

ZAPOSLOVANJE MLADIH

**Programski
dokument
Mladinskega
sveta Slovenije**

prva prenovljena izdaja



MLADINSKI
SVET
SLOVENIJE
NATIONAL
YOUTH
COUNCIL
OF SLOVENIA



Programski dokument Mladinskega sveta Slovenije

»ZAPOSLOVANJE MLADIH«

prva prenovljena izdaja

Uredili:

Snežana Džidić, Tea Jarc, Nina Milenković Kikelj, Miha Mohorko

Prvotno izdajo publikacije uredila:

Nina Bakovnik, Tadej Beočanin

Oblikovanje:

Marko Bradica

Naklada:

1000 izvodov

Izdajatelj in založnik:

Mladinski svet Slovenije,

Dunajska 5, Ljubljana

www.mss.si, info@mss.si

Za izdajatelja:

Tea Jarc

Publikacijo je sofinanciralo

Ministrstvo za izobraževanje,

znanost in šport,

Urad RS za mladino.



MLADINSKI
SVET
SLOVENIJE
NATIONAL
YOUTH
COUNCIL
OF SLOVENIA



REPUBLIKA SLOVENIJA
MINISTRSTVO ZA IZOBRAŽEVANJE,
ZNANOST IN ŠPORT

URAD REPUBLIKE SLOVENIJE ZA MLADINO

Ljubljana, december 2013

UVODNE BESEDE

V Mladinskem svetu Slovenije (MSS) si prizadevamo za vključevanje in samostojnost mladih. Prav tako si prizadevamo za razvoj mladinskih organizacij, ki predstavljajo prostor za pridobivanje znanj in kompetenc, za osebni razvoj, učenje odgovornosti in soodločanja ter za razvoj aktivnega državljanstva mladih.

Kot krovno združenje nacionalnih mladinskih organizacij, ki pod svojim okriljem povezuje organizacije z različnimi interesnimi, nazorskimi in političnimi usmeritvami, redno spremljamo položaj mladih in zastopamo njihova stališča v družbi. V želji po učinkovitem uresničevanju tega poslanstva razvijamo mladinske politike, s katerimi želimo v čim večji meri vplivati na izboljšanje položaja mladih in mladinskih organizacij.

Razvoj mladinskih politik pri MSS poteka v tesnem sodelovanju z organizacijami članicami MSS, predvsem pa z njihovimi predstavnicami in predstavniki v Komisiji MSS za mladinske politike. Člani in članice Komisije spremljajo in ocenjujejo aktualne problematike, s katerimi se soočajo mladi, se nanje odzivajo in pripravljajo programske dokumente z različnih področij; te dokumente pa po potrebi tudi prenavljajo.

Pred vami je prvi prenovljen programski dokument¹, in sicer o zaposlovanju mladih v Sloveniji, o področju, ki predstavlja najbolj perečo problematiko mladih v zadnjih letih. Prvotni dokument² je bil pripravljen v oktobru 2010, prenovljeni pa v letu 2013. Pri nastajanju dokumenta je v okviru demokratičnih procesov odločanja na MSS sodelovalo veliko število mladih, pregledali pa so ga tudi nekateri strokovnjaki s področja zaposlovanja.

Hvala vsem, ki boste ta dokument prebrali, širili njegovo vsebino in pripomogli k uresničevanju podanih predlogov.

¹ Dokument je bil sprejet na 27. redni seji Zbora MSS, 19. decembra 2013.

² Prvotni dokument je bil izdan v oktobru 2010, pod oznako MSS-130-10 in z naslovom Programski dokument Mladinskega sveta Slovenije ZAPOSLOVANJE MLADIH.





MLADINSKI
SVET
SLOVENIJE
NATIONAL
YOUTH
COUNCIL
OF SLOVENIA

MSS-176-13

ZAPOSLOVANJE MLADIH

programski dokument

UVOD

O MLADINSKIH POLITIKAH

V zadnjih nekaj letih se je mladinska politika v Sloveniji uvrstila na družbeno-politični dnevni red in postaja vse bolj pomembna in upoštevana. Od leta 2010 je opredeljena tudi v Zakonu o javnem interesu v mladinskem sektorju (ZJIMS),³¹ in sicer kot: *»/.../ usklajen nabor ukrepov različnih sektorskih javnih politik z namenom spodbujanja in lajšanja integracije mladih v ekonomsko, kulturno in politično življenje skupnosti in ustreznih podpornih mehanizmov za razvoj mladinskega dela ter delovanja mladinskih organizacij, ki poteka v sodelovanju z avtonomnimi in demokratičnimi reprezentativnimi predstavniki mladinskih organizacij ter strokovnimi in drugimi organizacijami /.../.«*

Mladinski svet Slovenije je krovno združenje nacionalnih mladinskih organizacij in ključni partner v socialnem dialogu na področju mladine, si prizadeva za razvoj mladinskih politik in izboljšanje položaja mladih. S tem namenom MSS pripravlja programske dokumente o različnih sektorskih politikah, s katerimi relevantne družbene akterje poziva k implementaciji predlaganih ukrepov. Na podlagi teh dokumentov – eden izmed njih je tudi programski dokument o zaposlovanju mladih, se MSS sestaja s političnimi odločevalci, odziva na aktualno dogajanje, informira mlade in javnost nasploh ter izvaja druge ukrepe.

Ena od definicij pravi, da je posameznik mlad, dokler ne doseže želenih točk odraščanja (se odseli od staršev, si ustvari družino, dobi zaposlitev, zaključi šolanje ipd.), torej zaživi neodvisno in samostojno življenje. Mladinske politike pa so namenjene prav procesu ustrezne ureditve teh ključnih prehodov v življenju posameznika, ki ga želimo v Mladinskem svetu Slovenije s programskimi dokumenti oblikovati po meri mladih.

³¹ Zakon o javnem interesu v mladinskem sektorju (ZJIMS), Ur. l. RS št. 42/2010. Dostopno na <http://www.uradni-list.si/1/content?id=97951> (19. 8. 2010).



NAMEN PROGRAMSKEGA DOKUMENTA

»ZAPOSLOVANJE MLADIH«

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

V okviru tega želimo predvsem:

- ▶ **predstaviti sistemske napake, ki mlade silijo v neprimerne oblike zaposlovanja in dela, ki jim ne omogočajo ustrezne varnosti;**
- ▶ **spodbuditi odločevalce k oblikovanju sistemskih ukrepov za preprečevanje brezposelnosti mladih;**
- ▶ **poudariti težave, ki na tem področju nastajajo zaradi izobraževalnega sistema, saj ta ne omogoča gladkega prehoda iz izobraževanja v zaposlitev in ne spodbuja ustvarjanja pogojev za svetovanje in delo pri oblikovanju vseživljenjske karierne orientacije;**
- ▶ **predlagati sistemske izboljšave trenutne ureditve problematike zaposlovanja mladih, nanašajoč se tako na mlade, mladinske organizacije, formalne izobraževalne institucije, zaposlovalce ter politične oblasti;**
- ▶ **na ta način pripomoči h krepitvi položaja mladih na trgu dela ter posledično izboljšati pogoje za razvoj avtonomije mladih.**

DEFINICIJE

Formalno izobraževanje je načrtovan proces učenja oz. pridobivanja znanja, ki sledi vnaprej določenim ciljem in poteka v formalnih institucijah za izobraževanje in usposabljanje ter vodi do splošno priznanih diplom in kvalifikacij.

Neformalno izobraževanje je prav tako načrtovan proces učenja oz. pridobivanja znanja, vendar poteka zunaj formalnih sistemov izobraževanja in usposabljanja in ni nujno, da vodi do formalno priznanih rezultatov.



Bistven poudarek daje aktivnosti in samoiniciativnosti udeležencev. Metode neformalnega izobraževanja so v primerjavi z metodami, ki se jih uporablja v formalnem izobraževanju raznovrstnejše, odnosi med učitelji in učenci pa so interaktivni in nehierarhični. Neformalno izobraževanje je fleksibilnejše, saj se prilagaja potrebam udeležencev in družbe nasploh. Neformalno učenje lahko poteka v okviru organizacij in skupin civilne družbe ali na delovnem mestu.

Priložnostno učenje se nanaša na znanja in spretnosti, ki jih pridobimo kot t. i. stranske učinke življenja in delovanja. Priložnostno učenje vsakodnevno poteka znotraj družine, na socialnih omrežjih, prek medijev ipd. V veliki meri temelji na izkustvu (kot npr. učenje na napakah). Za razliko od formalnega in neformalnega učenja to učenje ni načrtovano.

Koncept varne prožnosti se v Evropski uniji in tudi v Sloveniji vedno pogosteje uporablja kot odgovor na vprašanje, kakšen naj bi bil trg dela. Varna prožnost poskuša uskladiti potrebe delodajalcev in delavcev, torej povezati prožnost z varnostjo, tako da delavcem zagotavlja varno zamenjavo dela, pri tem pa si prizadeva za izboljšanje konkurenčnosti podjetij in ohranitev evropskega socialnega modela. Varna prožnost naj bi povečevala fleksibilnost trga dela, izboljšala organizacijo dela in zaposlovalnih odnosov, po drugi strani pa spodbujala varnost – varnost zaposlitve in socialno varnost ter tudi varnost dohodka.⁴

Fleksibilna oblika zaposlitve je izraz, ki ga uporabljamo za nestandardne oblike zaposlitve. Medtem ko za standardno obliko zaposlitve velja delo za nedoločen čas, med fleksibilne oblike dela spadajo zaposlitve s krajšim delovnim časom, zaposlitve za določen čas, samozaposlitve, delo po avtorski ali podjemni pogodbi, delo na domu, izmensko delo, delitev delovnega mesta (dva delavca na delovnem mestu, ki sicer zaposluje enega delavca s polnim delovnim časom), trikotno zaposlovanje (posredniki dela svoje delavce posredujejo drugim podjetjem), lažno samoza-

⁴¹ Wilthagen, Ton. 2008. Flexicurity: from principles to process and progress. Dostopno na http://www.mutual-learning-employment.net/uploads/ModuleXtender/Trscontent/4/TRS%20H_Wilthagen_final%20version.pdf (26. 8. 2010).



poslovanje (delavca k temu prisili bivši delodajalec) ter delo na vpoklic (delavci čakajo na delo doma).⁵ V Sloveniji lahko med fleksibilne oblike zaposlitve štejemo tudi študentsko delo.

Socialno podjetništvo lahko na kratko opredelimo kot »obliko podjetništva, ki krepi družbeno solidarnost, spodbuja sodelovanje ljudi in prostovoljsko delo.«⁶ Evropska komisija opredeljuje socialna podjetja kot »tista podjetja, ki stremijo k uresničevanju interesov skupnosti (socialnih, družbenih, okoljskih ciljev) in ne k maksimizaciji dobička. Po navadi so inovativna glede na proizvode ali storitve, ki jih ponujajo, ter glede na organizacijsko strukturo in načine proizvodnje, ki se jih poslužujejo. Pogosto zaposlujejo ranljive družbene skupine (socialno izključene osebe), prispevajo k socialni koheziji ter zmanjšanju družbenih razlik in spodbujajo zaposlovanje.«⁷

Pri nas to vrsto podjetništva opredeljuje Zakon o socialnem podjetništvu, in sicer kot »/.../trajno opravljanje dejavnosti socialnega podjetništva ali trajno opravljanje drugih dejavnosti pod posebnimi pogoji zaposlovanja, s proizvodnjo in prodajo proizvodov ali opravljanjem storitev na trgu, pri čemer ustvarjanje dobička ni izključni niti glavni cilj opravljanja dejavnosti.« Poleg tega pa »socialno podjetništvo krepi družbeno solidarnost in kohezijo, spodbuja sodelovanje ljudi in prostovoljsko delo, krepi inovativno sposobnost družbe za reševanje socialnih, gospodarskih, okoljskih in drugih problemov, zagotavlja dodatno ponudbo proizvodov in storitev, ki so v javnem interesu, razvija nove možnosti zaposlovanja, zagotavlja dodatna delovna mesta ter socialno integracijo in poklicno reintegracijo najbolj ranljivih skupin ljudi na trgu dela (cilji socialnega podjetništva).«⁸

⁵ Felstead A., N. Jawsom. 1999. Global Trends in Flexible Labour. London: Macmillan Business.

