženke_ci, ki na podlagi svoje vloge ocenijo, da trditev za njih velja, se premaknejo korak naprej.
- Tisti, za katere ne velja, ostanejo na mestu.

4. Opazovanje:

- Po več trditvah, ko je že vidno, da so nekateri udeleženke_ci ostale_i zadaj, nekateri so se pa lahko premaknili naprej, mladinska_i delavka_ec povabi udeleženke_ce, da pogledajo po prostoru.
- Tisto_ega, ki se ji_mu je uspelo premakniti najdlje, pozove, da prebere svojo vlogo in kako se počuti ob tem, da je prišla_el najdlje. Enako naredi s tisto_im, ki se je premaknil_a najmanj.

ONE STEP FORWARD METODA S POMOČJO IGRE VLOG

- Pozove še nekaj udeleženk_cev, da preberejo svojo vlogo (predlog: v tem krogu pokličite udeleženske_ce, glede na njihovo obliko zaposlitve (da bodo vse oblike zaposlitve prebrale svoje vloge).
- Spodbuja razpravo o občutkih, ki jih to vzbuja, in o razlikah v premikih.
- Skozi pogovor tudi jasno izraža, katere pravice pripadajo kateri izmed oblik zaposlitev.

5.Refleksija:

- Udeleženske_ci delijo, kako so se počutile_i med aktivnostjo in kaj so opazili o socialnih in delavskih pravicah.
- Mladinska_i delavka_ec usmerja pogovor k razumevanju neenakosti, ki izhajajo iz različnih delovnih razmerij.

ONE STEP FORWARD METODA S POMOČJO IGRE VLOG

NE POZABI!

Refleksija: Kako ste se počutili, ko ste se morali 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 premikali naprej? Ali ste opazili kakšne razlike med udeleženci 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? Kaj vas je presenetilo med aktivnostjo?



Nasveti in priporočila: Udeleženke_c_i 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.



©
MIS



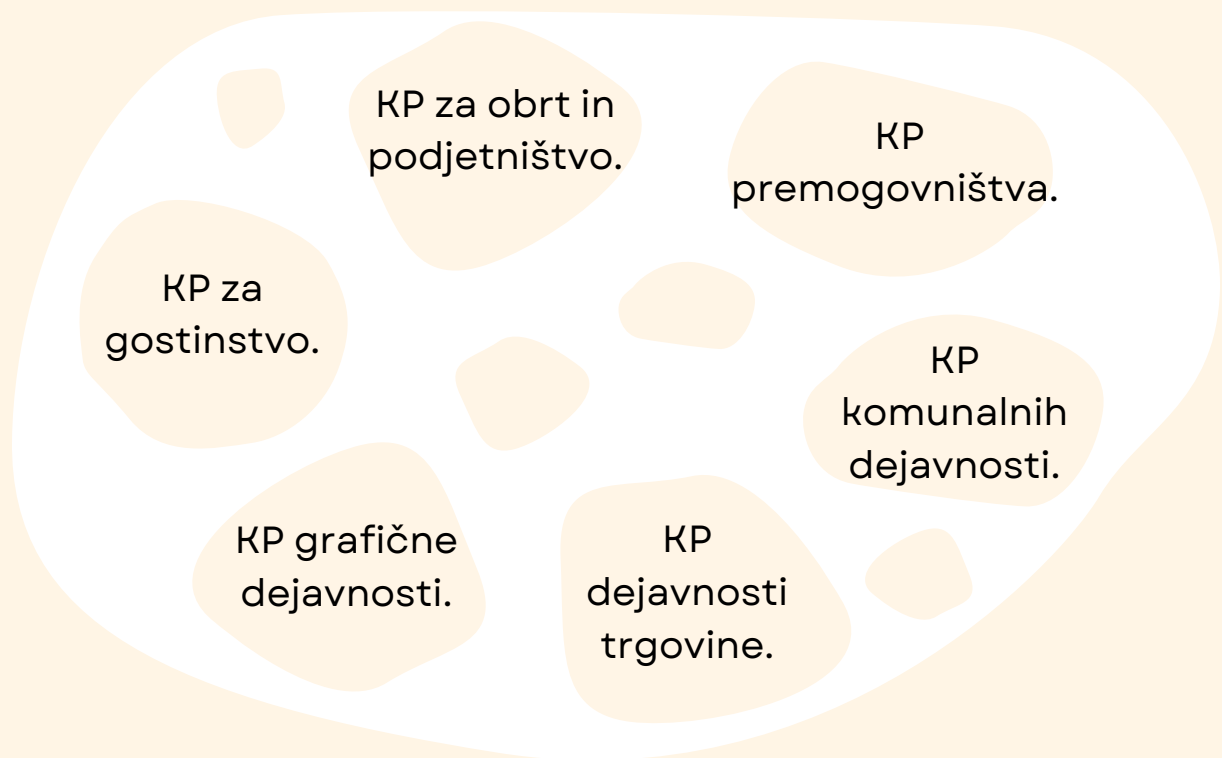
**FE
R
H
S**

KAKŠEN JE NAMEN PANOŽNIH KOLEKTIVNIH POGODB?

