

## Zaključki nacionalne mladinske konference

### **MLADI O ZAPOSLOVANJU**

### **»Naj bo zaposlitev tvoja odločitev!«**

Domžale, 1. do 3. september 2010

Nov okvir evropskega sodelovanja na področju mladine (2010 – 2018), ki ga je sprejel Svet Evropske unije novembra 2009 predvideva vzpostavitev in krepitev strukturiranega dialoga med predstavniki mladih in evropskimi institucijami. Strukturiran dialog je organiziran v 18-mesečnih ciklih, ki se prekrivajo s triom predsedovanja EU. Trenutno aktualni trio sestavljajo Španija, Belgija in Madžarska (januar 2010 – junij 2011), njihova prioriteta na področju mladine, ki jo s procesom strukturiranega dialoga v okviru Evropskega leta boja proti revščini in socialni izključenosti 2010 želijo nasloviti, pa je zaposlovanje mladih.

Zaposlovanju mladih so posvečene tudi tri evropske mladinske konference, ki bodo potekale v okviru predsedovanja vsake izmed držav aktualnega tria. Prva evropska mladinska konferenca je potekala v Jerezu v Španiji in delegati iz vseh držav Evropske unije so skupaj identificirali prioritete na področju zaposlovanja mladih, ki jih je potrebno nasloviti na evropski ravni. V nadaljevanju procesa strukturiranega dialoga med mladimi in odločevalci bo naloga vseh, da najdejo našli rešitve za identificirane probleme.

Iskanju rešitev na identificirane probleme v okviru strukturiranega dialoga je bila namenjena nacionalna mladinska konferenca »Naj bo zaposlitev tvoja odločitev«, s katero je MSS želel ustvariti polje, kjer bodo mladi, tudi tisti z manj priložnostmi, predstavniki mladinskih organizacij in mladinski delavci v široki zasedbi, z izmenjavo mnenj, idej in interesov imeli možnost sodelovanja pri iskanju rešitev za problematike na področjih zaposlovanja in izobraževanja mladih, za katere si mladi v Sloveniji želimo prednostnega obravnavanja in celostnega, k učinkom naravnane naslavljanja s strani političnih oblasti – tako na lokalni kot tudi na nacionalni in evropski ravni političnega odločanja.

Svoja mnenja ter komentarje so udeleženci v projektu imeli možnost soočiti tudi s strokovnjaki s področij zaposlovanja in izobraževanja, hkrati pa bodo s svojim delom skupaj z rezultati predhodne razprave na regionalnih ravneh - preko sodelovanja delegatov na evropski mladinski konferenci - tudi evropskim političnim odločevalcem omogočili pridobitev pomembnega vložka pri načrtovanju evropske strategije zaposlovanja mladih ter tako pripomogli k celovitemu naslavljanju širše problematike boja proti revščini in socialni izključenosti mladih tako na evropski kot zlasti na lokalni, regionalni in nacionalni ravni.

Na konferenci so se udeleženci dotaknili tako tematike izobraževanja kot tudi zaposlovanja mladih. Rešitve na posamezne že prej identificirane probleme, ki so jih predlagali mladi, udeleženci konference, so predstavljene v nadaljevanju.

## PROBLEMATIKE V OKVIRU IZOBRAŽEVANJA IN PREDLAGANE REŠITVE

### Formalno izobraževanje

#### 1. Pomanjkanje karijerne orientacije v obdobju izobraževanja

##### Rešitve:

- večji poudarek na karierni usmeritvi v osnovi šoli (boljše svetovanje v zadnji triadi ter izobraževanje pedagoških delavcev, ki so odgovorni za to; vključevanje staršev v smislu, da se ugotovi, v čem je otrok dober in kaj ga zanima)
- večja informiranost staršev in otrok o možnostih nadaljnjega izobraževanja in o možnostih obšolskih aktivnosti (obiskovanje sejmov, kjer se predstavijo določeni poklici in obseg dela – informativni dan; osveščanje o poklicih, ki so bolj iskani na trgu dela)
- večja uporaba kadrovskih štipendij
- prestrukturiranje študentskih servisov (ki bi študentu pomagali poiskati delo znotraj področja, ki ga študira; sodelovanje študentski servisi – delodajalci – študenti oz. iskalci zaposlitve)
- neformalno izobraževanje (kjer lahko posameznik najde področje, ki ga zanima in usmeri svojo kariero v to smer)
- predstavitev primerov dobrih praks

#### 2. Šibko povezovanje izobraževanja in zaposlovanja

##### Rešitve:

##### - področna (strokovna) omejitve študentskega dela:

- priznavanje prakse in strokovnega študentskega dela kot delovno izkušnjo
- neformalno učenje kot kriterij s pomembno težo
- povečevanje možnosti za pridobitev praktičnih izkušenj iz področja, za katerega se izobražuješ

##### - vključevanje večjega deleža prakse v učne načrte:

- vnos večjega deleža prakse v učne načrte
- strokovna praksa vsake 3 mesece vsaj 10 dni
- povezovanje med izobraževalnimi institucijami in zaposlovalci pri izvajanju strokovne prakse
- povečati odzivnost delodajalca za zagotavljanje strokovnih praks
- subvencioniranje mentorstva za strokovno prakso s strani države oz. fakultete