⁶ Ministrstvo za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti. Dostopno na: http://www.mdds.gov.si/si/delovna_podrocja/trg_dela_in_zaposlovanje/socialno_podjetnistvo/ (27. 7. 2013).

⁷ European Commission. 2011. The EU Single Market. Social Entrepreneurship. Dostopno na: http://ec.europa.eu/internal_market/social_business/index_en.htm (27. 8. 2013).

⁸ Zakon o socialnem podjetništvu (ZSocP), Ur. l. RS, št. 20/2011, čl. 3. Dostopno na: <http://www.uradni-list.si/1/content?id=102703> (1. 9. 2013).



POMEN ZAPOSLOVANJA MLADIH

1. DOSTOP DO ZAPOSLITEV JE OSNOVA ZA OSAMOSVOJITEV MLADIH

» Dostop do zaposlitve je eden glavnih pogojev za ustrezen prehod posameznika iz obdobja mladosti v obdobje odraslosti.

Mladi v obdobje odraslosti vstopajo s pridobivanjem kompetenc in razvijanjem osebnih okoliščin, ki jim omogočajo samostojno življenje in delovanje. Prvi korak na tej poti je zaključek šolanja v okviru formalnega izobraževalnega sistema; že drugi korak pa je socialno in ekonomsko osamosvajanje, ki ju prinaša zaposlitev. Zaradi oteženega prehoda v zaposlitev prihaja do ohromelosti pri osamosvajanju, kar drastično zaznamuje nadaljnje življenje posameznikov. Mladi brez (dostojnih) zaposlitev ne dosežejo finančne neodvisnosti, kar jim onemogoči ustrezno ureditev bivanjskih razmer. V nadaljevanju zato odlašajo tudi z ustvarjanjem lastne družine, obenem pa nimajo priložnosti za vzpostavljanje in krepitev socialnih mrež ter so nagnjeni k večji socialni izključenosti. Zaposlitev je zato eden od glavnih pogojev za ustrezen prehod posameznika iz obdobja mladosti v obdobje odraslosti. Zaposlovanje mladim omogoča razvoj v smeri osebnega dostojanstva, doseganja avtonomije in uresničevanja življenjskih ciljev.

2. ZAPOSLOVANJE MLADIH JE EDEN OD GLAVNIH IZZIVOV DANAŠNJEGA ČASA

Število mladih v Sloveniji se zmanjšuje. Po podatku Statističnega urada Republike Slovenije »mladi predstavljajo /.../ četrtno svetovne delovne



sile, a tudi polovico brezposelnih po vsem svetu.⁹ Poleg demografskih sprememb¹⁰ to predstavlja velik družbeni problem. Brezposelnost mladih je v Evropi standardno 2 do 3 krat večja od brezposelnosti celotne populacije.¹¹ Po podatkih Mednarodne organizacije dela (ILO) je treba v Evropski uniji ustvariti 6 milijonov delovnih mest, da bi bile razmere na trgu dela take kot pred začetkom krize. Po ocenah ILO-ja naj bi samo za reševanje problema brezposelnosti mladih v EU-ju bilo potrebnih 21 milijard evrov za ukrepe aktivne politike zaposlovanja.¹²

Za mlade so značilni pogosti prehodi med zaposlitvami in visoka brezposelnost. Nimajo dovolj delovnih izkušenj, po drugi strani pa na trg dela pogosto prihajajo s svežim teoretičnim znanjem ter s številnimi socialnimi in tehničnimi veščinami.¹³

⁹ Vertot, Nelka (2009), *Mladi v Sloveniji*. Statistični urad Republike Slovenije. Ljubljana.

¹⁰ Leta 1990 je bilo mladih, starih od 15 do 29 let, več kot 450.000, leta 2012 pa se je njihovo število zmanjšalo na dobrih 364.000. V zadnjih letih se je zmanjšal tudi delež mladih v skupnem prebivalstvu, in sicer z 22,6 % leta 1990 na 17,7 % leta 2012. Do leta 2060 naj bi v Sloveniji živel skoraj 58.000 manj mladih kot v letu 2012. Prihodnje demografske spremembe bodo torej močno vplivale na trg dela, saj se bo delež starejših, tj. starih 65 let ali več, v skupnem prebivalstvu močno povečal. Leta 2012 so starejši predstavljali 16,6 % prebivalstva, leta 2060 pa naj bi predstavljali že 31,6 % prebivalstva. Pritisk na javne finance, predvsem na pokojninsko in zdravstveno blagajno, naj bi bil tako večji, zaradi česar bi morala Slovenija v prihodnosti še bolj spodbujati aktivno staranje in podaljševanje delovne aktivnosti ter povečati vključenost delovno sposobnega prebivalstva v delovno aktivnost. To pomeni, da bi bilo treba povečati delovno aktivnost starejših, žensk ter seveda tudi mladih. (Povzeto po: Zavod RS za zaposlovanje, Ministrstvo za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti. 2013. *Mladi in trg dela*. Dostopno na: http://www.ess.gov.si/_files/4809/mladi_in_trg_dela.pdf, (15. 8. 2013).

¹¹ Ignjatovič, Miroljub in Trbanc, Martina. 2009. *Zaposlovanje in brezposelnost mladih*. V *Med otroštvom in odraslostjo*, ur. Urban Boljka in Tatjana Rakar, 38–55. Ljubljana: MŠŠ – URSM in IRSSV.

¹² ILO. 2013. *World of Work Report 2013*. EU snapshot. Dostopno na: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/-dgreports/-dcomm/documents/publication/wcms_209607.pdf (15. 8. 2013).

¹³ Ignjatovič, Miroljub in Trbanc, Martina. 2009. *Zaposlovanje in brezposelnost mladih*. V *Med otroštvom in odraslostjo*, ur. Urban Boljka in Tatjana Rakar, 38–55. Ljubljana: MŠŠ – URSM in IRSSV.



» *Mladi so zelo prilagodljiv in izobražen del trga delovne sile, vendar so njihove zaposlitve večinoma negotove, slabše plačane in sklenjene s pogodbami za določen čas.*

Mladi so zelo prilagodljiv in izobražen del trga delovne sile, vendar so njihove **zaposlitve večinoma negotove, slabše plačane** in sklenjene s pogodbami za določen čas. Pogosto imajo delo, a so odrinjeni iz delovne zakonodaje, ker uradno niso zaposleni. Pogosto opravljajo tako delo kot drugi zaposleni pri istem delodajalcu, vendar na podlagi avtorske pogodbe, s.p.-ja ipd. Ker imajo te oblike najemanja delovne sile elemente delovnega razmerja, bi ti posamezniki morali opravljati delo prek pogodbe

o zaposlitvi. Mladi se med drugim zaposlujejo za nepolni delovni čas, opravljajo pa tudi občasna dela, honorarna dela ali študentsko delo ter se zaposlujejo v okviru, že prej omenjenih, ostalih negotovih oblik dela. Za Slovenijo je namreč značilna izrazita segmentacija trga dela – medtem ko so zaposlitve mladih v veliki večini negotove in bolj prožne, so zaposlitve drugih družbenih skupin večinoma bolj varne (za nedoločen čas) in manj prožne.¹⁴

Za Slovenijo so zelo značilne **zaposlitve za določen čas**; več kot $\frac{3}{4}$ ¹⁵ trenutne ponudbe zaposlitev na trgu dela predstavljajo službe za določen čas.¹⁶ Prav tako je v Sloveniji med vsemi evropskimi državami največ¹⁷

¹⁴ Ignjatovič, Mirosljub in Trbanc, Martina. 2009. Zaposlovanje in brezposelnost mladih. V Med otroštvom in odraslostjo, ur. Urban Boljka in Tatjana Rakar, 38–55. Ljubljana: MŠŠ – URSM in IRSSV.

¹⁵ V zadnjih nekaj mesecih je bilo 80 % vseh prostih del razpisanih za določen čas. Vir: Zavod RS za zaposlovanje. Mesečne informacije, avgust 2013 (dostopno na: http://www.ess.gov.si/_files/5047/MI0813.pdf, str. 7, 4. 12. 2013), september 2013 (dostopno na: http://www.ess.gov.si/_files/5105/MI0913.pdf, str. 7, 4. 12. 2013), oktober 2013 (dostopno na: http://www.ess.gov.si/_files/5174/MI1013.pdf, str. 8, 4. 12. 2013).

¹⁶ Milošević, Vesna. 2010. Kako bo trg dela reševal prihod mladih s fakultet. Human Resource Management Magazine 8 (33): 12–15.

¹⁷ V Sloveniji je v prvi polovici leta 2012 delo za določen čas opravljala skoraj tretjina mladih (20–34 let), v vsej delovno aktivni populaciji pa je bilo takih 16,7 % (vir: Statistični urad Republike RS 2012. Mladi v Sloveniji, 2011, dostopno na: http://www.stat.si/novica_prikazi.aspx?id=%205114). Lahko bi rekli, da je za to obliko zaposlitve pri nas značilen dualizem, saj zaposlitve za določen čas prevladujejo (66 %) med mladimi (do 34 (nadaljevanje na naslednji strani))



zaposlitev za določen čas med mladimi.¹⁸ Zaposlitve za določen čas pa mladim ne zagotavljajo socialne in finančne varnosti, saj imajo težave pri pridobivanju bančnih posojil, težko se osamosvojijo, pozno odselijo od staršev ter osnujejo lastno družino. Tako v Sloveniji prihaja do koncepta "polodraslosti"; mladi ostajajo pri starših do 30. leta starosti. Prav tako pa se starost mamic ob rojstvu prvega otroka pomika proti 30. letu starosti.¹⁹

Za Slovenijo je značilno **strukturno neskladje** med ponudbo izobraženih kadrov ter povpraševanjem na trgu dela. Šolski sistem namreč vsako leto izobrazí drugačne profile, kot jih gospodarstvo dejansko potrebuje. Do leta 2011 se je več kot 60 % mladih vpisovalo v študijske programe družboslovja, medtem ko je na trgu dela še vedno zelo veliko povpraševanje po tehničnih in naravoslovnih kadrih.²⁰ Prav tako pa mladi v procesu izobraževanja ne usvojijo vseh kompetenc in znanj, ki jih delodajalci od njih pričakujejo na delovnem mestu.²¹

let), medtem ko imajo le redki (4 %) starejši (nad 55 let) zaposlitev za določen čas (vir: Statistični urad RS. 2012. Aktualno na trgu dela: prožne oblike zaposlitev, brezposelnost in neaktivnost, dostopno na: http://www.stat.si/novica_prikazi.aspx?id=5045).

¹⁸ Eurostat, European Commission. 2009. Youth in Europe: A Statistical Portrait. Luxembourg: Publications Office of the European Union. Dostopno na: http://epp.eurostat.ec.europa.eu/cache/ITY_OFFPUB/KS-78-09-920/EN/KS-78-09-920-EN.PDF (12. 8. 2010).