Tema: Panožne kolektivne pogodbe. Kakšen je njihov pomen in namen?

Namen aktivnosti: Spoznati panožne kolektivne pogodbe in poznati njihov namen.

Vsebina: Kolektivne pogodbe podrobneje urejajo pravice in obveznosti delavk_cev in delodajalk_cev, 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 delavk_cev (sindikati ali združenje sindikatov v panogi) in delodajalke_ci oziroma združenja delodajalk_cev v panogi. Panožne kolektivne pogodbe lahko imajo razširjeno veljavo, kar pomeni, da veljajo za vse delodajalke_ce v panogi, ne glede na to ali so njeni podpisniki.




Viri za raziskovanje:

- [Zakon o kolektivnih pogodbah](#)
- [O kolektivnih pogodbah](#)

VODEN POGOVOR PODPORA Z GRAFIČNO FASILITACIJO

 45 min

 Različne kolektivne pogodbe, plakati in pisala različnih barv.

Mlade na začetku aktivnosti pozovemo, da povedo, kateri zakoni urejajo področje dela. Medtem ko naštevajo, na plakat zapisujemo predloge. V prvi fazi samo zapisujemo, ne komentiramo. Zapišemo tako, kot one_i poimenujejo (če npr. rečejo “zakon o delu”, to tako zapišemo ...). Ko predlogov zmanjka, pokomentiramo zapisano in poimenujemo pravilno. Dopolnimo s ključnimi zakoni, ki jih niso omenile_i. Plakat lahko uporabimo tudi pri uvajanju drugih tem, ki se nanašajo na vsebine, zapisane na plakatu. Če udeleženske_ci niso omenili Zakona o kolektivnih pogodbah, plakat dopolnimo. (10 min)

Udeleženske_ce vprašamo, kdo in za koga sklepa kolektivne pogodbe, kdo so torej pogodbene stranke.

VODEN POGOVOR PODPORA Z GRAFIČNO FASILITACIJO

Skozi podvprašanja in pogovor razjasnimo, da kolektivne pogodbe sklepajo en ali več sindikatov oz. združenje sindikatov za določeno področje, ki zastopajo delavke_ce, in združenja delodajalk_cev na strani delodajalk_cev. (10 min)

V nadaljevanju udeleženske_ce razdelimo v skupine po štiri (ali tri) in jim damo 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 delimo spletno stran ZSSS (kp-zsss.si), kjer lahko preverijo, katere so trenutno veljavne kolektivne pogodbe v Sloveniji. (10 min)

Udeleženkam_cem zastavimo 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 vprašamo, če kolektivne pogodbe ponujajo delavcem boljše ali slabše pogoje kot Zakon o delu in delovnih razmerjih. Zaključimo, da morajo kolektivne pogodbe določati boljše pogoje, kot sam Zakon. (5 min)

VODEN POGOVOR PODPORA Z GRAFIČNO FASILITACIJO

NE POZABI!



Refleksija: Refleksija naj poteka individualno. Udeleženke_ci 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. Udeleženke_ci naj razmislijo tudi, zakaj je sindikalno organiziranje pomembno in kakšne prednosti prinaša. Razmislijo naj, če obstajajo slabosti kolektivnih pogodb in kakšne so.



Nasveti in 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 izvajamo 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.

ZAKON O DELOVNIH RAZMERJIH.

Tema: Kaj je zakon o delovnih razmerjih?

Namen aktivnosti: Spoznati 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_ca in obveznosti delavke_ca ter delodajalke_ca. Pravice delavk_cev sicer varujejo in zagotavljajo tudi drugi zakoni, kot so Zakon o starševskem varstvu in družinski prejemki, Zakon o pokojninskem in invalidskem zavarovanju.

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

Viri za raziskovanje:

- [Zakon o delovnih razmerjih.](#)

PREDSTAVITEV, DELO NA PRIMERU IN POROČANJE V SKUPINI.



120min



Zakon o delovnih razmerjih in primer plačilne liste.

Priprava: Pripravimo QR kode ali računalnike s povezavami do Zakona o delu in delovnih razmerjih. Pripravimo tudi prazne plakate in pisala (najbolje pisane). Z udeleženkami_ci najprej preverimo, če razumejo osnovne pojme (delavec, delodajalec, pogodba, aneks, plačilna lista, pogodba o zaposlitvi za določen čas, pogodba o zaposlitvi za nedoločen čas ...). Na tem mestu se samo uskladite o pomenu terminov, ne o vseh aspektih. Pripravite tudi naloge za posamezne skupine (opisano v točki Osredni del aktivnosti). Udeleženske_ce potem razdelite v skupine po 3 do 4 osebe. Vsaka skupin dobi plakat (lahko tudi dva), pisala in QR kodo ali računalnik z internetno povezavo. (10 min) Osrednji del aktivnosti: Skupinam razdelite naloge. 1. skupina: Kaj mora vsebovati pogodba o zaposlitvi, kaj je pogodba za določen čas in kdaj jo lahko sklenemo, kdaj ne (31., 54. in 55. člen ZDR-1).

