

## So delavske zbornice sprejemljive tudi za današnje slovenske razmere?

Glede na predstavljene izkušnje in zelo dobro prakso sosedov ter našo evidentno razdvojenost, bi delavske zbornice vsekakor lahko odločilno povezale vse delavske organizacije za večji vpliv na delovno zakonodajo, sam položaj zaposlenih in višjo kakovost dela ter življenja nasploh.

Pri tem delavske zbornice, kot kaže tudi avstrijska praksa, v ničemer ne bi ogrožale moči in obstoja sindikatov, imele pa bi **dve, za kakovost socialnega dialoga zelo pomembni sistemski prednosti**, in sicer:

- zaradi predvidenega načina njihovega financiranja (prek obveznih prispevkov) bi lahko vzpostavile neodvisne in strokovno izjemno močne strokovne službe, ki bi v vseh pogledih držale ravnotežje z

delodajalskimi organizacijami in državnimi inštitucijami, ob hkratnem nujenju potrebne strokovne podpore tako sindikatom kot svetom delavcev v podjetjih;

- predvideni način izvolitve njihovih organov (volitve med vsemi zaposlenimi) pa bi jim zagotovil tudi splošno zastopniško vlogo, torej polno reprezentativnost za zastopanje interesov vseh zaposlenih, ne glede na njihovo sindikalno (ne)organiziranost.

Vsekakor pa bi moralo morebitno **ustanavljanje delavskih zbornic v Sloveniji** potekati **izključno s sodelovanjem/soglasjem reprezentativnih sindikatov in drugih delavskih organizacij**.

### Viri:

Bakovnik, R. (2020) *Delavske zbornice v sistemu socialnega partnerstva v Republiki Avstriji*, *Ekonomska demokracija št. 4*, ŠCID Kranj.

Boc, A. (2007) *Učinkovitost avstrijske delavske zbornice v povezavi s sindikati*, *Ekonomska demokracija št. 9*, ŠCID Kranj.

Gostiša, M. (2006) *Delavske zbornice – relikv preteklosti ali ideja za prihodnost?*, *Ekonomska demokracija št. 5*, ŠCID Kranj.

<https://www.arbeiterkammer.at/index.html>

[https://www.sozialpartner.at/wp-content/uploads/2015/08/Sozialpartnerschaft\\_ZweiteRepublik.pdf](https://www.sozialpartner.at/wp-content/uploads/2015/08/Sozialpartnerschaft_ZweiteRepublik.pdf)

<https://www.worker-participation.eu/National-Industrial-Relations/Countries/Austria>

<https://www.etui.org/covid-social-impact/austria/industrial-relations-in-austria-background-summary>

[https://de.wikipedia.org/wiki/Kammer\\_f%C3%BCr\\_Arbeiter\\_und\\_Angestellte](https://de.wikipedia.org/wiki/Kammer_f%C3%BCr_Arbeiter_und_Angestellte)

<http://www.austrianinformation.org/winter-2015-16/the-austrian-way>

[https://www.gpa-djp.at/cms/A03/A03\\_5.1.a/1342540263389/betriebsratsservice/tipps-infos/wie-arbeiten-oegb-und-ak-zusammen](https://www.gpa-djp.at/cms/A03/A03_5.1.a/1342540263389/betriebsratsservice/tipps-infos/wie-arbeiten-oegb-und-ak-zusammen)



Piše:  
dr. Valentina Franca

# Nujnost izobraževanja in usposabljanja v obdobju okrevanja: kakšna je vloga delavskih predstavnikov?

Po skoraj dvoletnem obdobju epidemije je nedvoumno, da je prilagajanje na nove razmere bistveno vplivalo na podjetja po vsem svetu. Skorajda vsa podjetja so morala spremeniti način poslovanja, zlasti z vidika večje prisotnosti digitalizacije v delovnih procesih, kakor tudi zaradi drugih ukrepov preprečevanja širjenja okužbe z virusom COVID-19, kot sta socialno distanciranje in delo od doma. Te spremembe močno vplivajo tudi na zahteve po znanjih in kompetencah, kakor tudi na zagotavljanje ustreznega izobraževanja in usposabljanja<sup>1</sup> v podjetjih. To velja tako za delavce kakor tudi za delavske predstavnike, ki jim je nova situacija tudi v izziv pri ohranjanju stika z ostalimi delavci ter tudi pri opravljanju njihove vloge v podjetjih.

