

Dokument za VII kongres SKEI

## **RESOLUCIJA (predlog):**

### **MLADI IN SKEI**

- I. Posodabljanje nalog SKEI**
- II. Strategija za včlanjevanje mladih v SKEI in zmožnost prepoznavanja ter zastopanja njihovih interesov in problemov s strani SKEI**
- III. Politika SKEI za praktično usposabljanje na delu in zaposlovanje mladih**

Sekretar SKEI  
za KP in plačni sistem

Bogdan Ivanovič

## I. POSODABLJANJE NALOG SKEI

1. Temeljni cilj sindikata je, da zastopa in štiti interese delavcev ter da v socialnem dialogu soureja širše in bolj kakovostne pravice iz delovnega razmerja za višji delovni in življenjski standard delavcev in njihovih družin. Iz tega izhaja pomembna strateška aktivnost, da svoje delovanje posodablja glede na spreminjanje potreb delavcev in njegovih članov, kar se izvaja v kolektivnih pogajanjih in drugih oblikah socialnega dialoga z delodajalci, za širše področje socialne varnosti pa še z državo. Tudi stroka (npr. Walsh) ugotavlja, da so sindikati z globalnim razmahom krivičnih neoliberalnih idej in individualizma zadnji branik delavcev. Prilagajanje razvoju, ki so ga prinesli globalizacijski procesi, trendom ekonomskih pritiskov po čim večji konkurenčnosti in minimiziranju proizvodnih stroškov ter posledično razvrednotenju varnosti in trajnosti dela ter zaposlitve preko fleksibilnih oblik zaposlovanja, ki najbolj prizadenejo mlade, so novi izzivi za delovanje SKEI kot resnega socialnega partnerja.
2. Delodajalci zaradi konfliktnega načina delovanja sindikata dajejo prednost sodelovanju s sveti delavcev, pri čemer sindikalne podružnice SKEI povsod ne izkoristijo možnosti za ustanovitev sveta delavcev in kadrovanja članov SKEI v njih ter tesnejšega sodelovanja s sveti delavcev. V zvezi s tem SKEI sicer potrebuje spremenjen pristop v svojem partnerskem odnosu do delodajalcev, vendar mora ostati na strani »delavcev«.
3. Stroka (npr. dr. M. Stanojević ) vidi kot ključni problem neprimerne odziva sindikatov dejstvo, da so nekateri sindikati začeli zagovarjati sistem, v katerem bi kolektivne pogodbe veljale le za člane sindikata – to je kratkovidno in nesolidarno. Naslednja kritika stroke je, da se sindikati premalo posvečajo pomembnemu področju zviševanja kakovosti dela in življenja delavcev.
4. Dalje stroka (npr. dr. V. Franca) meni, da je vloga sindikata kot zastopnika delavskih pravic preozka in da za sindikate v prihodnosti ne bo prostora, če bodo vztrajali izključno pri funkciji zastopnika zaposlenih na trgu. Veča se potreba po globalnem delovanju (prekomejna koordinacija delovanja sindikatov v multinacionalnih podjetjih).
5. Vsi trije socialni partnerji imajo ključno vlogo pri doseganju kompromisov za milejšo in hitrejšo pot iz krize.
6. Pomembna naloga SKEI je, da delavci z izobraževanjem in osveščanjem o svojih pravicah odpravijo svojo »neukost«, zaradi katere so še dodatno izkoriščani.
7. Tako kot za vsako organizacijo, velja tudi za SKEI: kontinuiteta delovanja in obstoja je odvisna od včlanjevanja mladih. Naloga SKEI je, da stalno pripravlja možnosti za boljše obravnavanje mladih, tudi na delovnih mestih. Poudarek stroke (npr. Walsh): postati član sindikata ni le sled pretekle industrijske dobe, ampak najboljša možna pot k zagotovitvi dostojnosti in spodobnosti na delu v času velikih sprememb. Crodden in Hall-Jones dodajata: zadnjih 30 let ne moremo primerjati z nobenim obdobjem zgodovine, saj nikoli prej ni bilo tako neizprosni socialni, politični, ekonomski in tehnološki sprememb. Sindikati po vsem svetu se borimo za to, da bi sledili spremembam, kar pa zahteva globlji ponovni premislek naše vloge in potrebe po našem delovanju. Stroka (npr. Kelava) ugotavlja »dodano vrednost sindikatov« na delovnih mestih, ki se kaže v skrbi za kakovost in pravičnost nasproti golemu tržnemu delovanju/obnašanju delodajalcev ob favoriziranju zniževanja proizvodnih stroškov. Posodobljeno uresničevanje prej navedenih nalog je za SKEI bistveno oteženo, ker je Slovenija na vrsti področij v zadnji ekonomski in finančni krizi nazadovala (v povprečju še bolj kot države EU). Imamo 2

možnosti: ali pot razvoja, ali pot stagnacije. Ker so se socialni partnerji v dokumentu Industrijska politika Slovenije za obdobje 2014-2020 že dogovorili o nujnosti povišanja dodane vrednosti na zaposlenega v Sloveniji na vsaj 80% povprečja v EU, so brezpredmetni pomisleki v razpravah na organih SKEI, ali si postavimo cilj za naslednji razvojni korak povpreček 50.000 € letno dodane vrednosti na zaposlenega ali ne, kar bi tudi ob znižanju delitve dodane vrednosti na 60% za zaposlene (v dejavnostih po 3 KPD, ki jih sklepa SKEI, je ta % okoli 68%) omogočalo povprečen strošek dela na zaposlenega 30.000 € letno oz. 2.500€ mesečno.