PREDSTAVITEV, DELO NA PRIMERU IN POROČANJE V SKUPINI.

2. skupina: Pravica do plačila in plačilna lista, katere podatke mora vsebovati plačilna lista (134. in 135. člen ZDR-1). 3. skupina: Kateri so davki in prispevki delavca in delodajalca, kolikšni so neto, bruto in drugi bruto (oz. strošek izplačevalca) (ta skupina naj dobi tudi vzorec plačilne liste in razpredelnico davčnih stopenj za izračun akontacije dohodnine za tekoče leto). 4. skupina: Kakšna je definicija delovnega razmerja, kaj zakon pravi o diskriminaciji in nadlegovanju na delovnem mestu, kakšna je osnovna oblika zaposlitve, kdo lahko sklene pogodbo o zaposlitvi, enaka obravnava glede na spol in izjeme (4., 6., 7., 12., 21. in 27. člen ZDR-1). Če imate skupin več, lahko vprašanja ponovite v več skupinah. Udeležence_cij naj pripravijo tudi plakat in predstavitev. Za vse skupaj imajo 45 minut časa. (45 min)

Predstavitev: Vsaka skupina ima 10 minut časa za predstavitev, ki jo smiselno dopolnimo (dopolnitve dopišemo na plakate, če bodo plakati nekje viseli). (50 min)

ONE STEP FORWARD METODA S POMOČJO IGRE VLOG

NE POZABI!



Refleksija: Ali ste izvedeli kaj novega? Kaj vas je najbolj presenetilo? Kdo je na poziciji moči na trgu dela? Kakšne spremembe bi sami uvedli? Zakaj prihaja do kršitev? Ali zakon česa ne ureja, pa bi moral? Smiselno prilagodite glede na čas, ki ga imate na razpolago (15 min).



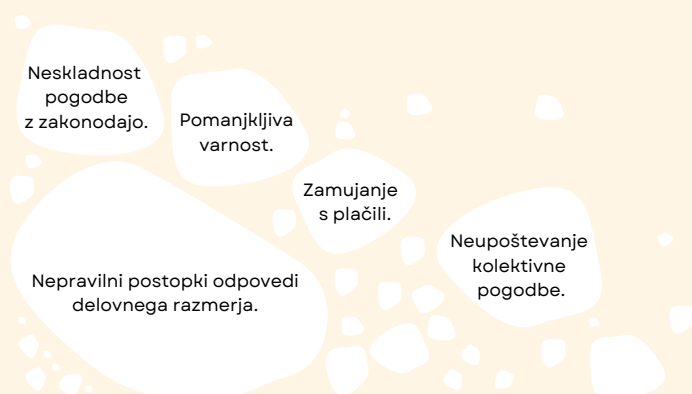
Nasveti in priporočila: Za izvajanje je potrebno dobro poznavanje Zdr-1, pogodbe o zaposlitvi in plačilne liste. Če menite, da je potrebno, naj se člani_ce posamezne skupine dogovorijo tudi o vlogah v skupini (npr. raziskovalka_ec, zapisovalka_ec, predstavljalka_ec, grafična_i_facilitator_ka ...), da bodo v delo enakomerno vključeni.

NAJPOGOSTEJŠE KRŠITVE.

Tema: Katere so najpogostejše kršitve?

Namen aktivnosti: Seznanitev 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 deležne_i mlade_i delavke_ci, 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.



Viri za raziskovanje:

- *Sindikat Mladi plus: Delam, nimam za burek. Ljubljana, 2021.*
- *Sindikat Mladi plus: Nizka brezposelnost, a velik delež prekarnosti – Ob prvem maju smo se ozrli na položaj mladih na trgu dela.*

DIGITALNI STORYTELLING



100 min



Pametne naprave oziroma pripomočki za snemanje/slikanje.

Uvod v digitalni storytelling (15 minut): Udeležencem predstavimo koncept digitalnega pripovedovanja zgodb. Pojasnimo, da bomo ustvarili kratke zgodbe, osredotočene na delovnopravne kršitve, in pri tem uporabili kombinacijo besedila, slik, videoposnetkov in zvoka. Prikažemo jim primere uspešnih digitalnih zgodb, da jih navdihnemo (lahko uporabimo kratke posnetke ali primere iz kampanj za pravice delavcev).

