**Nižja starostna meja za pridobitev volilne pravice?**

Izpostavili smo že, da so mladi tista družbena skupina, kjer sta negativna podoba politike in nezainteresiranost za sodelovanje v političnih procesih najočitnejši. Hkrati pa tudi najbolj problematični, ker so mladi tisti, ki postopno prevzemajo pomembne družbe vloge in s tem odločitve, ki vplivajo na celotno družbo. Zato je pomembno, da iščemo vedno nove načine, kako omogočiti mladim, da postajajo avtonomni in zainteresirano sodelujejo pri zadevah, ki vplivajo na njihova življenja. S tem spoznavajo načela demokracije in uresničujejo najrazličnejše cilje, ki si jih postavljajo v okviru skupin, v katerih se gibljejo in sodelujejo. Eden od načinov, kako mladim približati politične procese, jih spodbuditi, da politično participirajo, in jih s tem opolnomočiti, je znižanje starostne meje za pridobitev volilne pravice na 16 let. Ta potencialni pozitivni ukrep je prepoznala tudi mednarodna organizacija Svet Evrope, ki je že leta 2011 sprejela resolucijo, v kateri se parlamentarna skupščina te organizacije zavzema za nadgradnjo participacije mladih v demokratičnem življenju, še posebej med 16- in 17-letniki, ki že imajo določene obveznosti v družbi, nimajo pa pravice voliti. Zakaj se je Svet Evrope odločil pozvati države članice, naj premislijo o uvedbi tega ukrepa? Ker so raziskave pokazale, da dlje ko morajo mladi čakati, da lahko sodelujejo v političnem življenju, manj sodelujejo, ko so odrasli. Namen je torej mladim ponuditi možnost zgodnejše participacije, da bodo politično aktivni tudi pozneje v življenju. Poleg tega pa naj bi volilna pravica mladim omogočala lažje razumevanje njihove odgovornosti in položaja ter vloge v družbi.

**2.3.3 Kaj moramo o svojih pravicah in dolžnostih vedeti ob vstopu na trg delovne sile?**

**Položaj mladih na trgu dela**

Mladi so na trgu dela ena ranljivejših skupin. Na njihov položaj so močno vplivale posledice gospodarske krize, ki se je začela leta 2008 in je še posebej močno prizadela mlade. Koronakriza je situacijo še poslabšala. Brezposelnost se je leta 2020 najbolj drastično povečala prav med mladimi, ki so bili prvi, ki so jih delodajalci odpustili ali jim prekinili že tako nestabilne začasne oblike dela. Medtem ko se je brezposelnost v celotni populaciji julija 2020 v primerjavi z julijem 2019 zvišala za 24,4 odstotka, se je v starostni skupini od 20 do 24 let povečala za kar 47,9 odstotka, v starostni skupini od 25 do 29 let pa za 35,4 odstotka. Po deležu mladih, starih med 18 in 24 let, ki so vključeni v formalno izobraževanje, spada Slovenija v sam vrh med državami EU. Posledično mladi pozneje vstopajo na trg dela. Hkrati podatki Eurostata in rezultati ankete, ki so jo izvedli v Sindikatu Mladi plus, potrjujejo, da smo v Sloveniji po deležu začasnih oziroma prekarnih oblik zaposlitve med mladimi v samem evropskem vrhu. V javnosti pogosto slišimo ocene, da si mladi tako imenovanih fleksibilnih zaposlitev želijo sami. Raziskave kažejo nasprotno. Izsledki ankete, ki so jo med mladimi brezposelnimi izvedli tik pred epidemijo, kažejo, da si velika večina mladih še vedno želi varnih in trajnih zaposlitev. Če bi lahko mladi brezposelni sami izbirali obliko zaposlitve, bi jih namreč kar 75 odstotkov izbralo zaposlitev za nedoločen čas, 13 odstotkov samozaposlenost, le štirje odstotki pa pogodbo o zaposlitvi za določen čas. Mit o tem, da si mladi sami želijo fleksibilnih oblik dela, ne drži. V fleksibilne (začasne oz. prekarne) oblike zaposlitve privolijo, ker nimajo drugih možnosti.

