Mladi in delavsko soupravljanje

Generacija mladih in vloga svetov delavcev



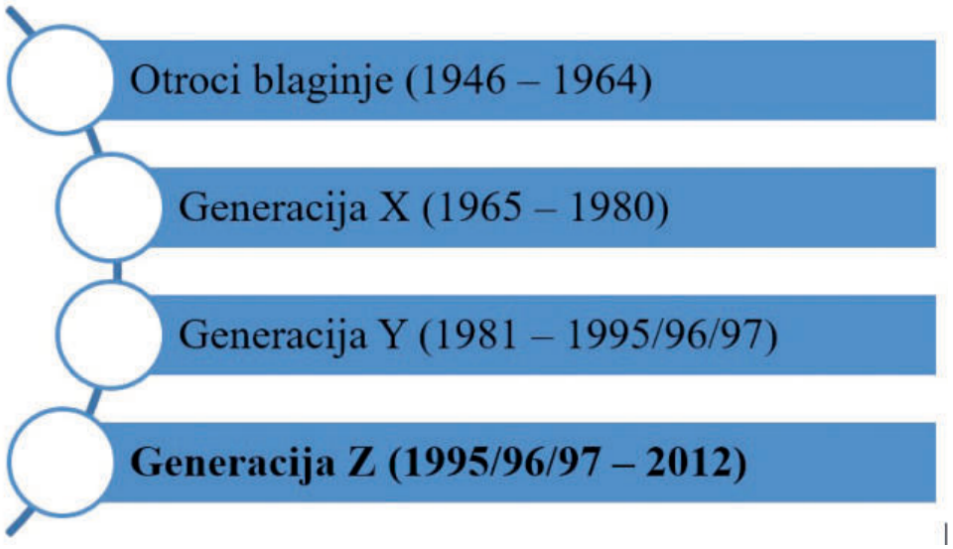
dr. Vesna Miloševič Zupančič
Avtorica izvirnega prispevka · december 2024
Ekonomska demokracija 4/2024 · december 2024 · str. 26–30

Starejši imajo skozi celotno zgodovino človeštva pripombe na mlade in njihovo vedenje, kar se odseva skozi vsako generacijo. To lahko ponazorimo že s citatom, ki naj bi ga pred 2.500 leti izrekel grški filozof Sokrat: »Današnji mladi imajo radi razkošje, imajo slabe manire, prezirajo avtoriteto, kažejo nespoštovanje do starejših in radi klepetajo«[1]. Zaradi družbe, v kateri so odraščali, so lastnosti in pričakovanja današnjih mladih nekoliko drugačna od ostalih generacij, zato je tudi z vidika zaposlovanja oziroma vključevanja k delodajalcem in v svete delavcev pomembno, da jih bolje spoznamo kot obstoječe ali bodoče sodelavce.

Generacija mladih

Med mlade po slovenski zakonodaji prištevamo mladostnike in mlade odrasle med petnajstim in dopolnjenim devetindvajsetim letom starosti (3. člen ZJIMS). Raziskave generacij pa današnje mlade uvrščajo med pripadnike t. i. **generacije Z, kohorte, rojene nekje med leti 1995 oziroma 1997 ter 2012** (Harari idr., 2023; Kim idr., 2024). To pomeni, da so v času pisanja tega prispevka Zjevci stari med 12 in 29 let, v delovnem okolju pa se z njimi srečujemo po zakonsko predpisanem dopolnjenem petnajstem letu starosti.

Generacijsko so pred njimi generacija otrok blaginje (t. i. *babyboomerjev*), ki so rojeni med leti 1946 in 1964, sledi generacija X, rojena med letoma 1965 in 1980, in generacija Y oziroma *milenijci*, ki so rojeni med letoma 1981 in 1996 (Harari idr., 2023; Kim idr., 2024). Za njimi so njihovi mlajši kolegi, t. i. generacija Alfa, ki zaradi mladosti še ni vstopila v svet dela.



Slika 1: Generacije

Vir: *lasten (povzeto po Harari idr., 2023; Kim idr., 2024).*

Današnji mladi so **odraščali v svetu nenehnih sprememb in negotovosti** – tako okoljskih kot geopolitičnih –, globalizacije, digitalne revolucije, pametnih naprav in povezanosti celotnega sveta. Videli so, kako so se njihovi starši izčrpali na delovnih mestih ne nujno za zadostno plačilo, zato so fokus obrnili bolj nase. Nekateri jih poimenujejo tudi i-generacija, pri čemer črka i ponazarja med drugim tudi individualizem, internet in internacionalnost.

