



Z mladinskim delom proti prekarnosti mladih - pilotni projekt - KRC Hrastnik



Sofinancira
Evropska unija



O PROJEKTU

Cilj pilotnega projekta je povečati varnost mladih, ki so ranljiva skupina na trgu dela, in sicer z opolnomočenjem in ozaveščanjem z znanji s področja prekarnosti. Mladi so ob vstopu na trg dela bolj podvrženi prekarnim oblikam dela kot druge starostne skupine.

Mladi po večini niso ustrezno seznanjeni s problemom prekarnosti niti z delavskimi in socialnimi pravicami, saj teh vsebin splošno formalno izobraževanje v osnovi ne pokriva. Mladi zato potrebujejo ustrezno podporno okolje, ki jih lahko opremi z znanji z navedenih področij ter jim tudi nudi podporo pri soočanju s preprekami prekarnosti in prekarnih oblik zaposlitev kot tudi pri iskanju izhoda iz prekarnosti.

Projekt je namenjen mladim od 15. do 29. leta starosti.



Knjižico izdajamo z namenom, da na pregleden in razumljiv način predstavimo položaj mladih na trgu dela ter izpostavimo izzive prekarnosti, s katerimi se mladi danes pogosto srečujejo. Želimo združiti ključne podatke, izkušnje in informacije, ki mladim pomagajo bolje razumeti njihove možnosti ob vstopu na trg dela, hkrati pa jim ponuditi tudi bolj realen vpogled v različne oblike zaposlitve.

Knjižica je namenjena predvsem mladim, ki vstopajo na trg dela ali o njem šele razmišljajo, ter jim lahko služi kot orodje za bolj informirane odločitve, večjo samozavest in boljše razumevanje svojih pravic in priložnosti.

Hkrati pa je namenjena tudi podjetjem, saj jim omogoča boljše razumevanje generacije mladih delavcev – njihovih pričakovanj, potreb in vrednot. S tem lahko podjetja lažje oblikujejo privlačnejša, bolj stabilna in dolgoročno vzdržna delovna okolja, kar prispeva k večji motivaciji mladih, boljšemu sodelovanju in zmanjšanju fluktuacije zaposlenih.

Naš namen je spodbujati dialog med mladimi in delodajalci ter prispevati k bolj pravičnemu, vključujočemu in trajnostnemu trgu dela, kjer bodo mladi imeli več možnosti za dostojno in stabilno zaposlitev.





Položaj mladih na trgu dela v Sloveniji:

Leta 2025 je stopnja brezposelnosti mladih (15–29 let) znašala 9,6 %, kar je višje od skupne stopnje brezposelnosti v Sloveniji. Stopnja delovne aktivnosti mladih v tej starostni skupini je znašala 49,3 %, kar je za približno 7 odstotnih točk nižje od nacionalnega povprečja.

Prva zaposlitev: Mladi ob prvi zaposlitvi še vedno najpogosteje dobijo pogodbo za določen čas. Leta 2024 je med mladimi, ki so se prvič zaposlili, 68,4 % podpisalo pogodbo za določen čas, le manjšina pa pogodbo za nedoločen čas.

NEET (neaktivni in izobraževanja neudeleženi mladi): Leta 2024 je delež mladih v starostni skupini 15–29 let, ki niso niti zaposleni niti vključeni v formalno ali neformalno izobraževanje, ostal približno med 8 % in 9 %. Slovenija ima v primerjavi z mnogimi državami EU še vedno nižji delež NEET mladih.

Plače mladih: Povprečne plače mladih so se v zadnjih letih zvišale, vendar mladi še vedno v povprečju prejemajo nižje plače kot starejše generacije. Razlog za to so predvsem večji delež zaposlitev za določen čas, prekarne oblike dela in večja zastopanost začetnih delovnih mest z nižjimi dohodki.

KAJ JE DOSTOJNO DELO?

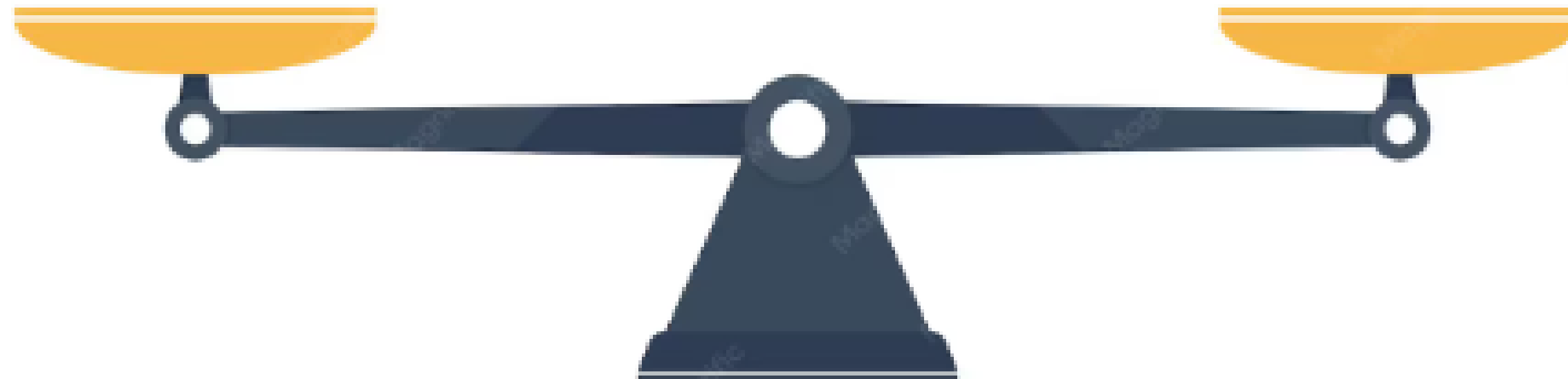
"Dostojno delo je tista oblika zaposlitve, ki delavcu omogoča ne samo preživetja, ampak dostojno življenje.

Pod to spada varnost zaposlitve, redno in dostojno plačilo (pri tem opozarjamo, da minimalna plača ni dostojno plačilo, ker omogoča golo preživetje in nič drugega), socialno varnost, upoštevanje pravic delavca na delovnem mestu in spodbujanje socialnega dialoga (npr. vključevanje v sindikate)."

Zaposlovanje s pogodbo za nedoločen in polni delovni čas je v prvi vrsti tisto, ki delavkam in delavcem omogoča možnost za dostojno življenje, varno načrtovanje prihodnosti, zadovoljstvo na delovnem mestu in s tem tudi dvig kakovosti delovnega procesa.

WORK

LIFE





5 **V**-jev pravic, ki si jih zasluži vsak delavec:

Varno delovno okolje: Vsak delavec ima pravico do varnega in zdravju prijaznega delovnega okolja, brez nepotrebnih tveganj.

Varnost zaposlitve: Zagotovljena dolgoročna zaposlitev z zaščitnimi pravicami prispeva k finančni stabilnosti in občutku varnosti.

Vrednotenje dela: Vsako delo mora biti pravično ovrednoteno in ustrezno plačano, kar omogoča dostojno življenje in finančno neodvisnost.

Varnost socialnih pravic: Delavci si zaslužijo pravice, kot so zdravstveno zavarovanje, pokojnina, plačan dopust in bolniški dnevi, ki jim omogočajo kakovostno življenje.

Varna prihodnost: Pravica do finančne stabilnosti, ki delavcem omogoča dolgoročno načrtovanje, varčevanje in ustvarjanje stabilne prihodnosti, brez strahu pred negotovostjo in finančnimi težavami.



V Sloveniji imajo delavci vrsto delavskih in socialnih pravic, ki zagotavljajo varnost, dostojanstvo in podporo na delovnem mestu ter v širšem socialnem okolju. Te pravice so zaščitene s slovensko zakonodajo in mednarodnimi konvencijami, ki jih Slovenija priznava.

Pravica do varnega in zdravega delovnega okolja

Delodajalci so odgovorni za zagotavljanje varnosti in zdravja pri delu, kar vključuje ustrezno opremo, usposabljanja, zaščitna sredstva in delovne pogoje, ki ne ogrožajo zdravja delavcev. Zakon o varnosti in zdravju pri delu ureja to področje.

