



MLADINSKI
SVET
SLOVENIJE
NATIONAL
YOUTH
COUNCIL
OF SLOVENIA

MSS-130-10

Programski dokument

ZAPOSLOVANJE MLADIH

Uvod

O MLADINSKIH POLITIKAH

V zadnjih nekaj letih je mladinska politika v Sloveniji prišla 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),¹ 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 (MSS), krovno združenje nacionalnih mladinskih organizacij in ključni partner v socialnem dialogu na področju mladine, si prizadeva za razvoj mladinskih politik in posledično 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 pričujoči programski dokument o zaposlovanju mladih, se MSS loteva srečanj s političnimi odločevalci, odzivov na aktualna dogajanja, informiranja mladih in javnosti nasploh ter drugih ukrepov.

Ena od definicij mladine pravi, da je posameznik mlad, dokler ne doseže zelenih 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 posameznikov. S programskimi dokumenti želimo v Mladinskem svetu Slovenije ta proces oblikovati po meri mladih.

PROGRAMSKI DOKUMENT »ZAPOSLOVANJE MLADIH«

Področje zaposlovanja je v polju mladinskih politik zaradi svoje vloge v 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 systemske napake, ki mlade silijo v neprimerne oblike zaposlovanja;
- poudariti težavnosti, ki na tem področju nastajajo zaradi izobraževalnega sistema, saj ta onemogoča gladek prehod iz izobraževanja v zaposlitev in ne

¹ 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).

spodbuja pogojev za svetovanje in delo na oblikovanju vseživljenjske karijerne 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 polni razvoj avtonomije mladih.

DEFINICIJE

Formalno izobraževanje je načrtovan proces učenja oz. pridobivanja znanja, ki sledi vnaprej določenim ciljem in se odvija 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 se odvija izven 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 v formalnem izobraževanju bolj raznolike, odnosi med učitelji in učenci pa so interaktivni in nehierarhični. Neformalno izobraževanje je bolj fleksibilno, saj se prilagaja potrebam udeležencev in družbe nasploh. Neformalno učenje se lahko odvija v okviru aktivnosti organizacij in skupin civilne družbe ali na delovnem mestu.

Koncept varne prožnosti se tako kot v Evropski uniji tudi v Sloveniji vedno pogosteje uporablja v povezavi s tem, kakšen naj bi bil trg dela. Varna prožnost poskuša uskladiti potrebe delodajalcev in delavcev, torej povezati prožnost z varnostjo, tako da delavcem zagotavlja varno menjava dela, pri tem pa si prizadeva izboljšati konkurenčnost podjetij in ohraniti evropski socialni model¹. Varna prožnost naj bi povečevala fleksibilnost trga dela, organizacijo dela in zaposlovalnih odnosov, po drugi strani pa spodbujala varnost – varnost zaposlitve in socialno varnost ter tudi varnost dohodka.²

Fleksibilne oblike zaposlitve je termin, 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 o delu, delo na domu, izmensko delo, delitev delovnega mesta (kombinacija dveh delavcev na delovnem mestu, ki sicer zaposluje enega delavca s polnim delovnim časom), trikotno zaposlovanje (posredniki dela svoje delavce posredujejo drugim podjetjem), lažno samozaposlovanje (delavca k temu prisili bivši delodajalec) ter

² 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).

delo na vpoklic (delavci čakajo na delo doma).³ V Sloveniji lahko med fleksibilne oblike zaposlitve štejemo tudi študentsko delo.

³ Felstead A., N. Jawson. 1999. *Global Trends in Flexible Labour*. London: Macmillan Business.

Pomen zaposlovanja mladih

1. Dostop do zaposlitev je osnova za osamosvojitve mladih

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 vzpostavljanja in krepitve socialnih mrež in so posledično nagnjeni k večji socialni izključenosti. Dostop do zaposlitve je zato eden glavnih pogojev za ustrezen prehod posameznika iz obdobja mladosti v obdobje odraslosti. Zaposlovanje mladim omogoča razvoj v smeri osebnega dostojanstva, polnega doseganja avtonomije in uresničevanja življenjskih ciljev.