8. SKEI se lahko strinja z ugotovitvijo, da je verjetno eden največjih problemov sindikatov na splošno, da nimamo dovolj jasne politike za pridobivanje in ohranjanje članov.
9. SKEI bo »vreden« toliko, kolikor bodo »vredni« njegovi člani, sindikalni zaupniki in njegovo vodstvo« ter koliko bo imel sposobnosti in znanja za izvajanje sindikalnih aktivnosti (vključno s potrebno solidarnostjo).
10. Zaradi prej navedenega je pomembno, da SKEI izvaja izobraževanje, izpopolnjevanje in usposabljanje za sindikalno delo (ne le za sindikalne zaupnike in regijske sekretarje, ampak tudi za »navadne« člane).

## **II. STRATEGIJA ZA VČLANJEVANJE MLADIH V SKEI IN ZMOŽNOST PREPOZNAVANJA TER ZASTOPANJA NJIHOVIH INTERESOV IN PROBLEMOV S STRANI SKEI**

1. Organi SKEI Slovenije oblikujejo in sprejemajo politiko včlanjevanja v SKEI, zato so pomembna mnenja in prepričanja članov teh organov.
2. Včlanjevanje v SKEI temelji na prepričanju, da se dajo zadeve lažje urejati tudi socialno pravično in izboljševati, če se aktivnosti organizirano izvajajo preko delavske organizacije – verjeti je potrebno v kolektivno delovanje SKEI. Poleg tega SKEI štiti pravice in zastopa interese delavcev. Brez sindikatov bi bile pravice delavcev bistveno manjše in delavci bi imeli slabši delovno pravni položaj ter splošne pogoje za delo in življenje – to pomeni, da je članstvo v sindikatu investicija posameznika za boljšo bodočnost.
3. Člani se z včlanitvijo v SKEI poistovetijo s svojo delavsko organizacijo.
4. Strategija za pridobivanje novih članov (zlasti mladih) in ohranjanje članstva so načrtovane aktivnosti in dejavnosti za v bodoče. SKEI se zaveda, da moramo biti sindikati vključeni v pozicioniranje na trgu dela in zato strateško razmišljati, kaj bomo ponudili potencialnim članom. Zato SKEI spremlja interese različnih skupin delavcev in iskalcev zaposlitve na trgu dela ter si prizadeva prilagoditi sindikalno dejavnost z uporabo strategije, ki bo dolgoročno vzdržna.
5. SKEI ceni in spoštuje prispevek vsakega člana v sodelovanju pri organiziranju skupnih aktivnosti ter reševanju vsakodnevnih problemov, kar bo izboljšalo delovne in življenjske pogoje delavcev in njihovih družin.
6. SKEI potrebuje člane in delavci potrebujejo SKEI.
7. Pridobivanje novih članov in širitev obsega sindikalnega zastopstva sta prednostni in stalni nalogi SKEI.
8. Zniževanje stopnje sindikalne včlanjenosti in zmanjševanje števila članstva sta jasna znaka ne samo za možno slabitev vloge in moči SKEI, ampak tudi kakovosti in obsega interesnega urejanja pomembnih vprašanj med delavci in delodajalci v današnji družbi ter v medsebojnih razmerjih. Zato mora biti pridobivanje članov vsakdanja dejavnost SKEI.