V prispevku predstavljamo **izzive izobraževanja in usposabljanja na delovnem mestu** na podlagi dostopnih podatkov ter

izhodišč za nadaljnji razvoj v dobi okrevanja. Posebej se osredotočamo na **t. i. digitalne veščine**, ki se pogosto izpostav-

ljajo kot najbolj »kritične« za ohranjanje poslovanja ter konkurenčnosti na trgu.

## Nizka stopnja vključenosti v izobraževanje in usposabljanje

Na podlagi dostopnih statističnih podatkov se odrasle osebe v Sloveniji **nizko vključujejo v izobraževanje in usposabljanje**. Anketa o izobraževanju odraslih,<sup>2</sup> ki

<sup>1</sup> Izobraževanje pomeni formalno izobraževanje, ki poteka v javno veljavnih programih za pridobitev javno veljavne izobrazbe, npr. visokošolska diploma, poklicna izobrazba in podobno. <sup>2</sup> Usposabljanje je manj formalna oblika pridobivanja novih znanj in kompetenc, ki poteka v različnih oblikah, kot denimo konference, seminarji, tečaji ipd.

<sup>2</sup> SURS. 2017. Anketa o izobraževanju odraslih, Slovenija, <https://pxweb.stat.si/pxweb/Dialog/statfile2.asp>

jo v Sloveniji vsakih pet let izvaja Statistični urad Republike Slovenije (SURS), je za zadnje dostopne podatke leta 2016 pokazala, da se je v zadnjem letu pred anketiranjem v formalno in/ali neformalno izobraževanje vključilo 47 % odraslih med 18 in 69 letom, vendar so v ta odstotek šteli tudi dijaki in študentje, zato je treba za realno oceno pogledati še druge raziskave. Poročilo SURS v okviru tedna vseživljenjskega učenja iz leta 2021 kaže,<sup>3</sup> da se je delež odraslih, ki so se izobraževali ali usposabljali od leta 2010 do leta 2020 zniževal. V letu 2020 se je namreč formalno ali neformalno izobraževalo in usposabljalo 14,3 % prebivalcev, starih vsaj 15 let, kar je za osem odstotnih točk manj kot leto prej. Takšen izrazit padec v letu 2020 je **mogoče pripisati tudi posledicam epidemije**. Na podlagi Eurostatovih podatkov se je v letu 2020 v Sloveniji izobraževalo formalno in/ali neformalno 8,4 % odraslih oseb, starih med 25 in 64 let. V primerjavi z ostalimi evropskimi državami smo malenkost pod povprečjem; vodilne so skandinavske države (Švedska, Finska, Danska), na repu lestvice pa najdemo vzhodnoevropske države, to so Slovaška, Bolgarija in Romunija. Zadnji rezultati evropske raziskave o delovni sili EU (EU-LFS),<sup>4</sup> ki sprašuje posameznike, ali so se v preteklih štirih tednih pred anketo udeležili izobraževanja in usposabljanja, je pokazala, je bilo takšnih 9,5 %, kar je manj kot 11,4 % v letu 2019. Po njihovih podatkih je to prvi padec v desetletju, s čimer so se stopnje udeležbe znižale na raven iz leta 2012. Močan dejavnik vpliva na padec je zagotovo imela epidemija, kar po izsledkih raziskave toliko bolj velja za podjetja, ki so se med epidemijo oziroma zaradi nastale krize soočala s **povečanimi pritiski na produktivnost** ter so posledično manj časa vlagala v usposabljanje. Sicer je na splošno večina podjetij, vključenih v raziskavo, poročala o nižjih stopnjah usposabljanja v trenutnih kriznih časih.