2. Zaposlovanje mladih je eden od glavnih izzivov današnjega časa

Število mladih v Evropi upada, prav tako bo po napovedih Eurostata upadel tudi delež mladih v celotni populaciji. Po podatku Statističnega urada Republike Slovenije »mladi predstavljajo /.../ četrtno svetovne delovne sile, a tudi polovico brezposelnih po vsem svetu« (Križman v Vertot 2009, 1).⁴ Brezposelnost mladih je v Evropi standardno 2 do 3 krat večja od brezposelnosti celotne populacije (Ignjatović in Trbanc 2009, 46).⁵

Za mlade so značilni pogosti prehodi med zaposlitvami in pogost pojav brezposelnosti. Soočajo se s pomanjkanjem delovnih izkušenj, po drugi strani pa na trg dela pogosto prihajajo s svežim znanjem teorije ter s številnimi socialnimi in tehničnimi veščinami.⁶

Mladi so zelo prilagodljiv in izobražen del trga delovne sile, vendar so njihove **zaposlitve večinoma negotove, slabše plačane**, sklenjene s pogodbami za določen čas. Mladi se med drugim zaposlujejo za nepolni delovni čas, opravljajo pa tudi občasna dela, honorarna dela ali študentsko delo ter se zaposlujejo v okviru ostalih negotovih oblik dela. Za Slovenijo je namreč značilna izrazita segmentacija

⁴ Vertot, Nelka (2009) *Mladi v Sloveniji*. Statistični urad Republike Slovenije, Ljubljana.

⁵ Ignjatović, 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 IVZ.

⁶ Ignjatović, 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 IVZ.

trga dela – medtem ko so zaposlitve mladih v veliki večini negotove in bolj prožne, so zaposlitve drugih družbenih skupin v večini bolj varne (za nedoločen čas) in manj prožne.⁷

Značilnost Slovenije predstavljajo predvsem **zaposlitve za določen čas**; več kot ¾ trenutne ponudbe zaposlitev na trgu dela predstavljajo službe za določen čas.⁸ Prav tako Slovenija med vsemi evropskimi državami vodi v številu zaposlitev za določen čas med mladimi.⁹ Zaposlitve za določen čas pa mladim ne omogočajo zadostne socialne in finančne varnosti. Posledično imajo mladi težave pri pridobivanju kreditov, težko se osamosvojijo, pozno odselijo od staršev ter osnujejo lastno družino. Tako v Sloveniji prihaja do koncepta »pol-odraslosti«; mladi ostajajo pri starših do 30. leta starosti, prav tako se starost mamic ob rojstvu prvega otroka pomika proti 30. letu starosti.¹⁰

Za Slovenijo je značilno **strukturno neskladje** med ponudbo kadrov, ki prihajajo iz izobraževalne sfere, ter povpraševanjem na trgu dela. Šolski sistem namreč vsako leto izobrazí drugačne profile, kot se jih v gospodarstvu dejansko potrebuje. Preko 60 % mladih se vpisuje v študijske programe družboslovja, med tem ko je na trgu dela še vedno zelo veliko povpraševanje po tehničnih in naravoslovnih kadrih (inženirji strojništva, elektrotehnike, gradbeništva, IT ...). Prav tako pa mladi v procesu izobraževanja ne osvojijo vseh kompetenc in znanj, ki jih delodajalci od njih pričakujejo na delovnem mestu.¹¹

3. Zaposlovanje mladih je ključno za uspešen razvoj družbe

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 ob zaključku formalnega izobraževanja 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 mnogo dolgoročnih negativnih posledic za posameznike, družbo in državo:

⁷ 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 IVZ.

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

⁹ Eurostat, European Commission. 2009. *Youth in Europe: A Statistical Portrait*. Luxembourg: Publications Office of the European Union.