Raziskava OECD (2023), ki je bila narejena na vzorcu članic OECD, je pokazala, da mlade med osemnajstim in devetindvajsetim letom starosti **najbolj skrbi finančna negotovost**, o čemer je poročalo kar 69 % mladih. Skrb jim namreč zbujajo naraščajoči življenjski stroški in negotovost glede finančne prihodnosti. Nadalje mlade skrbijo stanovanjska problematika, dostop do kakovostnega zdravstvenega varstva in duševno zdravje, brezposelnost oziroma izguba prihodka, strah pred boleznijo oziroma invalidnostjo itd. (prav tam).

Podobno kažejo tudi druge tuje raziskave. Deloitte (2024) med glavne skrbi 23.000 anketiranih mladih iz 44 držav uvršča življenjske stroške, brezposelnost, klimatske spremembe, duševno zdravje ter kriminal oziroma osebno varnost.

Slovenske mlade pa najbolj skrbijo zdravstvo, stanovanja, pokojnine, priseljenci oziroma begunci, (resna) bolezen, vojna, brezposelnost ter klimatske spremembe – so navedli v raziskavi Friedrich Ebert-Stiftunga (Lavrič, 2024).

Na trg dela in v prve zaposlitve vstopajo v času velikega povpraševanja po sodelavcih. Zaradi visoke zaposlenosti oziroma delovne aktivnosti v državi ter nizke brezposelnosti imajo več ponudb za delo in večjo izbiro. K temu veliko pripomore tudi upadanje številčnosti generacij, pri čemer je generacija, ki se trenutno upokojuje, veliko večja od generacij, ki vstopajo v prve zaposlitve. Zaradi tega so tudi pričakovanja mladih od delodajalcev večja in drugačna.

Kaj pa je tisto, kar pričakujejo na delovnem mestu od svojih delodajalcev in sodelavcev? Po raziskavi Deloitte (2024) generacija Z na globalni ravni želi, da je njihovo delo smiselno in da se sklada z njihovimi osebnimi vrednotami. Seveda jim je še vedno pomembna finančna komponenta, torej ustrezno plačilo, a hkrati v ospredje postavljajo prilagajanje poklicnega življenja zasebnemu ter prostemu času. Na njihovo vedenje pomembno vplivajo tudi podnebne spremembe ter ESG teme[2], zato so jim pomembni odnos delodajalca do okolja ter trajnostne in okoljsko odgovorne politike. Želijo si napredovanja ter možnosti za strokovni razvoj, a želijo imeti tudi kakovostno podporo duševnemu zdravju.

Hkrati je poveden podatek, zakaj mladi zapuščajo delovna mesta. Med glavnimi razlogi o zapustitvi prejšnjega delodajalca, ki jih mladi predstavniki generacije Z naštevajo globalno (Deloitte, 2024), so:

- **plača** ni bila dovolj visoka (26 %)
- pomanjkanje možnosti za **napredovanje** v karieri (16 %)
- počutil sem se **izgorelo** (14 %)
- čutil sem, da služba škoduje mojemu **duševnemu zdravju** (14 %)
- moje delo se mi ni zdelo izpolnjujoče ali **smiselno** (13 %)

- vloga ni ponudila pozitivnega **ravnotežja med delom in zasebnim življenjem** (13 %)
- pomanjkanje priložnosti za **učenje/razvoj** spretnosti (13 %)

Podobni trendi se kažejo tudi med mladimi, pripadniki generacije Z, v Sloveniji. V Anketi Mladi in trg dela (e-Študentski Servis, 2023) so med željami in pričakovanji od delodajalca pri prvi redni zaposlitvi našteli varnost zaposlitve, možnost napredovanja, dobre odnose, prilagajanje dela zasebnemu življenju, možnost dodatnega izobraževanja, urejeno uvajanje in mentorstvo, svobodo dela z vidika postopkov, sprotno povratno informacijo, višji smisel dela in družbeno odgovornost, inovativnost, ugodnosti, daljše odsotnosti z dela, krajši delovni čas, fleksibilni delovni čas ter ugled delodajalca. Pomembno jim je tudi dobro počutje na delovnem mestu, želijo se »imeti fajn«, hkrati pa so slabi pogajalci, pri čemer enostavno odidejo, če jim kaj ni všeč (Zadel v Novković, 2024).