9. Povečanje individualne motivacije za včlanjevanje v SKEI je pomemben element za povečevanje članstva. Različne strategije in inovativni pristopi za pridobivanje novih članov bodo prispevali k ustvarjanju podobe SKEI – pri tem se je potrebno zavedati, da se vsak član ne odloči za včlanitev samo s svojo iniciativo, ampak so potrebne aktivnosti privabljanja in pridobivanja njihovega zaupanja (potreben je neposreden stik s pogovorom za včlanitev – in kdo naj to počne: odgovor je za to usposobljeni sindikalni zaupniki in člani).
10. SKEI priznava 2 temeljna razloga za nizko včlanjenost mladih v SKEI:
  - 10.1. Mladi (še) premalo vedo, kakšne koristi bodo imeli od včlanitve v SKEI
  - 10.2. Mladi SKEI-ju (še) ne zaupajo
11. SKEI ugotavlja tudi objektivne okoliščine za zniževanje članov SKEI:
  - 11.1. V recesiji pride do upada industrijske proizvodnje in delavcev zaposlenih v industriji
  - 11.2. Gospodarstvo se prestrukturira: upada delež predelovalne dejavnosti in se širi storitveni sektor
  - 11.3. Ideološki in politični okviri socialne demokracije so izčrpani/ni napredka
  - 11.4. Delodajalci so v preveč podjetjih nenaklonjeni sindikalni organiziranosti, ker lahko tako lažje igrajo vlogo »šefa do poslušnih delavcev«, ki nimajo zastopnika in predstavnika njihovih interesov in branilca njihovih pravic
12. SKEI mora ugotovitvam iz 10. in 11. točke prilagoditi strategijo za pridobivanje novih članov, zlasti mladih.
13. Na drugi strani je nesporno ugotovljeno, da mladi sindikat potrebujejo pri vstopanju na trg dela in po zaposlitvi zaradi pogajanj za boljše pogoje dela.
14. Namen brošure za pridobivanje novih članov mora biti predstavitev SKEI in prednosti včlanitve v SKEI. Ni res, da imajo člani in nečlani enake pravice: gre za vrsto pravic, ki jih imajo samo člani SKEI, saj se te financirajo iz sindikalne članarine. SKEI prepoznava in priznava mlade kot posebno interesno skupino, ki ima svoje posebnosti in potrebe na trgu dela ter se srečuje s specifičnimi izzivi, pri katerih potrebuje organizirano pomoč SKEI. Morda mladi za včlanjevanje v SKEI potrebujejo nekaj spodbudnih ali celo provokativnih parol v tej brošuri:
  - Odprite svoje oči in spoznajte, kdo ste in v kakšnih razmerah živite – SKEI vam bo z včlanitvijo pomagal uresničiti vaše cilje, načrte in potrebe
  - Postanite tudi vi sindikalno aktivni (to je del vaše širše družbeno interesne angažiranosti kot človeške pravice), sodelujte v sindikalnem gibanju in s tem prispevajte svoj pomemben delež za boljšo vašo in skupno bodočnost, ki bo po vaši meri in potrebi
  - Bodite skupaj s SKEI borci za spreminjanje razmer na boljše s konstruktivnim načinom delovanja in pozitivnega razmišljanja
  - Svoj talent združite s SKEI – skupaj bomo močnejši
  - V sodelovanju s SKEI imate več možnosti, da izboljšate svoj položaj v zaposlitvi
  - Kot člani SKEI boste spoznali nova orodja za krepitev socialne dimenzije vašega delovnopravnega položaja, s poudarkom na dostojnem delu in pravičnem plačilu za delo ter solidarnost kot posebno kakovost SKEI
  - SKEI je vaša delavska organizacija, ki bo resnično skrbela za temeljne zmožnosti mladih in bo aktivno pomagala skupaj z vami najti prijazno pot za vašo afirmacijo v delovnem življenju
  - SKEI bo skupaj z vami reševal vašo problematiko, ki je povezana z razočaranostjo, tveganjem in negotovostjo – postavite se zase, SKEI bo z vami

- SKEI je organizacija, ki je medgeneracijsko usmerjena: naš cilj je izboljšanje trenutne strukture trga dela, da bo hkrati odprt za mlado generacijo na eni strani in zagotavljanje dovolj primernih delovnih mest za starejše na drugi strani
  - SKEI je interesna organizacija delavcev, ki vam bo pomagala sooblikovati rešitve, s katerimi boste izboljševali vaše zaposlitvene možnosti
  - SKEI ne želi spreminjati življenjskega stila mladih, ki ga sami želite, ampak želi izboljšati razmere, da boste imeli boljše možnosti dostojnega življenja
  - SKEI se bo z vami boril proti »fetišeziranju mladih kot ideala«, ki služi kapitalu za izgovor in povzročanje krivice – mladi brez delovnih izkušenj ne smejo ostati brez dela ali biti izkoriščani kot poceni delovna sila
  - Brez vaše vključitve v boj za izboljšanje delovnih in življenjskih pogojev lahko hitro »izhlapijo« pridobljene oz. izbojevane pravice in standardi s strani prejšnjih generacij, kar pomeni, da boste mladi ostali brez te »dediščine« in boste morali začeti z njihovim izgrajevanjem od začetka
  - Povejte nam, kaj potrebujete ter kaj ste pripravljeni narediti za izboljšanje svojega položaja in SKEI vas bo odgovorno vodil v tem boju
  - SKEI odločno nasprotuje, da (p)ostanete generacija »izgubljenih« - pomagali vam bomo, da vaše življenje ne bo brez smisla, namena in cilja
  - Če imate problem pri uvajanju v delo ob prvi zaposlitvi ali v dobi pripravništva ali v dobi poklicnega usposabljanja na delu, se včlanite v SKEI, ki vam bo organiziral dodatno pomoč s strani izkušenih članov SKEI/vaših sodelavcev za olajšanje vašega vključevanja v delo pri delodajalcu
  - Takoj po zaposlitvi ali začetku opravljanja poklicnega usposabljanja na delu se oglasite pri sindikalnemu zaupniku SKEI pri delodajalcu in se včlanite v SKEI – naša sindikalna centrala ZSSS je pripravila priročnika »Prva pomoč ob prehodu v zaposlitev« in »Prva pomoč za zaposlene« s ciljem zaščititi mladega iskalca zaposlitve oz. mladega delavca s potrebnimi informacijami s pravnega, socialnega in ekonomskega področja, sindikalni zaupnik vam bo pomagal z nasveti in odgovoril na vaša vprašanja ter organiziral vašo zaščito, ko jo boste potreboval (plačana sindikalna članarina je vaša naložba za večjo organizirano zaščito in pravno pomoč)
- 15.** SKEI prepoznava mlade kot svoje potencialne člane, ki potrebujejo sindikalno pomoč in zaščito ter se ukvarja z vprašanjem, kako mlade privabiti v naše vrste. Za rešitev negativnega predznaka, ki ga mladi pripisujejo sindikatom na sploh, se bo SKEI posebej aktivno ukvarjal s problematiko mladih (mladi se naj včlanjujejo in sami neposredno ali preko svojih sindikalnih zaupnikov SKEI obveščajo sindikalno podružnico SKEI pri delodajalcu o svojih potrebah in razreševanju vprašanj, v razreševanje katerih se lahko vključi SKEI).
- 16.** Za reševanje problematike mladih bo SKEI uporabljal strokoven pristop in bo stalno spremljal ter soizvajal raziskave o mladih.
- 17.** Tako so raziskave o mladih že pokazale, da so mladi najbolj dojemljivi za pojme: solidarnost (to pa je pomemben steber, na katerem je zgrajen SKEI) in varnost, temu pa sledijo fleksibilnost, podjetništvo in konkurenca. To jasno kaže, da mladi prepoznavajo spremembe na trgu dela in v gospodarstvu – njihov temeljni problem je, da se tem situacijam ne znajo prilagoditi in organizirano pristopiti k spreminjanju razmer, zato potrebujejo več podpore, torej tudi sindikalne, ki jim jo je sposoben in zmožen nuditi SKEI.