Pravica do poštenega plačila

Delavci imajo pravico do pravičnega plačila za svoje delo, kar vključuje izplačilo plače v zakonitem roku ter zagotavljanje minimalne plače. Višina minimalne plače je določena z zakonom in se vsako leto prilagaja.

Pravica do počitka in dopusta

Zakon o delovnih razmerjih določa minimalno število dni letnega dopusta, pravico do dnevnega in tedenskega počitka ter pravico do odmora med delovnim časom. Delavci imajo tudi pravico do nadomestila za neizkoriščen dopust.

Pravica do varstva pred odpovedjo

Delavci so zaščiteni pred neutemeljeno odpovedjo delovnega razmerja. Zakon predpisuje postopke, ki jih mora delodajalec upoštevati pri odpovedi pogodbe o zaposlitvi, in omogoča pravico do obrambe in pravnega varstva.



Pravica do kolektivnega pogajanja

Delavci imajo pravico do združevanja v sindikate in kolektivnega pogajanja za boljše delovne pogoje. Kolektivne pogodbe določajo dodatne pravice, kot so plačila nadur, dodatki za nočno delo in druge ugodnosti.

Pravica do izobraževanja in usposabljanja

Delodajalci so dolžni omogočiti delavcem izobraževanje in usposabljanje za varno delo ter pridobivanje novih znanj, s čimer se povečajo njihove možnosti za napredovanje in prilagodljivost na trgu dela.

Pravica do socialne varnosti

Vsi zaposleni so vključeni v sistem socialnega zavarovanja, ki zagotavlja zaščito v primeru bolezni, invalidnosti, starosti, brezposelnosti in materinstva. Socialno zavarovanje krije zdravstveno varstvo, pokojnine in druge oblike socialne pomoči.

Pravica do nadomestila v primeru brezposelnosti

Če delavec izgubi zaposlitev, ima pravico do denarnega nadomestila, če izpolnjuje določene pogoje, kot so dolžina delovne dobe in aktivno iskanje nove zaposlitve. To pravico ureja Zavod RS za zaposlovanje.

Pravica do zdravstvenega varstva

V Sloveniji ima vsak delavec pravico do dostopa do zdravstvenih storitev, ki vključujejo preventivne preglede, nujno medicinsko pomoč in zdravljenje bolezni ali poškodb.

Pravica do pokojnine

Vsi delavci imajo pravico do pokojnine po zakonsko določeni upokojitveni starosti in izpolnjevanju pogojev glede delovne dobe. Pokojninski sistem omogoča dostojno življenje po upokojitvi.

Pravica do družinskega dopusta

Delavci imajo pravico do porodniškega, očetovskega in starševskega dopusta. Ti dopusti omogočajo skrb za otroke in so delno ali v celoti plačani iz socialnih zavarovanj.

Pravica do socialne pomoči in subvencij

V primeru nizkega dohodka ali brezposelnosti imajo posamezniki pravico do socialne pomoči ali različnih subvencij (npr. subvencije za stanovanje), ki omogočajo dostojno življenje.



Te pravice pomagajo krepiti enakost,
zagotavljajo varnost in stabilnost ter omogočajo
podporo delavcem v različnih življenjskih situacijah.

KAJ JE PREKARNO DELO?

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

(Prekarno delo multidisciplinarna analiza, 2020)





5 **P**-jev nevarnosti prekarne dela:

Pomanjkanje stabilnosti: Prekarne oblike dela ne ponujajo dolgoročne varnosti, kar vodi v stalno negotovost glede prihodnosti.

Pasti nizkih plač: Prekarno delo pogosto pomeni nižje plačilo in manj ugodnosti, kar otežuje doseganje finančne varnosti.

Preobremenjenost: Prekarni delavci so pogosto izpostavljeni neurejenim delovnim pogojem, kot so dolg delovni čas in nezmožnost izbiranja ur.

Pomanjkanje socialnih pravic: Prekarni delavci pogosto nimajo dostopa do zdravstvenega zavarovanja, bolniških dni ali pokojninskega varstva.

Pritisk in stres: Negotovost in nestabilnost na delovnem mestu lahko vodita v kronični stres, kar vpliva na duševno in fizično zdravje.



Glavne značilnosti prekarnosti:

Negotovost: Delovna mesta so pogosto začasna ali občasna, brez zagotovila za dolgoročno zaposlitev.

Nizka varnost: Delavci imajo omejen dostop do socialnih pravic in zaščite, kot so zdravstveno zavarovanje, pokojninski prispevki in bolniška odsotnost.

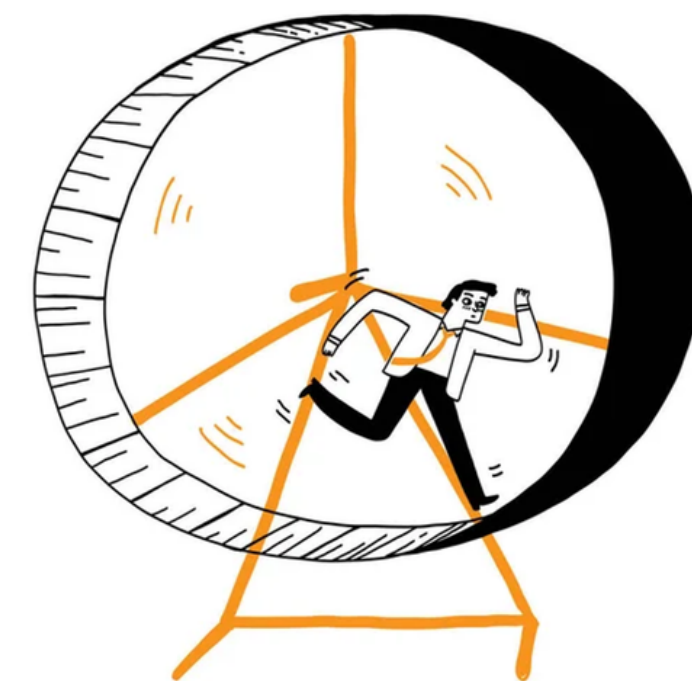
Nizki dohodki: Prekarni delavci pogosto prejemajo nižje plače in so izpostavljeni večjemu tveganju za finančno negotovost.

Slabi delovni pogoji: Prekarne zaposlitve pogosto vključujejo slabše delovne pogoje, manj možnosti za napredovanje in slabše delovne razmere.

Omejene pravice: Delavci imajo omejene pravne možnosti za zaščito svojih pravic in pogosto nimajo sindikalne zaščite.

Pomanjkanje stabilnosti: Prekarni delavci se soočajo z večjo stopnjo stresa in negotovosti zaradi nepredvidljivosti njihovega delovnega statusa.

Prekarnost je torej povezana s slabšo pravno, ekonomsko in socialno varnostjo ter povečanimi tveganji za revščino in socialno izključeno.



Atipične/nestandardne oblike dela

Delavkam in delavcem ne nudijo osnovnega varstva, delavskih in socialnih pravic in jih zato postavljajo v negotov, nestabilen položaj.

- Študentsko delo
- Podjemna pogodba
- Avtorska pogodba
- Dopolnilno delo
- Samozaposlitev, s.p.
- Agencijska pogodba



Pogodba za določen čas

Tudi zaposlitev za določen čas vsebuje elemente prekarnosti.

Ker gre za pogodbo o zaposlitvi, je delavec deležen delavskih in socialnih pravic, vendar zgolj v obdobju trajanja njegove zaposlitve, obenem pa ni deležen socialne varnosti, kakršno nudi pogodba o zaposlitvi za nedoločen čas.

Vse to vpliva na delavčevo življenje, predvsem na življenje mladega delavca, ki je v prehodu med mladostjo in odraslostjo.

Tak delavec je denimo tudi kreditno nesposoben, s čimer ne more urediti svojega stanovanjskega vprašanja, težko načrtuje lastno prihodnost in je na sploh v negotovem položaju, kar je glavna značilnost prekarne delo.

Zaposlitve za določen čas so izjemno pogoste ravno med mladimi. Slovenija je v samem vrhu med evropskih državami glede tovrstnih oblik zaposlitve (približno 75% mladih ob vstopu na trg dela dobi pogodbo za določen čas).