¹⁰ Vir: Lukič, Goran. 2008. *Strategija zaposlovanja mladih v družbi znanja. 1. Knjiga. Analiza stanja*. Ljubljana: Študentska organizacija Slovenije.

¹¹ Milošević, Vesna. 2010. Kako bo trg dela reševal prihod mladih s fakultet. *Human Resource Management Magazine* 8 (33): 12–15.

- a) Na prvem mestu je to izguba pomembnega delovnega potenciala, ki bi sicer v družbo lahko prinesel nove razvojne razsežnosti in tako prispeval h krepitvi splošne družbene blaginje.
- b) To pomeni nadalje več izdatkov za državo v obliki socialnih transferjev ter veliko izgubo vložka države v izobraževanje.
- c) Prav tako pa ovire v zaposlovanju mladih upočasnjujejo proces njihovega osamosvajanja in osebnostnega razvoja ter zavedanja o družbeni odgovornosti in pomenu aktivnega državljanstva, kar lahko ustvarja 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 samozavest in zagon.

Za uspešen razvoj družbe in države so torej zaposlovanje mladih in vse potrebne predhodne aktivnosti, ki ustvarjajo primerne pogoje za učinkovito zaposlovanje mladih, ključnega pomena. Zaposlovanje mladih je potrebno spodbujati in podpirati že v prvi fazi odraščanja ter ga aktivno omogočati v času, ko mladi zapustijo šolski sistem.

Ključne problematike na področju zaposlovanja mladih v Sloveniji

Mladi v Sloveniji se soočajo z oteženim preходом na trg dela. Na tak položaj mladih na eni strani (podobno kot na splošno stanje na trgu dela) vplivajo gospodarska gibanja ter trendi zaposlovanja in brezposelnosti. Prav tako pa je položaj mladih pri vstopu na trg dela bistveno zaznamovan s slabo povezavo med izobraževalnim sistemom in trgom dela. Mladi po zaključku šolanja na prvo zaposlitev v povprečju čakajo 10 mesecev.¹² 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 neuskklajeno.¹³ Formalne izobraževalne institucije 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. Slaba povezava med izobraževalnim sistemom in trgom dela mlade tako postavlja v slabše izhodišče za pridobitev kvalitetne zaposlitve. Skozi celotno izobraževanje (primarno, sekundarno in terciarno) pa je mogoče zaznati tudi občutno pomanjkanje karijerne orientacije¹⁴.

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 Lizbonske strategije in si ga vse države EU 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 višjih izobrazbenih dosežkov, saj ti omogočajo dostop na trg delovne sile, in hkrati razvrednotenjem samih izobrazbenih dosežkov. To je problem 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 zasedli mladi z nižjo stopnjo izobrazbe). Veliko študentov tako izrablja možnost podaljševanja študija zlasti zaradi slabih zaposlitvenih priložnosti, prav tako pa se študij podaljšuje zaradi (še) neustrezne implementacije bolonjske reforme. Ustrezen prehod na trg dela pa nenazadnje v nekaterih primerih otežuje tudi pojav študentskega dela, katerega trenutna ureditev in izraba povzročata podaljševanje obdobja, ki ga mladi preživijo v okviru formalnega izobraževalnega sistema.

Neformalne delovne izkušnje niso priznane s strani države, formalnih izobraževalnih institucij ter zlasti delodajalcev. Neformalno izobraževanje,

¹² 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).

¹³ 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).

¹⁴ 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.