Razdelitev v skupine in dodelitev tem (10 minut): Udeležence razdelimo v manjše skupine (3–5 oseb). Vsaki skupini dodelimo konkretno temo, povezano z najpogostejšimi kršitvami (npr. plačilo na črno, zamujanje plačila, neplačano uvajanje, kršenje pravice do odmora za malico, kršena pravica do odklopa). Skupine izberejo, ali bodo tematiko obravnavale skozi perspektivo delavca_ke, delodajalca_ke ali sindikalista_ke. ustvarjanje digitalnih zgodb.

DIGITALNI STORYTELLING

Oblikovanje zgodb (30–40 minut): 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_ke, animacijo ali serijo fotografij s komentarji. Pomembno je, da zgodba vključuje: opis kršitve, čustveni vpliv na posameznika in predloge rešitev ali poti do zaščite delavskih pravic.

Predstavitve digitalnih zgodb (20 minut): 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 in razprava (15 minut): Na koncu skupaj reflektiramo, kaj smo se naučili skozi ustvarjanje digitalnih zgodb.

DIGITALNI STORYTELLING

NE POZABI!



Refleksija: Kateri primeri kršitev so se vam zdeli najbolj nepravilni? 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?



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



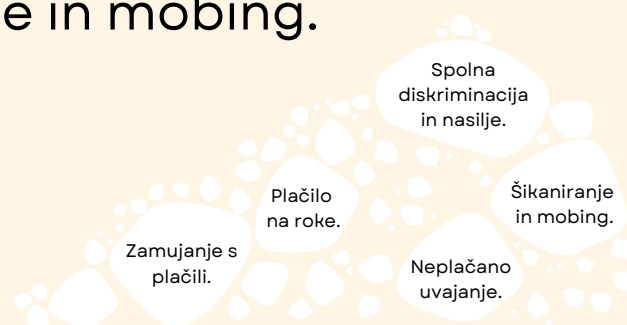
NEPRAVIČNO

KATERE SO NAJPOGOSTEJŠE KRŠITVE PRI ŠTUDENTSKEM DELU?

Tema: Kršitve pri študentskem delu.

Namen aktivnosti: Spoznati in v praksi prepoznati najpogostejše kršitve pri študentskem delu.

Vsebina: Skoraj četrtnina mladih, ki opravljajo študentsko delo, za opravljeno delo, ni prejelo 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.



Viri za raziskovanje:

- *Sindikat Mladi plus: Nizka brezposelnost, a velik delež prekarnosti – Ob prvem maju smo se ozrli na položaj mladih na trgu dela.*



30 - 45 min



Primeri kršitev iz Delozloma in trditve (dodane v prilogi priročnika).

Pripravimo napise, “se popolnoma strinjam”, “se ne strinjam” in “neopredeljen_a”, ki jih nalepimo 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 “neopredeljen_a”).

Mladinska_i delavka_ec razloži namen in pravila aktivnosti.

PRAVILA – Mladinska delavka bere trditve in za vsako trditev se udeleženske_ci 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 “neopredeljen_a”, če se ne strinjajo s trditvijo, se postavijo k napisu “se ne strinjam”, v primeru da se ne morejo odločiti za nobeno od opcij, se postavijo k napisu “neopredeljen_a”.

AKTIVNOST: Mladinska_i delavka_ec prebere trditve, udeleženke_ci se postavijo po prostoru. Mladinska_i delavka_ec za vsako trditev pozove enega ali več udeleženk_cev, ki so postavljeni na različnih pozicijah, da povedo, zakaj so se postavili na to mesto.

Po vseh prebranih trditvah sedemo v krog. Pozovemo udeleženke_ce, da podelijo svoje izkušnje s študentskim delom, morda izkušnje, za katere so slišali od prijateljev in znancev. V primeru da nimajo izkušenj, jim razdelimo zapise z Delozloma in se pogovorimo o tem, kje je zaznati kršitve in kaj lahko storijo v teh primerih. Trditve za aktivnost so dodane v prilogi priročnika.

NE POZABI!



Refleksija: Kaj vas je presenetilo? Kaj bi sporočili delodajalcem? Kaj si boste najbolj zapomnili?



Nasveti in priporočila: Število vprašanj prilagodite glede na čas, ki ga imate. Trditve lahko spreminjate in dodajate različne primere, ki so aktualni.

KAM SE LAHKO OBRNEMO PO POMOČ V PRIMERU KRŠITEV?

Tema: Inšpektorat Republike Slovenije za delo, Finančna uprava Republike Slovenije, Zagovornik načela enakosti, sindikati...

Namen aktivnosti: Spoznati različne institucije, na katere se lahko obrnemo v primeru zaznanih kršitev na delovnem mestu, in institucij, kamor te kršitve prijavimo.

Vsebina: V primeru kršitev na delovnem mestu delodajalca pisno pozovemo, da kršitve odpravi. Če tega ne stori, pa kršitve delavskih pravic prijavimo 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 pomaga tudi sindikat, zato se vedno obrnemo tudi nanj.

Na finančno
upravo RS.

Na
sindikate.