##### - omejitev vpisa glede na zahteve trga dela:

- kadrovsko načrtovanje v institucijah in prilagajanje prostih mest v študijskih programih v skladu s tem
- KOMENTAR STROKOVNJAKOV: ni se potrdilo, da je omejitev vpisa koristna, ker naj bi omejevala notranjo kreativnost univerz, poleg tega se je nemogoče prilagoditi oz. predvideti

potrebe trga dela čez 5 let; omejitev vpisa ni rešitev, temveč to, da vsak posameznik v sebi odkrije tisto, kar si res želi početi

- razvoj mehanizmov za povečanje kadrovskih štipendij

- spodbujanje samozaposlitev:

- skrajševanje rokov za izplačilo subvencij za s.p. na maksimalno 1 mesec
- subvencija tudi za zaposlitev kvalitetnih, izkušenih mladih kadrov in ne samo težje zaposljive, ki so na zavodu več kot leto ali več (kot je recimo razpis absolvent – aktiviraj in zaposli se)
- povečevanje sredstev za s.p.
- KOMENTAR STROKOVNJAKOV: študentski s.p. kot priložnost za odkrivanje svoje kariere
- podjetniški inkubatorji kot pomoč mladim, ki jo velja izkoristiti

### 3. Pomanjkanje kakovosti v izobraževanju zlasti na terciarni ravni

#### Rešitve:

- kvaliteta pred kvantiteto: zagotavljanje perspektivnih metod, s katerimi bi preprečili osip pri vpisu v določen izobraževalni program. Ta želeni učinek bi dosegli tudi z uvedbo testov ali osebnega razgovora
- informiranost udeležencev izobraževanja: omogočen dostop do medijev (računalnik, oglasna deska, šolski radio) ter sprotno osveževanje aktualnih informacij, razpisov ter aktivnosti znotraj in zunaj izobraževalne institucije
- teorija uporabljena v praksi: sodelovanje izobraževalne institucije s konkretnimi delodajalci, študentski servis in kadrovniki za doseg večje pestrosti strokovnih del za udeležence izobraževanja
- tehnološka opremljenost prostorov: izobraževalna institucija mora z ustrezno tehnološko opremo in prilagoditvami omogočiti udeležbo na samem izobraževanju ljudem z motnjami, okvarami in težavami v razvoju
- osvežitev znotraj kadrov: s sodelovanjem gostujočih predavateljev na izobraževalni instituciji pridobivajo udeleženci izobraževanja nove izkušnje, poleg tega dobijo možnosti izpopolnjevanja svojih metod poučevanja tudi domači predavatelji.

### 4. Slaba implementacija bolonjske reforme

#### Rešitve:

- informiranje delodajalcev o programih in kompetencah ter kvalifikacijah prve bolonjske stopnje (npr. seminarji s strani fakultet), pri čemer bi to dejavnost finančno in tehnično podpirala država
- spodbujanje zavedanja o zaposljivosti med študenti samimi (ker trenutno stanje odvrča študente od zaposlitve po 1. stopnji in jih usmerja v vpis na 2. stopnjo kot pogoj za zaposlitev)
- vzpostavitev novega sistema vrednotenja stopenj izobrazbe s strani države
- ponovna evalvacija prenove študijskih programov ter analiza predmetov
- večji poudarek na kompetencah
- dodatna obvezna izobraževanja za predavatelje tudi v tujini in s strani tujih predavateljev
- dodatna izobraževanja tudi s področja pedagoških znanj in samega pedagoškega procesa
- manj poudarka na poklicni usmeritvi programa in večji poudarek na kompetencah, ki jih študent pridobi z zaključkom programa
- pridobitev kompetenc mora biti cilj programa in različni predmetu morajo služiti temu cilju in se medsebojno dopoljevati

- iskanje in upoštevanje dobrih praks iz tujine na predmetni in programski ravni
- večji poudarek na pomenu izbirnosti programskih vsebin, ki služijo posameznikovemu kariernemu in osebnostnemu razvoju
- večje ozaveščanje udeležencev izobraževanja kot tudi tistih, ki se v visokošolski sistem še niso vključil, z vidika kaj določeni programi sploh predstavljajo, učijo, za katere profile se študenti usposablajo
- sprememba mišljenja, da študijski program usposablja za točno določeno delovno mesto/zaposlitev
- več študijskih praks in konkretnih projektov

## 5. Pojav osipništva pri poklicnem srednješolskem izobraževanju ter zlasti na terciarni ravni izobraževanja

Razlogi, zakaj dijaki in študentje opustijo izobraževanje:

- o vpisujejo se samo zaradi statusa in ne nameravajo dokončati študija
- o dobijo zaposlitev in ne morejo opravljati obeh stvari naenkrat, zato opustijo študij
- o ugotovijo tekom študija, da jih izbrani poklic ne veseli, zato opustijo študij
- o socialni status jim ne dopušča študija izven kraja stalnega bivališča

**Rešitve:**

- spodbujati bi morali izbiro iz lastnih interesov in poskušati izničiti vpliv staršev, svetovalcev ipd.
- izboljšati bi morali dejansko predstavo o poklicu in izobraževanju, saj veliko dijakov in študentov ne pozna realnega stanja
- spodbujanje kadrovskega štipendij
- veliko ljudi ne ve, s čim bi se ukvarjali, ko izberejo študij/poklic, zato bi lahko uvedli univerzalno osnovno šolo in gimnazijo, ljudje pa bi se z izbiro ukvarjali pozneje v življenju
- hitrejša pričlagovanje učnega načrta trgu dela
- obvezna srednja šola
- povečati bi morali nadzor nad vpisom, zato da bi imeli možnost študija tisti, ki jih ta poklic zanima
- boljša pomoč študentskim družinam
- uvajanje prakse

## 6. Trenutna ureditev štipendiranja mladih ne zadovoljuje potreb

Problemi:

- o premalo promocije za določene štipendije (kadrovske, regijske)
- o primanjkljaj denarja za višje štipendije
- o mladi se ne želijo vezati dolgoročno (preostri pogoji in pogosto izkoriščanje delavcev, ki od podjetja prejema kadrovske štipendije)
- o kriteriji za dodeljevanje štipendij so previsoki

Cilji:

- o ureditev potreb mladih pri stanovanjski potrebah, študijskem materialu, prevozu ipd.