**Delavske pravice**

Ko stopi posameznik na pot ekonomske neodvisnosti, običajno vstopi v določeno obliko delovnega razmerja. Delovna razmerja med delodajalci in delavci ureja Zakon o delovnih razmerjih (ZDR). Upoštevati je treba tudi kolektivne pogodbe in morebitne posebne zakone, ki se nanašajo na posamezna področja (npr. Zakon o javnih uslužbencih). Z zakonom so določene minimalne pravice delavcev. Delodajalec in delavec se lahko s pogodbo dogovorita za ugodnejše pravice za delavca, ne moreta pa se dogovoriti o manjših pravicah kot izhajajo iz zakonodaje, tudi če bi se jim bil delavec pripravljen odpovedati. ZDR ne ureja vseh pogodbenih razmerij, ampak samo delovna razmerja. To je pomembno, ker se želijo mnogi delodajalci izogniti pravicam, ki delavcem pripadajo po ZDR (bolniški dopust, dopust, regres …), tako, da z njimi sklepajo drugačne pogodbe. Če opravlja posameznik za naročnika delo kot samostojni podjetnik na podlagi pogodb civilnega oziroma gospodarskega prava in če gre za samostojno in neodvisno delo, ZDR zanj praviloma ne velja, razen če je mogoče v razmerju med naročnikom in samostojnim podjetnikom prepoznati elemente delovnega razmerja. Pri ugotavljanju tega so bistvene dejanske okoliščine, v katerih poteka delo, in ne poimenovanje. Če delavec opravlja delo v razmerju podrejenosti, kot del delovnega procesa delodajalca, ki je tudi odgovoren za uspeh podjetja, gre za delovno razmerje, tudi če ni bila sklenjena pogodba o zaposlitvi. V takem primeru delavcu pripadajo pravice, ki jih določa ZDR.

**Prepoved diskriminacije**

Delodajalec mora kandidatu ali delavcu zagotavljati enako obravnavo ne glede na narodnost, raso ali etnično poreklo, nacionalno in socialno poreklo, spol, barvo kože, zdravstveno stanje, invalidnost, vero ali prepričanje, starost, spolno usmerjenost, družinsko stanje, članstvo v sindikatu, premoženjsko stanje ali drugo osebno okoliščino. Če bi bil nekdo zaradi navedenih okoliščin obravnavan slabše, govorimo o neposredni diskriminaciji. Prepovedana je tudi posredna diskriminacija, ki nastane zaradi navidezno nevtralnega predpisa, merila ali prakse, ki povzroči, da je določen posameznik v manj ugodnem položaju kot druge osebe, razen če ta predpis, merilo ali prakso objektivno upravičuje zakoniti cilj in če so sredstva za doseganje tega cilja ustrezna in potrebna. ZDR posebej poudarja diskriminacijo, ki je povezana z nosečnostjo ali s starševskim dopustom. Različno obravnavanje ne pomeni diskriminacije, če zaradi narave dela oziroma okoliščin, v katerih se delo opravlja, določena osebna okoliščina predstavlja bistven in odločilen pogoj za delo in je takšna zahteva sorazmerna ter upravičena z zakonitim ciljem. V primeru domnevnih kršitev v zvezi s prepovedjo diskriminacije mora delodajalec dokazati, da v obravnavanem primeru ni kršil načela enakega obravnavanja oziroma prepovedi diskriminacije. Žrtve diskriminacije in tisti, ki jim pomagajo, zaradi ukrepanja, ki ima za cilj uveljavitev prepovedi diskriminacije, ne smejo biti izpostavljene neugodnim posledicam. Delodajalec ne sme prostega dela objaviti samo za moške ali samo za ženske in tudi ne sme nakazovati, da daje pri zaposlitvi prednost določenemu spolu, razen če določen spol predstavlja bistven in odločilen pogoj za delo in je taka zahteva sorazmerna ter upravičena z zakonitim ciljem.

**Prepoved spolnega in drugega nadlegovanja ter trpinčenja na delovnem mestu**

Spolno nadlegovanje je kakršnakoli oblika neželenega verbalnega, neverbalnega ali fizičnega ravnanja ali vedenja spolne narave z učinkom ali namenom prizadeti dostojanstvo osebe, zlasti kadar gre za ustvarjanje zastraševalnega, sovražnega, ponižujočega, sramotilnega ali žaljivega okolja. Nadlegovanje je vsako neželeno vedenje, povezano s katerokoli osebno okoliščino, z učinkom ali namenom prizadeti dostojanstvo osebe ali ustvariti zastraševalno, sovražno, ponižujoče, sramotilno ali žaljivo okolje. Odklonitev opisanih ravnanj s strani prizadetega kandidata oziroma delavca ne sme biti razlog za diskriminacijo pri zaposlovanju in delu. Trpinčenje na delovnem mestu je vsako ponavljajoče se ali sistematično, graje vredno ali očitno negativno in žaljivo ravnanje ali vedenje, usmerjeno proti posameznim delavcem na delovnem mestu ali v zvezi z delom. Delavec, ki je žrtev trpinčenja, ne sme biti izpostavljen neugodnim posledicam zaradi ukrepanja, ki ima za cilj uveljavitev prepovedi trpinčenja na delovnem mestu.