Na
delodajalca.

Na Inšpektorat
RS za delo.

Na Zagovornika
načela enakosti.

Viri za raziskovanje:

- *Spoznaj kršitve in najdi ključ do rešitve, Sindikat Mladi plus, <https://www.mladiplus.si/wp-content/uploads/2024/03/Spoznaj-krsitve_2024_3_print.pdf>.*
- *Kako prepoznati kršitve?, Sindikat Mladi plus, <<https://www.mladiplus.si/wp-content/uploads/2018/10/KAKO-PREPOZNATI-KR%C5%A0ITVE-web.pdf>>*
- *Inšpektorat RS za delo <<https://www.gov.si/drzavni-organi/organi-v-sestavi/inspektorat-za-delo/>>*
- *FURS <<https://www.fu.gov.si/>>*



40 min



Natisnjeni scenariji ter pametne naprave z dostopom do interneta.

Namen je omogočiti mladim dostop do podpornih organizacij in storitev ter jih opremiti s praktičnimi veščinami iskanja relevantnih informacij in virov pomoči na spletu.

Skupino razdelimo na manjše enote po 3-4 osebe. Vsaka skupina dobi 3-4 opise scenarijev, kjer so zajete različne kršitve ali potrebe po pomoči, ki bi jih lahko imeli mladi v realnem življenju. Skupina prebere vse zgodbe in proba prepoznati potrebe teh oseb in kakšno pomoč bi lahko potrebovali. Ko prepoznajo potrebe morajo s pomočjo telefonov poiskati vire pomoči na internetu. To lahko počnejo vsi skupaj, lahko si razdelijo iskanje po področjih, različnih ključnih besedah,... odvisno kako se medsebojno dogovorijo. Iskanje je smiselno časovno omejiti na približno 5min. Aktivnost se lahko izvaja tudi v bolj tekmovalnem duhu, kjer ekipe zbirajo točke.

SNETOVANJE

Ko se iskanje zaključi, mora vsaka ekipa predstaviti svoje ugotovitve. Za vsak scenarij lahko na tablo/papir napišemo vire pomoči, ki so predstavljeni za boljšo preglednost. Vire dopolnjujemo z vsako novo predstavitevijo. Na koncu imamo še voden pogovor o ugotovitvah, drugih (neomenjenih) virih in njihovem odnosu do teh izpostavljenih primerov.

Scenariji so dodani v prilogi priročnika.

NE POZABI!



Refleksija: Kako ste pristopili h 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?



Nasveti in 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.

KAKO PREPOZNAMO DISKRIMINACIJO V OGLASU IN PRI DELU?

Tema: Diskriminacija.

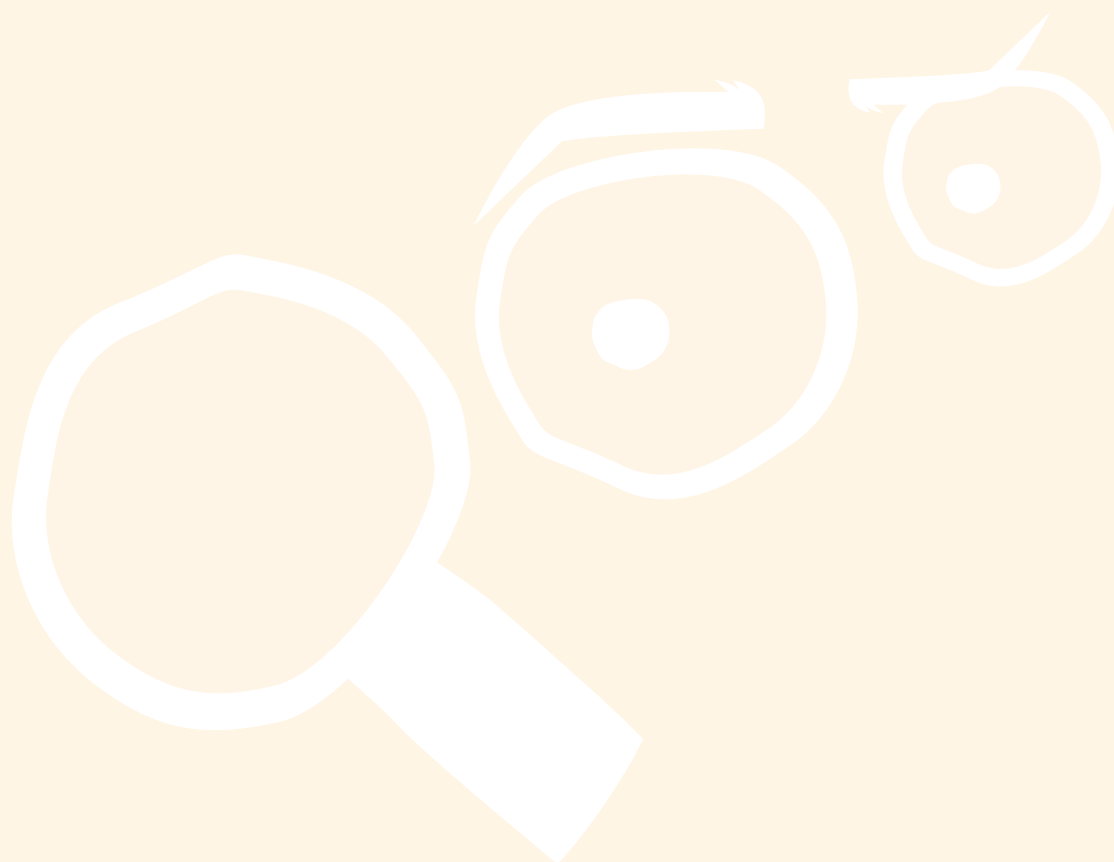
Namen aktivnosti: Naučiti se prepoznati diskriminacijo tako pri zaposlovanju kot na delovnem mestu.