**Rešitve:**

- višje štipendije
- večje število štipendij
- manjši stroški za študente pri javnem prevozu, prehrani, bivanju
- motivirati mlade, da se vpišejo v programe, ki jih res zanimajo
- določiti boljši ključ za dodelitev štipendije – prepričati se, da je kandidat zares zainteresiran za študij

- pri kadrovskih štipendijah omiliti pogoje delodajalcev
- vidnejši in dostopnejši razpisi za štipendije

## Med formalnim in neformalnim izobraževanjem

### 1. Premalo povezovanja med formalnim in neformalnim izobraževanjem

#### Rešitve:

- ozaveščanje javnosti o pomembnosti pridobivanja neformalnih znanj
- vsak posameznik, ki se udeležuje neformalnih oblik izobraževanja, se mora zavedati svojih kompetenc, s tem dobiti samozavest in zaupanje v svoje sposobnosti, kar mora potem tudi predstaviti potencialnim delodajalcem
- povezovanje osnovnih in srednjih šol z mladinskimi organizacijami, da bi starši tako začeli dojemati mladinske organizacije kot kompetentne, mladi pa bi se naučili sodelovati s temi organizacijami in se pozneje mogoče tudi sami vključevali v take oblike podajanja znanja drugim
- več kvalitetnih študijskih praks, pripravništev, izbirnih predmetov in dela na projektih (predvidena študijska praksa naj ne bo sama sebi namen, ampak naj študent pri tem tudi nekaj pridobi in nekaj odnese)
- mlade in delodajalce je potrebno informirati o sistemu Nefiks (delodajalci ta sistem premalo poznajo in zato ga mladi tudi ne uporabljajo toliko kot bi ga lahko)

### 2. Neformalno izobraževanje in usposabljanje ni formalno priznано s strani države, formalnih izobraževalnih institucij ter delodajalcev in je posledično slabo financirano

#### Rešitve:

- povečana razpoznavnost in veljavnost Nefiksa (pridobivanje Nefiksa ob vstopu v srednjo šolo)
- spodbujanje k večjemu dopolnjevanju formalnega izobraževanja z neformalnimi prvinami (izobraževalni sejmi, izobraževanje delodajalcev o neformalnem izobraževanju, promocija neformalnega izobraževanja na spletnem portalu formalnega izobraževanja, povezovanje formalnega in neformalnega izobraževanja znotraj organizacij, večja osveščenost staršev o pomembnosti neformalnega izobraževanja)
- osveščanje glede razpisov za neformalno izobraževanje (mediji, usposabljanje za prijavo na razpise)
- prenova ocenjevalnih kriterijev za pridobitev finančnih sredstev na razpisih
- večja ponudba neformalnega izobraževanja in usposabljanja
- večji nadzor nad implementacijo financiranja ter izvajanja neformalnega izobraževanja

## Neformalno izobraževanje in priložnostno učenje

### 1. Koncept neformalnega izobraževanja je manj prepoznaven in posledično premalo cenjen

#### Rešitve:

- neformalno izobraževanje naj se vrednoti po ključu formalnega (le-to naj se uveljavi z določenim pravnim aktom)

- potrebna večja kvaliteta dela v neformalnem izobraževanju – nadzor nad delom organizacij in javnih zavodov, ki nudijo neformalno izobraževanje za mlade
- predstaviti mladim pomen in vrednost neformalnega izobraževanja v družbi – motivacija mladih za neformalno izobraževanje
- osveščanje delodajalcev o pomenu neformalnega izobraževanja
- vključevanje v procese neformalnega izobraževanja že v zgodnjih letih (otročstvo)

## 2. Priložnostno učenje je večinoma v celoti spregledano in se sistemsko ne spodbuja

### Rešitve:

- spodbujanje mladinskega dela, mladinskih dejavnosti, ker omogočajo prostor pridobivanja novih znanj in izkušenj na različnih področjih
- spodbujanje prepoznavanja, zavedanja in refleksije o priložnostnem učenju pri mladih in mladinskih voditeljih/delavcih kot tudi tistih, ki delajo v okviru institucij formalnega izobraževanja (npr. usposabljanje za trenerje, mladinske delavce: evalvacija ob koncu usposabljanja naj vključuje poleg ocenjevanja uspešnosti doseganja zastavljenih ciljev tudi beleženeje, refleksijo o pridobitvi drugih, nepredvidenih znanj in izkušenj – dodana nepredvidena vrednost izobraževanja)

## 3. kakovost neformalnega izobraževanja in usposabljanja v mladinskem delu ni zagotovljena po enotnih standardih in se zato med različnimi izvajalci močno razlikuje tako pod naslovom vsebine kot tudi v metodologiji in dolgoročnosti učinkov