- 18.** SKEI lahko oblikuje strategijo včlanjevanja mladih in deluje v njihovem interesu, ker prepoznava njihove probleme pri zaposlovanju:
- zmedenost, ker niso seznanjeni s spremembami
  - nizka plačila, zlasti ob prvi zaposlitvi
  - zaposlovanje za določen čas
  - nezaščitenost pravic mladih družin z majhnimi otroki
  - slaba možnost izbire kakovostne zaposlitve
  - negotove (prekarne) oblike dela
  - predolgi oz. podaljšani delovniki
  - težko usklajevanje poklicnega in zasebnega življenja
  - diskriminacija na delovnem mestu
  - nezaščitenost pri prenehanju delovnega razmerja
  - pomanjkanje pravne pomoči pri kršitvah pravic delavcev ali kandidatov za zaposlitev (večina teh problemov je značilna tudi za druge delavce, ki niso več v kategoriji mladih in spadajo v kolektivna pogajanja oz. socialni dialog, kjer je stranka oz. partner tudi sindikat)
- 19.** Prepoznavanje značilnosti generacije »y« (oz. why):
- radi delajo, toda nočejo, da delo postane njihovo življenje – na službo gledajo kot na vir dohodkov za udobno življenje in preživljanje prostega časa z družino in prijatelji
  - izrazito je izražena njihova težnja po »svobodi oz. biti svoj gospodar« (to odraža močno umeščenost zahodnega kapitalističnega neoliberalizma in individualizma v slovenski prostor)
  - pri delu so kreativni in prilagodljivi, ker so spremembe del njihovega vsakdanjika
  - so pozitivno naravnani in samozavestni, pri svojem delu želijo čim pogostejše povratne informacije (biti sproti obveščeni o kakovosti svojega dela in možnosti za napredovanje)
  - izjemna dovezetnost za nova znanja in motiviranost za možnost dodatnega usposabljanja ali nadgrajevanja znanja
  - od izkušenih starejših delavcev sicer želijo vodenje, vendar pričakujejo, da jih bodo pravilno usmerili in spoštovali njihove ideje in dosežke
- 20.** Morda nekateri generacijo »y« označujejo kot nerealistično in neodgovorno, vendar SKEI meni, da s pravilnim vodenjem in usmerjanjem lahko postanejo največje bogastvo podjetij, saj so sposobni delo narediti bolj zabavno in sproščeno ter se izkažejo kot talenti z novimi idejami – zato so pomembni soustvarjalci boljše in stabilnejše prihodnosti.
- 21.** Prepoznavanje značilnosti generacije »z« (možen kriterij rojeni po letu 1995):
- zanje v prisposobi rečemo, da jim je bila informacijsko komunikacijska tehnologija »položena že v zibelko« - skoraj vsak ima svoj spletni profil in so zasuti z informacijami, a sočasno že živijo stresno
  - so že aktivni potrošniki, ker imajo velik vpliv na nakupe svojih staršev in imajo sami dohodke (»žepnino«)
  - med seboj so močno povezani (mobilni telefon, računalnik, tablica - internet, socialna omrežja)
  - njihovi interesi so raznoliki, saj so najbolj obveščena generacija doslej in si prizadevajo za ustvarjalnost in podjetništvo (oblikovanje, proizvodnja, marketing in trženje)
  - sami so se sposobni poučiti o marsičem in o tem diskutirati s starejšimi (učitelji, mentorji, starši...)