Poleg nizkega deleža vključenih so dodatno zaskrbljujoče strukturne razlike med tistimi, ki se vključujejo v izobraževanje in usposabljanje in tistimi, ki se ne vključujejo. Vse zgoraj navedene raziskave kažejo podobne ugotovitve: izobražuje in **usposablja se več žensk kot moških, bolj so aktivni mlajši v primerjavi s starejšimi**, ravno

tako je vključenost v izobraževanje in usposabljanje povezana s pridobljeno stopnjo izobrazbe: bolj izobraženi se več vključujejo v izobraževanje in usposabljanje, manj izobraženi pa manj. Nizka je udeležnost tudi med brezposelnimi in samozaposlenimi, ki so dejansko velikokrat ekonomsko odvisni od enega delodajalca. Starejši kot razlog za ne-vključitev v izobraževanje in usposabljanje navajajo, da novih znanj za delo, ki ga opravljajo, ne potrebujejo; starost in zdravstveno stanje; mlajši pa družinske obveznosti.

Po drugi strani velja omeniti velikokrat slišano in doživeto stališče delodajalcev, da izobraževanje in usposabljanje predstavlja podjetju (dodaten) strošek, zato so do izvedbe in vključitve delavcev v izobraževanje in usposabljanje pogosto zadržani. Veliko dilem je tudi pri vrednotenju delovnega časa, ki ga delavci prebijejo na izobraževanju in usposabljanju. Dodatni zadržki se običajno pogostejši pri izobraževanih in usposabljanjih, **ki niso popolnoma neposredno povezana z delovnimi zadolžitvami** na delovnem mestu, kot npr. usposabljanje za uporabo novega stroja, ampak so splošnejše narave. Vendar so z vidika razumevanja poslovnega okolja, širitve obzorij ter drugih pozitivnih učinkov pridobivanja novih znanj in kompetenc (med katere lahko uvrščamo tudi krepitev socialnih stikov) več kot potrebna in zaželena. Toliko bolj to velja za delavske predstavnike, ki za opravljanje svoje funkcije potrebujejo raznolika znanja ter veščine, od poznavanja zakonodaje do komunikacije z zahtevnimi sogovorniki. Ozkoglednost pri tem ne koristi, ravno nasprotno. Toliko bolj to velja za sodobni čas bliskovitega digitalnega razvoja, zato je izredna pomembna hitra sposobnost prilagoditve, ki jo je mogoče pridobiti tudi z aktivnim vključevanjem v aktivnosti izobraževanja in usposabljanja.

## Vpliv epidemije

V strokovni javnosti se pojavljajo različna mnenja, kako bi lahko gospodarske posledice zaradi epidemije vplivale na večje ali manjše možnosti za izobraževanja in usposabljanje. Po eni strani bi lahko manj gospodarske aktivnosti pomenilo več časa za izobraževanje in usposabljanje, po drugi strani pa so podjetja morda **manj spo-**

**sobna in pripravljena kriti stroške** za te namene zaradi nižjih prihodkov in večje negotovosti glede prihodnjih sprememb povpraševanja po njihovih izdelkih, zlasti ob prisotnosti likvidnostnih omejitev. Vendar zaradi asimetričnih vplivov epidemije na panoge, so se nekatera podjetja soočala z manjšim obsegom poslovanja, druga pa poslujejo precej prek običajnih zmogljivosti. Na izobraževanje in usposabljanje sta močno vplivala tudi ukrepa socialnega distanciranja ter dela od doma, saj se je večina aktivnosti izobraževanja in usposabljanja do marca 2020 izvajala v živo. S temi ukrepi je postala organizacija izobraževanja in usposabljanja težja, deloma tudi dražja in bolj zapletena, zlasti v primeru hibridne izvedbe, ko je treba zagotoviti vse potrebno za ustrezen prenos predavanj ipd. Po drugi strani je delo od doma skrajšalo čas prevoza na delo ter hkrati povečalo razpoložljivost za usposabljanje prek spletnih seminarjev in tečajev, vendar le za tiste, ki so oziroma delajo od doma.

