



Sofinancira
Evropska unija



Z mladinskim delom
proti prekarnosti mladih
- pilotni projekt - Inštitut IRDO

POROČILO S POSVETA:

Most ali prepad? Pričakovanja trga dela in potrebe mladih

26. 5. 2026 od 13h do 15h, virtualno.

ZAKAJ POSVET?

Na posvetu smo odprli pomembno in zelo konkretno temo: kako mladim pomagati pri prehodu na trg dela in jim omogočiti stabilen začetek kariere. Zanimalo nas je naslednje:

- kje se (ne) ujamemo na poti mladih na trg dela.
- kakšna so na eni strani pričakovanja in izkušnje mladih pri prehodu na trg dela.
- kakšna so na drugi strani pričakovanja in izkušnje delodajalcev in institucij.

Skozi posvet smo poskušali najti odgovore na vprašanje Kje nastane razkorak med pričakovanji delodajalcev in realnostjo, potrebami mladih? Razmišljali smo tudi o tem, kaj lahko vsak od nas (institucije, delodajalci, sindikati in mladi) naredi drugače?

Poleg izmenjave izkušenj in mnenj so poskusili oblikovati nekaj konkretnih uvidov in predlogov v smeri, kako uskladiti pričakovanja delodajalcev, realnost mladih in zaščito pravic (sindikati), da bi mlade pri prehodu na trg dela lahko najboljše opolnomočili. Z nami so bili predstavniki ključnih podpornih organizacij, ki soustvarjajo to realnost. Iskrena hvala vsem za odziv.

Naši sogovorniki so bili:

- Anže Zajc, predstavnik mladih,
- Aleksandra Igličar, Zavod RS za zaposlovanje, vodja oddelka za zaposlovanje,
- Andrej Šolinc, direktor CEED Slovenija,
- Andrej Zorko, izvršni sekretar Zveze svobodnih sindikatov Slovenije,
- Matej Cepin, direktor Socialne akademije
- ter drugi udeleženci posveta.

Posvet je moderirala Anita Marinko, vodja projekta Z mladinskim delom proti prekarnosti mladih - pilotni projekt - Inštitut IRDO, v okviru katerega pripravljamo dogodek. Posvet je organiziral IRDO – Inštitutu za razvoj družbene odgovornosti v okviru projekta »Z mladinskim delom proti prekarnosti mladih – pilotni projekt – Inštitut IRDO«. Projekt sofinancirata Republika Slovenija in Evropska unija iz Evropskega socialnega sklada plus.



Sofinancira
Evropska unija



Z mladinskim delom
proti prekarnosti mladih
- pilotni projekt - Inštitut IRDO

DALJŠE POROČILO O VIRTUALNEM POSVETU:

Most ali prepad? Pričakovanja trga dela in potrebe mladih

Inštitut za razvoj družbene odgovornosti je v okviru projekta *Z mladinskim delom proti prekarnosti mladih – pilotni projekt*- Inštitut IRDO organiziral virtualni posvet z naslovom *Most ali prepad? Pričakovanja trga dela in potrebe mladih*. Posvet je potekal v torek, 26. maja 2026, med 13. in 15. uro.

Na posvetu smo iskali odgovore na ključna vprašanja, kot so, kje se na poti mladih na trg dela ujamejo oziroma ne ujamejo, kakšna so pričakovanja in izkušnje mladih ob vstopu na trg dela ter kakšna so pričakovanja delodajalcev in podpornih institucij. Zanimalo nas je tudi, kje nastaja razkorak med pričakovanji in realnostjo ter kako ga lahko zmanjšamo.

Mladi udeleženec Anže Zajc je opisal prehod iz študentskega v redno delovno okolje kot novo poglavje, ki je zahtevno in negotovo obdobje, v katerem se posameznik prvič resno sooči s prijavami, razgovori in selekcijskimi postopki ter pogosto tudi z dolgotrajnim čakanjem na odzive delodajalcev. *'Je predvsem nova izkušnja in nisi najbolj seznanjen, kako vse stvari pač potekajo'* so bile njegove besede. Kot je poudaril, ga je presenetilo, da kljub nekaj izkušnjam še vedno ni imel jasnega občutka, kako se uspešno orientirati na trgu dela. Ob tem je izpostavil tudi stresnost razgovorov in negotovost ob večstopenjskih selekcijskih postopkih. *'To me je delalo potem negotovo, kje delam napake, a so banalne napake, a pač so iz njihove strani si kaj premislili.'* Pri soočanju z izzivi sta mu najbolj pomagali podpora družine ter vztrajnost. *'Ta mentaliteta mi najbolj pomaga, ker sem že pri sebi začutil, da sem se že počutil malo obupanega, v smislu, ojoj, to že toliko časa traja, a bom res dobil to delovno mesto.'* Delodajalcem pa je sporočil, da mladi kljub pomanjkanju izkušenj prinašajo motivacijo, prilagodljivost in hitro učenje ter si želijo predvsem več zaupanja in priložnosti za dokazovanje v praksi. *'In da lahko prinesemo tudi kakšen nov kot, kateri mogoče delodajalcu še ni znan.'* je zaključil Anže.