- to je generacija digitalnih ustvarjalcev, ki bodo v prihodnosti popolnoma spremenili način potrošnje, prodaje, komuniciranja in dela ter življenja nasploh
  - pri zaposlovanju se ne bodo krajevno omejevali, ampak se bodo preselili tja, kjer bodo imeli delo, pri čemer bodo temelji: zaupanje, raznolikost in enakopravnost
  - hitreje kot vse dosedanje generacije so se (bodo) sposobni odločiti, kaj želijo v življenju početi in so bolj karierno naravnani od generacije »y« in še bolj aktivni, polni potenciala znanja in dela
- 22.** Prepoznavnost pomembnosti posameznih elementov služb za mlade (v starosti od 15 do 29 let) po raziskavi Mladina 2010 (1 = sploh nepomembno, 5 = zelo pomembno):
- zanimivo delo 4,5
  - dober zaslužek 4,31
  - varnost zaposlitve 4,27
  - možnost druženja in pogovarjanja s sodelavci 4,19
  - velika možnost napredovanja 4,17
  - možnost samostojnega dela 4,03
  - možnost pomoči drugim pri delu 3,88
  - možnost samostojnega razporejanja dnevnega dela 3,80
  - koristnost dela za družbo 3,78
- 23.** Prej navedeno pomeni, da je za SKEI nujno dobro prepoznavanje in preučevanje potreb in značilnosti mladih v njihovem izobraževanju, pri njihovem delu in v njihovem življenju ter na podlagi tega poiskati nove možne povezave z njimi, v cilju včlanitve v SKEI. Pokazati jim moramo, da je SKEI sindikat, ki se sooča s spremembami in novimi izzivi, pri čemer je spoznal, da se generacije med seboj razlikujejo in se zaveda, da morajo biti mladi predmet stalnega raziskovanja kot posebne družbeno pomembne skupine – zato je SKEI za mlade koristen in je smiselno ter umevno, da se tudi mladi včlanijo vanj.
- 24.** Za SKEI je pomembno spoznanje, da so mladi (čeprav svoje prihodnosti ne vidijo bleščeče) izredno motivirani z željo, da bi v prihodnosti odigrali odločilno vlogo – zato jih SKEI v zvezi s tem vabi v svoje članstvo, da bi to vlogo lažje uresničili v praksi, pri čemer jih želi spomniti, da je bilo članstvo v sindikatu povsem običajno za njihove stare starše in vsaj deloma za njihove starše (združeni delavci imajo več možnosti za realizacijo svojih interesov in zato so nastali sindikati).
- 25.** Tudi mlado generacijo prizadene globalna kriza, vendar SKEI verjame, da je na drugi strani to možnost tudi za njihovo »prebuditev in transformacijo«:
- spoznanje, kdo so kot generacija
  - v kakšnih razmerah živijo
  - kaj se mora spremeniti,
- vse v cilju, da postanejo aktivni in del sindikalnega gibanja SKEI, pri čemer želi SKEI z njimi zgraditi koncept skupnega delovanja in prizadevanja za doseg ciljev, ki jih sicer kot mladi posamezniki ne morejo doseči – to pa je spremenjen svet, v katerem bo možnost za delo in ustvarjalnost mladih.
- 26.** SKEI si bo v socialnem partnerstvu prizadeval odpraviti ciničen prizvok »na mladih svet stoji – so naša prihodnost«: če mladi nimajo zaposlitve, nimajo možnosti, da se jim prizna status samostojnosti, ki je neodvisen od njihovih staršev.
- 27.** Tako želi SKEI »prebuditi« mlado generacijo, da vstopi v organiziran boj za boljšo eksistenco skupaj z njihovimi starši, že organiziranimi v SKEI in tako nadaljujejo boj, v katerem so sodelovali že njihovi stari starši (tudi kot nadaljevanje družinske tradicije – to

je prepoznavna vrednota za vse generacije). Brez vključitve mladih v boj za izboljševanje delovnih in življenjskih pogojev lahko pride do nadaljnje slabitve položaja sindikatov kot borcev za delavske pravice, kar bo nepopravljiva škoda za naslednje generacije.