¹⁹ Lukič, Goran. 2008. Strategija zaposlovanja mladih v družbi znanja. 1. Knjiga. Analiza stanja. Ljubljana: Študentska organizacija Slovenije.

²⁰ V strukturi vpisanih v terciarno izobraževanje se zmanjšuje delež vpisanih na družboslovne vede, število vpisanih v terciarno izobraževanje pa se je v šolskem letu 2011/2012 zaradi demografskih gibanj drugo leto zapored zmanjšalo (za 2,9 %). V relativnem smislu se je število vpisanih najbolj zmanjšalo pri družbenih in poslovnih vedah ter pravu, kjer število vpisanih upada od leta 2006. V letu 2011/2012 se je delež vpisanih na študij družbenih in poslovnih ved ter prava skrčil na 33,6 %, a je kljub znižanju leta 2010 (zadnji mednarodni podatek) še presegal povprečje EU. (Povzeto po: Urad za makroekonomske analize in razvoj. 2013. Poročilo o razvoju 2013. Dostopno na: http://www.umar.gov.si/fileadmin/user_upload/publikacije/pr/2013/POR_2013s.pdf (1. 9. 2013).

²¹ Milošević, Vesna. 2010. Kako bo trg dela reševal prihod mladih s fakultet. Human Resource Management Magazine 8 (33): 12–15.



3. ZAPOSLOVANJE MLADIH JE KLJUČNO ZA USPEŠEN RAZVOJ DRUŽBE

» *Pravica do dela je osnovna človekova pravica.*

Pravica do dela je osnovna človekova pravica. Z delom se posameznik preživlja, uresničuje svoje potenciale, razvija svojo osebnost in družbeno odgovornost. Na drugi strani brezposelnost povzroča revščino in

socialno izključenost, kar je nesprejemljivo z vidika človekovih pravic in osnovnih vrednot, torej ni v javnem interesu.

Delovni potencial mladih je po končanem formalnem izobraževanju zelo visok in skupaj z veliko prilagodljivostjo, željo po delu in nadaljnjem učenju ter kreativnostjo in inovativnostjo tvori podlago za visoko učinkovitost pri delu. Ovire pri zaposlovanju mladih imajo zato številne dolgoročne negativne posledice za posameznike, družbo in državo:

- a) Gre za **izgubo pomembnega delovnega potenciala**, ki bi sicer v družbo lahko prinesel nove razvojne razsežnosti in tako prispeval h krepitvi splošne družbene blaginje.
- b) Predstavlja **več izdatkov v obliki socialnih transferjev ter veliko izgubo vložka, ki ga je država vlagala v izobraževanje mladih**, od katerega bi sicer lahko imela finančne pridobitve v primeru zaposlenih mladih - tj. z rednim plačevanjem davkov, prispevkov v socialno, zdravstveno in pokojninsko blagajno.
- c) Ovire pri zaposlovanju mladih **upočasnjujejo proces njihovega osamosvajanja in osebnostnega razvoja ter zavedanja o družbeni odgovornosti in pomenu aktivnega državljanstva**, kar lahko povzroča odtujenost in apatijo. Delo postane zanje zgolj vir preživetja, dodana vrednost pa se iz dneva v dan manjša. Poleg tega postanejo mladi ob dolgotrajni brezposelnosti stigmatizirani s strani družbe ter lahko izgubijo samoza-vest in zagon.
- d) Posledice brezposelnosti mladih se **odražajo v visokih številkah** in so pogubne tako za državno blagajno, gospodarstvo kot tudi za družbo na splošno. Po podatkih Eurofounda naj bi brezposelnost mladih v Sloveniji povzročila za 342 milijonov evrov izgube v letu 2008 ter 465 milijonov evrov izgube v letu 2011. V to oceno so všteti vsi stroški nerealiziranega



» *Brezposelnost mladih v Sloveniji naj bi samo v letu 2011 povzročila za 342 milijonov evrov izgube.*

dobička, neplačanih davkov ter povečanje stroškov za socialne izdatke. Razloge za to je treba poiskati v gospodarstvu, ki ni sposobno (ponovno) zaposliti mladih ljudi.²²

- e| Posledice brezposelnosti se pri posamezniku **odražajo na njegovem (duševnem) zdravju, psiholoških reakcijah, socialnem in finančnem stanju ter prostem času.** Brezposelni mladi so vedno bolj izpostavljeni tudi dolgotrajni brezposelnosti, njene posledice pa se kažejo kot slaba samopodoba, okrnjena samozavest, pozna odselitev od staršev in pozno osamosvajanje ter odlašanje z ustvarjanjem družine. Temu so bolj kot druge skupine mladih izpostavljeni mladi, ki se ne izobražujejo, niso zaposleni in se ne usposablajo - NEET (Not in Education, Employment or Training).²³

» *Med zaposlenimi se je v zadnjih letih pojavila kategorija t. i. »zaposlenih revnih«. Med najbolj ranljive skupine spadajo mladi, ki imajo zaposlitev, vendar je njihov osebni dohodek tako nizek, da so bolj izpostavljeni revščini kot druge družbene skupine.*

f| **Med zaposlenimi se je v zadnjih letih pojavila kategorija t. i. »zaposlenih revnih« (Working Poor).** Med najbolj ranljive skupine spadajo mladi, ki imajo zaposlitev, vendar je njihov osebni dohodek tako nizek, da so bolj izpostavljeni revščini kot druge družbene skupine. Mladi so iz različnih razlogov slabše plačani v primerjavi z ostalimi skupinami na trgu dela. Eden od razlogov za to je, da pogosteje opravljajo dela, ki ne ustrezajo njihovi stopnji izobrazbe oz. poklicu, za katerega so se

²² Po podatkih Eurofounda naj bi brezposelnost mladih v EU-ju v letu 2011 povzročila za 153 milijard evrov izgube, kar je enako 1,2 % celotnega BDP-ja Evropske unije. (Povzeto po: Milošević, Vesna. 2013. Pridobivanje in izbor mladih kadrov v slovenskih podjetjih in prilagoditev postopkov značilnostim mladih. Magistrska naloga. Dostopno na: http://www.ediplome.fm-kp.si/Milosevic_Vesna_20130619.pdf, str. 20, 15. 9. 2013).

²³ Milošević, Vesna. 2013. Pridobivanje in izbor mladih kadrov v slovenskih podjetjih in prilagoditev postopkov značilnostim mladih. Magistrska naloga. Dostopno na: http://www.ediplome.fm-kp.si/Milosevic_Vesna_20130619.pdf, str. 20–22. (15. 9. 2013).



izšolali, in so zaposleni na slabše plačanih ter neustreznih delovnih mestih. Za mlade pa je tudi značilno, da so na začetku svojih poklicnih poti in so zaradi pomanjkanja izkušenj ter delovne dobe obsojeni na začetniška delovna mesta in zato tudi nižje plače. Poleg tega se mladi pogosto znajdejo v začasnih zaposlitvah in nimajo ne statusa študenta ali dijaka ne statusa brezposelne osebe in zaslužijo ravno toliko, da nimajo pravice do socialne podpore, vendar še vedno ne dovolj, da bi z zaslužnim denarjem lahko pokrili vse osnovne mesečne stroške.

4. DELO V MLADINSKIH ORGANIZACIJAH POVEČUJE ZAPOS LJIVOST MLADIH

» Delo v mladinskih organizacijah povečuje zaposljivost mladih. Najmanj pet ključnih kompetenc, po katerih delodajalci povprašujejo, mladi pridobijo z delom v mladinskih organizacijah.

Raziskava o vplivu neformalnega izobraževanja v mladinskih organizacijah na zaposljivost mladih²⁴ je pokazala, da najmanj pet ključnih kompetenc, po katerih delodajalci povprašujejo, mladi pridobijo z delom v mladinskih organizacijah. Te kompetence so: komunikacijske veščine, sposobnost vodenja in odločanja, sposobnost dela v timu, organizacijske veščine, sposobnost načrtovanja itd. Raziskava je pokazala, da izkušnje v mladinskih organizacijah povečujejo zaposljivost mladih, zato so ti mladi na trgu dela tudi bolj konkurenčni.

Za uspešen razvoj družbe in države so torej zaposlovanje mladih in vse druge predhodne aktivnosti, ki ustvarjajo primerne pogoje za učinkovito zaposlovanje mladih, ključnega pomena. Zaposlovanje mladih je treba spodbujati in podpirati že zgodaj v odraščanju ter ga mladim, ko zapustijo šolski sistem, tudi omogočiti.

²⁴ Study on the Impact of Non-Formal Education in Youth Organisations on Young People's Employability. University of Bath, ICF-GHK. 2012. Dostopno na: http://www.projects.aegee.org/yue/files/ReportNFE_Employability.pdf (1. 3. 2013).



KLJUČNE PROBLEMATIKE NA PODROČJU ZAPOSOLOVANJA MLADIH V SLOVENIJI

» *Položaj mladih pri vstopu na trg dela je bistveno zaznamovan s slabo povezavo med izobraževalnim sistemom in trgom dela.*

Mladi v Sloveniji se spopadajo z oteženim preходом na trg dela.

Na tak položaj mladih na eni strani (podobno kot na splošno stanje na trgu dela) vplivajo gospodarske razmere ter trendi na področju zaposlovanja in brezposelnosti. Prav tako je položaj mladih pri vstopu na trg dela zaznamovan s slabo povezavo med izobraževalnim sistemom in trgom dela. Mladi po končanem šolanju na prvo zaposlitev v povprečju čakajo do 10 mesecev.²⁵ Razmerje med suficitarnimi (tj. poklici, po katerih je na trgu dela malo povpraševanja) in deficitarnimi poklici (tj. poklici, po katerih je na trgu dela veliko povpraševanja) ter izobrazbeno strukturo mladih, ki iščejo zaposlitev, je zelo neusklajeno.²⁶ Formalne izobraževalne ustanove se le v manjši meri povezujejo z gospodarskim sektorjem, zaradi česar mladim (poleg prave izobrazbene usmeritve glede na potrebe trga dela) primanjkuje tudi praktičnih izkušenj.

²⁵ Tomislav Silaj. 2009. Vrednotenje vladnega programa za spodbujanje vpisa na naravoslovne in tehniške študijske programe v obdobju 2005–2008: diplomsko delo. Dostopno na <http://www.mss.si/datoteke/dokumenti/silaj.pdf> (1. 9. 2010).

²⁶ Zavod RS za zaposlovanje. 2010. Deficitarni in suficitarni poklici. Dostopno na http://www.ess.gov.si/trg_dela/aktualno_o_trgu_dela/deficitarni_in_suficitarni_poklici (26. 8. 2010).