**Pravice in obveznosti delodajalca in kandidata**

Delodajalec sme od kandidata zahtevati le predložitev dokazil o izpolnjevanju pogojev za opravljanje dela, ne sme pa zahtevati podatkov o družinskem oziroma zakonskem stanu, o nosečnosti, o načrtovanju družine oziroma drugih podatkov, če niso v neposredni zvezi z delovnim razmerjem. Delodajalec ne sme pogojevati sklenitve pogodbe o zaposlitvi s pridobitvijo omenjenih podatkov ali z dodatnimi pogoji v zvezi s prepovedjo nosečnosti ali odlogom materinstva ali z vnaprejšnjim podpisom odpovedi pogodbe o zaposlitvi s strani delavca. Pri zaposlovanju lahko delodajalec preizkusi znanja oziroma sposobnosti kandidatov za opravljanje dela, za katero se sklepa pogodba o zaposlitvi. Preizkus znanja oziroma sposobnosti kandidata ali ugotovitev zdravstvene zmožnosti kandidata se ne sme nanašati na okoliščine, ki niso v neposredni zvezi z delom, za katerega se sklepa pogodba o zaposlitvi. Delodajalec mora pred sklenitvijo pogodbe o zaposlitvi za nedoločen ali za določen čas seznaniti kandidata z delom, pogoji dela ter pravicami in obveznostmi delavca in delodajalca, ki so povezane z opravljanjem dela, za katero se sklepa pogodba o zaposlitvi. Pri sklepanju pogodbe o zaposlitvi je kandidat dolžan predložiti delodajalcu dokazila o izpolnjevanju pogojev za opravljanje dela in ga obvestiti o vseh njemu znanih dejstvih, pomembnih za delovno razmerje, pa tudi o njemu znanih drugih okoliščinah, ki ga kakorkoli onemogočajo ali bistveno omejujejo pri izvrševanju obveznosti iz pogodbe ali ki lahko ogrožajo življenje ali zdravje oseb, s katerimi pri izvrševanju svojih obveznosti prihaja v stik. Kandidat ni dolžan odgovarjati na vprašanja, ki niso v neposredni zvezi z delovnim razmerjem.

**Fleksibilnost trga dela**

Razmere na trgu od podjetij zahtevajo stalno prilagajanje, kar se lahko nanaša tudi na obseg dela, ki ga potrebujejo, oziroma na število zaposlenih, zato si želijo čim bolj fleksibilen trg dela. Lažje zaposlovanje in odpuščanje po eni strani pomeni, da bodo podjetja v času povečanih potreb po delavcih, sklepala več novih zaposlitev, kar je prednost tudi za iskalce zaposlitve. A za prebivalstvo prinaša fleksibilen trg dela predvsem večjo negotovost. Človek namreč težko načrtuje življenje (npr. najem kredita, nakup stanovanja, družino …), če za en teden vnaprej ne ve, ali bo imel službo ali ne. Podjetje ima tudi mehanizme, s katerimi se lahko pred tveganji zaščiti veliko bolj, kot lahko to naredi posameznik. Za tveganje, ki ga lastniki podjetij prevzemajo, so med konjunkturo tudi nagrajeni z visokimi dobički. Zaposleni takšnih nagrad niso deležni. Zato tudi ni prav, da skušajo podjetja tveganja, ki jih prinašajo negotove razmere na trgu, prevaliti na zaposlene. V zadnjih letih so se pojavile nove oblike zaposlovanja. Prekarnost ni pravni pojem, označuje pa negotovo, začasno, občasno in večinoma slabo plačano delovno aktivnost. Delavec je v tem primeru brez pravic, ki jih določa Zakon o delovnih razmerjih. Običajno nima plačanega dopusta, bolniškega dopusta, regresa … Delodajalci praviloma ne plačujejo prispevkov za pokojninsko in invalidsko zavarovanje, za zavarovanje za primer brezposelnosti in prispevkov iz naslova starševskega varstva. Prekarni delavci imajo tako bistveno manj pravic in pravne varnosti od delavcev znotraj običajnih oblik zaposlitev. Sindikati imajo pomembno vlogo pri zagotavljanju pravic delavcev. Posameznik je namreč proti podjetju v bistveno šibkejšem položaju. Če se delavci organizirajo in nastopajo skupaj, imajo bistveno večje možnosti, da dosežejo dostojno plačilo za opravljeno delo, varne in zdrave delovne razmere ter druge delavske pravice. Sindikati svoje interese uveljavljajo v pogajanjih z delodajalci in z drugimi oblikami sindikalnega boja (npr. stavko). Večji ko je delež zaposlenih, včlanjenih v sindikat, večja je njegova reprezentativnost in pogajalska moč. V Sloveniji je trenutno sindikalno organizirana le še dobra petina delavcev. S povečevanjem netipičnih oblik zaposlovanja se to število še zmanjšuje. Mladi se lahko včlanijo v katerikoli sindikat, obstaja pa Sindikat Mladi plus, ki zastopa dijake, študente, mlade brezposelne in prekarne delavke ter delavce.