Ekonomske posledice prekarnega dela v Sloveniji

Nizki dohodki: Prekarni delavci pogosto prejemajo nižje plače, kar otežuje njihovo finančno stabilnost in načrtovanje prihodnosti. Na primer, delo na projektni osnovi pogosto ne vključuje dodatkov, kot so regres ali božičnica, kar zmanjšuje letni dohodek.

Pomanjkanje socialne varnosti: Prekarni delavci nimajo dostopa do nadomestil za brezposelnost ali pokojnine, kar ogroža njihovo dolgoročno finančno varnost in jim otežuje prehod v polno upokožitev. Brez stabilnega prispevka v pokojninsko blagajno namreč tvegajo nižje pokojnine.

Omejene možnosti za posojila: Ker prekarni delavci nimajo stabilne zaposlitve, težje pridobijo posojila ali hipoteke pri bankah. Pomanjkanje stalnega vira dohodka otežuje pridobivanje finančnih sredstev za večje naložbe, kot so stanovanje ali avtomobil.

Visok davčni pritisk na posameznika: Prekarni delavci pogosto samostojno plačujejo davke in prispevke, kar jih dodatno finančno obremenjuje. Pri samostojnih podjetnikih, na primer, vsi davki in prispevki padejo na posameznika, ki mora kriti stroške za zdravstveno in socialno varstvo.



Socialne posledice prekarne dela v Sloveniji

Negotovost in stres: Zaradi kratkoročnih pogodb in pomanjkanja stabilnosti prekarni delavci živijo v nenehni negotovosti, kar povečuje stopnjo stresa in lahko vodi v izgorelost. Primer so delavci, ki se pogosto srečujejo z vprašanji, ali bo njihova pogodba podaljšana.

Omejen dostop do socialnih pravic: Prekarni delavci nimajo enakega dostopa do socialnih ugodnosti, kot so plačane bolniške odsotnosti in starševski dopust. Na primer, oseba na pogodbeni osnovi nima pravice do plačanega dopusta, kar zmanjša kakovost njihovega življenja.

Slabši delovni pogoji: Delavci v prekarne oblikah dela pogosto nimajo nadzora nad svojimi delovnimi pogoji in nimajo enake zaščite kot redno zaposleni. To pomeni, da lahko delajo v nevarnih ali manj zdravih okoljih brez primerne podpore ali zaščite.

Odtujenost in nizka motivacija: Zaradi pomanjkanja stabilnosti in perspektive napredovanja v prekarne zaposlitvah delavci pogosto doživljajo občutke odtujenosti in nižje motivacije. Ti občutki izvirajo iz omejenega socialnega priznanja, saj imajo manj možnosti za osebno in profesionalno rast v podjetju.



Vpliv prekarnega dela na duševno zdravje

Povečanje tveganja za psihosocialne težave:

Delavci v prekarnem delu so zaradi negotovih pogojev in pomanjkanja podpore na delovnem mestu pogosteje izpostavljeni kroničnemu stresu, kar lahko privede do tesnobe, depresije in izgorelosti.

Večja uporaba antidepresivov in pomirjeval:

Zaradi visokih ravni stresa je med prekarnimi delavci opaziti večjo uporabo antidepresivov in pomirjeval, saj mnogi potrebujejo dodatno pomoč za obvladovanje stresnih situacij.

Negativni vpliv na življenjski slog:

Prekarnost pogosto vodi do nezdravih navad, kot so kajenje in prekomerno uživanje alkohola, saj delavci zaradi nestabilnosti in obremenitev iščejo načine za lajšanje stresa.

Težave s spanjem in psihosomatske bolezni:

Dolgotrajna izpostavljenost stresu vodi v težave s spanjem in poveča tveganje za psihosomatske bolezni, kar dodatno obremeni zdravje prekarih delavcev.

Evropski odziv:

Evropska unija prepoznava prekarno delo kot dejavnik, ki negativno vpliva na duševno zdravje in je zato poudarila nujnost izboljšanja delovnih razmer ter uvedbe preventivnih ukrepov.

Podatki kažejo, da so slovenski prekarni delavci na podobnem nivoju tveganja za duševne težave kot delavci drugod po EU. Približno 27 % delavcev v EU poroča o duševnih težavah zaradi delovnih razmer, kar odraža širši evropski izziv in potrebo po sprejetju ukrepov.



Prekarne oblike dela imajo več pomembnih gospodarskih vplivov na državo

Manj prispevkov za socialno varnost: Zaradi neplačanih ali neustrezno prispevkov za socialno varnost prekarni delavci nimajo zadostnih zavarovanj, kar posledično zmanjša sredstva v pokojninskih in zdravstvenih skladih države. To lahko povzroča večji finančni pritisk na socialne sisteme in ovira njihovo dolgoročno vzdržnost.

Večji delež dela na črno in izogibanje obdavčitvam: Delodajalci prihranijo na stroških z zaposlovanjem delavcev prek začasnih pogodb ali samozaposlitev, kar pomeni tudi manj pobranih davkov. To vodi v pomembne finančne izgube za državni proračun in povzroča nelojalno konkurenco podjetjem, ki zaposlujejo pod rednimi pogoji

Nižja gospodarska stabilnost in produktivnost: Prekarni delavci imajo pogosto omejene možnosti za karierni napredek, kar vpliva na njihovo motivacijo in zmožnost vlaganja v znanje ter spretnosti. Zaradi tega lahko pade produktivnost in konkurenčnost na ravni nacionalnega gospodarstva

Večja odvisnost od subvencij in socialne pomoči: Država je pogosto prisiljena nadomeščati pomanjkljivo finančno varnost prekarnih delavcev, kar povečuje potrebo po socialnih transferjih in subvencijah, kot so socialne pomoči za samozaposlene, kar dodatno obremeni državni proračun.

Prekarno delo torej pomembno vpliva na ekonomijo, saj zmanjšuje davčne prihodke, obremenjuje socialne sisteme ter ovira dolgoročno rast in stabilnost gospodarstva.



✓ Check lista: Prepoznaš prekarno delo? Premisli, preden rečeš »JA« prvi službi!

Pogodba in pravice

- ☐ Imam pisno pogodbo o delu ali študentsko napotnico (ne delam "na črno").
- ☐ Poznam vrsto pogodbe, ki jo podpisujem (študentska, avtorska, podjemna, pogodba o zaposlitvi).
- ☐ Vem, koliko bom plačan in kako pogosto (urna/tedenska/mesečna plača).
- ☐ V pogodbi so zapisani delovni pogoji (čas, obveznosti, dopust ipd.).
- ☐ Imam možnost bolniške odsotnosti, dopusta in povračila stroškov.

Delovni čas in obremenjenost

- ☐ Delovni čas je določen in ne presega dogovorjenega.
- ☐ Nimam občutka, da moram biti stalno na voljo (tudi ponoči ali med vikendi).
- ☐ Delam največ toliko, kot dopušča zakon glede na mojo pogodbo.
- ☐ Ni pritiska, da "prostovoljno" delam več, brez dodatnega plačila.

Plačilo in stroški

- ☐ Plačilo je jasno določeno vnaprej.
- ☐ Nimam bremena svojih stroškov (npr. nakup opreme, prevoz brez povračila).
- ☐ Vem, kdaj bom plačan/a in kako bo plačilo izračunano.

Odnos in zaupanje

- ☐ Vem, kdo je moj nadrejeni / komu se lahko obrnem, če imam težave.
- ☐ Delo mi je razloženo jasno, brez prikrivanja.
- ☐ Imam občutek, da me spoštujejo.
- ☐ Pogodba ni bila predstavljena kot "vzemi ali pusti".

Zapomni si: Pošteno delo pomeni poštene pogoje.

Ni vsako fleksibilno delo prekarno – a če ti jemlje pravice, čas in varnost, bodi previden/a.





Rezultati check liste: Kako varno je tvoje delo?

16–20 točk - Tvoje delovno okolje deluje precej varno.