usposabljanje in pridobivanje delovnih izkušenj je ključna sestavina življenja večine mladih, ki se sicer izobražujejo preko formalnih izobraževalnih institucij. Mladi si v času šolanja nabirajo delovne izkušnje s prostovoljnim, študentskim delom, v prostem času pa se udeležujejo aktivnosti, izobraževanj in usposabljanj v organizaciji mladinskih in ostalih nevladnih organizacij, drugih organizacij in podjetij. Neformalne izkušnje so skoraj edine, ki jih mladi ob vključenosti v formalni izobraževalni proces lahko pridobijo, hkrati pa so po strokovni in vsebinski plati enakovredne formalnim delovnim izkušnjam. Preko neformalnih delovnih izkušenj si mladi pridobijo najrazličnejše kompetence, ki prispevajo k njihovemu osebnemu razvoju, družbeni odgovornosti ter aktivnem državljanstvu in imajo predvsem velik pomen za razvoj delovnih sposobnosti in navad mladih. Kot take igrajo pomembno vlogo za trg delovne sile, vendar pa je zaradi pomanjkanja systemskega priznavanja njihova vloga pri zaposlovanju mladih odvisna od diskrecijske volje delodajalcev. Mladi se zato soočajo z velikimi težavami pri vstopu na trg dela, kjer se od njih v veliki večini primerov zahtevajo formalne delovne izkušnje. Tako so, ne glede na morebitno usposobljenost, v zaposlovanju diskriminirani.

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. Pogoji dela, v katerih se mladi znajdejo pri prvih zaposlitvah, so nizka plačila, delo za določen čas, neskladnost dela s pridobljeno formalno izobrazbo in šibka socialna varnost. Na tej podlagi se mladi težje osamosvajajo, saj težko dobijo kredite 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 psihično izmučeni, negotovi in posledično manj motivirani za delo.

Samozaposlovanje med mladimi je zelo slabo podprto in razvito. Mladi na prvem mestu 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 v povezavi z večkrat nestabilnimi ekonomskimi razmerami jemlje motivacijo za samozaposlovanje. Ker ni ustreznih varnostnih mehanizmov za primere neuspešnosti poskusov samozaposlovanja 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 vseh mladih. Dodaten problem nenazadnje predstavlja kompleksnost postopkov za vzpostavljanje podjetništva ter pridobitev začetnih finančnih sredstev.

Tako pri iskanju zaposlitve oz. na trgu dela kot tudi v okviru samih pogojev dela je mogoče prepoznati velike neenakosti možnosti oz. diskriminacijo v zaposlovanju med različnimi skupinami iskalcev dela in delavcev. Največje razlike se pojavljajo na osnovi starosti. Medtem ko se 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.

Problem trga dela v Sloveniji je tudi v tem, da je v nekaterih delih preveč fleksibilen in premalo varen, predvsem v tistih oblikah zaposlitve, kjer so večinoma zaposleni mladi (delo za določen in nepolni delovni čas, različne oblike študentskega dela, honorarna in občasna dela)¹⁵. Po drugi strani pa je za zaposlene s standardnim vzorcem zaposlovanja - s pogodbami za nedoločen čas, s polnim delovnim časom in rednim delavnikom - zelo varen in premalo fleksibilen. 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 v oblikovanju delovnega mesta, kar negativno zaznamuje delovne rezultate, njihov delovni potencial, znanje in sposobnosti ter nenazadnje tudi motivacijo za širše družbeno udeležbo in odgovornost. Posebno problematiko nadalje predstavlja kakovost posebnih oblik dela mladih, kot so študentsko delo, pripravništva in prakse, ki jih mladi opravljajo med ali po zaključku šolanja, pri katerih pravila pravičnih pogojev dela prav tako ne veljajo; mlade pripravnike se v večini primerov izkorišča kot poceni delovno silo.

Diskriminacija v zaposlovanju in pri pogojih dela pa je poleg tiste na podlagi starosti prisotna zlasti tudi na osnovi spola ter mnogih drugih osebnih okoliščin, zaradi česar se na problematiko diskriminacije na drugih osnovah med mladimi večinoma pozablja. Enakost možnosti v zaposlovanju in pogojev dela bi morala veljati za vse, kar z velikim poudarkom obsega tudi izenačevanje višine plač mladih moških in žensk. 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 predpogoje za ustrezno udeležbo na trgu dela, saj imajo omejen dostop do informacij, izobrazbe ter tudi pridobivanja neformalnih delovnih izkušenj. Zaradi tega je njihova aktivnost na trgu dela bolj ali manj onemogočena, kar pa predstavlja hudo kršitev človekovih pravic.