Zaradi slabe povezave med izobraževalnim sistemom in trgom dela so mladi tako v slabšem položaju za pridobitev kakovostne zaposlitve. Skozi celotno izobraževanje (primarno, sekundarno in terciarno) pa je pri mladih mogoče zaznati tudi občutno pomanjkanje karierne orientacije.²⁷

Mladi na trg dela vstopajo pozno. Eden od razlogov za ta pojav je dejstvo, da je velik odstotek mladih vključen v terciarno izobraževanje, kar je sicer eden izmed ciljev strategije Evropa 2020 in si ga vse države Evropske unije želijo doseči, vendar pa podaljša čas šolanja in s tem odloži vstop na trg dela. Pri tem gre tudi za protislovje med naraščanjem pritiska za doseganje čim višje izobrazbene ravni, saj ta omogoča vstop na trg delovne sile, in hkrati razvrednotenjem dosežkov na področju izobrazbe. Prihaja do t. i. inflacije izobrazbenih dosežkov, ki se v oteženih pogojih prehoda med izobraževalnim in zaposlitvenim sistemom kaže v podzaposlenosti mladih (izobraženi mladi sprejemajo zaposlitve, ki niso primerne njihovi stopnji izobrazbe, s čimer se poveča konkurenca za delovna mesta, ki naj bi jih zasledli mladi z nižjo stopnjo izobrazbe). Veliko študentov zaradi slabih zaposlitvenih priložnosti izrablja možnost podaljševanja študija, prav tako pa se

» *Neformalne delovne izkušnje so ključne za pridobivanje kompetenc mladih na trgu delovne sile, vendar je zaradi pomanjkanja systemskega priznavanja njihova vloga pri zaposlovanju odvisna od volje delodajalcev.*

študij podaljšuje zaradi (še) neustrezne implementacije bolonjske reforme. Prehod na trg dela pa otežuje tudi trenutna ureditev študentskega dela in zloraba tega kot alternativne oblike dela mladih.

Neformalne delovne izkušnje (vse delovne izkušnje, pridobljene zunaj redne oblike zaposlitve) niso priznane s strani države, formalnih izobraževalnih institucij ter zlasti delodajalcev. Z neformalnimi delovnimi izkušnjami mladi pridobijo najrazličnejše

kompetence, ki prispevajo k njihovemu osebnemu razvoju, družbeni odgovornosti ter aktivnem državljanstvu in so predvsem zelo pomembne za razvoj delovnih sposobnosti in navad mladih. Kot take igrajo pomembno

²⁷ Niklanović, Saša. 2009. Povzetek strokovnih podlag za izgradnjo systemskega pristopa k vseživljenjski karierni orientaciji v okviru operativnega programa razvoja človeških virov 2007–2013. Ljubljana: Kadis.



vlogo na trgu delovne sile, vendar pa je zaradi pomanjkanja ustreznega systemskega priznavanja njihova vloga pri zaposlovanju mladih odvisna od diskrecijske volje delodajalcev. Mladi se zato spopadajo z velikimi težavami pri vstopu na trg dela, kjer se od njih večinoma zahtevajo formalne delovne izkušnje. Tako so ne glede na morebitno usposobljenost pri zaposlovanju diskriminirani. Poleg tega pa mladi v času šolanja nabirajo delovne izkušnje s prostovoljnim in študentskim delom. Neformalne delovne izkušnje so skoraj edine, ki jih mladi ob vključenosti v formalni izobraževalni proces lahko pridobijo ter so po strokovni in vsebinski plati lahko enakovredne formalnim delovnim izkušnjam.

Neformalno izobraževanje in usposabljanje je pogosto del življenja večine mladih, ki se sicer izobražujejo v formalnih izobraževalnih ustanovah, vendar zaradi nepriznavanja tako pridobljenega znanja mladi težko vstopajo na trg dela in se uveljavljajo na svoji poklicni poti. Mladi se v času šolanja v prostem času udeležujejo aktivnosti, izobraževanj in usposabljanj, ki jih izvajajo mladinske in ostale nevladne organizacije, druge organizacije ter podjetja. Z neformalnim izobraževanjem pridobivajo ključne kompetence, zaradi katerih bi morali biti bolj zaposljivi, vendar v praksi temu ni tako. Pri tem pa ne smemo pozabiti na **priložnostno učenje**, ki poteka ob vsakdanjih dejavnostih, povezanih z delom, družino ali prostim časom.²⁸ V vsakdanjiku se mladi srečujejo z npr. z novimi tehnologijami in sodobnimi znanji, ki jih uporabljajo za doseganje drugih ciljev. Tako se večina mladih nauči uporabljati računalnik doma in ne v šoli, enako velja za mobilno telefonijo, spletne aplikacije ipd. S prostovoljnim delom se lahko naučijo različnih metod dela z družbenimi skupinami, timskega dela itd. Vsa ta osvojena znanja in kompetence pa mladim ne pomagajo pri iskanju prve zaposlitve, ker nimamo ustreznega sistema za potrjevanje priložnostnega učenja.

²⁸ | To so na primer sposobnost vodenja projektov ali spretnosti IKT, pridobljene na delovnem mestu; znanje jezikov in medkulturne spretnosti, pridobljene med bivanjem v drugi državi; spretnosti IKT, pridobljene zunaj delovnega mesta, ter spretnosti, pridobljene s prostovoljstvom, kulturnimi dejavnostmi, športom, mladinskim delom in domačimi dejavnostmi (npr. skrb za otroka). (Povzeto po: Svet Evropske unije. 2012. Glavni rezultati zasedanja Sveta EU za izobraževanje, mladino, kulturo in šport, 26.-27. 11. 2012. Sporočilo za javnost. Dostopno na: http://www.consilium.europa.eu/uedocs/cms_data/docs/pressdata/SL/educ/134959.pdf, 1. 9. 2013)



» **Značilnosti prvih zaposlitev, v katerih se mladi znajdejo, so nizka plačila, delo za določen čas, neskladnost dela s pridobljeno formalno izobrazbo in šibka socialna varnost.**

Mladi so pri iskanju prve zaposlitve primorani sprejeti negotova, nestalna in zlasti neustrezna delovna mesta. Mladi so ena izmed najbolj ranljivih družbenih skupin na trgu delovne sile, zlasti zaradi pomanjkanja formalnih delovnih izkušenj. Značilnosti prvih zaposlitev, v katerih se mladi znajdejo, so nizka plačila, delo za določen čas, neskladnost dela s pridobljeno formalno izobrazbo in šibka socialna varnost. Zaradi tega se mladi težje osamosvajajo, saj stežka

dobijo bančna posojila za nakup stanovanj, prav tako pa taki pogoji dela vplivajo na veliko možnost ponovne brezposelnosti. Vse to povzroča slab ekonomski in socialni položaj mladih, jim krati avtonomijo ter obenem zavira njihov delovni potencial. Po dolgotrajni čakalni dobi pred pridobitvijo prve zaposlitve so mladi tudi duševno izmučeni, negotovi in zato manj motivirani za delo.

» **Mladi o možnostih samozaposlovanja nimajo dovolj informacij in se jih k samozaposlovanju ne spodbuja. V okviru formalnega izobraževalnega sistema pa niti ne pridobijo dovolj kompetenc podjetnosti.**

Nudjenje strokovne podpore perspektivnim mladim pri realizaciji njihove prave podjetniške ideje ter posledično ustvarjanje novih delovnih mest je zelo slabo razvito in podprto. Mladi o možnostih samozaposlovanja nimajo dovolj informacij in se jih k samozaposlovanju ne spodbuja. **V okviru formalnega izobraževalnega sistema pa niti ne pridobijo dovolj kompetenc podjetnosti** (sposobnosti posameznika za uresničevanje njegovih zamisli – ustvarjalnost, inovativnost, sprejemanje tveganj,

sposobnost načrtovanja in vodenja projektov), kar jim ob nestabilnih ekonomskih razmerah jemlje motivacijo za samozaposlovanje. Ker ni ustreznih varnostnih mehanizmov za primere neuspešnosti poskusov pri samozaposlovanju mladih, so mladi v socialno in ekonomsko šibkih položajih toliko manj naklonjeni realizaciji svojih podjetniških potencialov, kar na tem področju vzpostavlja in ohranja neenakost možnosti med mladimi. Dodatna težava je ohranjanje in dolgoročno delovanje podjetij. Premalo je tudi podpore in izobraževanja o podjetništvu. Formalni izobraže-



valni sistem ni dovolj odprt za podjetniške vsebine in izobraževanja o podjetništvu ter poučevanja o kompetencah podjetnosti.

» Samozaposlovanje ni več način, na katerega bi posamezniki uresničevali podjetniško idejo, ampak postaja zelo razširjena oblika dela med mladimi.

V zadnjih nekaj letih se je zloraba samozaposlovanja za namen najemanja delovne sile zelo razširila.

Samozaposlovanje ni več način, na katerega bi posamezniki uresničevali podjetniško idejo, ampak postaja zelo razširjena oblika dela med mladimi. Najpogostejši vzrok za odjavo iz registra brezposelnih oseb pri mladih je v zadnjem času ravno samozaposlitev.²⁹ Pritegnitev samozaposlenih tako postaja eden od načinov najemanja delovne sile namesto sklepanja pogodb o zaposlitvi.³⁰

Subvencioniranje samozaposlitev v okviru aktivne politike zaposlovanja je v zadnjih letih le še olajšalo proces prisilne »s.p.-izacije« in omogočilo uvedbo nove kategorije »zaposlenih« na trgu dela, tj. ekonomsko odvisnih delavcev.³¹

²⁹ Zavod RS za zaposlovanje, Ministrstvo za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti. 2013. Mladi in trg dela. Dostopno na: http://www.ess.gov.si/_files/4809/mladi_in_trg_dela.pdf, str. 12, 15. 8. 2013).

³⁰ Delež samozaposlenih (brez zaposlenih) v skupni zaposlenosti je v drugem četrletju 2012 znašal 8,3 %, kar je za 1,3 o. t. več kot v drugem četrletju 2009. Na pojav t. i. »nepravih« samozaposlenih v Sloveniji kažejo podatki iz ankete o delovni sili, po katerih okoli 10 % samozaposlenih dela pretežno za eno stranko, okoli 5 % pa pretežno v prostorih te stranke. K naraščanju števila samozaposlenih je prispevala tudi aktivna politika zaposlovanja, ki je v obdobju 2008–2011 povečala možnosti za pridobitev subvencije za samozaposlitev. Delež delnih zaposlitev se je v zadnjem letu zmanjšal drugo leto zapored in je v drugem četrletju 2012 znašal 8,5 % (za 1,2 o. t. manj kot v drugem četrletju 2009). (Povzeto po: Urad za makroekonomske analize in razvoj. 2013. Poročilo o razvoju 2013. Dostopno na: http://www.umar.gov.si/fileadmin/user_upload/publikacije/pr/2013/POR_2013s.pdf, 1. 9. 2013).

³¹ Ekonomsko odvisni delavci so v Zakonu o delovnih razmerjih (ZDR-1, čl. 213, 214) definirani kot samozaposlene osebe, ki na podlagi pogodbe civilnega prava osebno, za plačilo, samostojno in dlje časa opravljajo delo v okoliščinah ekonomske odvisnosti ter sami ne zaposlujejo delavcev. Ekonomska odvisnost pri tem pomeni, da je najmanj 80 % letnih dohodkov osebe od istega naročnika. Tudi zanje velja pravno varstvo skozi določbe zakona. Zagotovljeno imajo varstvo v posameznih določbah ZDR-1, ki govorijo o prepovedi diskriminacije, zagotavljanju minimalnih, odpovednih rokov, neutemeljenih odpovednih razlogih, zagotavljanju plačila za delo ter uveljavljanju odškodninske odgovornosti. (Povzeto po: Zakon o delovnih razmerjih (ZDR-1), Ur. l. RS št. 21/2013. Dostopno na: <http://www.uradni-list.si/1/content?id=112301>, 15. 9. 2013).



Socialno podjetništvo je premalo koriščena oblika podjetništva, ki ustvarja priložnosti za delo mladih. Na splošno je v naši družbi zaznati premalo systemskega in načrtnega informiranja o možnostih za razvoj socialnega podjetništva. Mladi o podjetništvu nimajo dovolj znanja in potrebnih informacij za začetek opravljanja dejavnosti. V povezavi z mladinskim delom, kot potencialno dejavnostjo socialnega podjetja pa se postavlja vprašanje o realnih možnostih mladinskih organizacij za pridobitev statusa socialnega podjetja, saj večino dela v mladinskih organizacijah opravijo prostovoljci. Eden od pogojev za pridobitev statusa socialnega podjetja pa je ravno zaposlitev vsaj ene osebe (glede na tip socialnega podjetja³²). S tega vidika ostaja razvoj socialnega podjetništva za večino mladinskih organizacij nerealna možnost.