### Rešitve:

- problem spoznati kot neproblem, saj bi s poenotenjem in formaliziranjem standardov uničili bistvo/čar neformalnega izobraževanja kot odprtega, svobodnega in neomejenega pridobivanja znanja
- spodbujanje mladih, stroke in širše javnosti k prepoznavanju, vrednotenju in cenjenju neformalno pridobljenih znanj (ozaveščanje o neformalnem izobraževanju in razumevanje njegove dodane vrednosti že v osnovni šoli, spreminjanje miselnosti ljudi – tudi neformalno izobraževanje je lahko kakovostno, kredibilno in uporabno)
- vzpostavljanje sistema akreditacije za organizacije, ki izvajajo neformalna izobraževanja, z namenom zagotavljanja kvalitete in namembnosti izobraževanja

## PROBLEMATIKE V OKVIRU ZAPOSLOVANJA IN PREDLAGANE REŠITVE

### Več praktičnega znanja v procesu izobraževanja

#### 1. Nekoristna delovna praksa oz. pomanjkanje delovne prakse

##### Rešitve:

- Obvezna kakovostna delovna praksa: delovna praksa je zelo pomemben element v procesu izobraževanja, saj mladim olajša prestop iz formalnega izobraževanja v svet zaposlitve tako, da jim nudi ustrezno praktično znanje, ki naj bi jim koristilo pri bodočem poklicu. Opažamo, da delovna praksa izgublja svoj pomen, saj, v kolikor je sestavni del obveznosti, ki jih mora študent/dijak opraviti za uspešen zaključek letnika/študija, mlademu ne omogoča opravljanje dejavnosti, za katero se izobražuje. Največkrat pa delovna praksa ni sestavni element izobraževalnega programa oz. v kolikor je, je njena dolžina prekratka in kakovost nizka, saj so mladi praktikanti izkoriščeni za opravljanje del, ki niso povezana s njihovim bodočim poklicem.

- Za izboljšanje zaposljivosti mladih po izstopu iz formalnih izobraževalnih institucij, predlagamo večje povezovanje fakultet / šol oz. izobraževalnih institucij z delodajalci in vpeljavo obvezne delovne prakse v študijski proces. Zgled za vzpostavitev tovrstnega sistema lahko dobimo v obstoječem dualnem sistemu na Nizozemskem.

- Z vzpostavitvijo obvezne delovne prakse (smotrno razporejene skozi celotno obdobje izobraževanja), bi se lahko pripravništvo ukinilo, saj bi njegovo funkcijo prevzela delovna praksa.

- Državne subvencije za delodajalce, ki omogočajo opravljanje delovne prakse: pripravništvo oz. delovna praksa bi lahko postala mentorjem/delodajalcem bolj privlačna s pomočjo državnih subvencij. Državna subvencija naj bi motivirala podjetja k dvigu kakovosti delovne prakse študentov, študentom/dijakom pa nudila izkušnje, ki bi jim olajšale prehod na trg dela.

- Kakovostnejša delovna praksa: predlagamo dvig kakovosti delovne prakse. V ta namen bi lahko nastali t.i. inkubatorji prakse.

- Inkubator prakse: inkubator prakse je izraz, ki označuje način opravljanja praktičnega dela. Praksa študentov/dijakov bi se izvajala na konkretnih primerih in sicer v različnih časovnih razmikih (enkrat tedensko/ en teden v mesecu ipd.). Inkubator bi predstavljal delovno skupnost, kjer bi mentor (strokovni delavec) z večjim številom študentov opravljal praktični prikaz dela na konkretnem primeru. Pri tem bi študentom razlagal sam proces dela, hkrati pa strokovno utrjeval znanje dijakov oz. študentov.

Inkubator prakse v primeru sodstva: izvedba sodnega procesa, pisanje odločb, interpretacija zakonodaje – pravni svetovalec opravlja svoje delo, vendar ga za

potrebe inkubatorja prakse opravi počasneje in sicer tako, da mladim primer pojasni, pojasni postopek in od njih sprejema predloge/ideje. (primer inkubatorja prakse je lahko tudi sodni proces, na katerem so poleg glavnega sodnika prisotni še študenti, ki se učijo na primeru).

Inkubator prakse v javni upravi: učenje na primeru izvajanja upravnih postopkov, organizacije dogodkov... Pri tem skupina študentov opravlja naloge skupaj z mentorjem z namenom učenja.

## **2. Danes veljajo pripravniki za poceni ali celo brezplačno delovno silo. Pri nekaterih študijih je pripravništvo obvezno, čeprav mladim ne da zelenega znanja, saj le redko dobijo priložnost za opravljanje dela za katerega so se izobraževali**

### **Rešitve:**

- Povračilo stroškov povezanih s pripravništvom: pripravništvo je običajno strnjeno v obliki 3-, 6-mesečnega (ali drugačne dolžine) obdobja, v katerem mora študent kot pripravnik delati v podjetju/ustanovi, ki opravlja delo, za katero se študent izobražuje. Nekateri študijski programi vključujejo obvezno pripravništvo (dolžina in plačljivost sta odvisna od vrste študija). Za mladega študenta pripravništvo največkrat pomeni izpad rednega dohodka, ki si ga zagotovi z delom preko študentskega servisa, obenem pa mu pripravništvo predstavlja strošek. Predlagamo, da se vsakemu, ki opravlja pripravništvo (tudi prostovoljno), povrnejo potni stroški in malica ter da se mlademu pripravniku plačajo vsi prispevki.
- Pripravništvo vključeno v delovno dobo posameznika: pripravništvo je potrebno zakonsko urediti. Predlagamo, da bi se pripravništvo štelo v delovno dobo, ne glede na to ali se izvaja kot delovno razmerje ali kot prostovoljno pripravništvo.
- Delovna praksa naj nadomesti pripravništvo: mladim naj bo v obdobju študija dana možnost opravljanja delovne prakse (smotno razporejena). V kolikor se študent v času svojega študija samostojno odloči za opravljanje prakse na svojem strokovnem področju, se mu lahko dolžina tega obdobja šteje v dobo pripravništva in se posledično zaradi tega skrajša čas opravljanja pripravništva po študiju (za isto dobo kot je trajala praksa).