¹⁵ 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 IVZ.

Priporočila

Položaj mladih na trgu dela, kot je identificiran in opredeljen v tem programskem dokumentu, je nujno potrebno izboljšati. V Mladinskem svetu Slovenije si v ta namen prizadevamo za implementacijo raznolikih ukrepov s strani države, formalnih izobraževalnih institucij in delodajalcev, ki so osrednji nosilci možnih sprememb na obravnavanem področju.

1. Z namenom doseganja **večje povezanosti med izobraževalnim sistemom in trgom dela** na prvem mestu predlagamo uvedbo naslednjih ukrepov za:

a) polje izobraževanja

Formalne izobraževalne institucije pozivamo k večjemu povezovanju s trgom delovne sile. Po eni strani to pomeni prilagajanje programov in mest na posameznih izobraževalnih smereh potrebam po znanju, ki jih narekuje trg dela. V ta namen morajo ustrezne institucije izdelati dolgoročno strategijo zaposlovanja z upoštevanjem projekcij gibanj na trgu dela. Izobrazbeno strukturo mladih je potrebno bolj prilagoditi razmeram na trgu dela. Na ta način je mladim potrebno zagotoviti možnost pridobitve zaposlitev, ki so skladne z njihovo izobrazbo.

Na drugi strani morajo formalne izobraževalne institucije, v povezavi z javnim in gospodarskim sektorjem, v sklopu izobraževalnega procesa vsem uporabnikom zagotoviti pridobitev praktičnih izkušenj s področij, za katere 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 konkretna podjetja in njihove naloge ali delovanje. Tako delodajalce kot vzgojno-izobraževalne delavce je potrebno spodbujati k temu, da mladim dodelijo takšne naloge oz. da jim dajo možnost, da jih opravljajo ter jih k temu tudi motivirajo z uvajanjem nagrad, subvencij ipd. za tovrstna dela.

b) polje trga dela

Ustrezne institucije morajo izdelati dolgoročni načrt preusmerjanja trga iz industrijskega na informacijsko-storitvenega (za zagotovitev zaposlitev za študente družboslovnih ved); če želi namreč Slovenija postati država, temelječa na znanju, je potrebno spodbujati intelektualna okolja in temu prilagoditi trg dela.

2. Pozivamo k aktivnemu **uvajanju vseživljenjske karijerne orientacije in individualnega načrtovanja v osnovne, srednje ter višje in visoke šole**, preko katerega se bodo mladi seznanili z vsemi možnostmi in priložnostmi v izobraževanju in zaposlovanju ter hkrati 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 tako 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 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.

Na tem mestu je predvsem potrebno poskrbeti tudi za izenačevanje družbene vrednosti poklicev ter usmerjanje mladih k zavednem odnosu do izobraževanja glede na kasnejše možnosti pridobivanja zaposlitve, kar bi posledično skrajšalo obdobje prestopa iz formalnega izobraževalnega sistema na trg dela.

3. Zagotoviti je potrebno vzpostavitev pogojev, ki bi mladim omogočili uporabo **oblik prilagojenega študija ob rednem delu** (mladi npr. 3 dni v tednu delajo, 2 dni pa se udeležujejo izobraževalnega procesa). V povezavi s tem predlagamo spodbujanje nastajanja in vzpostavljanje t. i. učnih podjetij po vzoru Univerzitetnega kliničnega centra, a na način, ki bo mladim omogočil redno zaposlovanje in ne zgolj opravljanje praks. Obenem si v duhu pomembnosti vseživljenjskega učenja prizadevamo tudi za **olajševanje prehajanja iz 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 začela graditi bolj vzdržljivo družbeno kulturo, ki na mlade ne izvaja tako velikih pritiskov glede vstopa v terciarno izobraževanje takoj po zaključku sekundarnega. Slednje bi predvidoma lahko vplivalo tudi na bolj enakomerno porazdelitev ponudbe in povpraševanja na trgu dela.
4. Državne oblasti pozivamo k **ustrezni ureditvi sistema študentskega dela**, vključujoč zlasti povečanje nadzora nad njegovo izrabo ter prilagoditev oz. spremembo ključnih problematik v tem okviru, ki imajo širše družbene implikacije na področju zaposlovanja, brezposelnosti ter gibanj na trgu delovne sile v Sloveniji. V prvi vrsti pa naj se študentsko delo tudi uradno prizna kot formalna delovna izkušnja.
5. Državne oblasti, formalne izobraževalne institucije, delodajalce ter druge relevantne akterje pozivamo k **vzpostavitvi sistema priznavanja neformalnega izobraževanja, usposabljanja in delovnih izkušenj**, ki naj se razvije v sodelovanju z mladinskimi in ostalimi nevladnimi organizacijami in ki naj omogoči dokazovanje neformalno pridobljenega