Ukrepi za preprečevanje širjenja okužbe z COVID-19, ki so se začeli marca 2020 in so v različnih oblikah prisotni vse do danes, so namreč najprej onemogočili, nato pa znatno otežili izvedbo izobraževanja in usposabljanja na daljavo. To je pomenilo, da je bilo treba dejavnosti usposabljanja preložiti ali zagotoviti na spletu. V praksi se to **ni vedno izkazalo za mogoče, še manj pa učinkovito**, zlasti v podjetjih, kjer pred epidemijo niso imeli izkušenj s spletnim usposabljanjem. Dodatna ovira je lahko slabše poslovanje podjetij, ki v splošnem privede do varčevanja in zmanjševanja proračuna za aktivnosti izobraževanja in usposabljanja. To je potrdila tudi domača študija med delodajalci o učinkovitostih protikoronskih ukrepov, izvedena konec leta 2020.<sup>5</sup>

Nedvomno pa je, da je kriza zaradi COVID-19 povečala potrebe po zagotavljanju usposabljanja za odziv na nove in specifične potrebe po veščinah, ki jih je povzročila pandemija, kot so usposabljanje za splošne in delovno specifične digitalne veščine in razna spletna orodja, komunikacija in vodenje v spletnem okolju (zlasti pri delu od doma), ocena tveganja ter skladnost z ukrepi COVID-19 ipd. Izsledki zgoraj navedenih študij tudi kažejo, da so se nekatera podjetja prilagodila na nove razmere s **kombinacijo spletnega in klasičnega usposabljanja v živo** (večinoma v t. i. hibridni obliki). Pomemben dejavnik pri tem je tudi dejstvo, da je urnik spletnega usposabljanja običajno bolj fleksibilen in po-

<sup>3</sup> SURS. 2021. Tedni vseživljenjskega učenja, <https://www.stat.si/StatWeb/File/DocSysFile/11525/sl-vsezivljensko-ucenje-2021.pdf>

<sup>4</sup> <https://ec.europa.eu/eurostat/web/microdata/european-union-labour-force-survey>

<sup>5</sup> Franca, Valentina, Domadenik Muren, Polona in Redek Tjaša. 2020. Raziskava o učinkovitosti protikoronskih ukrepov – PKP. Ljubljana: Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve

sameznikom omogoča spremljanje aktivnosti, ko jim z vidika zasebnih obveznosti bolj ustreza.

Z vidika izobraževanja in usposabljanja v času epidemije se kot kritično kaže tudi dolgotrajna odsotnost s trga dela, ki je bila v času epidemije prisotna zaradi t. i. čakanja na delo. Interventna zakonodaja je sicer omogočila prejemanje nadomestila plače za ta čas, vendar so bili ti delavci dalj časa delovno neaktivni, kar je v veliko primerih otežilo ponovno vključevanje v delovno okolje. Zato bi bilo treba pri takšnih in podobnih ukrepih v prihodnje razmisliti, kako aktivirati delavce, ki čakajo na delo, ter jih spodbuditi k izobraževanju in usposabljanju.

## Kaj lahko storijo delavski predstavniki?

Pravica in dolžnost izobraževanja in usposabljanja je urejena v Zakonu o delovnih razmerjih (ZDR-1;<sup>6</sup> člena 170 in 171), velik pomen za uresničevanje pa imajo kolektivne pogodbe, tako na panožni kot podjetniški ravni. V kolektivnem dogovarjanju bi se bilo smiselno dogovoriti za **dejavnosti oziroma poklicu smiselne aktivnosti s ciljem pridobivanja več potrebnih znanj in kompetenc**, zlasti za delo v digitalnem okolju. Vendar je žal slovenska realnost drugačna, saj kot kažejo tako raziskave kot praktične izkušnje, te možnosti v praksi večinoma niso izkoriščene.<sup>7</sup> Večina panožnih kolektivnih pogodb v Sloveniji vsebuje temeljna določila o izobraževanju in usposabljanju, vendar so skromna pri natančnejši določitvi in/ali nadgradnji zakonskih določil. V večini primerov gre za ponovitev zakonskega besedila z manjšim dopolnilom ali pojasnilom; v nekaterih primerih se konkretizirajo zakonske določbe, npr. glede povračila stroškov in podobno; nekatere kolektivne pogodbe pa nadgradijo zakonsko besedilo z, na primer, določitvijo plačane odsotnosti zaradi izobraževanja in usposabljanja oziroma z določitvijo pravice do neplačane odsotnosti za te namene.