### III POLITIKA SKEI ZA PRAKTČNO USPOSABLJANJE NA DELU IN ZAPOSLOVANJE MLADIH

1. SKEI želi v socialnem partnerstvu povečati ozaveščenost delodajalcev glede pomena dolgoročnega in stalnega vlaganja v mlade kandidate za zaposlitev: štipendiranje, opravljanje (ne)obvezne prakse, pripravništvo in študentsko delo.
2. Okrepiti se mora sodelovanje socialnih partnerjev s šolami (še posebej pri deficitarnih kadrih): sodelovanje z mladimi pri pripravi seminarских, diplomskih in podiplomskih nalog, predvsem, kjer lahko mladi skozi omenjene naloge konkretno prispevajo k raziskovanju problemskega področja v podjetju, dnevi odprtih vrat, sodelovanje s kariernimi centri, direktni kontakti z mladimi na izobraževalnih sejmih, sodelovanje z nevladnim in mladinskimi organizacijami ter študentskimi organizacijami in društvi.
3. V poklicnem strokovnem izobraževanju in praktičnem usposabljanju na delu dijaki in študenti potrebujejo zaščito, ki jo lahko nudi sindikalna podružnica SKEI. Zaščita s strani staršev ni več zadostna, šole pa so odvisne od delodajalcev, saj brez njihovega sodelovanja ne morejo izvajati celovitega izobraževalnega procesa/programa in usposabljanja. Ker so dijaki in študenti v primerjavi z delodajalci, pri katerih opravljajo poklicno usposabljanje na delu, šibkejša stran, potrebujejo dodatno zaščito – to pa je sindikalna podružnica SKEI pri delodajalcu, ki nastopi kot aktiven zaščitnik njihovih pravic.
4. Zaposlovanje mladih in njihova brezposelnost je vedno aktualna tema – v vsaki generaciji mladi po končanem šolanju prehajajo na trg dela s ciljem prve zaposlitve.
5. Zaradi trenutne ne preveč optimistične situacije za mlade na trgu dela, bo SKEI preučeval primere dobrih praks doma in v tujini. Mladi potrebujejo optimizem na trgu dela za optimalne učinke za podjetja in mlade iskalce zaposlitve.
6. Vodilnim podjetjem na področju kadrovskega menedžmenta bi morala biti v ospredju kakovost delovnih mest – to pa je zahteva SKEI v sklopu dostojnega dela.
7. Odpraviti bi bilo potrebno neprilagojenost številnih podjetij na značilnosti mladih, kar se kaže v postopkih pridobivanja in izbire kadrov (tudi postopek izbire kadrov v podjetjih se mora prilagoditi značilnostim mlade generacije), zato je potrebno izboljšanje na tem področju s 3 ključnimi vprašanji:
  - 7.1. Kateri so najpogostejši načini pridobivanja in izbire mladih kadrov v podjetjih
  - 7.2. Kako so podjetja na izbiro mladih kadrov prilagojena glede na značilnosti mlade generacije na trgu dela
  - 7.3. Kako bi lahko podjetja izboljšala svoje sisteme pridobivanja in izbire kadrov tudi na podlagi značilnosti mlade generacije na trgu dela
8. Področje zaposlovanja bistveno vpliva na prehod mladih iz kategorije vzdrževanih družinskih članov v samostojno življenje in je eden glavnih dejavnikov prehoda iz otroštva v odraslost. Tako je mladost prehod med odvisnostjo v otroštvu v neodvisnost v dobi odraslosti. Pri tem za SKEI ni toliko pomembna starost (ali od 15 do 24 let ali od 15 do 29 let), ampak 3 glavni prehodi:
  - 8.1. Iz sfere izobraževanja v sfero dela
  - 8.2. Iz ekonomske odvisnosti v neodvisnost
  - 8.3. Iz izvorne družine v lastno domovanje



9. Cilj SKEI je, da si v socialnem partnerstvu z drugimi akterji prizadeva, da se mladim izboljša obdobje prehoda v odvisnost: osamosvojitve, avtonomija, ekonomska in socialna neodvisnost, načrtovanje življenja, kariere, družine in bivalnih razmer.
10. Pri mladih je potrebno upoštevati, da so občutljivejši za spremembe na trgu dela, zaradi česar so ena izmed najbolj ranljivih skupin, a imajo na drugi strani določene značilnosti, ki so posebnega pomena za delodajalce (znanje: sveža kompleksna znanja teorije iz izobraževalnega procesa ter socialni kapital). Za mlade je bolj značilna večja fleksibilnost in polnost energije, komunikacijske veščine, samozavest, računska pismenost, delo v skupini, znanje jezikov, večja prilagodljivost in manjša zahtevnost glede pogojev dela, pa tudi dinamika prehodov v in iz zaposlitve (pogostejše prehajanje iz zaposlitve v brezposelnost in nazaj v zaposlitev) – SKEI opozarja na obstoj bojazni, da ostanejo ujeti v tem krogu, kar bi lahko imelo dolgotrajne posledice zanje. Zaradi stereotipov, da so neodgovorni, nezreli, nestabilni in neumni, imajo lahko v primerjavi z ostalimi depriviligiran položaj pri zaposlovanju in so pogosto diskriminirani na podlagi mladosti. Dodatna diskriminacija je prisotna pri zaposlovanju mladih žensk (možnost zanositve, materinstvo in skrb za otroke).
11. Mladi še brez lastne družine imajo več časa, da se osredotočijo na delo – vendar pa mladini na drugi strani primanjkuje delovnih izkušenj (angleško: experience trap = past izkušenj).
12. Zaposlovanje mladih kadrov je način vzpostavljanja kontinuitete delovnih procesov v podjetjih in načina prenosa znanja iz starejših generacij na mlajše, pa tudi obratno: iz mlajših generacij na starejše. Je tudi proces mentoriranja mladih ter razvoja osebnosti in lastnosti mladega – novo zaposlenega – v duhu podjetniške kulture in filozofije. To pomeni, da je proces prenosa znanja na mlajše ključen za bogatenje človeškega kapitala znotraj podjetja. Gre za neko vrsto dinamičnega procesa, v katerem mladi skozi profesionalno orientacijo pridobijo potrebno znanje, veščine in kompetence za samostojno opravljanje nalog na delovnem mestu, skozi neformalno socializacijo pa od drugih zaposlenih prevzemajo navade, vrednote in načela delovanja na delovnem mestu.
13. Mislimo še o t. i. »demografskem bonusu«, ko mladi v svojem zaposlovanju zagotavljajo sistem pokojnin in socialne varnosti za starejše generacije, obenem pa so mladi pozitivno gonilo razvoja in inovacij.
14. Sigurno je zaposlovanje mladih zelo pomembno za pomladitev delovnega kolektiva, pridobivanje novih svežih znanj iz procesa izobraževanja, pridobivanje nove energije in inovativnosti v delovnem kolektivu ter za učinkovit prenos znanja na mlajše zaposlene in s tem ohranjanje konkurenčne prednosti v podjetju.
15. Za mlade so značilne strukturna in frikcijska ter ciklična brezposelnost:
  - 15.1. Strukturna brezposelnost nastopi, ko se »izobrazba, sposobnosti in ostale lastnosti delovne sile« ne ujemajo s pričakovanji delodajalcev – razpoložljiva so delovna mesta in posamezniki, vendar posamezniki ne ustrezajo prostim delovnim mestom. Iz ekonomskega vidika gre za neskladje med ponudbo kadrov in povpraševanjem po kadrih. Dalje se strukturna brezposelnost deli na regionalno in selitveno.
  - 15.2. Za frikcijsko brezposelnost gre takrat, ko so posamezniki v situaciji med dvema zaposlitvama, torej so brez zaposlitve le kratek čas (z eno zaposlitvijo so zaključili in iščejo novo zaposlitev ali prehajajo v drugo zaposlitev). Frikcijska brezposelnost je sicer skoraj neizogibna v dinamičnih gospodarstvih in po navadi povzroča najmanj težav.