znanja in izkušenj z različnimi dokazili. Neformalne izkušnje je, v primerjavi s formalnimi, potrebno priznati kot enako pomembne.

Sistemsko priznavanje neformalno pridobljenega znanja, sposobnosti in 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 ključnega pomena, da se neformalna znanja in spretnosti, ki jih pridobijo v mladinskem delu, s prostovoljnim ali študentskim delom, ustrezno beležijo. Za beleženje že obstajajo razna učinkovita orodja (orodja Europass – Europass življenjepis, Europass jezikovna izkaznica, Europass mobilnost, Europass priloga k diplomi, Europass priloga k spričevalu; Youthpass; Nefiks; e-Nefiks), bistveno pa je, da se ta orodja prepoznajo tudi s strani državnih oblasti, formalnih izobraževalnih institucij, delodajalcev ter drugih relevantnih akterjev oz. da se po vzoru omenjenih razvije sistem beleženja neformalnega znanja in delovnih izkušenj, s pomočjo katerega bo mogoče jasno dokazovati neformalno pridobljeno znanje in 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 veljavne in ki jih upoštevajo delodajalci. Predlog praktične aplikacije tega ukrepa bi lahko bil tudi uvedba finančne podpore prostovoljnemu delu s strani Zavoda RS za zaposlovanje; registrirani brezposelni bi si lahko z določenim številom ur opravljenega prostovoljnega dela v eni izmed nevladnih organizacij zagotovili višjo finančno podporo.

6. Kot eno izmed ustreznih rešitev problematike pridobivanja prvih zaposlitev za mlade nenazadnje predlagamo še **povečevanje zaposlovanja v nevladnem sektorju.**

Nevladni sektor predstavlja ponudnika kratkotrajnih, premostitvenih in dolgotrajnih zaposlitev ter omogoča usposabljanje visoko kvalitetne delovne sile. V primerjavi z evropskim povprečjem zaposlitveni potenciali tega sektorja še zdaleč niso izkoriščeni; v državah EU je v nevladnem sektorju v povprečju zaposlenih 8,1% vseh zaposlenih, medtem ko je v Republiki Sloveniji po podatkih za leto 2004 ta delež le 0,74%.¹⁶ Nevladni sektor je zaradi narave svojega delovanja zelo naklonjen zaposlovanju mladih, tudi tistih brez formalnih delovnih izkušenj, vendar pa v splošnem 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 se v Sloveniji tako povezovanje ne odvija.

¹⁶ *Memorandum nevladnih organizacij*. 2009. Str. 3. Dostopno prek: www.turisticna-zveza.si/aktualno/303-1.doc (19. 8. 2010).

Nevladni sektor vidimo kot odlično platformo za zaposlovanje mladih. Delo v nevladnem sektorju je prilagodljivo, raznoliko in zaradi širših družbeno koristnih implikacij mladim nudi prostor za rast in učenje, ki presega vidik dela kot vira preživetja, pač pa goji tudi vrednote aktivnega državljanstva, odgovornega samostojnega življenja in udeležbe v družbi, kar posledično krepi kvaliteto življenja v državi. V ta namen pozivamo državne oblasti k znatnem povečanju financiranja zaposlovanja v nevladnem sektorju, kar v prvi vrsti pomeni zagotovitev finančne podpore za redno delovanje nevladnih organizacij in ne zgolj projektno financiranje, 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. Na ta način je mogoče bistveno povečati zaposljivost mladih, ki si preko nevladnih organizacij že v okviru izobraževalnega sistema pridobijo praktične delovne izkušnje, hkrati pa se povečajo možnosti za kasnejšo redno zaposlitev mladih v nevladnem sektorju.