Vsebina: Diskriminacija je vsako neupravičeno dejansko ali pravno neenako obravnavanje, razlikovanje, izključevanje ali 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 zaposlovanju: v oglasih za delo (delovno mesto je razpisano le za en spol, v oglasu je starostna omejitev ipd.), v izbirnem postopku (na razgovoru delodajalec kandidatom 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.



Viri za raziskovanje:

- *Diskriminacija na trgu dela, Sindikat Mladi plus, <https://www.mladiplus.si/wp-content/uploads/2018/10/DISKRIMINACIJA-web.pdf>*
- *Zagovornik načela enakosti: <https://zagovornik.si/>.*

DELO V MANJŠIH SKUPINAH



60 min



Primeri diskriminatornih oglasov (na vsako skupino 3).

Izberite 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).
- itn.

Primeri nekaj 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 kandidat opravlja?

DELO V MANJŠIH SKUPINAH

- Kako bi lahko ta oglas vplival na različne skupine ljudi (glede na spol, starost, etnično pripadnost ipd.)?

Izvedba:

1. Razdelitev v skupine po 3 – 5 oseb. Vsaka skupina prejme najmanj dva oglasa, ki ga bo analizirala.
2. Vsaka skupina pregleda svoj oglas in si vzame čas za analizo. Vodite jih, da pri tem razmislijo tudi o tem, zakaj so nekateri pogoji diskriminatorni in kako bi jih lahko oblikovali drugače, da bi bil oglas vključujoč.
3. Po analizi vsaka skupina predstavi svoje ugotovitve drugim. Fasilitator 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?

DELO V MANJŠIH SKUPINAH

Povzetek

- Povezava s pravnim okvirom: Če je mogoče, na kratko predstavite tudi zakonodajne vidike diskriminacije pri zaposlovanju in pojasnite, kako lahko posamezniki ukrepajo, če so priča diskriminatornim praksam.

NE POZABI!



Refleksija: V krogu naj mladi delijo, kaj so se naučili o diskriminaciji na delu oz. oglasom za delo.



Nasveti in priporočila: Vedeti je potrebno kje točno so kršitve v oglasih.

PRIROČNIKU

Priročnik je nastal v okviru projekta “Z mladinskim delom proti prekarnosti mladih – Pilotni projekt” in je rezultat sodelovanja in povezovanja različnih mladinskih organizacij.

Vsebino priročnika so pripravljali:

- Sindikat Mladi plus
- Mladinski svet Slovenije
- Zavod Bob

Vizualna podoba priročnika: Mladinski svet Slovenija; BiT Črnomelj.



Priročnik je dostopen tudi v online obliki!

<https://mss.si/sindikalnevsebine/>



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.