Aleksandra Igličar iz Zavoda RS za zaposlovanje je poudarila, da je prehod mladih iz šolskega sistema na trg dela pogosto stresen, še posebej za tiste brez delovnih izkušenj. *'Šola je že zaključena. Eno tako lepo obdobje se je končalo, potem pa niti dobro se ne znajdejo, kje iskati.'* Ob vstopu na Zavod za zaposlovanje mladi hitro dobijo svetovalca in so vključeni v različne aktivnosti, kjer se pogosto pokažejo stiske pri pisanju življenjepisa in iskanju smeri zaposlitve. Kot je dejala, je ključno preprečiti dolgotrajno neaktivnost, saj ta zmanjšuje motivacijo in samozavest. Med ključne programe je izpostavila **Projektno učenje za mlade (PUM-O)**, ki je namenjen mladim brez dokončane izobrazbe in poteka v obliki delavnic kot 'šola za življenje', delavnice **Aktivno do cilja** in druge delavnice, kjer mladi razvijajo veščine iskanja zaposlitve, predstavitve delodajalcem in osebne blagovne znamke. Na delavnicah opaža njihovo medsebojno interakcijo, v čemer vidi velik doprinos za mlade. Ključni poudarek je dala tudi ukrepom **trajno zaposlovanje mladih** (z namenom dolgoročnih zaposlitev z mentorstvom) ter **usposabljanju na delovnem mestu**, kjer mladi skozi prakso spoznajo delovno okolje in se lažje odločijo za nadaljnjo

karierno pot. *'In tekom tega obdobja se izkaže, da oseba prepozna, ali se viti pri temu delodajalcu. Tudi delodajalec nekako vidi, tudi skozi poročila to spremljamo, kako oseba napreduje, kako jo vidi delodajalec. In na drugi strani, kako se oseba pri vsem tem počuti.'* Kot ključen most med mladimi in delodajalci je izpostavila **mentorstvo** ter pomen zgodnjega opolnomočenja mladih z informacijami o trgu dela.

Andrej Zorko, predsednik Zveze svobodnih sindikatov Slovenije, je izpostavil, da mladi ob prehodu iz šolskega sistema na trg dela pogosto vstopijo v popolnoma nov in nepoznan svet: *'Ko končaš šolanje, zaključiš svet, ki ga poznaš, in si postavljen pred dejstvo: poiskati si moraš zaposlitev.'* Ob tem je opozoril, da mladi sicer imajo dostop do informacij o prostih delovnih mestih, bistveno težje pa pridejo do informacij o svojih pravicah in oblikah dela.

Na ZSSS opažajo spremembo trenda v fleksibilnosti delovnega razmerja. *'Če je včasih mlade zanimala predvsem mesečna plača, mesečni prihodek, dandanes nekako opažamo, da jih zelo zanima tudi, kako bodo preživljali svoj prosti čas.'* Prav tako opažajo, da mladi niso več zvesti enemu delodajalcu od začetka do konca neke svoje poklicne poti, temveč kar pogosto menjavajo delovna mesta in delodajalce, z željo po novemu znanju ter izkušnjah, ki jih prinaša delovno okolje. Zelo jih zanimajo tudi poklicni izzivi in možnosti napredovanja. Poleg mesečnega prihodka mladi pri izbiri delodajalca razmišljajo tudi o tem.

V praksi se mladi pogosto srečujejo s pritiski v smeri prekarnih oblik zaposlitve, predvsem preko statusa samostojnega podjetnika: *'Delodajalci mlade želijo potisniti v enoosebni SP in s tem iz delovnega razmerja preidejo v trg storitev.'*, kar po njegovem mnenju predstavlja tveganje za socialno varnost in lahko vodi v revščino samozaposlenih. *'Mladi nimajo vseh informacij glede socialne varnosti in obstaja pomanjkanje zavedanja o pomenu redne pogodbe o zaposlitvi, bodisi za določen bodisi za nedoločen čas. Katere prednosti ima torej ta pogodba in kaj jim prinaša iz vidika socialne varnosti. Ne samo iz vidika pokojninske zakonodaje, temveč tudi iz vidika zdravstvenega zavarovanja. Mladi, ko stopajo na trg dela, o vsem tem nimajo dovolj informacij.'* To kategorijo mladih v ZSSS nagovarja tudi *Sindikat Mladi plus*, ki skupaj s predstavniki poklicnega sindikata (gostinci, obrtniki, ...) obiskuje srednje šole, kjer mladim poskušajo približati pomen sklepanja pogodb o zaposlitvi ter opozarja na pasti hitrega pristajanja na prekarne oblike zaposlitve.