Tvoje delo trenutno ne kaže veliko znakov prekarnosti. Imaš jasno določene pogoje, poznaš svoje pravice in veš, kaj lahko pričakuješ od delodajalca.

11–15 točk - Nekateri znaki kažejo na možno negotovost.

Tvoje delo sicer ni nujno prekarno, vendar obstajajo določeni pogoji, ki bi lahko dolgoročno postali problematični.

6–10 točk - Tvoje delo vsebuje več elementov prekarnosti.

Pri tvojem delu se pojavlja več opozorilnih znakov, ki lahko vplivajo na tvojo finančno varnost, zdravje ali občutek stabilnosti.

0–5 točk - Velika verjetnost je, da si v prekarni situaciji.

Tvoje delo vsebuje veliko znakov negotovosti in tveganj. To lahko vpliva na tvojo finančno stabilnost, duševno zdravje, prihodnost in občutek varnosti.

»Kako se počutiš pri svojem delu?« Prekarnost ni samo pogodba, ampak tudi občutek.

Vprašaj se:

- ☐ Bojim se, da bom hitro izgubil/a delo.
- ☐ Pogosto razmišljam o denarju in negotovosti.
- ☐ Imam občutek, da sem hitro zamenljiv/a.
- ☐ Bojim se izgubiti delo, če postavim mejo.
- ☐ Zaradi dela čutim stres ali izgorelost.
- ☐ Težko načrtujem prihodnost zaradi negotovosti.
- ☐ Imam občutek, da moje delo ni cenjeno ali spoštovano.
- ☐ Strah me je vprašati za dopust ali prost dan.
- ☐ Zaradi dela imam slab občutek glede sebe ali svoje prihodnosti.
- ☐ Tudi ko ne delam, razmišljam o službi in obveznostih.
- ☐ Počutim se, kot da nimam prave izbire.

Če si označil/a več odgovorov, si vzemi čas za pogovor ali pomoč.
Tvoje počutje je pomembno.



Pomoč lahko najdeš:

- <https://krc-hrastnik.si/varno-ne-prekarno/>
- <https://www.mlad.si/>
- <https://zavodpip.si/>
- <https://nefiks.si/>
- <https://www.zsss.si/>

Kaj si želijo mladi?

Sodelovanje pri projektu mi je bilo res zanimivo in ga moram opisati kot pozitivno izkušnjo. Najbolj mi je bilo vseč to, da smo mladi lahko naglas povedali svoje mnenje, izmenjali ideje in se pogovarjali o tem, kakšno prihodnost in delovno okolje si želimo, kar je dandanes ključnega pomena. To je ključna tema v odraščanju/prehodu v odraslost, ki jo mladi pogrešamo, saj nihče o tem ne govori in nas ne pripravi na realnost, kjer te služba ne čakam za vogalom. Projekt mi je dal tudi drugačen pogled na zaposlovanje in pomen sodelovanja med mladimi ter delodajalci. Odnosi so prav tako v tem trenutku precej kaotični, kjer kapital močno prevladuje nad pravičnimi pogoji za delovno silo.

Pomembno se mi zdi, da imamo mladi priložnost sodelovati pri takšnih projektih, saj se skozi njih veliko naučimo in ne samo o delu, veliko tudi o sebi, svojih željah in ciljih za prihodnost. Samozavest, želje in cilji pa so ključ do uspehov v prihodnosti.

V prihodnji zaposlitvi si želim predvsem spodbudnega in korektnega delovnega okolja, kjer bi se lahko razvijal, pridobival nove izkušnje in delal v ekipi, kjer se cenijo sodelovanje, zaupanje in dobra energija. Brez pritiskov, toksičnega okolja in odnosa, ki ni zdrav za razvoj. Medsebojno spoštovanje je ključ do uspeha kakršnekoli ekipe, tudi če so si ljudje med seboj še tako različni. Pomembno mi je tudi, da delo človeka motivira in da ima občutek, da lahko s svojim znanjem nekaj prispeva.

Jan, 26 let

Najbolj cenim delovno okolje, kjer vladata medsebojno spoštovanje in pozitivna energija, saj to spodbuja ustvarjalnost in omogoča, da kot ekipa lažje dosegamo zastavljene cilje.

Alen, 28 let

Pri projektu "Varno, ne prekarno" mi je bilo najbolj zanimivo spoznavanje različnih pogledov mladih na delo in odnose na delovnem mestu.

Od prihodnje zaposlitve si želim dobrih odnosov, veselja do dela ter spoštovanja med vsem vključenimi.

Nina, 21 let

Sodelovanje pri projektu mi je bila res super izkušnja, ker sem spoznal veliko novih ljudi, dobil nove izkušnje in lahko sodeloval pri nečem, kar ima dejansko pozitiven vpliv na mlade. Najbolj zanimivo mi je bilo sodelovanje pri aktivnostih ter izmenjava različnih idej in mnenj.

V prihodnosti si želim delovnega okolja, kjer so dobri odnosi, sproščena komunikacija in možnost, da se razvijam ter učim novih stvari. Pomembno mi je tudi, da pri delu lahko izrazim svoje ideje in se počutim sprejeto.

Miha, 25 let

Sodelovanje pri projektu mi je bilo zelo zanimivo, saj sem imela občutek, da lahko mladi res izrazimo svoje mnenje in prispevamo svoje ideje. Najbolj pomembno mi je bilo povezovanje, pridobivanje novih izkušenj ter občutek, da se naš glas sliši in upošteva. Pri projektu mi je bilo všeč tudi to, da spodbuja razmišljanje o prihodnosti, zaposlovanju in možnostih za mlade. Takšni projekti dajejo motivacijo in samozavest, da lahko s svojo ustvarjalnostjo in znanjem nekaj dosežemo.

V prihodnjem delovnem okolju si želim predvsem spoštovanja, prijetnega vzdušja, možnosti za osebno rast ter dela, kjer lahko razvijam svojo kreativnost in sodelujem z ljudmi. Pomembno mi je tudi ravnoesje med delom in prostim časom ter občutek, da moje delo nekaj pomeni.

Maja, 26 let



Sodelovanje pri projektu mi je bilo zelo zanimivo in koristno, saj sem imel priložnost spoznati nove ljudi, pridobiti nove izkušnje ter bolje razumeti pomen sodelovanja, odgovornosti in širjenja pozitivnih idej med mladimi. Najbolj pomembno se mi je zdelo, da smo lahko mladi izrazili svoje mnenje in pokazali, da imamo tudi sami veliko idej za prihodnost.

Pri projektu mi je bilo najbolj zanimivo to, da smo skupaj razmišljali o tem, kako izboljšati okolje za mlade in kako jih spodbuditi k večji aktivnosti. Skozi sodelovanje sem dobil tudi boljši vpogled v svoje prihodnje zaposlitvene oziroma delovne priložnosti, saj sem spoznal, da so komunikacija, timsko delo in samoiniciativnost zelo pomembne lastnosti.

Individualni pogovori so mi zelo pripomogli, saj sem skozi njih lažje razmislil o svojih ciljih, interesih in možnostih za prihodnost ter dobil koristne usmeritve za nadaljnji osebni in karierni razvoj.

Vesel sem, da sem lahko bil del tega projekta in upam, da bodo naše ideje koristile tudi drugim mladim.

Tim, 26 let

Od prihodnje zaposlitve si želim prijetno in spoštljivo delovno okolje, ki ima posluh za mlade. Zelo mi je pomembno, da delam v okolju, kjer se skrbi za dobro počutje posameznika in kjer je vsak slišan, ko potrebuje dan ali dva manjave, da se ne pozabi živeti. Želim si tudi, da bi bilo delo povezano z AV svetom.

Julia, 22 let

Od zaposlitve si želim predvsem stabilnosti, poštenega odnosa in občutka, da je moje delo cenjeno. Pomembno mi je tudi, da imam možnost razvoja in da lahko usklajujem delo s prostim časom.

Sodelovanje pri projektu Z mladinskim delom proti prekarnosti mladih se mi je zdelo zelo pozitivno, ker smo lahko mladi odkrito govorili o svojih izkušnjah, strahovih in pričakovanjih glede prihodnosti. Projekt mi je dal občutek, da naš glas šteje in da lahko skupaj prispevamo k boljšim pogojem za mlade.