**Praktično
usposabljanje z
delom / Praksa**



Vajeništvo



Pripravništvo



**Delo
preko študentske
napotnice**



**Delo preko
avtorske pogodbe**



**Delo preko
podjemne pogodbe**



**Delo preko
mandatne pogodbe**



Agencijsko delo



Platformno delo



**Osebn
dopolnilno delo**



Kratkotrajno delo



**Samostojni
podjetnik**



**'Popoldanski
s.p.'**



**Zaposlitev za
določen čas**



**Zaposlitev za
nedoločen čas**



**Pogodba
o zaposlitvi za
skrajšan delovni
čas**



**Začasno ali
občasno delo
upokoјencev**



Delo na črno



PREGLJEDNICA

VRST DELA IN NJIHOVIH LASTNOSTI

VRSTA DELA	LASTNOSTI															
	Splošne lastnosti	Komu je namenjena	Plača	Zdravstveno zavarovanje	Pokojninsko in invalidsko zavarovanje	Zavarovanje za poškodbe pri delu in poklicne bolezni	Trajanje	Plačan dopust	Plačana bolniška odsotnost	Plačilo stroškov za prevoz in prehrano	Regres	Akontacija dohodnine	Možnost napredovanja	Splošna fleksibilnost	Odpornost	
Praktično usposabljanje z delom / Praksa	Bolj oblika izobraževanja, kot oblika dela.	Dijaki srednjih poklicnih in strokovnih šol, kjer se ti učijo neposredno v delovnem okolju	Višina nagrade je določena s predpisi in je odvisna od trajanja usposabljanja ter določiti v pogodbi med šolo, delodajalcem in dijakom. Lahko je določena tudi s kolektivnimi panožnimi pogodbami.	Enako kot pri študentskem delu.	Ne (razen, če je nagrada 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	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.	Ne (razen, če je nagrada izplačana preko študentske napotnice, potem velja enako kot študentsko delo)	Da	Odvisno od poklicnega programa. Začasno.	Ne	Ne	Da	Ne	Ne	Ne	Nizka	Ne	
Pripravnništvo		Diplomantom različnih strok, kot so zdravstvo, psihologija, socialno delo in drugi poklici.	Min. 70 % osnovne plače na enakem ali primerljivem delovnem mestu, razen če je ta znesek nižji od minimalne plače, potem pripada najmanj minimalna plača.	Da, krije delodajalec.	Da, krije delodajalec.	Da	Odvisno od področja.	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, do 26. leta starosti so osebe s statusom študenta zavarovane preko staršev oz. skrbnikov.	Da, krije delodajalec.	Da	Začasno in občasno.	Ne	Ne	Ne	Ne	Ne	Do določene meje oproščeno plačilo dohodnine.	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 niso istočasno v drugem delovnem razmerju)	Določen je rok, do katerega je treba opraviti delo.	Ne	Ne	Določeno v pogodbi, glede na dogovor med naročnikom in avtorjem. Načeloma ne.	Ne	Plača jo avtor sam.	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 niso istočasno v drugem delovnem razmerju)	Določen je rok, do katerega je treba opraviti delo.	Ne	Ne	Določeno v pogodbi, glede na dogovor med naročnikom in podjemnikom. Načeloma ne.	Ne	Plača jo podjemnik.	Ne	Srednja	Ne	
Delo preko mandatne pogodbe	Mandatna pogodba se lahko uporablja kot pogodba o zaposlitvi, vezana na določen mandat (npr. predsednik organizacije). Omogoča opravljanje storitev brez potrebe po registraciji samostojne dejavnosti, pri čemer mandat 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.															
Agencijsko delo	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.															
Platformno delo	Pravno gledano, to ni posebna vrsta dela. Opravlja se preko s.p., študentske napotnice ali pogodbe o zaposlitvi.															
Osebnopolnilno delo	Za osebnopolnilno delo se šteje, kadar posameznik samostojno opravlja dela pomoči v gospodinjstvu in njim podobna dela, nabira in prodaja gozdne sadeže in zelišča 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	Plača jo posameznik.	Ne	Visoka	Ne	
Kratkotrajno delo	Ni potrebno sklepati pogodbe.	Partnerjem, staršem in otrokom lastnika mikroizdatke ali S.p..	Ga ni. Brezplačno opravljanje dela.	Da	Ne	Da	Izredno, začasno.	Ne	Ne	Ne	Ne	Ne	Ne	Visoka	Ne	
Samostojni podjetnik		Fizična oseba, ki na trgu opravlja pridobitno dejavnost kot svoj poklic.	Samostojno določeno.	Da, ampak si ga posameznik sam plačuje.			Redno ali občasno.	Da, ampak si ga posameznik sam plačuje.			Ne	Visoka	Ne			
"Popoldanski s.p."	Odprejo ga lahko samo tisti, 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 delavcev.	Posameznikom, ki iščejo kratkotrajno zaposlitev.	Določeno s pogodbo.	Da	Da	Da	Omejeno	Da, sorazmerno glede na trajanje pogodbe/zaposlitve	Da	Da	Da, sorazmerno glede na trajanje pogodbe/zaposlitve	Da	Da	Nizka	Da	
Zaposlitev za nedoločen čas		Vsem	Določeno s pogodbo.	Da	Da	Da	Neomejeno	Da	Da	Da	Da	Da	Da	Nizka	Da	
Pogodba o zaposlitvi za skrajšan delovni čas		Vsem, ki ne zmorejo delati polni delovni čas.	Določeno s pogodbo.	Da	Da	Da	Neomejeno	Da (isto 4 tedne)	Da	Da	Da, sorazmerni.	Da	Da	Nizka	Da	
Začasno ali občasno delo upokojujencev	Zelo podobno delu preko študentske napotnice	Upokojujencem	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	Da	Ne	Visoka	Ne	
Delo na črno	Delo brez pogodbe	Nobenemu, je prepovedana	"Na roke"	Ne	Ne	Ne	Ni določeno	Ne	Ne	Ne	Ne	Ne	Da	Visoka	Ne	

Preglednica je bila ustvarjena v sklopu projekta "Z mladinskim delom proti prekamnosti mladih - Pilotni projekt" in je rezultat sodelovanja in povezovanja različnih mladinskih organizacij (Mladinski svet Slovenije, Sindikat Mladi plus in Zavod Bob). Ustvarjena je kot pripomoček za tematsko obarvano igro Ugani kdo? (Guess who?), preko katere mladi spoznavajo razlike med različnimi vrstami dela. Več podatkov o projektu samem najdete na spletni strani: <https://mss.si/projektiz-mladinskim-delom-proti-prekamnosti-mladih/> in strani: <https://mss.si/sindikalnevsebine/>.