Sveti delavcev v zakonodaji

Temeljne oblike sodobne delavske participacije oziroma ekonomske demokracije predstavljajo sodelovanje delavcev pri upravljanju, udeležbo delavcev pri dobičku ter širše notranje lastništvo zaposlenih (Gostiša, 2018, str. 9). V prispevku se osredotočamo le na **sodelovanje delavcev pri upravljanju z vidika vloge svetov delavcev**. Pravica delavcev za soodločanje je v Sloveniji določena že z Ustavo, kjer je zapisano, da delavci sodelujejo pri upravljanju v gospodarskih organizacijah in zavodih na način in pod pogoji, ki jih določa zakon (75. člen Ustave RS).

Temeljni ozirom krovni zakon pa predstavlja **Zakon o sodelovanju delavcev pri upravljanju** (Rataj, 2018). Iz slednjega (2. člen ZSDU) izhaja, da se sodelovanje delavcev pri upravljanju uresničuje s pravico do pobude in s pravico do odgovora na to pobudo, s pravico do obveščenosti, s pravico dajanja mnenj in predlogov ter s pravico do odgovora nanje, z možnostjo ali obveznostjo skupnih posvetovanj z delodajalcem, s pravico soodločanja ter s pravico zadržanja odločitev delodajalca. Pravice uresničujejo delavci kot posamezniki ali kolektivno prek sveta delavcev ali delavskega zaupnika, zbora delavcev oziroma predstavnikov delavcev v organih družbe (3. člen ZDSU; Rataj, 2018, str. 329). Predstavniki delavcev pri tem zastopajo interese vseh delavcev in hkrati delujejo v dobrobit družbe (Zirnstein, 2022, str. 18–19). Zakon pa tudi 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«. (4. člen ZSDU).

Hkrati lahko svet delavcev ustanovi **odbore** za obravnavno posameznih vprašanj iz svoje pristojnosti, tudi za vprašanja, ki so pomembna za posebne skupine delavcev, med katerimi poleg žensk in invalidov omeni tudi **mlade delavce** (58. člen ZSDU). To pomeni, da zakonska podlaga za posebno obravnavo vprašanj, povezanih z mladimi zaposlenimi, obstaja. Za uspeh delodajalca ter uspešno sodelovanje deležnikov pri soupravljanju pa je ključna tudi dobra notranja komunikacija med vodstvom oziroma organi upravljanja ter delavskimi predstavniki, med njimi s svetom delavcev, ki zajema tudi pravočasno predajo relevantnih in pravilnih informacij (Franca in Arzenšek, 2020, str. 49).

V tem oziru je **pomembna predaja informacij tudi z vidika mladih sodelavcev v podjetju, njihove vloge pri delodajalcu, v zadnjih letih pa še zlasti težjega pridobivanja mladih kadrov zaradi dobrih razmer na trgu dela ter njihovega zadržanja pri delodajalcih**, kar vpliva tako na uspešnost poslovanja, kot tudi na delo vseh ostalih zaposlenih pri delodajalcu. Z vidika delavskega soupravljanja je ključnega pomena, da se v predstavniške organe, zlasti v delovanje svetov delavcev, vključi tudi predstavnike mladih (tako v obliki izvoljenih članov, kot v smislu predstavljanja in zastopanja njihovih interesov), da zastopajo tudi interese generacije mladih, ki so lahko v določenih segmentih nekoliko drugačni od interesov ostalih generacijskih skupin.

Kaj o mladih menijo predstavniki svetov delavcev v Sloveniji?

V oktobru 2024 je v Ankaranu potekal Strokovni posvet Združenja svetov delavcev Slovenije. Udeležilo se ga je več kot sto udeležencev, predstavnikov svetov delavcev različnih slovenskih delodajalcev iz različnih dejavnosti. V sklopu predavanja in delavnice z naslovom »Zaposlovanje mladih in vloga svetov delavcev« je bila med udeleženci izvedena anketa v orodju Menti za merjenje mnenj. Menti je orodje za ustvarjanje predstavitev s povratnimi informacijami v realnem času, pri čemer se lahko meri direkten odziv udeležencev znotraj predavanja oziroma delavnice z grafičnim prikazom njihovih odgovorov (Mentimeter, b.d.).

Udeleženci, predstavniki svetov delavcev, so se pri vprašanju »Kateri generaciji pripadate« **večinsko opredelili za pripadnike generacije X (71 % udeležencev), nekaj za pripadnike generacije Y (20 % udeležencev)**, 8 % za pripadnike otrok blaginje ter 2 % za pripadnike generacije vojne. Že sama starostna struktura prisotnih predstavnikov svetov delavcev nam pokaže, da je velik manko pri vključenosti mladih. Med prisotnimi ni bilo nobenega predstavnika generacije Z in, seveda, zaradi starostne meje tudi ne najmlajše generacije alfa, ki je mlajša od 12 let.