Tilen, 18 let





Kot študentka predšolske vzgoje in ambasadorka projekta Z mladinskim delom proti prekarnosti mladih sem sodelovanje pri projektu doživela kot zelo pozitivno in poučno izkušnjo. Projekt mi je omogočil boljše razumevanje tematike prekarnosti ter me spodbudil k razmišljanju o pravicah mladih na trgu dela, o varnosti zaposlitve in pomenu dostojnega dela. Obenem sem pridobila nova znanja, ki bodo zame pomembna tudi pri vstopu v poklicno življenje.

Pri projektu mi je bilo najbolj pomembno to, da je odpiral teme, o katerih mladi pogosto ne razmišljamo dovolj zgodaj, kot so različne oblike zaposlitve, delavske pravice, socialna varnost in prepoznavanje negotovih oblik dela. Zanimivo mi je bilo tudi sodelovanje z drugimi mladimi ter izmenjava izkušenj in pogledov na prihodnost zaposlovanja.

Od svoje prihodnje zaposlitve si želim predvsem spodbudno in varno delovno okolje, kjer bodo cenjeni medsebojni odnosi, spoštovanje, možnost strokovne rasti ter stabilni in pravični pogoji dela. Kot bodoča vzgojiteljica si želim delati v okolju, kjer bom lahko kakovostno opravljala svoje delo, se razvijala in prispevala k dobremu počutju otrok ter sodelavcev.

Nika, 21 let



Kako na zaposlovanje in prihodnost mladih gledajo deležniki v Zasavju?

Prehod iz izobraževanja v zaposlitev je za nekatere mlade danes lažji kot v preteklosti. Na številnih področjih, kjer trg dela že dalj časa zaznava pomanjkanje kadra, delodajalci vse tesneje sodelujejo s šolami in mladimi že v času izobraževanja. Dijaki in študenti v nekaterih poklicih prve stike z delovnim okoljem pridobijo preko praktičnega usposabljanja, šolske prakse, počitniškega dela ali projektnega sodelovanja z delodajalci. Takšne povezave mladim omogočajo zgodnejše pridobivanje izkušenj, delodajalcem pa lažje prepoznavanje potencialnih bodočih zaposlenih.

Kljub temu pa prehod za mnoge mlade ostaja zahteven in negotov. Hitre spremembe na trgu dela, vse večja pričakovanja delodajalcev, pomanjkanje izkušenj ter širjenje nestandardnih oblik dela od mladih zahtevajo dobro informiranost, prilagodljivost in ustrezno podporo. Prav zato ima Zavod Republike Slovenije za zaposlovanje pomembno vlogo pri podpori mladih, saj s številnimi programi, storitvami in ukrepi pomaga graditi samozavest, kompetence in zaposlitvene možnosti mladih pred njihovim vstopom na trg dela.

Ena ključnih nalog zavoda je opolnomočenje mladih za samostojen in premišljen vstop v svet dela. Mladi danes potrebujejo več kot zgolj informacije o prostih delovnih mestih – potrebujejo podporo pri prepoznavanju svojih potencialov, razvijanju kompetenc ter razumevanju potreb sodobnega trga dela. Zavod zato izvaja različne delavnice, predstavitve poklicev, usposabljanja, ki mladim pomagajo razvijati zaposlitvene veščine, digitalna znanja, komunikacijske sposobnosti in samozavest pri iskanju zaposlitve.



Posebno pomembno vlogo ima karierno svetovanje. S pomočjo kariernih svetovalcev mladi lažje prepoznajo svoje interese, talente in karierne cilje ter sprejemajo bolj informirane odločitve o nadaljnjem izobraževanju ali zaposlitvi. Karierno svetovanje ne pomeni le pomoč pri izbiri poklica, temveč mladim omogoča tudi boljše razumevanje trendov na trgu dela, možnosti razvoja kariere ter pomena vseživljenjskega učenja. Kakovostna karierna podpora pomembno zmanjša tveganje za dolgotrajno brezposelnost ali ustrezne zaposlitvene izbire.

Pomemben steber podpore mladim predstavljajo tudi ukrepi aktivne politike zaposlovanja. Ti ukrepi mladim omogočajo pridobivanje prvih delovnih izkušenj, vključevanje v usposabljanja, subvencionirane zaposlitve, programe mentorstva in druge oblike podpore pri vključevanju na trg dela. Za številne mlade so prav programi aktivne politike zaposlovanja prvi stik z delovnim okoljem, kjer lahko pridobijo praktične izkušnje, razvijejo kompetence in povečajo svojo zaposljivost. Hkrati ukrepi delodajalce spodbudijo k zaposlovanju mladih ter prispevajo k zmanjšanju brezposelnosti med mladimi.

Ob tem pa je danes vse bolj pomembno tudi ozaveščanje mladih o pasteh prekarnega dela. Mladi pogosto vstopajo na trg dela preko začasnih, nestabilnih zaščitnih oblik dela kot so kratkotrajne pogodbe, navidezno samozaposlovanje ali delo brez ustrezne socialne varnosti. Zaradi pomanjkanja informacij mnogi ne poznajo svojih pravic, tveganj in posledic takšnih oblik dela. Zavod ima zato pomembno nalogo pri informiranju mladih o delavskih pravicah, socialni varnosti ter razlikah med različnimi oblikami zaposlitve.



Hkrati je ključno, da se mlade spodbuja k iskanju bolj trajnostnih oblik zaposlovanja, ki omogočajo večjo socialno varnost, možnosti razvoja kariere in boljšo kakovost življenja. Stabilna zaposlitev ne pomeni le ekonomsko varnost, vpliva tudi na psihološko varnost, možnost osamosvajanja ter načrtovanje prihodnosti za daljše obdobje. Z ustreznim svetovanjem, podporo in ukrepi aktivne politike zaposlovanja zavod pomembno prispeva k temu, da mladi postanejo aktivni soustvarjalci trga dela.

Vloga zavoda za zaposlovanje pri delu z mladimi je mnogo širša od zgolj posredovanja ustrezne ali primerne zaposlitve. Gre za celostno podporo mladim pri razvoju kompetenc, kariernih odločitvah, pridobivanju prvih izkušenj ter razumevanju pravic in možnosti na trgu dela. Naši svetovalci pomembno prispevajo k večji zaposljivosti mladih, zmanjšanju socialne negotovosti in ustvarjanju bolj trajnostnega trga dela za prihodnje generacije.

Zavod RS za zaposlovanje, Območna služba Trbovlje



Zavod Republike Slovenije
za zaposlovanje



REGIONALNA
RAZVOJNA
AGENCIJA
ZASAVJE



CENTER ZA PRAVIČNI
PREHOD **ZASAVJA**

"Prekarne oblike zaposlovanja predstavljajo resno oviro za razvoj mladih in trajnostni razvoj regije. Negotove zaposlitve mladim onemogočajo ustvarjanje stabilne kariere, pridobivanje kompetenc in aktivno vključevanje v lokalno skupnost. Dolgoročne, kakovostne zaposlitve so ključne za to, da si mladi ustvarijo kakovostno življenje, razvijejo poklicne poti ter se ustalijo na določenem območju, kar neposredno prispeva k razvoju in konkurenčnosti regije. V okviru procesa Pravičnega prehoda Zasavja je povezovanje mladih z delodajalci še posebej pomembno, saj omogoča vključevanje v nove trajnostne in zelene panoge ter prenos znanja in inovativnosti. Izzivi zasavskega trga dela, kot so omejena ponudba stabilnih delovnih mest in odseljevanje mladih, jasno kažejo na nujnost ustvarjanja dolgoročnih, kakovostnih priložnosti, ki spodbujajo lokalno gospodarsko in socialno stabilnost ter trajnostni razvoj regije. "

RRA Zasavje, Sklad za pravičen prehod Zasavja



Prekarnost pri mladih nam predstavlja resen problem, glavni razlogi, ki bi jih radi navedli je seveda pomanjkljiva informiranost ter splošna nepripravljenost. Ne glede na to, ali se mladi v delovni trg spravijo iz srednje šole ali pa faksa, pogosto pride do problemov v samem prehodu, saj na nobeni izmed stopenj izobrazbe nismo pripravljeni na pogoje s katerimi se bomo morali ukvarjati v službi, še posebej glede na to, da se delovni trg tako hitro spreminja. Ta pomanjkljiva informiranost je seveda glaven razlog zakaj se veliko mladih prekarnosti sploh ne zaveda. Ne smemo pa pozabiti na delodajalce, katerim se zdi, da lahko zaradi volatilnosti službenega trga izkoriščajo svoje mlade delavce. Zdi se nam, da bi se ob pravilni in konkretni organizaciji veliko mladih udeležilo delavnic ali pa programov, ki bi pripomogli k njihovi pripravljenosti za odraslo življenje. Najpomembnejše pa je seveda ne biti tiho. Tako kot mnoge težave in slabe situacije skozi katere so se morali preboriti naši predniki, moramo poskrbeti, da smo glasni. Izrazite svoja mnenja, sprašujte pomembna vprašanja, ne dovolite drugim, da vas izrabljajo in se upirajte, če ne zase, pa za druge za katere vidite, da so v stiski.