## **Mladi delavci in njihove pravice**

### **1. Kršenje pravic mladih na delovnem mestu**

#### **Rešitve:**

- Zaupnik za prijavo kršitev: Mladi so ranljiva skupina, ki je zaradi neugodnega položaja (visoka stopnja brezposelnosti, delo za določen čas oz. druge ne-varne oblike dela) na trgu dela podvržena kršitvam/zlorabi delavčevih pravic.

Za zmanjšanje kršitev pravic mladih na delovnem mestu predlagamo uvedbo t.i. zaupnika oz. sindikalnega zaupnika znotraj podjetja, kateremu bi ogrožene skupine in posamezniki lahko prijavili kršitve delodajalcev/nadrejenih (mladi, starejši, ženske...) in bi predstavljali most/povezovalni člen med delodajalcem in zaposlenim.

- Povečanje nadzora in sankcije za kršitelje pravic

### **2. Diskriminacija glede spola**

#### **Rešitve:**

- Vzgoja in izobraževanje ter ozaveščanje ljudi o enakosti med spoloma tudi na delovnem mestu in trgu dela: Še vedno obstaja prepričanje, da so nekateri »tipično ženski«, drugi pa »tipično moški« poklici. Tovrstno mišljenje je potrebno izkoreniniti, kar bi najlažje dosegli z vzgojo z izobraževanjem učiteljev.

Za reševanje problematike diskriminacije glede na spol predlagamo večje ozaveščanje in informiranje ljudi (medijska kampanja, brošure kot priloga k pogodbi o zaposlitvi, predstavitev delavcem na koga se lahko obrnejo v primeru diskriminacije). Vsakršno diskriminacijo je potrebno prijaviti.

### **3. Diskriminacija mladih žensk na trgu dela**

Mlade ženske težje pridobijo zaposlitev kot mladi moški, največkrat pa dobijo nižje plačilo za enako delo. Razlika v plačilu med spoloma za enako opravljeno delo je v Evropi povprečno 17,4-odstotna.

#### **Rešitve:**

- Certifikat »ženskam prijazno podjetje«: predlagamo, da se po vzoru certifikata »družini prijazno podjetje« uvede certifikat »ženskam prijazno podjetje«, namenjeno spodbujanju podjetij za enakopravno obravnavanje moških in žensk na delovnem mestu. Ženskam prijazno podjetje je pojmovano kot podjetje, v katerem ženske niso v boljšem položaju kot moški, ampak so z njimi enakopravne. (npr. enakopravnost pri možnosti napredovanja, izenačeno plačilo za enako delo, enake pravice in dolžnosti ipd.).

Gre za obsežen in finančno zahteven projekt, v sklopu katerega bi nastal seznam (internet seznam) »ženskam prijaznih podjetij«, povezava na spletno stran bi bila objavljena tudi na že obstoječih spletnih strani (Zavod za zaposlovanje, druga podjetja, ki iščejo sodelavce, študentski servisi, agencije za zaposlovanje...). S podeljevanjem naziva »ženskam prijazno podjetje« bi delodajalce spodbujali, da moške in ženske enako obravnavajo, hkrati bi se spodbudilo razpravo o problematiki neenakosti med moškimi in ženskami na delovnem mestu.

- Delavski zaupnik za ženske: mlade ženske so večkrat izpostavljene diskriminaciji na delovnem mestu, ki pa jo iz strahu pred izgubo delovnega mesta le redko prijavijo. Predlagamo imenovanje »delavskega zaupnika za ženske«. Delavski zaupnik za ženske bi bila nevtralna strokovna oseba, ki bi predstavljala vmesni člen med delodajalci/nadrejenimi in zaposlenimi ženskami in bi sprejemala tudi anonimne prijave o kršitvah ženskih pravic na delovnem mestu.

- Nižji davki za plače mladih mamic: mlade ženske pogosto težje dobijo zaposlitev, ker delodajalci pričakujejo, da si bodo v kratkem zaželele družino z otroki in bodo zaradi porodniškega dopusta vsaj eno leto odsotne od delovnega mesta, po drugi strani, pa zaposlitev težje najdejo tudi mlade mamice, saj predstavljajo za delodajalca breme, v kolikor pogosto koristijo bolniško zaradi otrokove bolezni.

Delodajalce je potrebno spodbuditi, da se znebijo predsodkov do mladih žensk. Predlagamo znižanje davčne osnove za plače mladih mamic.

### **4. Mladi delavec je premalo ozaveščen o svojih pravicah. Delovno okolje mladim v veliko primerih ne dopušča aktivnega soodločanja o in v njihovem delovnem okolju.**

Mladi so na trgu dela še posebej ranljiva skupina in velikokrat se ne zavedajo svojih pravic oz., iz strahu pred izgubo delovnega mesta, ki je najpogosteje za določen čas, ne prijavijo kršitev pravic oz. nepravilnosti, ki se jim dogajajo.