VLOGE ZA ONE STEP FORWARD METODO S POMOČJO IGRE VLOG

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, ki delam v “Zelenem svetu” preko pogodbe za določen čas, kjer 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”, kjer 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 **Sandra, stara 23 let**, svobodna duša, ki občasno dela na črno v različnih gostinskih obratih, kjer 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 **Peter, 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 **Nika, stara 27 let**, redno zaposlena za nedoločen čas in vodja projektov v “Digitalni agenciji”, kjer povezujem kreativnost in tehnologijo za doseg 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 v vsakem naročilu 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. Rada raziskujem nove zgodbe in me zanima potovanje v različne kulture.

VLOGE ZA ONE STEP FORWARD METODO S POMOČJO IGRE VLOG

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

Sem **Jure, 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 **Sara, 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.

TRDITVE ZA ONE STEP FORWARD METODO S POMOČJO IGRE VLOG

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 prijatelji.
- 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.
- Moj delodajalec mi nudi fleksibilen delovni čas, kar mi omogoča usklajevanje dela in študija.
- Vsako leto se udeležujem delavnic, ki jih organizira moja podjetje za osebni razvoj.
- Imam možnost, da izrazim svoje mnenje in predloge na delovnem mestu.
- Moj delodajalec skrbi za redne zdravstvene preglede zaposlenih.
- Zaradi dela na terenu imam pravico do povračila stroškov prevoza.
- Moj delodajalec natančno upošteva zakonodajo o delovnem času in odmorih.
- Imam pravico do zaščite pred mobingom in diskriminacijo na delovnem mestu.
- Zaradi izjemnega dela sem prejel bonus in pohvalo od delodajalca.
- Moj delodajalec je odprt za ideje in inovacije, ki jih predlagam.
- Imam pravico do zdravega in prijetnega delovnega okolja.
- Vsak mesec prejemam informacije o novih priložnostih za napredovanje.

TRDITVE ZA BAROMETER

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

(NUJNO naroči napotnico najmanj en dan pred pričetkom dela.)

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

(Pred začetkom dela preveri, ali delodajalec od tebe zahteva uvajanje in kakšno bo plačilo zanj. Odgovor poskusi pridobiti pisno (SMS, mail) Če izveš, da prve ure dela, t. i. uvajanje, niso plačane ali pa so plačane manj kot je bila oglaševana študentska urna postavka, obvesti sindikat Mladi plus).

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

(Zakonsko določena minimalna urna postavka za študentsko delo od 3. februarja 2024 znaša: BRUTO: 7,21 €, NETO: 6,20 € (nakazilo, ki ga dijak/študent prejme na bančni račun))

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

- **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.**

V sedmih dneh pripada delavcu najmanj 24 ur počitka skupaj, torej ti v enem tednu dela pripada en cel prost dan.

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

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. To je njegova pravica, da nas razporedi glede na potrebe.**

Med enim in drugim delovnim dnevom ti mora delodajalec omogočiti najmanj 12 ur počitka.

- **Študentsko delo je dobro za delodajalce.**
- **Študentsko delo je dobro za študente.**
- **Delo preko študentskega servisa omogoča plačan dopust.**

(To ne drži.)

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

(To ne drži.)

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

S plačevanjem 15,5 % prispevkov od zaslužka vsi dijaki in študentje pridobijo pokojninsko dobo.

- **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.**

Plačevanje na roke mimo študentske napotnice je delo na črno. Edina pravna podlaga za opravljanje študentskega dela je napotnica. S plačilom na roke se delodajalci izognejo plačilom obveznih prispevkov in dajatev, tebe pa oškodujejo za prispevke.

SCENARIJI ZA SNETOVANJE

Scenarij 1:

Manca (25 let) je podpisala prvo pogodbo o zaposlitvi za določen čas pred dvema leti. 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 ji redno zamujajo 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 za 6,20€ neto/uro. Delodajalec mu je v oglasu prvotno promoviral, da zaposleni pri njih dobijo po 7,10€ neto/uro. Ko je Celestin opazil, da mu delodajalec ni izplačal obljubljeni postavko, mu je ta ponudil, da mu lahko za razliko te vrednosti, izda bon za nakup izdelkov v njihovi verigi. Celestin ne ve kaj naj stori, saj nujno potrebuje denar za najemnino.