Klub B- Klub trboveljskih študentov





V Društvu za kadrovsko dejavnost Zasavja, ki od svoje ustanovitve dalje deluje kot povezovalni prostor delodajalcev zasebnega in javnega sektorja v regiji in širše, si prizadevamo za razvoj kakovostnih kadrovskih pristopov ter ozaveščanje vseh deležnikov, ki sodelujejo v procesu zaposlovanja oziroma delovno pravnih razmerij in na trgu dela. Naši člani, predvsem kadrovski strokovnjaki, vodje in drugi strokovni sodelavci s področij prava, socialnega varstva in izobraževanja, pri svojem delu aktivno soustvarjajo prakse, ki vplivajo tudi na položaj mladih na trgu dela.

Sodobne kadrovske prakse imajo pomembno vlogo v procesu vstopa mladih na trg dela in zaposlovanja. Začetna faza temelji na sodelovanju z mladimi že v času formalnega izobraževanja z zagotavljanjem obveznega praktičnega usposabljanja in štipendiranja, odprt dialog in vključevanje mladih v delovno okolje, kasneje pa transparentni postopki izbire pri delodajalcih, jasno opredeljene karijerne poti v organizacijah ter poudarek na razvoju kompetenc in potencialu posameznika. Vse navedeno lahko prispeva k večji dostopnosti do kakovostnih in rednih zaposlitev mladih.

Ključ do uspeha predstavlja tudi sistematično uvajanje mladih v delovno okolje. Strukturirani »onboarding« programi, mentorstvo, izobraževanja oziroma podpora pri razvoju kompetenc, omogočajo hitrejšo vključitev v delovno okolje, večjo samozavest in posledično boljšo delovno uspešnost. Takšna praksa lahko prispeva k zmanjševanju tveganja za socialno varnost in občutek izključenosti, ki sta pogosto povezana s prekarnimi zaposlitvami.

Preprečevanje prekarnih oblik zaposlovanja pa zahteva tako sistemske rešitve na ravni države, kot v nadaljevanju odgovorno ravnanje delodajalcev in strateško vodenje kadrov. Dolgoročno načrtovanje kadrov, redne oblike zaposlitve, vzpostavljeni sistemi pravičnega nagrajevanja in gradnja vključujočih delovnih okolij, ki temeljijo na dobrem počutju zaposlenih, so temeljni elementi dobrih kadrovskih praks.

V Društvu za kadrovsko dejavnost Zasavja povezujemo stroko, z izmenjavo dobrih praks pa želimo prispevati tudi k oblikovanju prihodnosti, v kateri bodo mladi na trgu dela deležni kakovostnih in varnih zaposlitvenih priložnosti.



Zaposlovanje mladih v obrtniških dejavnostih

Obrtno-podjetniška zbornica Slovenije si prizadeva za aktivno vključevanje mladih na trg dela v okviru obrtnih in rokodelskih poklicev ter dejavnosti, kot so gradbeništvo, lesarstvo, kovinarstvo, frizerstvo, avtoservisne storitve, elektroinštalacije in druge obrtne dejavnosti. S spodbujanjem praktičnega usposabljanja z delom, vajeništva in sodelovanja med izobraževalnimi ustanovami ter delodajalci prispeva h kakovostni pripravi mladih na prvo zaposlitev. Poseben poudarek namenja razvoju poklicnih kompetenc, pridobivanju praktičnih izkušenj ter povečanju zaposlitvenih možnosti mladih v obrtništvu in podjetništvu. Zbornica aktivno sodeluje s srednjimi poklicnimi in strokovnimi šolami ter podjetji pri oblikovanju programov usposabljanja, ki mladim omogočajo pridobivanje znanj in spretnosti, potrebnih za sodobni trg dela. Pomemben del aktivnosti predstavlja tudi promocija obrtnih poklicev med osnovnošolci in dijaki, saj želi mladim približati možnosti zaposlitve in kariernega razvoja v obrtništvu. Obrtni poklici danes ponujajo številne priložnosti za stabilno zaposlitev, samostojno podjetniško pot ter razvoj inovativnih in trajnostnih rešitev. Sistem vajeništva mladim omogoča neposreden stik z delovnim okoljem, kjer pod mentorstvom izkušenih obrtnikov pridobivajo praktične izkušnje, delovne navade in občutek odgovornosti. Takšna oblika izobraževanja pomembno prispeva k lažjemu prehodu iz izobraževanja na trg dela, saj mladi že med šolanjem spoznajo realne delovne procese in potrebe delodajalcev. Hkrati podjetjem omogoča, da si vzgojijo ustrezno usposobljen kader glede na potrebe posamezne dejavnosti.



Poleg strokovnega usposabljanja Obrtno-podjetniška zbornica Slovenije mladim nudi tudi informacije o možnostih zaposlovanja, podjetništva, pridobivanja nacionalnih poklicnih kvalifikacij ter vključevanja v različne razvojne in evropske projekte. Na ta način spodbuja vseživljenjsko učenje, razvoj podjetniške miselnosti in večjo konkurenčnost mladih na trgu dela. S svojimi dejavnostmi pomembno prispeva k zmanjševanju brezposelnosti mladih ter k ohranjanju kakovostnega in konkurenčnega slovenskega obrtništva. Obrtno-podjetniška zbornica Slovenije se trudi za vključevanje mladih oseb na trg dela v okviru obrtnih in rokodelskih poklicev ter dejavnosti, kot so gradbeništvo, lesarstvo, kovinarstvo, frizerstvo, avtoservisne storitve, elektroinštalacije ipd. Preko praktičnega usposabljanja z delom, vajeništva, skrbi za kvalitetno usposobljenost mladih za vključitev v prvo zaposlitev in skrbi za razvoj poklicnih kompetenc mladih v obrtništvu.

Pomen stabilnih oblik zaposlovanja v obrtništvu

Stabilne oblike zaposlovanja pomenijo predvsem dolgoročne in varne zaposlitve, ki zaposlenim omogočajo socialno varnost, redne prihodke, možnost strokovnega razvoja ter boljše pogoje za načrtovanje prihodnosti. Obrtno-podjetniška zbornica Slovenije se skupaj z njenimi člani zavzema za stabilno zaposlitev v obrtništvu, kar prispeva k večji motivaciji zaposlenih, zmanjšanju pomanjkanja kadra ter dolgoročnemu razvoju obrti in lokalnega gospodarstva.