Gospod Zorko bi si želel, da bi mladi več slišali o sindikatu. *'Zato se mi tovrstno povabilo zdi izredno pomembno. Kajti oblika opravljanja dela, položaj mladih v družbi, zlasti tudi takrat, ko vstopajo na trg dela, ni samo stvar države in delodajalcev. To mora biti tudi stvar sindikatov, zlasti torej, če želimo biti učinkoviti pri opravljanju našega osnovnega poslanstva. Zato se mi zdi pomembno, da smo pri kreiranju politik na trgu dela in gospodarskih politik prisotni. Da nas država in pristojne državne institucije jemljejo tudi kot partnerje.'*

Opozoril je tudi na sistemski problem, da v Sloveniji ni organa, ki bi dolgoročno napovedoval potrebe trga dela in kompetenc, zaradi česar mladi pogosto nimajo realnih informacij, kaj jih po zaključku šolanja dejansko čaka. Posebej kritičen je do šibkega nadzora nad kršitvami na trgu dela, kjer *Inšpektorat za delo* opisuje kot *'brezzobi tiger'* pri zaznavanju prekarne praks, zlasti v platformnem delu in prikritih oblikah zaposlitve.

V nadaljevanju je poudaril razkorak med pravno ureditvijo in prakso ter pomen informiranja mladih že v šolskem sistemu: *'Zakon imamo dober, a v praksi se ne izvaja.'*, zato mladi pogosto ne poznajo svojih pravic pri sklepanju pogodb o zaposlitvi in socialne varnosti, ki jo ta prinaša. Opozoril je tudi na

spremembe na trgu dela, kjer mladi vse bolj kombinirajo fleksibilnost, menjavo delodajalcev in različne oblike dela, kar pa mora biti podprto z ustreznimi informacijami in zaščito. Kot možne rešitve je izpostavil okrepljeno vključevanje sindikatov, boljše sistemsko obveščanje v šolah ter razvoj mentorskih shem in modelov delitve delovnih mest med generacijami. Poudaril je še, da bi morali delodajalci in država bolje podpirati prehod mladih v zaposlitev, *'kajti če so dobri in če jih delodajalec pozna, če je zadovoljen, se v današnjem času zelo zelo hitro najde neka zaposlitev'*, vendar le ob ustreznem sistemu, ki omogoča pridobivanje izkušenj in varnost hkrati.

Andrej Šolinc, direktor CEED Slovenija, je v razpravi najprej poudaril, da se v veliki meri strinja z Andrejem Zorkom glede pomena informacij o pravicah mladih in tveganj prekarnosti, ter dodal, da brez ustrezne zaščite lahko pride do situacij, kjer so zaposleni *'samo še roboti, ki si ne upajo vzeti dopusta.'* Sam je razpravo razširil na pogled delodajalcev in dinamiko iskanja zaposlitve, ki jo vidi kot proces, primerljiv z 'zmenki': *'Iskanje službe ni eksaktna znanost, ampak precej subjektivna izbira, kjer se srečata dve strani z različnimi potrebami.'* Poudaril je, da tudi delodajalci niso v močnem položaju, temveč pogosto rešujejo konkreten problem: *'Podjetnik ne išče zaposlenega, ker ga želi, ampak ker ima problem, ki ga nekdo mora rešiti.'*