Kot **primer dobre prakse** je mogoče izpostaviti Kolektivno pogodbo za tekstilne, oblačilne, usnjarske in usnjarskopredelovalne dejavnosti Slovenije (KPtoupd),<sup>8</sup> ki v 44. členu določa sodelovanje delodajalca in

sindikata pri načrtovanju, izvedbi in evalvaciji izobraževanja. Določena je zaveza, da delodajalec pripravi letni koledar izobraževanja, izpopolnjevanja in usposabljanja s sindikatom, kar vključuje vsebino, obseg izobraževanja, izpopolnjevanja in usposabljanja ter okvirni terminski plan s številom predvidenih udeležencev ter dogovor o sofinanciranju izobraževanja. Neposredno zavezujoča je določba, da je treba v letnem planu predvideti **najmanj osem ur izpopolnjevanja ali usposabljanja** letno za vsakega delavca, ki opravlja delo pri delodajalcu. Nadalje tretji odstavek 44. člena kolektivne pogodbe zavezuje delodajalca in sindikat, da so s planom dogovorjene oblike izobraževanja, izpopolnjevanja in usposabljanja pod enakimi pogoji dostopne vsem delavcem, ne glede na zaposlitev za določen ali nedoločen čas, agencijsko delo, ne glede na spol ali starost. Poleg načrtovanja kolektivna pogodba predvideva sodelovanje delodajalca in sindikata tudi pri evalvaciji izvedenega. Kajti drugi odstavek 44. člena določa, da delodajalec in sindikat enkrat letno ocenita izpolnjevanje zastavljenega plana in dosežene rezultate, ter po potrebi sprejmeta ustrezne spremembe oziroma dopolnitve.

Vendar primer dobre prakse sklenjene kolektivne pogodbe je resnično dober, če se v praksi tudi izvaja. Pri tem ima lahko pomembno **vlogo tudi svet delavcev**, kateremu Zakon o sodelovanju delavcev pri upravljanju (ZSDU)<sup>9</sup> na več mestih omogoča spodbujanje izobraževanja in usposabljanje kot pravico in dolžnost iz delovnega razmerja. Že 4. člen ZSDU določa, da imajo delavci pravico do individualnega in kolektivnega sodelovanja pri upravljanju, zlasti če gre za soodločanje oziroma vplivanje na vsebino in organizacijo dela ter na določitev in izvajanje aktivnosti, namenjenih izboljševanju delovnih razmer oziroma humanizaciji delovnega okolja in doseganju uspešnega poslovanja družbe. Menim, da je izobraževanje in usposabljanje nedvomno mogoče uvrstiti kot **aktivnosti, ki izboljšujejo delovne razmere ter posledično boljše poslovne rezultate**. Pri tem pa je pomembno, kako močno sveti delavcev vrednotijo izobraževanje in usposabljanje ter kako intenzivno si prizadevajo za izboljšanje stanja na tem področju. Smiselno bi

bilo oblikovati **skupne aktivnosti sindikata pri delodajalcu ter sveta delavcev** za enotna prizadevanja izboljšanja večje vključenosti vseh delavcev v izobraževanje in usposabljanje, ne zgolj in samo določenih skupin delavcev. Ravno tako si lahko svet delavcev (skupaj s sindikatom) prizadeva za vključitev v načrtovanje, izvedbo in evalvacijo izobraževanja po zgledu predhodno predstavljene kolektivne pogodbe.