Izzivi mladih pri vstopu v obrtniške poklice

Mladi se pri vključevanju v obrtniške poklice pogosto soočajo z različnimi izzivi, kot so pomanjkanje delovnih izkušenj, nizka družbena prepoznavnost določenih poklicev, neusklajenost med izobraževanjem in potrebami trga dela, negotove zaposlitvene možnosti ter omejene priložnosti za mentorstvo in praktično usposabljanje. Na Obrtno-podjetniški zbornici Slovenije že leta opozarjamo na potrebo po promociji obrtnih poklicev (vrtci, šole, socialni delavci, starši)



Pomen kakovostnega sodelovanja med mladimi in delodajalci v lokalnem okolju

Kakovostno sodelovanje med mladimi in delodajalci predstavlja pomemben dejavnik razvoja lokalnega gospodarstva ter uspešnega vključevanja mladih na trg dela. Temelji na medsebojnem zaupanju, odprti komunikaciji, mentorstvu in aktivnem vključevanju mladih v delovno okolje. Takšno sodelovanje omogoča učinkovitejši prenos znanja in izkušenj med starejšimi zaposlenimi ter mladimi, ki šele vstopajo v svet dela. Mladi tako pridobivajo dragocene praktične izkušnje, delovne navade in strokovne kompetence, ki jih v procesu formalnega izobraževanja pogosto ni mogoče pridobiti v zadostni meri. Pomembno vlogo pri tem imajo podjetja, obrtniki, lokalne skupnosti, izobraževalne ustanove in različne organizacije, ki s skupnim sodelovanjem ustvarjajo spodbudno okolje za razvoj mladih kadrov. S praktičnim usposabljanjem, vajeništvom, počitniškim delom, mentorstvom in vključevanjem mladih v različne projekte se mladim omogoča lažji prehod iz izobraževanja v prvo zaposlitev. Delodajalci pa na drugi strani pridobijo možnost, da mlade spoznajo, jih usposobijo glede na potrebe podjetja ter si zagotovijo ustrezen kader za prihodnost.

Kakovostno sodelovanje pozitivno vpliva tudi na zmanjševanje brezposelnosti mladih in preprečevanje odhajanja mladih iz lokalnega okolja v večja mesta ali tujino. Če mladi v domačem okolju prepoznajo možnosti za razvoj kariere, osebno rast in kakovostno življenje, se pogosteje odločajo za ostanek v lokalni skupnosti. To prispeva k ohranjanju gospodarske aktivnosti, razvoju podjetništva ter večji socialni povezanosti lokalnega okolja. Pomemben element sodelovanja je tudi mentorstvo, saj mentorji mladim pomagajo pri pridobivanju strokovnega znanja, razumevanju delovnih procesov ter razvijanju odgovornosti, samostojnosti in delovne etike. Dobro mentorstvo povečuje samozavest mladih, izboljšuje njihovo motivacijo za delo ter krepi občutek pripadnosti podjetju in lokalni skupnosti. Mladi se ob podpori mentorjev lažje vključujejo v kolektiv, razvijajo svoje potencialne in pridobivajo izkušnje, ki jim pomagajo pri nadaljnjem poklicnem razvoju. Sodelovanje med mladimi in delodajalci je pomembno tudi z vidika razvoja inovativnosti in novih idej.



Mladi pogosto prinašajo sveže poglede, digitalna znanja in sodobne pristope, medtem ko delodajalci prispevajo izkušnje, strokovno znanje in poznavanje poslovnega okolja. Povezovanje teh znanj lahko pomembno prispeva k večji konkurenčnosti podjetij in razvoju lokalnega gospodarstva. Dolgoročno kakovostno sodelovanje med mladimi in delodajalci prispeva k stabilnejšemu trgu dela, večji zaposljivosti mladih ter trajnostnemu razvoju lokalnega okolja. Zato je pomembno, da se takšne povezave še naprej spodbujajo in razvijajo skozi različne programe usposabljanja, partnerstva med šolami in podjetji ter aktivnosti lokalnih skupnosti in organizacij.

Kakovostno sodelovanje temelji na medsebojnem zaupanju, komunikaciji, mentorstvu in vključevanju mladih v delovno okolje. Takšno sodelovanje omogoča uspešnejši prenos znanja, lažji prehod mladih iz izobraževanja v zaposlitev ter krepitev lokalnega gospodarstva. Hkrati spodbuja večjo pripadnost mladih lokalnemu okolju in izboljšuje možnosti za dolgoročno zaposlovanje.

Opažanja OÖZ Hrastnik na lokalnem območju:

Obrtništvo in podjetništvo v Zasavju se že več let soočata z izrazitim pomanjkanjem ustreznega kadra, predvsem v tehničnih in obrtniških poklicih, kot so mizarstvo, avtomehanika, elektro poklici, gradbeništvo, slikopleskarstvo, strojništvo in druge sorodne dejavnosti. Delodajalci mlade kadre nujno potrebujejo in v njih vidijo prihodnost obrtnih dejavnosti ter možnost ohranjanja znanja in razvoja lokalnega gospodarstva.

V praksi opažamo, da se številni mladi po zaključku šolanja, tudi poklicnega, ne odločajo za zaposlitev v poklicu, za katerega so se izobraževali. Kljub velikemu povpraševanju po teh kadrih se mladi pogosto usmerjajo v druga področja ali pa iščejo hitrejša in lažja poti do zaslužka, ki jih danes močno oblikujejo tudi družbena omrežja in sodobni trendi. Pri mladih se vse pogostejše zaznava pričakovanje visokih prihodkov z manj vloženega truda, medtem ko obrtniški poklici zahtevajo postopno pridobivanje znanja, delovnih navad, odgovornosti in izkušenj.



Delodajalci v lokalnem okolju kljub temu ostajajo pripravljeni vlagati v mlade. Mnogi bi dijake in mlade zaposlene z veseljem dodatno usposabljali in priučili dela, če bi pri njih zaznali interes, voljo do dela in osnovno odgovornost. Po opažanjih delodajalcev pa imajo številni dijaki, ki prihajajo na obvezno prakso, težave z delovnimi navadami, samoiniciativnostjo, odgovornostjo ter odnosom do dela in avtoritete. Seveda to ne velja za vse mlade in pomembno je poudariti, da med njimi obstajajo tudi zelo motivirani posamezniki, ki predstavljajo velik potencial za prihodnost obrtništva. Kljub temu pa delodajalci opozarjajo, da je splošen trend na tem področju zaskrbljujoč.

Pomembno je poudariti, da si delodajalci v obrtništvu ne želijo prekarnih oblik dela, temveč stabilne, dolgoročne in kakovostne zaposlitve. Zaradi velikega pomanjkanja kadra si podjetja želijo zadržati dobre delavce, jim omogočiti varno zaposlitev, ustrezno plačilo in dolgoročno sodelovanje in dodatno izobraževanje. Stabilne oblike zaposlovanja so ključne tako za razvoj podjetij kot tudi za socialno varnost mladih, njihovo samostojnost in kakovost življenja. Vendar pa v praksi zaradi zakonodajnih omejitev, pričakovanj mladih ali drugih okoliščin takšna zaposlitev ni vedno izvedljiva.

Kot pomembno priložnost vidimo tudi aktivne politike zaposlovanja in povezovanje šolskega sistema z gospodarstvom. Delodajalci bi številne ukrepe zaposlovanja mladih z veseljem izkoristili, če bi med brezposelnimi mladimi lažje našli ustrezne in motivirane kandidate. Zato ocenjujemo, da bo treba v prihodnje še več pozornosti nameniti promociji obrtniških poklicev, krepitvi spoštovanja do dela ter tesnejšemu sodelovanju med šolami, mladimi, delodajalci in lokalnim okoljem.

V Zasavju imajo obrtniški poklici še vedno velik razvojni potencial, vendar bo za njihov obstoj in razvoj nujno spodbuditi mlade, da v teh poklicih prepoznajo stabilno karierno priložnost, možnost osebnega razvoja ter pomembno vlogo pri razvoju lokalne skupnosti.



Vloga Gospodarske zbornice, sodelovanja z mladimi in izziv prekarne delo v Zasavski regiji

Zasavska gospodarska zbornica, ki je del Gospodarske zbornice Slovenije, ima pomembno vlogo pri povezovanju mladih, izobraževalnih ustanov in podjetij v regiji. Prav v regijah, kot je Zasavje, se jasno pokaže, kako pomembno je sodelovanje med gospodarstvom in mladimi za razvoj lokalnega okolja, ustvarjanje kakovostnih delovnih mest in zmanjševanje odhajanja mladih iz regije.