7. Državne oblasti in formalne izobraževalne institucije pozivamo k **aktivnemu uvajanju spodbujanja samozaposlovanja med mladimi**, ki naj bo prilagojeno potrebam gospodarstva. Mladim je potrebno omogočiti preprost dostop do informacij ter profesionalnega svetovanja v tem okviru. Vzpostavijo naj se mehanizmi spodbujanja inovativnosti, kreativnosti in razvojnega potenciala med mladimi, med drugim tudi s pomočjo nagrad mladim inovativnim podjetnikom. Formalne izobraževalne institucije na tem mestu pozivamo tudi k uvajanju večjega poudarka na pridobivanju kompetenc podjetnosti v izobraževalnem procesu.

Še posebej odločno si prizadevamo za spodbujanje in podpiranje samozaposlovanja specifičnih skupin mladih podjetnikov, predvsem mladih žensk in invalidov. Dostop do razvoja podjetništva mora biti zagotovljen vsem mladim enako, zlasti pa je dostop potrebno olajšati mladim z manj priložnostmi, ki se za podjetništvo odločajo v še manjši meri kot ostali mladi.

8. Državne oblasti, podjetnike in vse ostale relevantne družbene akterje pozivamo k **zagotavljanju podjetništvu mladih prijaznega okolja**, v katerem bodo mladi svoje podjetniške ideje lahko razvijali s pomočjo mentorstva ter ustreznih varnostnih mehanizmov v primerih morebitne ponovne brezposelnosti. Mentorstvo naj bo dostopno vsem mladim ves čas, torej ne samo do stopnje, ko se bodo samozaposlili, ampak tudi v kasnejših fazah. Prijazno okolje podjetništvu mladih pa naj se vzpostavi tudi s finančno krepitvijo tehnoloških parkov in podjetniških inkubatorjev, v okviru katerih 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 ponovni uvedbi

ukrepa, ki je predvideval ukinitiv plačevanja visokih prispevkov za samozaposlovanje študentk in študentov.

9. Državne oblasti pozivamo **k uvedbi takih ukrepov aktivne politike zaposlovanja, ki bodo delodajalce motivirali k zaposlovanju vseh mladih, ki so zaključili formalno izobraževanje.** V tem okviru je potrebno delodajalcem zagotoviti ustrezne davčne olajšave, subvencije ali ostale oblike spodbud. Ukrepi, ki se pod naslovom aktivne politike zaposlovanja že izvajajo za absolvente in dolgotrajno brezposelne mlade, niso dovolj; potrebno je zagotoviti enake možnosti in več možnosti vsem mladim.

10. Državne oblasti pozivamo k **izenačevanju prednosti in slabosti dela za določen čas ter dela za nedoločen čas.** S tem je delodajalce mogoče spodbuditi k prepoznavanju večjega interesa v 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 (Ignjatović in Trbanc 2009: 40)¹⁷, preko katere naj se omogoči hitrejši prehod v bolj stabilne in varne zaposlitve ter na drugi strani zmanjša asimetrije med standardnimi oblikami zaposlitve in nestandardnimi (fleksibilnimi) oblikami zaposlitve.¹⁸ V polje trga dela naj se uvede usmerjanje h konceptu varne prožnosti, kar je mogoče doseči z ustreznimi davčnimi reformami, predvsem z zmanjšanjem obdavčitve na plače.