## Rešitve:

- Predstavniki za mlade delavce: predlagamo, da bi v predstavniških telesih (sindikati, sveti, odbori...) uvedli obveznega predstavnika za mlade delavce, ki je tudi sam mlad in bi zastopal interese mladih zaposlenih.
- Večji nadzor: predlagamo večji nadzor in večje sankcije v primeru kršitev delavskih pravic in več pristojnosti inšpektorjev ter več nenapovedanih kontrol.
- Boljše informiranje: predlagamo boljše informiranje mladih delavcev glede njihovih pravic in povečanje kontrole in kazni za kršitelje delavskih pravic.
- Varuh pravic mladih delavcev: predlagamo, da se imenuje oz. uvede t.i. Varuha pravic mladih delavcev (ombudsman). Varuh pravic mladih delavcev bi bil zagovornik pravic mladih delavcev na vseh področjih (varstvo pri delu, mobbing, bolnikove pravice...), po vzoru varuha človekovih pravic. Oseba naj bi bila mlajša od 35 let z ustreznimi izkušnjami in znanjem.
- Delodajalce ozaveščati, kako delovno okolje prilagoditi potrebam mladih in nagrajevanje/podelitev priznanj delodajalcem, ki skrbijo za mladim prijazno delovno okolje.

## Študentsko delo

### 1. Neurejeno študentsko delo

#### Rešitve:

- Omejitev študentskega dela: študentsko delo je potrebno omejiti na opravljanje tistega dela, ki sovпада s področjem študija posameznika. S strokovno omejitvijo dela glede na področje študija, bi se študentsko delo lahko upoštevalo kot formalna delovna izkušnja, ki bi se mladim štela tudi v delovno dobo oz. kot pripravništvo ali morebitna obvezna praksa. S priznavanjem tovrstnega študentskega dela, bi izboljšali položaj mladih in olajšali njihov prehod na trg dela.
- Omejitev ugodnosti, ki mladim in delodajalcem prinaša delo preko študentskega servisa: študentsko delo kot ga poznamo danes ni ustrezno urejeno, saj mladim nudi le začasne in navidezne ugodnosti, ki jim dolgoročno utegnejo celo škoditi (podaljševanje študija zaradi ugodnosti, ki jim nudi delo preko študentskega servisa). Novi zakon o študentskem delu bi moral omejiti ugodnosti, ki študentom oz. delodajalcem nudi delo preko študentskega servisa. Z omejitvijo tovrstnih ugodnosti, bi postala redna zaposlitev bolj privlačna tako za delodajalca kot za mladega študenta oz. delavca.
- Spodbujanje delodajalcev, da zaposlujejo mlado delovno silo: delodajalce je z različnimi ukrepi potrebno spodbujati, da zaposlujejo mlajšo delovno silo. K večji zaposljivosti mladih bi pripomogla manjša davčna obremenitev za mlade delavce.

# Zaposlovanje mladih

## 1. Ne-varne oblike zaposlitve

### Rešitve:

- Državne subvencije za podjetja/ustanove, ki mladim ponujajo zaposlitev za nedoločen čas: po izstopu iz formalnega izobraževanja se mladi velikokrat znajdejo v položaju, ko morajo sprejeti alternativne oblike zaposlitve: delo za določen čas, delo preko avtorske ali podjemne pogodbe, delo s krajšim delovnim časom ipd. S tovrstnimi oblikami zaposlitve pa mladi le redko postanejo finančno samostojni oz. ne odpravijo težav, ki jih ovirajo na poti do samostojnega življenja (dostop do stanovanja, ustvarjanje družine ipd.). Mladi namreč ne morejo pridobiti kredita in so posledično še vedno odvisni od staršev.

Predlagamo uvedbo državnih subvencij in olajšav, s pomočjo katerih bi delodajalce spodbujali k zaposlovanju mladih za nedoločen čas.

- Uvedba obveznega/priporočljivega dela mladih zaposlenih predvsem v javnem sektorju

- Spodbujanje delodajalcev, da zaposlujejo mlado delovno silo: delodajalce je z različnimi ukrepi potrebno spodbujati, da zaposlujejo mlajšo delovno silo. K večji zaposljivosti mladih bi pripomogla manjša davčna obremenitev za mlade delavce.

## 2. Nizka stopnja samozaposlitev med mladimi

### Rešitve:

- Finančna in tehnična podpora: le zanemarljiv odstotek mladih v Sloveniji je samozaposlenih (1,9% delovno aktivnih mladih med 15. in 24. letom starosti (leto 2008) / vir: Med otroštvom in odraslostjo). Za spodbujanje samozaposlitve med mladimi, ki bi zmanjšala odstotek brezposelnosti med mladimi, predlagamo, da se uvede tako finančna kot tehnična in strokovna državna podpora mladim pri ustanavljanju lastnega podjetja in ugodnosti za inovativna podjetja v lasti mladih.

- Razvojni inkubatorji in razpisi za samozaposlene mlade: mladi imajo veliko dobrih idej, ki jih zaradi pomanjkanja izkušenj in denarja, ne znajo uresničiti. Pri realizaciji lastnih idej mladi potrebujejo podporo in nasvete. Predlagamo vzpostavitev razvojnih inkubatorjev, ki bi mladim nudili pomoč pri uresnitvi svojih idej in objavo takih občinskih/državnih razpisov, ki bi mlade spodbujali k samozaposlitvi.