» Največje razlike v zaposlovanju se pojavljajo na osnovi starosti. Diskriminacija v zaposlovanju in pri pogojih dela pa je poleg tiste na podlagi starosti prisotna tudi na osnovi spola ter drugih osebnih okoliščin.

Tako pri iskanju zaposlitve oz. na trgu dela kot tudi pri pogojih dela je mogoče ugotoviti veliko neenakost možnosti oz. diskriminacijo v zaposlovanju med različnimi skupinami iskalcev dela in delavcev. Največje razlike se pojavljajo na podlagi starosti. Medtem ko se nekateri starejši želijo v doglednem času upokojiti, je zaradi podaljševanja delovne dobe to nemogoče. Na drugi strani se mladi želijo zaposliti, a imajo za zaposlitev premalo možnosti in priložnosti.

³² Status socialnega podjetja lahko pridobi nepridobitna pravna oseba, če:

- je ustanovljena za trajno opravljanje dejavnosti socialnega podjetništva na način, da bo trajno zaposlovala najmanj enega delavca v prvem letu in najmanj dva delavca v nadaljnjih letih poslovanja (socialno podjetje tipa A) ali
- je ustanovljena za zaposlovanje oseb iz najbolj ranljivih skupin na trgu dela, na način, da bo določeno dejavnost opravljala s trajnim zaposlovanjem najmanj tretjine teh delavcev od vseh zaposlenih delavcev (socialno podjetje tipa B)
- in izpolnjuje druge pogoje, ki jih določa ZSocP in zakon, ki ureja pravno organiziranost posamezne vrste nepridobitne pravne osebe. (Povzeto po: Zakon o socialnem podjetništvu (ZSocP), Ur. l. RS št. 20/2011. Dostopno na: <http://www.uradni-list.si/1/content?id=102703>, 1. 9. 2013).



Problem trga dela v Sloveniji je tudi ta, da je na nekaterih področjih preveč fleksibilen in premalo varen (delo za določen in nepolni delovni čas, študentsko delo, honorarna in občasna dela).³³ Po drugi strani pa je za zaposlene po standardnem vzorcu zaposlovanja – s pogodbami za nedoločen čas, s polnim delovnim časom in rednim delavnikom – bolj varen. Mladi se zato vedno pogosteje znajdejo v zaposlitvah, ki jim ne nudijo dovolj velike socialne in finančne varnosti. Mladi v takih službah ne razvijejo občutka pripadnosti delodajalcu in želje po aktivnem sodelovanju pri oblikovanju delovnega mesta, kar negativno zaznamuje delovne rezultate, njihov delovni potencial, znanje in sposobnosti ter ne nazadnje tudi motivacijo za širšo družbeno udeležbo in odgovornost.³⁴

Posebno problematiko nadalje predstavlja kakovost posebnih oblik dela mladih, kot so študentsko delo, pripravništvo in praksa, ki jih mladi opravljajo med šolanjem ali po končanem šolanju, pri katerih pravila pravičnih pogojev dela prav tako ne veljajo; **mlade pripravnike se v večini primerov izkorišča kot poceni ali zastonj (v primeru volonterskega pripravništva) delovno silo.**

Do diskriminacije pri zaposlovanju in pogojih dela ne prihaja le zaradi starosti, temveč tudi zaradi spola in številnih drugih osebnih okoliščin.

Zaradi tega se na problematiko diskriminacije na drugih osnovah med mladimi večinoma pozablja. Enakost možnosti pri zaposlovanju in pogojev dela bi morala veljati za vse, to pa vključuje tudi izenačevanje višine plač mladih moških in žensk ter varnost zaposlitve. Ena izmed najbolj ranljivih skupin pod tem naslovom so seveda mladi z manj priložnostmi (predvsem manj izobraženi mladi in osipniki), ki težko izpolnijo že osnovne pogoje za

³³ Ignjatovič, Miroljub in Trbanc, Martina. 2009. Zaposlovanje in brezposelnost mladih. V Med otroštvom in odraslostjo, ur. Urban Boljka in Tatjana Rakar, 38–55. Ljubljana: MŠŠ – URSM in IRSSV.

³⁴ Cilj nove delovnopravne zakonodaje, sprejete leta 2013, je zmanjšati segmentacijo na trgu dela. Prinesla je nekaj ugodnosti za mlade, vendar bo treba na rezultate še počakati. Med temi ugodnostmi so: skrajšanje zavarovalne dobe za pridobitev pravice do denarnega nadomestila v primeru brezposelnosti, obvezno povračilo stroškov prevoza na delo in z dela ter prehrane za pripravnike, odpravnine pri pogodbah o zaposlitvi za določen čas, omejevanje sklepanja pogodb za določen čas ter nekatere dodatne finančne obremenitve pri sklepanju pogodb za določen čas.



udeležbo na trgu dela, saj imajo omejen dostop do informacij, izobrazbe ter tudi pridobivanja neformalnih delovnih izkušenj. Njihova aktivnost na trgu dela je tako bolj ali manj onemogočena, zaradi česar so jim kratene človekove pravice.

» Trend bega možganov se povečuje. V času, ko primanjkuje delovnih mest in nekatere panoge ne omogočajo razvoja potenciala, se mladi odločajo za iskanje dela v tujini.

Trend bega možganov se povečuje.³⁵ V času, ko primanjkuje delovnih mest in nekatere panoge ne omogočajo razvoja potenciala, se mladi odločajo za iskanje dela v tujini. V tujino odhajajo tako brezposelni, ker tam dobijo zaposlitev, kot tisti, ki zaposlitev v Sloveniji že imajo, a se jim v tujini ponudijo boljše priložnosti, boljše plačilo ali boljši delovni pogoji. Mladi so zaradi gospodarske krize, krčenja števila delovnih

mest v gospodarstvu in zmanjšanja kadrovskih načrtov v javnem sektorju toliko bolj »prisiljeni« iskat delo v tujini. Ob tem je treba povedati, da se poleg pomanjkanja delovnih mest v Sloveniji pri zaposlovanju pogosto pojavlja klientelizem. Novih priložnosti za mlade ni. Beg možganov pomeni za Slovenijo izgubo najboljših, perspektivnih kadrov in hkrati tudi strošek, saj se s tem izgubi del človeškega kapitala, v katerega je bilo vloženih veliko javnih sredstev. Poleg bega možganov pa imamo v Sloveniji še veliko nezadovoljnih prebivalcev, ki si želijo za krajši ali daljši čas oditi v tujino,

³⁵ Od leta 2009 je razmeroma veliko izseljevanja iz Slovenije. V obdobju 2005–2007 se je v povprečju izselilo 2.600 državljanov, v obdobju 2008–2011 pa skoraj 4.300. Med odseljenimi državljani, stari nad 15 let, je bilo 38,5 % starih 25–39 let s srednješolsko (50,1 %) oz. višje-/visokošolsko (35,1 %) izobrazbo. Med odseljenimi s terciarno izobrazbo je visok delež starih 25–39 let. Podatki o izseljevanju v tujino kažejo, da se število izseljenih s terciarno izobrazbo povečuje. V letu 2011 jih je bilo 919, delež v skupnem številu odseljenih državljanov pa je bil 22,9 %. Število odseljenih s terciarno izobrazbo je bilo precej višje kot leta 2005. Med njimi je bil v letu 2011 najvišji delež mladih (30–34 let), ki je predstavljal četrtno vseh odseljenih s terciarno izobrazbo. Iz navedenih podatkov in ob neugodnih gibanjih na trgu dela bi lahko sklepali, da so se terciarno izobraženi po študiju izselili zaradi slabih možnosti za zaposlitev. (Povzeto po: Urad za makroekonomske analize in razvoj. 2013. Poročilo o razvoju 2013. Dostopno na: http://www.umar.gov.si/fileadmin/user_upload/publikacije/pr/2013/POR_2013s.pdf, 1. 9. 2013).



vendar še niso imeli priložnosti.³⁶ To pomeni, da je nevarnost kontinuirane izgube človeškega kapitala v prihodnje velika, in to predvsem mladih s terciarno izobrazbo, kar bo imelo negativne posledice tudi na razvoj inovacij, podjetništvo ter skladen družbeni razvoj.

Neskladen razvoj v mestih in podeželju ter v posameznih regijah pomembno vpliva na osamosvajanje mladih. Več delovnih mest za mlade je v urbanih središčih, kar pomeni precej izzivov na področju dnevne mobilnosti. Pri tem opažamo, da sta prometna infrastruktura in javni potniški promet neenakomerno in v večini primerov slabo razvita. Prihaja do preseljevanja mladih v večja središča, kar pa vpliva na stanovanjsko problematiko. Ob tem se vedno manj mladih vrača nazaj v svoja izvorna okolja, kar dodatno onemogoča skladen razvoj vseh regij.

Zadruge³⁷ so odlična, a v Sloveniji precej neizkoriščena možnost za (samo)zaposlovanje mladih. Nekaj poskusov na tem področju, predvsem po vzoru dobro delujočih zadrug v Italiji, je bilo narejenih, vendar do danes niso obrodili sadov. Zadruga je odlična priložnost za ustvarjanje novih delovnih mest, znižanje stopnje brezposelnosti in gospodarsko rast.

³⁶ Po podatkih Eurobarometra (2011) je delež ljudi, starih od 15 do 35 let, ki so pripravljeni oditi na delo v drugo evropsko državo, v Sloveniji 64,2-odstoten (EU: 57,5 %). (Povzeto po: glej prejšnjo opombo.)

³⁷ Zadruga je organizacija vnaprej nedoločena št. članov, ki ima namen pospeševati gospodarske koristi in razvijati gospodarske ali družbene dejavnosti svojih članov ter temelji na prostovoljnem pristopu, svobodnem izstopu, enakopravnem sodelovanju in upravljanju članov. Zadruga lahko vodi svoje dejavnosti tudi prek odvisne družbe (Zakon o zadrukah, ZZad, Ur. l. RS št. 97/2009, dostopno na: <http://www.uradni-list.si/1/objava.jsp?urlid=200997&stevilka=4249>, 4. 12. 2013).



PRIPOROČILA

Položaj mladih na trgu dela, kakor je opredeljen v tem programskem dokumentu, je nujno treba izboljšati. V Mladinskem svetu Slovenije si zato prizadevamo za implementacijo različnih ukrepov s strani države, formalnih izobraževalnih institucij in delodajalcev, ki so osrednji nosilci možnih sprememb na tem področju.

1| Če želi Slovenija postati država razvoja in inovacij ter država, ki temelji na znanju, je treba spodbujati vzajemno delovanje izobraževalnega sistema in trga dela. Z namenom doseganja **večje povezanosti med izobraževalnim sistemom in trgom dela**, predlagamo uvedbo naslednjih ukrepov:

a| Formalne izobraževalne institucije **pozivamo k večjem povezovanju s trgom delovne sile**. Po eni strani to pomeni prilagajanje izobraževalnih programov in mest na posameznih programih potrebam po znanju, ki jih narekuje trg dela. Za ta namen morajo ustrezne institucije izdelati dolgoročno strategijo zaposlovanja z upoštevanjem projekcij gibanj na trgu dela. Izobrazbeno strukturo mladih je treba bolj prilagoditi razmeram na trgu dela in mladim tako zagotoviti možnost za pridobitev zaposlitev, ki so skladne z njihovo izobrazbo.