11. Za zmanjševanje neenakosti glede na starost je potrebno vzpostaviti tudi **nov dialog med generacijami**, ki bo prinesel dogovor o zagotavljanju enakih možnosti dostopa do socialne varnosti na področju zaposlovanja in kasneje v obdobju upokojitve. Državne oblasti pozivamo k ustreznemu urejanju dostopa do pokojninskih shem in drugih orodij, ki skrbijo za varnost in avtonomijo mladih pod tem naslovom, ter k izvedbi pravične pokojninske reforme. Obenem predlagamo aktivno uvajanje mentorskih shem v zaposlovanju, v okviru katerih so starejši lahko v službah mentorji mladim, preko česar znatno pridobijo tako mladi kot tudi starejši in zaposlovalci.

¹⁷ Ignjatović, 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 IVZ.

¹⁸ Mutual Learning Programme. 2008. *Thematic Review Seminar: The development of national flexicurity policies in response to labour market challenges (summary)*. Dostopno na http://www.mutual-learning-employment.net/uploads/ModuleXtender/Trscontent/4/TRS%20H%20Summary%20report_E_N.pdf (26. 8. 2010).

12. Zagotoviti je potrebno **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 potrebno ključno posebno pozornost poleg diskriminaciji na podlagi starosti nameniti tudi diskriminaciji na podlagi spola ter mladim z manj priložnostmi.

13. Delodajalce pozivamo k uvajanju ukrepov za **zagotavljanje zadovoljstva mladih na delovnem mestu in zmanjševanje stresa**, kar bi povišalo pripadnost delodajalcem in samo delovno uspešnost, hkrati pa mlade bi motiviralo k nadaljnjemu razvijanju svojih znanj, sposobnosti, kreativnosti in inovativnosti. Potrebno je razviti mehanizme spodbujanja in nagrajevanja dobrih in inovativnih idej, zlasti na način povečevanja varnosti zaposlitev. Mladim delavcem in delavkam naj bo zagotovljena možnost nadaljnega strokovnega usposabljanja in izobraževanja, vzpostaviti je namreč potrebno zanesljiv in ustrezen sistem vseživljenjskega učenja za zagotavljanje nenehne prilagodljivosti vseh delavcev in za omogočanje ohranjanja visokega nivoja produktivnosti za podjetja.

14. Predlagamo, da se **začne redno zaposlene mlade aktivno vključevati v demokratične procese na delovnem mestu**. Sindikate pozivamo k ustanavljanju odborov za mlade, preko 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 vsemi ostalimi zastopan v procesih socialnega dialoga. Na ta način se med mladimi okrepi občutek avtonomnosti, kar ima dolgotrajne pozitivne posledice tako za njihov osebnostni razvoj kot tudi širše družbeno udeležbo in odgovornost ter aktivno državljanstvo.

15. Delodajalce pozivamo k vzpostavljanju **aktivne politike usklajevanja družinskega in poklicnega življenja v delovnih okoljih**. Ustrezno usklajevanje družinskega in poklicnega življenja je bistvenega pomena ravno za mlade ljudi, ki v obdobje odraslosti vstopajo preko procesov osamosvajanja, snovanja družine ipd. Mladim je tako potrebno zagotoviti fleksibilnost delovnega časa, možnost dela od doma ter ustrezno ureditev bolniških in porodniških odsotnosti, s posebnim poudarkom na enakosti možnosti moških in žensk.

Zaključek

Ureditev politike zaposlovanja mladih v Sloveniji je nujno potreben korak k izboljšanju položaja mladih na trgu dela in posledično k zagotavljanju trajnostnega družbenega razvoja. Mladi so namreč pogosto najbolj prezrt segment družbe, za katerega po mnenju mnogih ni potrebno uvajati posebnih ukrepov. Vendar pa tako razmišljanje glede na pomembnost življenjskih prehodov, ki jih posameznik opravi v obdobju mladosti, vsekakor ni na mestu. 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 kakorkoli prispevajo k izboljšanju obstoječih okoliščin 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. Na ta način lahko namreč pomembno vplivamo na kakovost življenja v Sloveniji in prihodnost naše družbe.