- Finančna podpora mladim podjetnikom in povezovanje z uveljavljenimi podjetniki: mladi so ob izstopu iz formalnega izobraževanja finančno ranljiva skupina, ki si zaradi visokih davkov težko odpre lastno podjetje oz. se samozaposli. Predlagamo, da se uvede finančna podpora mladim inovativnim podjetnikom. Ključno vlogo pri spodbujanju mladih podjetnikov z inovativnimi idejami bi lahko imela že uveljavljena uspešna podjetja. Mladim podjetnikom oz. mladim z inovativnimi idejami bi morali ponuditi možnost povezovanja z uspešnimi podjetji iz občine/regije/države (klub podjetnih angelov) in nastanek kariernih centrov (lahko tudi v okviru fakultet.)

- Nagrajevanje inovativnih idej mladih

# Povezovanje formalnih izobraževalnih institucij s trgom dela

## 1. Nepovezanost med izobraževalnim sistemom in trgom dela

### Rešitve:

- Več kadrovske štipendije: zaradi nepovezanosti med trgom dela in izobraževalnim sistemom, mladi v času študija pogosto ne pridobijo znanja in veščin, ki jih delodajalci pričakujejo od zaposlenih.

Kadrovske štipendije bi bilo potrebno združiti s študentskim delom, ki bi ga opravljali v času študija. Študent bi v času svojega študija moral oddelati določeno število ur pri podjetju, ki mu izplačuje kadrovske štipendije. S tem ukrepom bi si študent že v času študija pridobil delovno prakso, spoznal podjetje, v katerem naj bi našel svojo prvo zaposlitev, hkrati pa imel možnost zmanjšati število ur, ki bi jih kot štipendist podjetja moral opraviti, ko se zaposli.

- Ugodnosti za delodajalca: delodajalec bi že v času študija bodočega zaposlenega oblikoval v »duhu« podjetja.

## 2. Otežen prehod iz trga dela v formalno izobraževanje

### Rešitve:

- Možnost koriščenja študijskega dopusta: mladim ni otežen samo prehod iz formalnega izobraževanja na trg dela, ampak tudi ponovno vključevanje zaposlenih v sistem formalnega izobraževanja.

Predlagamo, da bi v Zakon o delovnih razmerjih dodali člen, ki bi mladim zaposlenim, ki se še vedno formalno izobražujejo, pred izpitom omogočal koriščenje 3-dnevnega neplačanega študijskega dopusta, ki bi ga mlada zaposlena oseba lahko koristila tri dni pred izpitnim rokom.

Zaenkrat o upravičenosti študijskega dopusta za mladega zaposlenega, ki je še vedno vključen v proces formalnega izobraževanja, odloča delodajalec.

- Ozaveščanje delodajalcev o prednosti, ki jih prinaša izobrazba: predlagamo večjo ozaveščanje delodajalcev o pomembnosti in prednosti, ki jih formalno izobraževanje prinaša za posameznika in podjetje, v katerem je posameznik zaposlen.

## 3. Pomanjkanje karijerne orientacije in povezovanja med izobraževalnimi ustanovami in delodajalci

Mladi se po končani osnovni šoli vse pogosteje odločajo za nadaljevanje študija. Žal pa še nimajo izoblikovane vizije o tem, kaj bodo po končanem študiju počeli. Mladi pogosto ne poznajo realne možnosti zaposlitve, ki jim ga določen študij omogoča.

### Rešitve:

- Lažji prehod od izobraževalnih institucij na trg dela: značilnost današnje mladine je pasivnost in nezainteresiranost. Mladi danes podaljšujejo čas študija in nimajo jasno oblikovane vizije o svoji zaposlitvi. Razlog lahko najdemo tako pri ugodnostih, ki jih prinaša študentsko življenje, kot pri oteženem prehodu iz študentskega dela na trg dela (težava pri iskanju prve zaposlitve, nezmožnost samostojnega življenja: visoka brezposelnost mladih, mladi ne pridejo do kreditov, odvisnost od staršev). Zamegljen pogled v prihodnost mladega demotivira in odvrta od iskanja zaposlitve in osamosvajanja. Mladim je potrebno omogočiti lažji prehod od izobraževanja do trga dela, lažji dostop do

stanovanj in jim tako olajšati prestop v svet odraslosti. Z ukrepi, ki bi mladim omogočali izoblikovanje vizije o svoji prihodnosti, bi mladi lažje spremenili svoj pasiven način življenja, ki je značilen za danes.

- Uvedba karierne orientacije in povezovanje izobraževalnih institucij z delodajalci: predlagamo uvedbo karierne orientacije že v osnovne šole.

Že v osnovne šole je potrebno vpeljati predmet / izbirno vsebino, ki bi ponujala oblikovanje karierne orientacije. V okviru predmeta/izbirne vsebine bi se predstavilo poklice, delovna mesta, omogočen bi bil obisk podjetij itd., mladim bi se predstavilo realne statistične podatkov o zaposljivosti mladih iskalcev prve zaposlitve (koliko časa diplomat določenega programa čaka na prvo zaposlitev, kakšne so možnosti štipendiranja, višina plač, možnosti napredovanja itd.). Za doseganje ciljev oblikovanja karierne orientacije, bi bilo potrebno povezovanje šol/fakultet (formalnih izobraževalnih ustanov) s podjetji (trgom dela). Slednje bi okrepili s spodbujanjem mladih za izvedbo seminarских nalog, projektov, diplomskih del na konkretno temo izbranega podjetja.