» Formalne izobraževalne institucije pozivamo k večjemu povezovanju s trgom dela.

Na drugi strani morajo formalne izobraževalne institucije ob sodelovanju z javnim in gospodarskim sektorjem v okviru izobraževalnega procesa vsem uporabnikom zagotoviti pridobitev praktičnih izkušenj na področjih, za katera se izobražujejo. Povezovanje izobraževalnega sistema z delodajalci pa naj se poleg tega začne odvijati tudi pri konkretnih nalogah, npr. preko seminarских, diplomskih, magistrskih nalog in šolskih/študijskih projektov, ki se lahko nanašajo na sodelujoča podjetja in njihove naloge ali delovanje. Predlagamo, da se praktični del študija



opravi pri delodajalcih. Tako delodajalce kot vzgojno-izobraževalne delavce je treba spodbujati k temu, da mladim omogočajo tako sodelovanje in jih za opravljanje nalog motivirajo z nagradami, subvencijami ipd.

b| Odločevalce pozivamo, da **področje pripravništva pravno uredijo tako, da se bo pripravništvo lahko opravljalo samo enkrat, da ne bo nadomeščalo redne zaposlitve in da bo imel vsak pripravnik**

» Odločevalce pozivamo, da uvedejo nacionalno shemo plačanih pripravništev ter sprejmejo ustrezno pravno ureditev za področje volonterskega pripravništva.

ustreznega mentorja, ki bo spremljal ter usmerjal njegovo delo in zagotavljal njegov napredek. Namen pripravništva je namreč usposobiti posameznika za samostojno opravljanje dela na določenem delovnem mestu in pridobivanje delovnih izkušenj ter kompetenc, ki bodo pripomogle k lažjemu prehodu posameznika iz sistema izobraževanja na trg dela.

Za področje pripravništev mora država določiti/oblikovati **okvir za kakovost pripravništev**,³⁸ ki bo vseboval naslednje elemente:

- sklenitev sporazuma o pripravništvu,
- opredelitev strokovnih in učnih ciljev ter mentorstva/usmerjanja,
- ustrezno priznavanje pripravništva,
- razumno trajanje,
- ustrezno socialno zaščito in plačilo pripravnika,
- preglednost informacij o pravicah in obveznostih.

Odločevalce pozivamo, da uvedejo **nacionalno shemo plačanih pripravništev** ter sprejmejo ustrezno pravno ureditev za področje **volonterskega pripravništva**, ki bo vsakemu posamezniku zagotavljala

³⁸ Povzeto po: Evropska komisija. 2012. Delovni dokument služb Komisije. Okvir za kakovost pripravništev. Dostopno na: <http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=7620&langId=sl> (2. 10. 2013).



enake možnosti, pravično plačilo za delo, ustrezno socialno varnost ter pravične pogoje dela. Volonterska pripravništva ne smejo biti dovoljena.

Formalne izobraževalne institucije pozivamo k **uvajanju obvezne strokovne prakse** v izobraževalne programe, ki ne predvidevajo opravljanje pripravništva ob zaključku izobraževanja. Tako bi lahko premostili vrzel med teoretičnim in praktičnim znanjem ter študentom omogočili pridobivanje kompetenc, zaradi katerih bodo bolj konkurenčni na trgu dela in ki jim bodo olajšale prehod na trg dela.

- 2 |** Pozivamo k aktivnemu **uvajanju vseživljenjske karierne orientacije in individualnega načrtovanja v osnovne, srednje ter višje in visoke šole**. Tako se bodo mladi seznanili z vsemi možnostmi izobraževanja in zaposlovanja ter spoznali dinamiko trga dela. To pomeni, da se mora vsem mladim na vseh stopnjah in smereh izobraževanja ter ne glede na regijsko pripadnost ali izobraževalno ustanovo nuditi enaka in temeljita karierna orientacija. Ti procesi morajo potekati znotraj šolskih/študijskih vsebin in morajo biti obvezni za vse šolarje/dijake/študente, prav tako pa je bistveno, da se jim te vsebine nudi tudi na širši ravni – ali

» Vsem mladim se mora na vseh stopnjah in smereh formalnega izobraževanja nuditi enaka in temeljita karierna orientacija.

kot izvenšolske vsebine ali obvezne izbirne vsebine. Pri tem je nujno sodelovanje šolskih svetovalnih služb, Centrov za informiranje in poklicno svetovanje (CIPS), Zavoda za zaposlovanje (ZRSZ) ter raznih kariernih centrov in drugih nosilcev kariernega svetovanja/načrtovanja.

Treba je poskrbeti za izenačevanje družbene vrednosti poklicev ter usmerjanje mladih k zavednem odnosu do izobraževanja glede na poznejše možnosti pridobivanja zaposlitve, kar bi posledično skrajšalo obdobje prestopa iz formalnega izobraževalnega sistema na trg dela.

- 3 |** Zagotoviti je treba pogoje, ki bodo mladim omogočili **prilagojeni študij ob rednem delu** (mladi npr. 3 dni v tednu delajo, 2 dni pa se udeležujejo



izobraževalnega procesa). V zvezi s tem predlagamo spodbujanje vzpostavljanja t. i. učnih podjetij po vzoru Univerzitetnega kliničnega centra, a na način, ki bo mladim omogočil redno zaposlovanje in ne le opravljanje prakse. Obenem si zaradi pomembnosti vseživljenjskega učenja prizadevamo tudi za **lažje prehajanje s trga dela nazaj v izobraževalni sistem**, kar bi zlasti tistim mladim, ki se takoj po zaključku sekundarnega izobraževanja zaposlijo, v primeru želje in interesa omogočilo lažjo vključitev v terciarno izobraževanje. Na ta način bi na fakultete prihajali tudi mladi, ki že imajo praktične izkušnje, kar bi obogatilo učni proces, hkrati pa bi uvedba tega ukrepa omogočila bolj strpno družbeno kulturo, ki na mlade ne bi izvajala tako velikih pritiskov glede vstopa v terciarno izobraževanje takoj po zaključku sekundarnega. Slednje bi lahko vplivalo tudi na bolj enakomerno porazdelitev ponudbe in povpraševanja na trgu dela.

- 4 |** Državne oblasti pozivamo k **ustrezni ureditvi študentskega dela**, vključujoč zlasti okrepitev nadzora (tudi kadrovsko s povečanjem števila pristojnih inšpektorjev) nad njegovo zlorabo v obliki veriženja študentskega dela na istem delovnem mestu ter v povezavi s tem rešitev drugih ključnih problemov, ki imajo širše družbene implikacije na področju zaposlovanja, brezposelnosti ter gibanj na trgu delovne sile v Sloveniji. Najprej pa se mora študentsko delo tudi uradno priznati kot formalna delovna izkušnja.

Sistemi za beleženje delovnih izkušenj že obstajajo.³⁹ Treba pa bi jih bilo formalizirati, saj mladim omogočajo dokazovanje izkušenj in lažji vstop na trg dela. Vpeljati je treba enotno evidenco vpisa za vse srednješolske ter študijske programe in tako onemogočiti morebitne zlorabe sistema. Nekateri poskusi v smeri zmanjšanja obsega študentskega dela so se že zgodili s spremembo zakonodaje, ki je uredile določene vidike študentskega dela. Na dolgoročne posledice bo treba počakati še nekaj let.⁴⁰

³⁹ | Primer takega sistema so Moje izkušnje.

⁴⁰ | Zakon o uravnoteženju javnih financ je zvišal obdavčitev študentskega dela, zaradi česar je postalo študentsko delo manj ugodno. Zaradi podražitve je tako obseg študentskega dela upadel za 30 % in je po obdavčitvi primerljivo z ostalimi oblikami dela.



5 | Državne oblasti, formalne izobraževalne institucije, delodajalce ter druge relevantne akterje pozivamo k **vzpostavitvi ustreznega sistema priznavanja in vrednotenja neformalno pridobljenih delovnih izkušenj**. Razviti ga je treba v sodelovanju z mladinskimi in drugimi

» *Neformalne delovne izkušnje je v primerjavi s formalnimi treba priznati kot enako pomembne.*

nevladnimi organizacijami. Omogočati mora dokazovanje neformalno pridobljenih izkušenj z različnimi dokazili. Neformalne delovne izkušnje je, v primerjavi s formalnimi, treba priznati kot enako pomembne.

Sistemsko priznavanje neformalno pridobljenih delovnih izkušenj bi močno okrepilo položaj mladih na trgu delovne sile, znatno povečalo njihovo zaposljivost ter posledično pozitivno vplivalo na njihov razvoj, osamosvajanje in avtonomijo.

Za mlade je zelo pomembno, da se neformalne delovne izkušnje, ki jih pridobijo z mladinskim, s prostovoljnim ali študentskim delom, ustrezno beležijo. Za beleženje že obstajajo razna učinkovita orodja, bistveno pa je, da se ta orodja⁴¹ priznajo tudi s strani državnih oblasti, formalnih izobraževalnih institucij, delodajalcev ter drugih relevantnih akterjev oz. da se po vzoru omenjenih razvije sistem beleženja neformalnih delovnih izkušenj, s pomočjo katerega bo mogoče jasno dokazovati neformalno pridobljene izkušnje tudi pred delodajalci. Določena morajo biti pravila o tem, kaj vse se lahko beleži in katera so tista znanja in kompetence, ki so pri iskanju zaposlitve veljavna in ki jih delodajalci upoštevajo. Predlog praktične uporabe tega ukrepa bi lahko bila tudi uvedba finančne podpore prostovoljnemu delu s strani Zavoda za zaposlovanje; registrirani brezposelni bi si lahko z določenim številom ur opravljenega prostovoljnega dela v eni izmed nevladnih organizacij zagotovili višjo finančno podporo.

Državne oblasti, formalne izobraževalne institucije, delodajalce ter druge relevantne akterje pozivamo k **vzpostavitvi ustreznega sistema**

⁴¹ Primeri takih orodij so: Europass – Europass življenjepis, Europass jezikovna izkaznica, Europass mobilnost, Europass priloga k diplomu, Europass priloga k spričevalu; Youthpass; Nefiks; e-Nefiks, Moje izkušnje.



» Državne oblasti, formalne izobraževalne institucije, delodajalce ter druge relevantne akterje pozivamo k vzpostavitvi ustreznega sistema priznavanja in vrednotenja kompetenc, pridobljenih v procesu neformalnega izobraževanja, usposabljanja in priložnostnega učenja.

priznavanja in vrednotenja kompetenc, pridobljenih v procesu neformalnega izobraževanja, usposabljanja in priložnostnega učenja. Sistem naj se razvije v sodelovanju z mladinskimi in drugimi nevladnimi organizacijami ter socialnimi partnerji in naj omogoči dokazovanje neformalno ter priložnostno pridobljenega znanja in sposobnosti. Neformalno in priložnostno pridobljena znanja je v primerjavi s formalnimi treba priznati kot enako pomembna.

Systemsko priznavanje neformalno ter priložnostno pridobljenega znanja bi močno okrepilo položaj mladih na trgu delovne sile, znatno povečalo njihovo zaposljivost ter posledično pozitivno vplivalo na njihov razvoj, osamosvajanje in avtonomijo.

- 6 | Kot eno izmed primernih rešitev problematike pridobivanja prvih zaposlitev za mlade predlagamo tudi **povečevanje zaposlovanja v nevladnem sektorju s posebnim poudarkom na mladinskem sektorju in ukrepih aktivne politike zaposlovanja, ki bodo ustrezali potrebam mladinskega sektorja.**

» Državne oblasti pozivamo k znatnem povečanju financiranja zaposlovanja v nevladnem sektorju, ki je naklonjen zaposlovanju mladih tudi brez formalnih delovnih izkušenj.