Čeprav je bilo Zasavje dolgo povezano predvsem z rudarstvom in težko industrijo, se danes regija razvija v smeri sodobne industrije, zelenega prehoda, podjetništva. Prav ta preobrazba odpira nove možnosti za mlade kadre. Veliko priložnosti se pojavlja v tehničnih in razvojnih poklicih – od strojništva, elektrotehnike in mehatronike do IT-področja. Obenem raste tudi potreba po kadrih v storitvenih dejavnostih, zdravstvu, šolstvu, socialnem varstvu.

Pomembno priložnost predstavljajo tudi projekti pravičnega prehoda in trajnostnega razvoja, kjer se ustvarjajo nova “zelena delovna mesta”. Regija namreč vlaga v razvoj obnovljivih virov energije, trajnostno mobilnost, digitalizacijo in preobrazbo nekdanjih industrijskih območij. Cilj teh projektov je ustvarjanje kakovostnih delovnih mest z višjo dodano vrednostjo ter zmanjševanje odseljevanja mladih iz regije.

Kako lahko Zasavska gospodarska zbornica pomaga mladim?

Zbornica pomembno prispeva z organizacijo usposabljanj, mentorskih programov in podjetniških delavnic za mlade. Mnogi mladi imajo dobre ideje, vendar potrebujejo podporo pri prvih korakih na trgu dela ali pri razvoju lastne podjetniške poti. S povezovanjem uspešnih podjetnikov, mladih in lokalnih institucij se tako ustvarja spodbudno okolje za razvoj novih projektov in kakovostnih delovnih mest.



Vloga zbornice je predvsem povezovalna in razvojna. Zbornica mladim pomaga na več načinov:

1. s povezovanjem mladih s podjetji prek kariernih sejmov, praks in mentorskih programov, kot denimo:

- vsakoletni Zasavski zaposlitveno – karierni sejem, pri katerem sodelujejo številni člani (podjetja) Zasavske gospodarske zbornice in drugi zaposlovalci. Številna podjetja omogočajo mladim praktično usposabljanje z delom, ki ga v podjetjih in pri obrtnikih opravljajo dijaki srednjih tehniških in poklicnih šol. Hkrati z mladimi sodelujejo na podlagi dijaškega in študentskega dela ter jim nudijo kadrovske štipendije,
- sodelovanje zasavskih zaposlovalcev na največjem izobraževalno – zaposlitvenem sejmu Informativa,
- Zasavski sejem dijaških podjetij in podjetnih idej učencev in dijakov, na katerem mladi predstavijo svoja podjetja in inovativne projekte.

2. z organizacijo dogodkov, kjer podjetja predstavijo obstoječa delovna mesta in poklice prihodnosti ter možnosti zaposlitve v Zasavju, kot denimo obiski učencev in dijakov v zasavskih podjetjih. Mladi na ta način spoznajo raznolike poklice, izvejo informacije o podjetjih iz prve roke, se morda dogovorijo za potencialno štipendiranje, nadaljnje sodelovanje.

3. z usposabljanji za kompetence, ki jih podjetja danes najbolj potrebujejo (digitalne kompetence, kompetence s področja okolja in trajnosti, projektno delo in podobno):

- sodelovanje s Srednjo tehniško in poklicno šolo Trbovlje – sodelovanje podjetij pri pripravi ter izvedbi odprtega kurikula, s čimer se potrebe delodajalcev povežejo z izobraževalnimi programi s področja računalništva, strojništva, elektrotehnike in drugih,

-spodbujanje priprave krajših oblik izobraževanj (mikrodokazil), saj interes v podjetjih za to obliko izobraževanja narašča, pri čemer bo za uspešno uvajanje mikrodokazil potrebno tesnejše sodelovanje med visokošolskim prostorom, podjetji in drugimi razvojnimi partnerji.

4. s podporo mladim podjetnikom pri razvoju poslovnih idej, kot denimo sodelovanje pri izvajanju programa 4-mesečnega podjetniškega usposabljanja PONI – Podjetno nad izzive, ki ga sicer koordinira Regionalna razvojna agencija Zasavje.

5. ter z ozaveščanjem delodajalcev o pomenu kakovostnega in stabilnega zaposlovanja mladih.

V Zasavju tako že obstajajo številni pozitivni primeri sodelovanja med podjetji in mladimi. Lokalna podjetja sodelujejo s srednjimi šolami prek praktičnega usposabljanja z delom in drugih oblik dijaškega in študentskega dela, štipendij ter projektnega sodelovanja. Dijaki in študenti tako pridobijo konkretne delovne izkušnje, podjetja pa lažje prepoznajo mlade talente. Takšna povezovanja so pomembna tudi zato, ker mladim pokažejo, da lahko uspešno kariero gradijo v domačem Zasavju in tako pripomorejo k razvoju regije.

Področje prekarnosti je za mlade v Zasavju je sicer izziv, vendar precej manjši kot v drugih regijah, saj je brezposelnost v regiji rekordno nizka, potrebe po kadrih pa velike. Mladi pogosto začnejo kariero prek študentskega dela, avtorskih pogodb ali kratkotrajnih zaposlitev. Zasavska gospodarska zbornica pri oblikovanju programov, ki mladim olajšajo prehod iz šolanja v zaposlitev, tesno sodeluje z Območno službo ZRSZ Trbovlje, s šolami in Regionalno razvojno agencijo Zasavje.



Mladi, prekarnost in njihova perspektiva v Zasavju

Zasavje je pravzaprav že danes regija sodobnih, trajnostnih in kakovostnih zaposlitev, a ima pri tem še priložnosti za izboljšave. Pri tem je ključno, da mladi v regiji vidijo perspektivo – ne le priložnost za prvo delo, ampak možnost dolgoročnega razvoja, varnosti in kakovostnega življenja. Pomembno je zavedanje, da mladi ne potrebujejo le zaposlitve, temveč predvsem dostojno, stabilno in njihovim poklicnim ambicijam ustrezno delo. Prekarizacija namreč dolgoročno ne škoduje le posamezniku, ampak tudi regiji in gospodarstvu, saj povzroča negotovost, odseljevanje mladih in izgubo razvojnega potenciala. Zato je pomembno, da se v Zasavju krepí kultura odgovornega zaposlovanja, sodelovanja in vlaganja v mlade generacije, kar številna podjetja že zelo uspešno udejanjajo.

Zasavje ima znanje, tradicijo in velik razvojni potencial. S povezovanjem gospodarstva, gospodarske zbornice, šol in mladih lahko regija ustvari okolje, v katerem bodo mladi videli svojo prihodnost, podjetja pa zanesljive in motivirane sodelavce.

Zasavska gospodarska zbornica



Digitalna knjižica je nastala v sodelovanju z:



REGIONALNA
RAZVOJNA
AGENCIJA
ZASAVJE





Viri:

- Statistični urad Republike Slovenije (SURS)
- SURS – Anketa o delovni sili
- SURS – Mednarodni dan mladih
- Zavod Republike Slovenije za zaposlovanje (ESS)
- ESS – Mladi na trgu dela 2025
- ESS – Trajno zaposlovanje mladih
- Eurydice Slovenija
- Mlad.si
- Gibanje za dostojno delo in socialno družbo
- Eurostat – Youth unemployment statistics
- Ministrstvo za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti (MDDSZ)



Z mladinskim delom proti prekarnosti mladih - pilotni projekt - KRC Hrastnik

Projekt se izvaja kot pilotni projekt sklopa B v okviru javnega razpisa "Z mladinskim delom proti prekarnosti mladih" Ministrstva za vzgojo in izobraževanje. Sredstva za izvajanje so zagotovljena v okviru Programa evropske kohezijske politike v obdobju 2021-2027 v Sloveniji.

Trajanje projekta: 06/2024- 12/2026

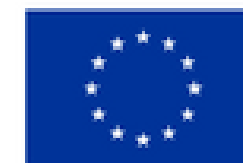
Rezultat: 150 mladih starih med 15 in 29 let, ki bodo uspešno zaključili program usposabljanja in pridobili novo znanje na področju delovnopravne zakonodaje, prekarnega in dostojnega dela ter delavskih in socialnih pravic.

Finančna podpora:

Celotni proračun 87.060,40 EUR

EU-financiranje 74.001,34 EUR

Evropska sredstva: <https://evropskasredstva.si>



**Sofinancira
Evropska unija**