V nadaljevanju je opisal tri tipe organizacijskih kultur, v katere vstopajo mladi: korporativne sisteme z jasnimi pravili in togimi procesi, manjša obrtniška podjetja, kjer so odločitve bolj intuitivne in osebne, ter 'geekovske' oziroma tehnološke organizacije, kjer šteje predvsem znanje in dokazovanje z rezultati. Poudaril je, da je v Sloveniji večina delovnih mest v manjših podjetjih, kjer je ključno razumevanje konkretnega problema in osebna iniciativa, ne formalni nazivi. Kot ključno sporočilo mladim je izpostavil, da *'delodajalec kupuje dodano vrednost'*, zato je pomembno pokazati interes, prilagodljivost in pripravljenost na učenje. Ob tem je poudaril tudi pomen vztrajnosti in realnega pristopa: iskanje zaposlitve je po njegovih besedah *'igra velikih števil'*, kjer ni hitrih rešitev ali 'trikov', ampak šteje kombinacija znanja, prilagodljivosti in osebne angažiranosti. Mladim je predlagal, naj izdelajo seznam delovnih mest, ki jih najbolj zanimajo, se o njih odlično pozanimajo, nato pa jim napišejo e-mail in jih pokličejo, tudi če nimajo razpisanega prostega delovnega mesta ter se pozanimajo, kako pri njih izgleda služba in se z njimi o tem pogovarjajo (kaj jih najbolj skrbi, ali so redne plače, kdaj prihajajo domov, ...).

Na vprašanje o ključnih znanjih za konkurenčnost mladih je odgovoril, da danes ni mogoče zanesljivo napovedati, katera specifična znanja bodo v prihodnosti najbolj iskana, zato je bolj kot seznam veččin pomemben način razmišljanja in učenja. Kot je izpostavil, *'ni toliko vprašanje, kaj moraš znati, ampak kako se lotevaš problemov'*. Po njegovem je osnovna digitalna pismenost nujna (ne le uporaba družbenih omrežij, temveč tudi e-pošta, pisno izražanje in osnovna računalniška orodja), vendar to sama po sebi ni več konkurenčna prednost.

Ključno razliko danes po njegovem mnenju delajo **prilagodljivost, sposobnost učenja in kritično razmišljanje**. Za konec je poudaril, da formalna izobrazba sicer ostaja pomembna v določenih specializiranih poklicih, a na splošno vse bolj šteje osebni profil posameznika: *'kakšen si'*, torej kako hitro se učiš, kako rešuješ probleme in kako se prilagajaš spremembam.

Matej Cepin, direktor Socialne akademije, je v svojem prispevku prekarnost umestil v širši družbeni in zgodovinski kontekst ter opozoril, da gre za pojav, ki ga ni mogoče razumeti zgolj kot individualno težavo mladih, temveč kot simptom širših sprememb v družbi. Predstavil je tezo *Danes ne živimo le v dobi sprememb, ampak v spremembi dobe*, kjer se tveganja in negotovosti, ki jih je že v 80. letih opisoval Ulrich Beck kot 'družbo tveganja', danes še dodatno stopnjujejo v okviru VUCA sveta (volatilnost,

negotovost, kompleksnost, dvoumnost). V takšnem okolju se po njegovih besedah izobraževanje in razumevanje sveta vedno bolj individualizirata, kar pomeni, da se vedno manj med sabo razumemo in imamo vedno manj skupnih referenčnih točk.

V tem kontekstu je izpostavil tudi tezo o morebitnem prehodu v 'dobo modrosti', kjer ključen vir ne bo več zgolj dostop do informacij ali tehnologije, temveč sposobnost presoje, razločevanja in iskanja trajne vrednosti. Sklicujoč se na Stephena R. Coveyja je modrost opredelil kot *'sposobnost razločevanja in presojanja, kaj je resnično, kaj je prav in kaj ima trajno vrednost'*. Kot ključne kompetence prihodnosti je zato izpostavil tri temeljne usmeritve: iskanje smisla ('kaj je vredno mojega DA'), fokus oziroma izbiro pravih stvari ter vztrajnost, ki temelji na navadah in rutinah. Prekarnost je pri tem opisal kot *'tipičen simptom sveta hitrih sprememb'*, kjer se stalno išče ravnovesje med varnostjo in fleksibilnostjo, kar je po njegovem boljše razumeti kot polarnost kot pa problem.

Na področju mladinskega dela je Matej Cepin poudaril, da vloga organizacij ni le izvajanje programov za mlade, temveč predvsem **delo z mladimi, kjer so ti vključeni v načrtovanje, izvajanje in evalvacijo aktivnosti**. Med ključnimi programi je izpostavil projekte, kot so [Inkubator 4.0](#), podkast [Mladi danes](#), izobraževalne vsebine za mladinske delavce ter platformo [razgledan.si](#), ki naslavlja vprašanja državljske pismenosti in prekarnosti. Po njegovem mnenju mladinske organizacije ne razvijajo le zaposlitvenih veščin, temveč predvsem generične kompetence, ki so ključne za 'change-makerje' prihodnosti. Torej sposobnost razumevanja kompleksnih situacij, sodelovanja, kritičnega mišljenja in aktivnega delovanja v družbi.