Nadalje smo predstavnike svetov delavcev vprašali, **kaj jih pri mladih najbolj zmoti (minusi generacije Z) in s katerimi izzivi se soočajo**. Udeleženci so sami napisali odgovore, ki so po njihovem najbolje odgovorili na vprašanje, brez ponujenih opcij. Zapisali so 127 odgovorov. Pri tem so največkrat izpostavili »**neodgovornost, ne-pripadnost, odnos, lenobo, prekomerno/nenehno na telefonu, brezbrižnost, hitenje, nepotrpežljivost, neposlušnost, nezainteresiranost, prevelika pričakovanja in zamujanje«.**

Med ostalimi odgovori, ki so jih zapisali vsakega po enkrat, so: »nedoslednost, nezainteresiranost, nezanesljivost, nezbrani, nimajo delovnih navad, brez razmišljanja, droga, furjasti, ignoranca, iskanje službe v eno, izgovori, jih ni, kulturne razlike, lahkota dela, logika, marljivi, mislijo da so najbolj pametni, nedoraslost, nekomunikacija, nemirnost, neodzivnost, nereden prihod na delo, neresnost, ne-samoiciativnost, nespoštljivi, nesramnost, neupoštevanje pravil, nezbranost, ni splošne razgledanosti, nimajo pripadnosti, niso proaktivni, nič jim ni prav, odsotnost, odgovornost, organizacija dela, pasivnost, pomanjkanje občutka odgovornosti, pomanjkljiva splošna izobrazba, pomanjkanje razmisleka, počasnost, pravice, premalo druženja v naravi, premalo denarja, pretirana digitalnost, pretirana samozavest, prevzem odgovornosti, razkorak v miselnosti, roke v žepih, samoorganiziranost, samovšečnost, samozavest serijsko, samoumevnost, služba jim je tretja skrb, svojeglavost, tablice, tikanje, »to je brez veze«, to tako mora biti, vedno pametni za vse, visoke želje ne cilji,

vpliv medijev, vse je dobro, vse je »ok«, vse »na izi«, vsevedni, vsevednost in širina znanja«. Odgovori so prikazani v obliki besednega oblaka na ***Sliki 2.***



Slika 2: Kaj predstavnike svetov delavcev pri mladih najbolj zmoti, kateri so izzivi, s katerimi se soočajo.

Vir: *Odgovori predstavnikov svetov delavcev v Mentimeter (2024).*

Predstavnike svetov delavcev smo vprašali tudi, kakšne so **pozitivne lastnosti, ki jih vidijo pri mladih (plusi generacije Z) in kaj pozitivnega prinašajo v njihovo podjetje/organizacijo.** Udeleženci so sami napisali odgovore, ki so po njihovem najbolje odgovorili na vprašanje, brez ponujenih opcij. Zapisali so 116 odgovorov. Med odgovori so se največkrat ponovili »**iznajdljivost, digitalna pismenost, neobremenjenost, inovativnost, hitra učljivost, ideje, pametni, drugačen pogled na svet, energičnost oziroma energija, informacijska znanja ter da so bolj izobraženi«**.

Med ostalimi odgovori smo zabeležili še: »iskrenost, norost, prilagodljivost, sočutje, znanje, brez treme, delo ni vedno prioriteta, dobre ideje, drugačen pogled na težave, drugačno razmišljanje, etični, »fejst«, gorečnost, igrivost, iznajdljivi, konkurenca, kreativni, miselnost mlade generacije, mladost, moderna znanja, ne-- ukalupljeno razmišljanje, nižajo povprečno starost, nova znanja, novitete, obvladovanje tehnologije, odgovorni, odprtost, ozaveščeni, družbeno odgovorni, polni energije, poskrbijo zase, poštenost, predrznost, prijaznost, radost, samozavestni, simbioza, skrb za okolje, spretnost, sproščenost, svež veter, tehnične novosti, tehnični asi, tovarištvo, urejeni, večja produktivnost, volja do učenja, zagnani, želijo delati, zmerno ambiciozni, znajo delati s telefoni, znajo se postavit zase, znajo si postavit ceno«. Odgovori predstavnikov svetov delavcev so prikazani v obliki besednega oblaka na ***Sliki 3.***



Slika 3: Kakšne so pozitivne lastnosti, ki jih predstavniki delavcev vidijo pri mladih (plusi generacije Z) in kaj pozitivnega prinašajo v njihovo podjetje/organizacijo.