- Kakovostnejši izobraževalni programi in boljša predstavitev možnosti zaposlovanja: osnovni pogoj za vzpostavitev karierne orientacije mladih je bolj kakovostna predstavitev izobraževalnih programov in poklicev, ki jih določeni izobraževalni program omogoča (predstavitev poklicev že na informativnem dnevu tako s strani fakultet kot podjetij). Boljša predstavitev poklicnih možnosti, ki jih določen študij omogoča, bi privedla do izboljšanja kakovosti programov in zmanjšala osip študentov oz. prepisov na drugo fakulteto že po prvem letniku študija ter tako do določene mere skrajšala čas študija.

- Večji nadzor nad izvajanjem svetovanja in povečanje kvalitete le-tega.

- Vsem dostopni karierni centri povezani tako s fakultetami/srednjimi šolami kot delodajalci: predlagamo nastanek Kariernih centrov (na ravni univerz, fakultet ter tudi na lokalni, regionalni ravni), povezanih tako z univerzami kot lokalnimi/nacionalnimi/mednarodnimi delodajalci. Karierni centri naj ne bi bili koncentrirani izključno na mestna središča, ampak naj bi postali dostopni vsem!

- Več kadrovskih štipendij: pomembne pri karierni orientaciji so tudi kadrovske štipendije. Slednje potrebujejo boljšo promocijo.

#### **4. Delodajalci še danes zahtevajo uradne delovne izkušnje, medtem ko neformalno pridobljeno znanje in delo nista ovrednotena kot bi lahko bila.**

##### **Rešitve:**

- Priznavanje delovnih izkušenj, pridobljenih z delom preko študentskega servisa in drugih formalno nepriznanih delovnih izkušenj: kar 65% mladih v času študija dela preko študentskega dela. Večina študentov med 25. in 30. letom starosti, zaposlenih preko študentskega servisa opravlja odgovorno delo (strokovne naloge)/ (Vir: Med otroštvom in odraslostjo), ki pa ga sedanja ureditev ne priznava kot delovna izkušnja. Predlagamo uvedbo sistema, v okviru katerega bi se relevantno pridobljene izkušnje s študentskim delom priznale. Študent bi lahko skupaj z diplomom pridobil tudi »prilogo k diplomu«, v kateri bi bile zabeležene v obdobju študija pridobljene delovne izkušnje (delo preko študentskega dela, prostovoljno delo, delovna praksa ipd.)

- Spodbujanje študentov, da v času študija opravljajo dela, povezana s smerjo študija: študentsko delo je danes zelo slabo urejeno. Študenti velikokrat opravljajo odgovorna dela, povezana s svojim študijem, pogosto pa so primorani

sprejeti kakršnokoli delo (pogosto tudi dobro plačano-strežba), s katerim se preživljajo v času študija. Predlagamo, da se z različnimi ukrepi spodbuja študente, da v času študija opravljajo taka dela, ki so povezana s posameznim študijem ali z bodočo zeleno redno zaposlitvijo.

- Promocija instrumentov za beleženje neformalnega učenja: sicer sistem za beleženje neformalnih izkušenj že obstaja: Nefiks, europass, a je med mladimi še dokaj nepoznan. Predlagamo torej večjo promocijo, s katero bi instrumenti za beleženje neformalnih izkušenj postali bolj prepoznavni med mladimi in delodajalci (tako s strani visokošolskih institucij, kot tudi GZS, ZDS).

- Subvencija namenjene delodajalcem, ki zaposlujejo mlade: država bi morala zagotoviti več subvencij za zaposlovanje mladih iskalcev prve zaposlitve (še več podobnih programov kot »Absolvent, aktiviraj in zaposli se!«).

## **5. Nepriznavanje alternativnih oblik zaposlitve kot delovne izkušnje (ŠS, avtorska/ podjetna pogodba, prostovoljno delo)**

### **Rešitve:**

- Kakovostnejša delovna praksa: danes vstopajo mladi na trg dela pozno, a s številnimi delovnimi izkušnjami, ki pa kot take niso priznane. Zaradi pomanjkanja priznanih delovnih izkušenj, mladi ne morejo kandidirati na prosta delovna mesta, za katerega je razpisan pogoj ravno izkušnja. Da bi premostili tovrstne težave je potrebno uvesti kakovostno delovno prakso, ki bi pridobila na teži in bi se jo lahko upoštevalo kot delovna izkušnja.

- Spodbujanje študentov, da v času študija sprejemajo taka delovna mesta, ki so povezana s smerjo študija in zeleno bodočo zaposlitvijo: poleg obvezne delovne prakse (pri nekaterih študijskih programih), si mladi v času študija pridobijo veliko delovnih izkušenj, ki so pogosto povezane z delom, ki ga bodo v bodoče opravljali oz. za katerega se izobražujejo. Sedanja ureditev tovrstnih izkušenj ne priznava, kar mladim iskalcem prve zaposlitve onemogoča, da bi se prijavili na določena prosta delovna mesta, ki pa bi ustrezala njihovi izobrazbi in znanju.

Predlagamo spremembo zakonodaje, ki bi delovnim izkušnjam pridobljenih v času študija, povezanih s smerjo študija oz. zeleno bodočo zaposlitvijo, (delo preko ŠS, avtorske pogodbe, podjetne pogodbe) dala ustrezno veljavo. Na enak način bi lahko večjo težo dobila tudi delovna praksa (pod pogojem, da postane bolj kakovostna).