- 15.3. Do ciklične brezposelnosti pride zaradi sprememb v gospodarskem ciklusu in posamezniki zaradi tega postanejo brezposelni (značilno je nizko agregatno povpraševanje po delu, ko ponudba kadrov presega povpraševanje po njih zaradi nihanj v obdobjih gospodarske recesije in konjunktura).
16. Ko v gospodarski krizi upade število novih delovnih mest in prostih delovnih mest na sploh, to poleg ostalih skupin na trgu dela najbolj prizadene mlade – mladinski trg dela je namreč bolj dovzeten za gospodarske cikle in zato je mladinska brezposelnost še posebej občutljiva pri spremembah (že v normalnih gospodarskih razmerah je mladinska brezposelnost znotraj EU 2 do 3 krat višja od splošne stopnje brezposelnosti in obratno: stopnja zaposlenosti je pri mladih najnižja v primerjavi z drugimi skupinami na trgu dela). Po podatkih iz leta 2009 so mladi predstavljali  $\frac{1}{4}$  svetovne delovne sile, obenem pa kar  $\frac{1}{2}$  svetovne brezposelnosti.
17. Mladi so pogosto zaposleni na podlagi atipičnih in prekarnih oblik dela (delo za krajši delovni čas od polnega, delo za določen čas, avtorsko delo, pogodbeno delo, pa pogosto prisiljeni v lažno samozaposlitev, ko gre za prekinitev delovnega razmerja).
18. Segmentacija trga dela je problematična, ker so skupine delavcev v manj varnih oblikah zaposlitve tiste, ki so že sicer med ranljivimi na trgu dela – to pa še posebej velja za mlade. V času krize so pogosto mladi tisti, ki zadnji dobijo zaposlitev in prvi zaposlitev izgubijo (v letu 2010 je nastal izraz »lost generation = izgubljena generacija).
19. Zato je gospodarska kriza temo »brezposelnost mladih« uvrstila med glavne teme diskusije na evropski ravni. Kriza je korenito pretresla trg dela tudi v tem, da so iskalci zaposlitve postali bolj mobilni in pripravljeni vzeti kakršnokoli ponujeno delovno mesto, se zaradi tega preseliti (tudi v tujino) ali se dlje časa voziti v kraj dela. Obenem je kriza še povečala razliko v neenakosti na trgu dela – to se najbolj vidi v netipičnih in fleksibilnih oblikah zaposlitve – v teh zaposlitvenih situacijah pa so večinoma najdlje mladi.
20. Brezposelnost podaljšuje socialno in ekonomsko odvisnost mladih od staršev in širše družbe, kar mlade ljudi ovira pri prehodu v odraslost in neodvisnost ter otežuje situacijo tudi za njihove družine (predvsem starše), vpliv pa je mogoče čutiti na celotni družbi.
21. Dalje brezposelnost mladim povzroča negativne psihološke posledice: občutek neobvladovanja svojega življenja in slabo samopodobo. Slaba samopodoba se lahko odraža že pri obnašanju kandidata na razgovoru za zaposlitev, zaradi česar se mladi kandidati na razgovoru slabše odrežejo (slabši vtis).
22. Naloga socialnih partnerjev je, da vzpostavljajo pogoje zaposlenosti = za posameznika sposobnost oz. zmožnost pridobiti si zaposlitev med delovno kariero ali kadarkoli v spremenjenih razmerah v sorazmerno kratkem času in brez večjih težav zaradi znanj, sposobnosti in individualnih lastnosti, ki jih ima posameznik.
23. Izbira kadrov je dvosmeren proces, pri katerem podjetje izbira bodočega zaposlenega, obenem pa tudi kandidat za zaposlitev izbira podjetje.
24. Za mlade kadre je značilno pomanjkanje formalnih delovnih izkušenj, zato delodajalci pri njih pogosto pregledajo tudi neformalne delovne izkušnje ter druga neformalno pridobljena znanja, s katerimi lahko mladi pridobijo kompetence kot z uradnimi delovnimi izkušnjami (npr.: potrdilo Moje izkušnje, Nefiks – neformalni indeks, Youthpass: SKEI bo kot socialni partner pri sokreiranju politik zaposlovanja pri delodajalcih promoviral beleženje in prepoznavanje neformalnih oblik znanj v cilju, da se pri delodajalcih olajšajo postopki pridobivanja in izbire mladih kadrov):