## Prihodnost: zgolj na spletu?

Dosedanje izkušnje in napovedi za bližnjo prihodnost kažejo, da bomo pri svojem delu vse bolj odvisni od digitalizacije ter rešitev umetne inteligence. Ravno tako so se številna podjetja že odločila za **vsaj delno opravljanje dela od doma** tudi v obdobju okrevanja, oziroma so to določile kot novo realnost. Nedvomno to že ima in bo še imelo vpliv na vključenost delavcev v izobraževanje in usposabljanje. To nakazuje, da bi bilo mogoče v prihodnosti **bolje izkoristiti spletno usposabljanje**, kar velja tudi za usposabljanje delavskih predstavnikov, tako sindikalnih kot članov sveta delavcev. Z začetkom epidemije so te aktivnosti skorajda zamrle, saj jih iz že navedenih razlogov ni bilo mogoče prenesti na splet. Dodatno težavo je predstavljala tudi nedostopnost opreme za delavske predstavnike, zlasti v tistih delovnih okoljih, kjer člani sveta delavcev pri opravljanju svojega dela nimajo, denimo, službenega računalnika. Zdi se, da so se določene aktivnosti oživile v letu 2021, vendar je trenutna situacija **še vedno daleč od izvajanja usposabljanja pred epidemijo**. V izogib daljšemu časovnemu obdobju brez usposabljanja za delavske predstavnike bi bilo vendarle smiselno razmisliti o vsaj delni oziroma hibridni izvedbi usposabljanja. Predpogoj za to je seveda dostop ustrezne opreme za vse delavske predstavnike ter dogovor z delodajalcem.

Kljub vsemu se kot večji, če ne največji, izziv zdi **vplivati na stališča in mnenja tako delavcev, njihovih predstavnikov kot delodajalcev o izobraževanju in usposabljanju**. Prepričanja, da nam ni treba pridobivati novih znanj in veščin, ker »delo že obvladamo«, ali »smo že prestari« oziroma »nimamo časa« ter podobno, so v današnjem času preživeta. Ravno tako je stališče delodajalcev, ki si obenem želijo usposobljene delavce, da sta izobraževanja in usposabljanje zgolj strošek, zgrešeno. Za takšen vrednostni premik pa je vendarle **potrebno skupno sodelovanje**, tudi na nacionalni ravni, lahko tudi z oblikovanjem

<sup>6</sup> Uradni list RS, št. od 21/13 do 119/21.

<sup>7</sup> Več v Franca, Valentina. 2018. Med teorijo in prakso: vsebine izobraževanja in usposabljanja v kolektivnih pogodbah dejavnosti. Delavci in delodajalci, 18(4): 609–632.

<sup>8</sup> Uradni list RS, št. 18/14, 24/14.

<sup>9</sup> Uradni list RS, št. 42/07 – UPB, 45/08.

ustreznih politik ter drugih mehanizmov za spodbuditev pridobivanja novih znanj in veščin. Zlasti bi kazalo okrepiti zavedanje o **nujnosti osvajanja digitalnih veščin**, ki jih vsi na trgu dela več kot potrebujemo. Ob tem je ključna tudi ustrezna komunikacija, ki naj spodbudno nagovarja delodajalca in delavce ter jasno izpostavi povezavo med ponujenimi vsebinami izobraževanja in usposabljanja in napovedanimi spremembami delovnih zadolžitvev.

Aktivnosti je smiselno oblikovati v smeri **izobraževanja in usposabljanja kot**

**vrednote**, pri čemer je podpora delavskih predstavnikov pomembna. Razmisliti velja o okrepitvi pogovorov vsebin izobraževanja in usposabljanja v socialnem dialogu, saj lahko **sindikati** nudijo podporo, spodbujajo in pomagajo razumeti, zakaj so določena znanja in kompetence potrebne za ohranitev tako zaposlitve kot zaposljivosti. Enako pomembno vlogo imajo **sveti delavcev**, ki lahko te aktivnosti dodatno podpirajo, ravno tako spodbujajo delavce k udeležbi ter na drugi strani skušajo vplivati na delodajalce k aktivnejši drži. Ključno se mi zdi

**sodelovanje v vseh fazah**, to je od načrtovanja izobraževanja in usposabljanja, izvedbe ter evalvacije izvedenega. Stališče, da je to zgolj »skrb« delodajalca, se kaže kot neustrezna v sodobnem poslovnem okolju, saj bi se **za to morali zavzemati tudi delavski predstavniki** in v okviru svoje vloge po svoji moči prispevati k temu. Menim, da je to tudi njihova širša družbena vloga, to je prispevati k dobrobiti ter splošnem izboljšanju zaposljivosti (in ne zgolj zaposlenosti) delavcev.