Nevladni sektor je ponudnik kratkotrajnih, premostitvenih in dolgotrajnih zaposlitev ter omogoča usposabljanje visokokakovostne delovne sile. V primerjavi z evropskim povprečjem zaposlitveni potenciali tega sektorja pri nas še zdaleč niso izkoriščeni; v državah EU-ja v nevladnem sektorju v povprečju dela 8,1 % vseh zaposlenih, medtem ko je v Republiki Sloveniji po podatkih za leto 2004 ta delež le 0,74%.⁴² Nevladni sektor je zaradi narave svojega

⁴² Memorandum nevladnih organizacij. 2009. Dostopno prek: www.turisticna-zveza.si/aktualno/303-1.doc, str. 3 (19. 8. 2010).



delovanja zelo naklonjen zaposlovanju mladih, tudi tistih brez formalnih delovnih izkušenj, vendar pa ni dovolj finančno krepak, da bi lahko mladim ponudil ustrezno število zaposlitev. Hkrati lahko nevladni sektor predstavlja ključnega sodelavca formalnim izobraževalnim institucijam pri zagotavljanju pridobivanja pomembnega praktičnega znanja za vse uporabnike, vendar pa v Sloveniji do takih povezav ne prihaja.

Mladinske organizacije so kadrovsko in finančno podhranjene in predstavljajo neizkoriščen potencial za zaposlovanja mladih, še posebej iskalcev prve zaposlitve ter dolgotrajno brezposelnih mladih. Delo v mladinskem sektorju prispeva k boljši kompetenčni opremljenosti mladih, saj so mladi zaradi tega bolj zaposljivi in konkurenčni na trgu dela. V mladinskih organizacijah se mladi naučijo komunikacijskih veščin, pridobijo sposobnost vodenja in odločanja, sposobnost dela v timu, organizacijske veščine, sposobnost načrtovanja itd.⁴³

Nevladni sektor je odličen temelj za zaposlovanje mladih. Delo v nevladnem sektorju je prilagodljivo, raznovrstno in zaradi širših družbeno koristnih implikacij mladim omogoča prostor za rast in učenje, ki presega vidik dela kot vira preživetja ter goji tudi vrednote aktivnega državljanstva, odgovornega samostojnega življenja in udeležbe v družbi, kar posledično krepi kakovost življenja v državi. Zato pozivamo državne oblasti k znatnemu **povečanju financiranja zaposlovanja v nevladnem sektorju, kar v prvi vrsti pomeni zagotovitev finančne podpore za redno delovanje nevladnih organizacij** in ne le projektne financiranja, ki povečevanja zaposlovanja večinoma ne omogoča, sploh pa ga ne spodbuja.

Nenazadnje pozivamo državne oblasti in formalne izobraževalne institucije k **povezovanju nevladnega sektorja s sistemom formalnega izobraževanja na področju zagotavljanja praktičnega usposabljanja za mlade, ki se izobražujejo**. Tako je namreč mogoče bistveno povečati zaposljivost mladih, ki preko nevladnih organizacij že v okviru izobraževalnega sistema pridobijo praktične delovne izkušnje, hkrati pa si izboljšajo možnosti za kasnejšo redno zaposlitev v nevladnem sektorju.

⁴³ Glej raziskavo o vplivu neformalnega izobraževanja v mladinskih organizacijah na zaposljivost mladih (glej opombo št. 24).



7 | Državne oblasti in formalne izobraževalne institucije pozivamo k **spodbujanju podjetništva in podjetnosti med mladimi**, a to naj bo prilagojeno potrebam gospodarstva. Mladim je treba omogočiti preprost dostop do informacij ter profesionalnega svetovanja. Vzpostavijo naj se mehanizmi spodbujanja inovativnosti, ustvarjalnosti in razvojnega potenciala med mladimi, med drugim tudi s pomočjo nagrad mladim inovativnim podjetnikom. Formalne izobraževalne institucije pozivamo tudi k

» *Državne oblasti in formalne izobraževalne institucije pozivamo k spodbujanju podjetništva in podjetnosti med mladimi. V šolah naj se spodbujajo ustvarjalnost, podjetnost, inovativnost in kritično mišljenje.*

večjemu poudarjanju pridobivanja kompetenc podjetnosti v izobraževalnem procesu.

V šolah naj se spodbujajo ustvarjalnost, podjetnost, inovativnost in kritično mišljenje.

Še posebej odločno si prizadevamo za spodbujanje in podpiranje samozaposlovanja in podjetništva posebnih skupin, predvsem mladih žensk in invalidov. Vsi mladi morajo imeti enake možnosti za razvoj podjetništva, tudi mladi z manj priložnostmi, ki se za podjetništvo odločajo še v manjši meri kot preostali.

Do subvencij aktivne politike zaposlovanja za samozaposlovanje naj bodo upravičeni le tisti posamezniki, ki imajo izdelano podjetniško idejo in poslovni načrt. Naj se uvedejo mehanizmi za preprečevanje zlorab samozaposlovanja namesto sklepanja pogodb o zaposlitvah, katerih žrtve so danes večinoma mladi, in naj se uvedejo mehanizmi za varovanje interesov mladih.

Študentom naj se ponovno omogoči opravljanje izbrane dejavnosti na podlagi statusa samostojnega podjetnika (s.p.). Tako imenovani študentski s.p. je namreč izjemna priložnost za vse mlade, ki študirajo, da vzpostavijo stik s potencialnimi delodajalci in podjetniki. Na tak način lahko že v času študija pridobivajo znanja in izkušnje, ki jih po končanem študiju lahko nadgradijo, ustvarjajo nova delovna mesta in priložnosti za druge mlade ter preostale družbene skupine. Tako nekateri mladi



diplomanti ne bodo več iskalci prve zaposlitve, temveč izkušeni iskalci zaposlitve ali drugih poslovnih priložnosti. Študenti s "statusom s.p.-ja", bi morali uživati vse pravice, ki izhajajo iz statusa študenta (subvencionirana prehrana s študentskimi boni, plačano osnovno zdravstveno zavarovanje), ter določene olajšave v obliki nižjih prispevkov za socialno in zdravstveno varstvo, olajšave pri plačilu davka od prihodkov iz dejavnosti itd. »Študentski s.p.« ne pomeni sledenja čim večjemu dobičku, temveč je v tem primeru le začasna oblika dela pri prehodu med sistemom izobraževanja in trgom dela.

- 8| Državne oblasti, podjetnike in vse preostale relevantne družbene akterje pozivamo k **zagotavljanju okolja, prijaznega do podjetništva mladih**, v katerem bodo lahko mladi svoje podjetniške ideje razvijali s pomočjo mentorjev ter ustreznih varnostnih mehanizmov za primere morebitne ponovne brezposelnosti. Mentorstvo naj bo dostopno vsem mladim ves čas, torej ne samo do samozaposlitve, ampak tudi pozneje. Okolje, prijazno do podjetništva mladih, pa naj se zagotovi tudi s finančno krepitvijo tehnoloških parkov in podjetniških inkubatorjev, v okviru katerih

» Želimo si okolja, ki je prijazno do podjetništva mladih in jim zagotavlja ustrezno mentorstvo ter varnostne mehanizme.

mladi podjetniki ne bodo deležni samo prostora, ampak celovite finančne, infrastrukturne in profesionalne podpore, ki jim bo hkrati omogočala tudi možnost učenja na napakah. Državne oblasti pozivamo k uvedbi ukrepa, ki bo omogočal plačevanje nižjih prispevkov za **samoza-poslene mlade**.⁴⁴

- 9| Pristojne oblasti pozivamo, da sprejmejo **programe za financiranje zagona ter razvoja socialnih podjetij in omogočijo dodatne davčne olajšave na začetku delovanja socialnih podjetij**. Posebej naj se oblikujejo modeli financiranja in spodbujanja socialnega podjetništva, ki bodo prilagojeni delovanju organizacij v mladinskem sektorju. V zvezi s tem naj se iz pogojev za pridobitev statusa socialnega podjetja umakne določilo o obveznem številu zaposlenih. Programi za razvoj socialnega podjetništva naj v sodelovanju s formalnimi izobraževalnimi ustanovami

⁴⁴ S tem niso mišljeni ukrepi kot je uvedba »ekonomsko odvisnih delavcev« z Zakonom o delovnih razmerjih (2013, čl. 213, 214), temveč ukrepi, ki dejansko znižujejo prispevke za mlade samozaposlene.



omogočajo tudi informiranje o možnostih poslovanja socialnega podjetja, zakonitostih ter virih financiranja v socialnem podjetništvu.

10 | Pristojne oblasti pozivamo, da **zagotovijo vzpostavitev primerne infrastrukture za delovanje in razvoj socialnega podjetništva**. V okviru te infrastrukture naj se oblikujejo inkubatorji po principu obstoječih podjetniških inkubatorjev, vzpostavijo informacijske točke po zgledu VEM in e-VEM točk, zagotovi mentorstvo za pripravo in izvedbo poslovnih načrtov,

» *Treba je vzpostaviti primerne infrastrukture za delovanje in razvoj socialnega podjetništva.*

vzpostavijo mentorske sheme, ki bodo skrbele za razvoj vodstva socialnih podjetij ter podjetij samih v vseh fazah poslovanja. Naj se v okviru tega uvedejo tudi ugodnejša davčna stopnja za socialna podjetja, lažji dostop do posojil in subvencioniranje same vzpostavitve socialnega podjetja.

11 | Državne oblasti pozivamo **k uvedbi takih ukrepov aktivne politike zaposlovanja, ki bodo delodajalce motivirali za zaposlovanje vseh mladih, ki so končali formalno izobraževanje**. Zato je treba delodajalcem zagotoviti ustrezne davčne olajšave, subvencije ali druge oblike spodbud. Ukrepi, ki se v okviru aktivne politike zaposlovanja že izvajajo za absolvente in dolgotrajno brezposelne mlade, niso dovolj; treba je zagotoviti enake možnosti in več možnosti vsem mladim. Ukrepi naj omogočajo financiranje in spodbujanje ustreznih prekvalifikacij ter čim širše dostopen sistem potrjevanja nacionalnih poklicnih kvalifikacij.

12 | Državne oblasti pozivamo **k izenačevanju prednosti in slabosti dela za določen čas ter dela za nedoločen čas**. S tem je delodajalce mogoče spodbuditi k večjemu zaposlovanju mladih za nedoločen čas oz. povečati varnost in zanesljivost zaposlitev za določen čas. V povezavi s tem je zelo pomembna zakonska in podzakonska regulacija zaposlovanja, ki določa pogoje zaposlovanja in odpuščanja (vrste pogodb, pravice in dolžnosti, dopuščene oblike dela mladih ipd.) in omogoča več ali manj fleksibilnosti pri zaposlovanju.⁴⁵ Tako naj se omogoči hitrejši prehod v bolj stabilne in

⁴⁵ | Ignjatovič, Mirosljub in Trbanc, Martina. 2009. Zaposlovanje in brezposelnost mladih. V Med otroštvom in odraslostjo, ur. Urban Boljka in Tatjana Rakar, 38–55. Ljubljana: MŠŠ – URSM in IRSSV.