Na koncu posveta smo odprli prostor za vprašanja udeležencev ter širšo razpravo med sogovorniki in publiko, s poudarkom na soočenju različnih pogledov in izkušenj iz prakse.

Če potegnemo črto pod razpravo, so vsi pogledi: sindikalni in delodajalski ter mladinsko-razvojni jasno pokazali, da prehod mladih na trg dela ni enosmeren ali preprost proces, ampak preplet pričakovanj, strahov in različnih realnosti. Na eni strani so opozorila o prekarnosti, pomanjkanju informacij, šibki zaščiti in sistemskih vrzelih, na drugi strani pa poudarek na dejstvu, da tudi delodajalci delujejo v negotovem okolju, kjer iščejo predvsem zanesljive, prilagodljive in motivirane sodelavce, ne zgolj 'življenjepisov.' Skupna točka vseh razprav je bila, da se na obeh straneh pojavlja določena mera prestrašenosti in previdnosti: mladi pred negotovo prihodnostjo, delodajalci pa pred napačnimi kadrovske odločitvami, ki lahko za manjša podjetja pomenijo resne posledice.

Hkrati so sogovorniki, vsak iz svojega zornega kota, poudarili, da rešitev ne leži v enem ukrepu ali enem akterju, temveč v kombinaciji boljšega informiranja, več praktičnih izkušenj za mlade, več medsebojnega razumevanja ter večje pripravljenosti na učenje na obeh straneh. Prehod na trg dela se tako pokaže manj kot administrativni korak in bolj kot proces usklajevanja, v katerem se šele skozi prakso, dialog in izkušnje oblikuje bolj stabilno ravnotežje med varnostjo, fleksibilnostjo in pričakovanji vseh vključenih.

Posvet tako ni ponudil enoznačnih zaključkov, temveč je odprl več pomembnih dilem. Prehod mladih na trg dela je kompleksno presečišče pričakovanj, sistemskih omejitev in osebnih izkušenj. Na eni strani mladi vstopajo v obdobje negotovosti, kjer se soočajo s pomanjkanjem informacij, izzivi prve zaposlitve in različnimi oblikami prekarnih oblik dela. Na drugi strani delodajalci poudarjajo potrebo po prilagodljivosti, odgovornosti in konkretni dodani vrednosti, medtem ko institucije in organizacije poskušajo vzpostavljati podporne mehanizme, ki bi ta prehod olajšali.

Skupna točka vseh razpravljavcev je bila, da ključni izziv ni v pomanjkanju delovnih mest ali kompetenc, temveč v usklajevanju pričakovanj ter razumevanju realnosti na obeh straneh. Mladi pogosto nimajo dovolj informacij o pravicah, možnostih in dejanskih oblikah dela, medtem ko delodajalci in sistemi včasih premalo upoštevajo njihove potrebe po smislu, razvoju in fleksibilnosti. Hkrati pa je bilo večkrat poudarjeno, da prihodnost dela ne bo odvisna le od formalnih znanj, temveč predvsem od sposobnosti učenja, prilagajanja, kritičnega mišljenja ter vztrajnosti.

Če se vrnemo k izhodiščni metafori mostu ali prepada, se pokaže, da prehod mladih na trg dela ni samoumevno povezan prostor, ampak pogosto razpršen sistem različnih pričakovanj, interpretacij in izkušenj, ki se med seboj ne srečajo vedno. Prav zato prvi in najpomembnejši korak k **gradnji mostu** ni nujno nov ukrep ali reforma, temveč **DIALOG** med mladimi in delodajalci, med institucijami in prakso, med različnimi pogledi na to, kaj mladi sploh potrebujejo in kaj trg dela dejansko zahteva. Včasih namreč težava ni v odsotnosti rešitev, temveč v tem, da sistemi in akterji niso dovolj povezani ali usklajeni v razumevanju problema.

Če želimo, da ta most ne ostane le metafora, je ključno, da mladi niso zgolj naslovniki politik in ukrepov, temveč aktivni sogovorniki pri njihovem oblikovanju. Le tako se lahko postopoma zmanjšuje razkorak med pričakovanji in realnostjo ter prepreči, da bi prehod v zaposlitev ostal prepad, ki ga vsak posameznik prečka sam. Dialog pa pri tem ni enkratno dejanje, temveč stalni proces, ki gradi zaupanje in omogoča, da se različni deli sistema dejansko začnejo povezovati v celoto.

Zapisala:

Anita Marinko, mag., vodja projekta

Z mladinskim delom proti prekarnosti mladih - pilotni projekt - Inštitut IRDO,