Piše:  
Tadej Jezernik

## Mladi in delavska participacija

*O mladih in delavski participaciji se v preteklosti ni veliko govorilo niti pisalo. Pravzaprav tudi v strokovni literaturi najdemo zelo malo število člankov z omenjeno tematiko. Le malo strokovnjakov je torej posvečalo svojo pozornost vprašanju, v kolikšni meri mladi sodelujejo pri delavskemu soupravljanju in kako zelo aktivni so v tem procesu. Natančnih podatkov niti ni mogoče dobiti niti se jih ne zbira ločeno za statistične namene. Je pa mogoče na podlagi nekaterih drugih dostopnih podatkov oblikovati vzporednice med mladimi in delavsko participacijo.*

Najprej je treba pojasniti pomen besedne zveze mladi in njihova aktivnost. V posebnem dokumentu<sup>1</sup> Sveta Evrope je obrazloženo, da Slovenija sledi splošnemu Evropskemu modelu, ki med mlade šteje posameznice in posameznike med 15 in 29 letom. To je tudi družbena skupina ljudi, ki spada v skupino delovno sposobnega prebivalstva, torej tistega prebivalstva, ki lahko opravlja delo.

### So mladi »aktivna« ali »pasivna« družbena skupina?

Pa so mladi aktivni in ali drži splošen vtis, ki se pojavlja v javnosti, da so mladi pasivna družbena skupina?

Prav gotovo mladi niso pasivni, vendar le pa moramo upoštevati, da je aktivna participacija mladih pri procesu delavskega soupravljanja posredno **vezana na aktivnost mladih na drugih področjih pred vstopom na trg dela**.

Spodbujanje aktivne participacije mladih pred vstopom na trg dela sta se že nekaj let nazaj lotila Evropska komisija in Svet Evrope, ki skupaj prek različnih mehanizmov spodbujata njeno aktivnost. *Summa summarum* več različnih naporov je privedlo do tega, da se je oblikovalo **11 Evropskih mladinskih ciljev**, ki so bili vključeni v Resolucijo<sup>2</sup> Sveta Evropske unije za

obdobje 2019-2027. Cilji so nastali na podlagi posvetovanj z več kot 50.000 mladimi po vsej Evropski uniji. Neposredno participacijo mladih omenja 9. cilj (»Prostor in participacija za vse<sup>3</sup>«). Ta zajema osnovo aktivne participacije mladih v demokratičnih procesih in v procesih, v katerih so mladi neposredno udeleženi. V Resoluciji, ki jo je sprejel Svet Evrope, je navedeno, da **aktivno participacijo mladih spodbuja predvsem ravnotežje različnih priložnosti in osebnih ciljev**, ki jih imajo mladi na poti do izpopolnitve svoje kariere. Dodatno je navedeno, da mladi na začetku svoje kariere težje izrazijo svoja pričakovanja do službenih aktivnosti in jih le redko jasno postavijo avtoritetam, ki imajo pogosto več znanja kot mlajši posamezniki. Mlade predvsem skrbi, da njihovi cilji, ki si jih zastavijo bodisi niso uresničljivi, ker so preambi-

<sup>1</sup> <https://pjp-eu.coe.int/documents/42128013/47261653/Analytical+paper+Youth+Age+Bojana+Perovic+4.4.16.pdf/eb59c5e2-45d8-4e70-b672-f8de0a5ca08c>

<sup>2</sup> <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/SL/TXT/?uri=OJ:C:2018:456:FULL>

<sup>3</sup> [https://europa.eu/youth/strategy/european-youth-goals\\_en](https://europa.eu/youth/strategy/european-youth-goals_en)