» Pozivamo k zagotavljanju bolj stabilnih in varnih zaposlitev za mlade.

varne zaposlitve ter na drugi strani zmanjša neuskkljenost med standardnimi in nestandardnimi (fleksibilnimi) oblikami zaposlitve.⁴⁶ Na trgu dela naj se uvede usmerjanje h konceptu varne prožnosti, kar je mogoče doseči z ustreznimi davčnimi reformami.

13 | Za zmanjševanje neenakosti glede na starost je treba vzpostaviti tudi **nov dialog med generacijami**, ki bo prinesel dogovor o zagotavljanju enakih možnosti dostopa do socialne varnosti na področju zaposlovanja in pozneje v obdobju upokojitve. Državne oblasti pozivamo k ustrežnejšemu urejanju dostopa do pokojninskih shem in drugih orodij, ki skrbijo za varnost in avtonomijo mladih, ter k izvedbi pravične pokojninske reforme. Obenem predlagamo aktivno uvajanje mentorških shem v zaposlovanju, v okviru katerih so lahko starejši v službah mentorji mladim, s čimer bi veliko pridobili tako mladi kot tudi starejši in delodajalci.

14 | Zagotoviti je treba **enake možnosti, pravično plačilo za delo, ustrezno socialno varnost in pravične pogoje dela za vse**, brez diskriminacije na osnovi kakršnihkoli osebnih okoliščin, pri čemer pa je treba posebno

» *Zahtevamo enake možnosti, pravično plačilo za delo, ustrezno socialno varnost in pravične pogoje dela za vse, brez diskriminacije na osnovi kakršnihkoli osebnih okoliščin.*

pozornost poleg diskriminaciji na podlagi starosti nameniti tudi diskriminaciji na podlagi spola ter mladim z manj priložnostmi.

15 | Delodajalce pozivamo k uvajanju ukrepov za **zagotavljanje zadovoljstva mladih na delovnem mestu in zmanjševanje stresa**, kar bi povečalo pripadnost delodajalcem in delovno uspešnost,

⁴⁶ Mutual Learning Programme. 2008. Thematic Review Seminar: The development of national flexicurity policies in response to labour market challenges (summary). Dostopno na: |Mutual Learning Programme. 2008. Dostopno na http://www.mutual-learning-employment.net/uploads/ModuleXtender/Trscontent/4/TRS%20H%20Summary%20report_EN.pdf (26. 8. 2010). Thematic Review Seminar: The development of national flexicurity policies in response to labour



hkrati pa bi mlade motiviralo za nadaljnje razvijanje svojih znanj, sposobnosti, kreativnosti in inovativnosti. Treba je razviti mehanizme spodbujanja in nagrajevanja dobrih in inovativnih idej, zlasti s povečevanjem varnosti zaposlitev. Mladim delavcem in delavkam naj bo zagotovljena možnost nadaljnjega strokovnega usposabljanja in izobraževanja, vzpostaviti je namreč treba zanesljiv in ustrezen sistem vseživljenjskega učenja za zagotavljanje nenehne prilagodljivosti delavcev in za ohranjanje visoke produktivnosti podjetij.

16 | Predlagamo, da se začne redno zaposlene mlade aktivno vključevati v demokratične procese na delovnem mestu.

Sindikate pozivamo k ustanavljanju odborov za mlade in sindikalnih struktur za mlade, v okviru katerih bodo imeli možnost sodelovanja pri sprejemanju odločitev, zlasti tistih, ki se nanašajo na posebnosti položaja mladih v podjetjih, in bo njihov glas enakovredno z drugimi zastopan v procesih socialnega

» *Mladim je treba omogočiti pravico do aktivne udeležbe v procesih odločanja na delovnem mestu.*

dialoga. Tako se med mladimi okrepi občutek avtonomnosti, kar ima dolgotrajne pozitivne posledice tako za njihov osebni razvoj kot tudi širšo družbeno udeležbo in odgovornost ter aktivno državljanstvo.

17 | Delodajalce pozivamo k vzpostavljanju aktivne politike usklajevanja družinskega in poklicnega življenja, koncepta družbeno odgovornega podjetja ter družini prijaznega podjetja v delovnih okoljih.

Usklajevanje družinskega in poklicnega življenja je zelo pomembno prav za mlade ljudi, ki v obdobje odraslosti vstopajo prek procesov osamosvajanja, snovanja družine ipd. Mladim je treba zagotoviti fleksibilnost delovnega časa, možnost dela od doma ter ustrezno ureditev bolniških in porodniških odsotnosti, s posebnim poudarkom na enakosti možnosti moških in žensk.

» *Pozivamo k vzpostavitvi aktivne politike usklajevanja družinskega in poklicnega življenja, koncepta družbeno odgovornega podjetja ter družini prijaznega podjetja v delovnih okoljih.*



Odločevalce pozivamo, naj uvedejo ukrepe za sofinanciranje prispevkov socialnega zavarovanja delodajalcem za zaposlovanje mladih mater z otrokom do 3. leta starosti.

18 | Ministrstvo, pristojno za delo, naj zagotovi sistemske, medsektorske ukrepe, ki bodo združeni v **enoten program Jamstvo za mlade**. V okviru tega bo vsakemu mlademu posamezniku v roku štirih mesecev po nastopu brezposelnosti zagotovljena aktivacija, tj. zaposlitev, usposabljanje ali nadaljevanje izobraževanja.

19 | **Odločevalci morajo mlademu izobraženemu kadru ponuditi perspektivo:**

a | Pozivamo odločevalce, izobraževalne ustanove in podjetja k oblikovanju takega okolja, ki bo omogočalo **ustvarjanje novih delovnih mest na univerzah**, na katerih se bo zaposloval visoko izobražen kader za področje raziskav in razvoja. Univerzitetni oddelki za raziskave in razvoj lahko s svojim znanjem razvijajo izdelke, ki jih potrebujejo tudi podjetja. Tovrstna sinergija predstavlja dodano vrednost za gospodarstvo (za tista podjetja, ki nimajo lastnih oddelkov za raziskave in razvoj ali pa nimajo določenega specifičnega znanja, ter za visokotehnološka podjetja, ki želijo razviti kakšen vmesni proizvod, pa zato nimajo ustreznega kadra) ter mladi visoko izobraženi kader, posledično pa tudi za izobraževalne institucije – univerze.

b | Pozivamo odločevalce, da uvedejo sistem za preverjanje ustreznosti postopkov zaposlovanja novih kadrov in s tem **vzpostavijo transparenten sistem zaposlovanja**. Ob pomanjkanju delovnih mest in prisotnem klientelizmu je treba dati priložnost mladim, ki ustrezajo zahtevanim pogojem, da so izbrani.

c | Ministrstvo, pristojno za gospodarski razvoj, naj oblikuje **strategijo za privabljanje tujih investitorjev** v Slovenijo, ki bodo s svojim znanjem spodbudili gospodarsko rast ter ustvarjanje novih delovnih



mest. Strategija mora vsebovati nabor ukrepov, zaradi katerih bo Slovenija privlačnejša. Med te spadata odprava nekaterih administrativnih ovir na področju zaposlovanja in na področju poslovanja ter uvedba stimulativne davčne politike.

d | Zaradi odseljavanja ljudi v tujino pozivamo pristojne odločevalce, da nastalo vrzel zapolnijo z načrtovanim privabljanjem **slovenskih državljanov nazaj v Slovenijo**. Ti ljudje so svoje znanje oplemenitili v tujini in z "mednarodno" dimenzijo lahko v Sloveniji prav tako ustvarjajo nove priložnosti in nova delovna mesta (npr. prinesejo v Slovenijo konferenčni turizem, sedež neke nevladne organizacije ali poslovno enoto nekega podjetja, franšizo itd.). Tudi za odseljene državljane je treba načrtno ustvariti priložnosti, zaradi katerih se bodo vračali v Slovenijo.

e | Vse odločevalce pozivamo, da za resorje, za katere so pristojni, pripravijo konkretne **ukrepe za ustvarjanje novih delovnih mest**

» *Spodbude v obliki subvencij za zaposlovanje niso dovolj za reševanje problema brezposelnosti mladih. Potrebujemo ukrepe za ustvarjanje novih delovnih mest.*

tako v nevladnem sektorju kot tudi v gospodarstvu ter spodbudijo razvoj podjetništva. Posebni ukrepi naj bodo oblikovani tudi za spodbujanje zaposlovanja v mladinskem sektorju ter na področju znanosti, kjer je potencial mladih, da ustvarijo dodano vrednost, največji.

20 | Vse odločevalce pozivamo, da s posebnimi ukrepi omogočajo skladen razvoj večjih središč, podeželja ter regij. Spodbujajo naj zaposlovanje mladih, omogočajo mobilnost in dostop do stanovanj v vseh regijah, in to tako v urbanih kot ruralnih okoljih.

21 | Pozivamo odločevalce, da preučijo možnosti zaposlovanja mladih v okviru združenih sistemov, in sicer tako, da:



- a** | izvedejo eksperimentalni razvoj zadrug in spremljajo njihov razvoj (zagotovijo osnovne pogoje v okviru projektnega dela za najmanj 5-letno obdobje),
- b** | spodbujajo in zagotavljajo primerne raziskovalne projekte na področju zadružništva (možnosti razvoja zadružništva na različnih področjih delovanja v gospodarstvu in na področju storitev, namenjenih posamezniku ipd.)

Pristojne odločevalce pozivamo tudi k oblikovanju podpornih mehanizmov za spodbujanje zadrug in zaposlovanja v okviru zadrug:

- a** | spodbujanjem podpornih in svetovalnih storitev za nastanek in razvoj zadrug ter socialnih podjetij (teoretične osnove s praktično nadgradnjo),
- b** | spodbujanjem in financiranjem izobraževanj za razvoj zadružništva in socialnega podjetništva v okviru ponudb Zavoda za zaposlovanje,
- c** | zagotavljanjem primernih izobraževalnih programov na vseh stopnjah izobraževanja od osnovne šole do podiplomskega študija (izobraževanje za sodelovanje v osnovnih in srednjih šolah ter praktična nadgradnja v nadaljnjem izobraževanju),
- d** | pripravo in podporo komplementarnega programa samozaposlovanja v okviru združevanja v zadruge, kot je to urejeno pri statusu samostojnega podjetnika,
- e** | zagotavljanjem poroštev za najem posojil pri ustanavljanju zadrug.



ZAKLJUČEK

Ureditev politike zaposlovanja mladih v Sloveniji je nujno potreben korak k izboljšanju položaja mladih na trgu dela in k zagotavljanju trajnostnega družbenega razvoja. Mladi so namreč pogosto najbolj prezrt del družbe, za katerega po mnenju številnih ni treba uvajati posebnih ukrepov. Vendar pa je tako razmišljanje glede na pomembnost življenjskih prehodov posameznik v obdobju mladosti neprimerno. Če si torej želimo zdravo, skladno in povezano družbo, ki bo nudila perspektivno prihodnost in v kateri bodo ljudje z veseljem ter produktivno živeli, moramo ustrezno poskrbeti prav za mlade.

V Mladinskem svetu Slovenije si pri tem prizadevamo za sodelovanje vseh družbenih akterjev, ki lahko kakor koli prispevajo k izboljšanju zdajšnjih razmer in pogojev. Prizadevamo si za razvoj dolgoročne in usklajene politike, ki bo zadovoljevala potrebe mladih, jim omogočila uspešno integracijo na trg dela ter jih motivirala k vseživljenjskemu učenju. Tako lahko namreč pomembno vplivamo na kakovost življenja v Sloveniji in na prihodnost naše družbe.



MOJE BELEŽKE

A series of horizontal dotted lines for writing notes.





ZAPOSLOVANJE MLADIH

Programski dokument Mladinskega sveta Slovenije