- 24.1. »Moje izkušnje« je digitalni portfolio, ki omogoča kakovosten informativni pregled delovnih izkušenj med potekom dijaškega oz. študentskega dela, kar je koristno tudi za delodajalce, ker dobijo enostaven in verodostojen pregled vseh znanj, ki jih je dijak oz. študent pridobil v času študija. Gre za mednarodno priznanje tega potrdila (MOD ga je priznal kot dobro prakso): pri vsakem delu je napisan delodajalec, število opravljenih ur in osnovna kompetenca, pridobljena z delom (zapisano lahko delodajalec preveri pri kadrovske službe – študentskega servisa od leta 2005 dalje), dokument je na voljo tudi v angleški različici.
- 24.2. »Modra knjižica - neformalni indeks Nefiks« je sistemsko orodje za beleženje neformalnega učenja od 14. leta dalje. Osebi je omogočeno, da s pomočjo tega indeksa sistematično na enem mestu zbira vse, kar je počela poleg rednega sistema izobraževanja. Zadeva temelji na ideji, da je potrebno dati večjo veljavo neformalnemu učenju in izobraževanju mladih (mladi v ta indeks vpisujejo svoja znanja, dosežke in kompetence, ki so jih pridobili skozi delavnice, seminarje, tečaje, konference, projekte, prostovoljno delo, samostojno učenje...- glede na število vpisov v indeks se podeljujejo priznanja kot nagrade).
- 24.3. »Youthpass« je orodje za udeležence projektov, sofinanciranih iz programa Mladi v akciji, s pomočjo katerega lahko oseba opisuje, kaj je storila in kaj se je naučila (od leta 2012 dalje je na voljo tudi za ostale aktivnosti znotraj usposabljanja in mreženja)
25. Da bi izboljšali možnosti mladih za pridobivanje zaposlitve, karierni centri univerz in različne druge organizacije pomagajo z nasveti za pripravo življenjepisov ter organizacije delavnice in predavanja na terenu.
26. Pri pridobivanju mladih kadrov v podjetju je pomembno, da delodajalec pozna značilnosti mlade generacije in načine, s katerimi mladi kot iskalci zaposlitev iščejo zaposlitve. Na trgih bodo uspešno ostali le tisti delodajalci, ki bodo sposobni pridobiti in zadržati najbolj kakovosten kader - zato morajo delodajalci dobro poznati svoje ciljne kandidate za delo, jim prilagoditi zaposlitvene ponudbe, te posredovati do iskalcev zaposlitev in jih z ustreznim ugledom svojega podjetja pridobivati v svoje vrste.
27. Demografska slika kaže, da se bo populacija mladih v Sloveniji (pa tudi v prihodnjih desetletjih odstopkovno zmanjšala, populacija starejših pa številčno okrepila – zato bo pridobivanje mladih kadrov še težje in delodajalci se bodo morali boriti za mlade kandidate z ustreznim profilom). Zaposleni v podjetju so s svojim znanjem, sposobnostmi in motivacijo najpomembnejši vir premoženja podjetja ter ustvarjalci nove vrednosti, zato je treba kadrovskim postopkom v podjetjih nameniti temu primerno dovolj pozornosti in sredstev.
28. Zaradi prepovedi diskriminacije, delodajalci ne smejo omejevati pridobivanje kadrov zgolj na mlade kandidate, razen če narava dela to posebej zahteva.
29. Postopki izbire kandidatov se razlikujejo in prilagajajo glede na število in profil zaposlenih, ki jih iščejo ter še glede na druge posebnosti.
30. Priporočila za pridobivanje mladih kadrov imajo namen izboljšati postopke pridobivanja in izbire mladih kadrov v podjetjih v smeri prilagajanja značilnostim mlade generacije, kar bi dolgoročno prispevalo k večji uspešnosti in konkurenčnosti podjetij, saj je kakovost zaposlenih temelj za uspešnost podjetja.
31. Pri oblikovanju oglasov se priporoča poudarjanje tistih značilnosti delovnega mesta, ki so mladi generaciji pri iskanju zaposlitve pomembni.

- 32.** Pri pregledu prijav kandidatov je smiselno upoštevati tudi neformalno pridobljeno znanje (upoštevanje že omenjenih orodij za beleženje neformalno pridobljenih znanj: Nefiks, Moje izkušnje in Youthpass) ter osebnostne lastnosti in motivacijo za delo.
- 33.** Izvajanje testov: pogosto se lahko pri tem ugotovijo odlike kandidatov in ujemanje z vrednotami podjetja ter pozitivne osebnostne značilnosti.
- 34.** Uporaba intervjuja je primerna zaradi spoznanja kandidatov v živo, možnosti sinergij, takojšnje diskusije o znanju, izkušnjah, zahtevah in pričakovanjih.