Vir: *Odgovori predstavnikov svetov delavcev v Mentimeter (2024).*

Nazadnje smo predstavnike svetov delavcev vprašali, **zakaj je po njihovem mnenju težko dobiti mlade v svete delavcev.** Zapisali so 68 odgovorov. Njihovi najpogostejši odgovori pravijo, »**da mladih to ne zanima, motivacija, premalo izkušenj, ne vedo, kaj je to svet delavcev in (ne)pripadnost«.** Med ostalimi odgovori naštevajo »dolgočasno delo, egoisti, generacijski prepad, individualizem, jih ne vabimo, ker je to politika, ker jih ne nagovorimo, ker ni takojšnjega učinka, ker se je potrebno izpostaviti, ker se stari grupirajo, ker so fokusirani na lastne interese, krajša prosti čas, mislijo, da je to politika, mislimo, da ne bodo ostali, ne razumejo organizacije, ne vemo, kaj bi jih pritegnilo, nezaupanje, neznanje, ni dovolj sprememb, ni ROI-a za njih, ni uporabne vrednosti, nimajo dolgoročnih ciljev, pomembna le mezda, potrata časa, premalo zaupanja ostalih, prenizek dodatek za člane, preobremenjenost, preveč odgovornosti, razmišljajo kratkoročno, se ne želijo izpostavljati, so nezaupljivi, svet delavcev kot španska vas, trud za spremembe, večkratne menjave dela, vse »kao« vedo, vse zastonj, »zakompleksano«« vodstvo, znajo se sami zagovarjat in čas«. Odgovori predstavnikov svetov delavcev so prikazani na ***Sliki 4*** v obliki besednega oblaka.



Slika 4: Zakaj je mlade težko dobiti v svete delavcev.

Vir: *Odgovori predstavnikov svetov delavcev v Mentimeter (2024).*

Priporočila s posveta ZSDS

Na Strokovnem posvetu Združenja svetov delavcev Slovenije (ZSDS) v Ankaranu so nastale naslednje usmeritve in priporočila za zaposlovanje mladih in vloge svetov delavcev (Zirnstein, 2024):

1. **»Mladi so posebna skupina zaposlenih, kar je pri organizaciji delovnega procesa treba posebej upoštevati.** Mladi imajo specifične potrebe, kot so večja fleksibilnost, interes za profesionalno rast, občutljivost na okoljska vprašanja in podobno. Z ustreznim pristopom in posluhom za njihove specifike jih delodajalec lažje pritegne v podjetje, motivira za delo in obdrži na dolgi rok. Svet delavcev lahko, kot most med delodajalcem in zaposlenimi, pomaga pri ustvarjanju takšnega delovnega okolja, kjer se mladi počutijo slišane in upoštevane.
2. **Delodajalec naj pri vključevanju mladih v delovno okolje sodeluje s svetom delavcev.** Mladi se lahko pri vključevanju v delovno okolje srečujejo z različnimi izzivi, kot so pomanjkanje izkušenj in poznavanje organizacijske kulture. Sodelovanje delodajalca s svetom delavcev je pomembno, saj lahko svet delavcev kot predstavnik zaposlenih delodajalcu pomaga pri oblikovanju vključujočih pristopov.

3. **Tudi sveti delavcev naj v svoje vrste v večji meri vključijo mlade.** Mladi člani prinašajo svež pogled in inovativne ideje, kar lahko pripomore k boljši organizaciji ali posodobitvi dela sveta delavcev. Svet delavcev jih mora znati nagovoriti na način, ki jim je blizu – to lahko vključuje digitalno komunikacijo ali predstavitev rezultatov dela sveta delavcev, kar mladim omogoči boljši vpogled v koristi, ki jih sodelovanje v svetu delavcev prinaša. Mladi bodo bolj motivirani za sodelovanje v svetu delavcev, če bodo v njem zastopane teme, ki so zanje pomembne, kot so razvoj digitalnih veščin, možnosti dodatnega izobraževanja, ravnotežje med delom in prostim časom ter fleksibilni delovni pogoji. Svet delavcev mora zato aktivno nagovarjati mlade ter jim predstaviti, kako lahko njihov glas vpliva na te teme. S tem jih bo lažje pritegnil k aktivnemu sodelovanju in doseganju skupnih ciljev.
4. Svet delavcev naj se tudi uči od mladih. Mladi pogosto bolje razumejo nove tehnologije in sodobne oblike komunikacije, kar svet delavcev lahko izkoristi za izboljšanje lastne komunikacije in učinkovitosti. Prav tako lahko mladi s svojim znanjem pomagajo pri uvajanju in uporabi digitalnih orodij. S tovrstnim sodelovanjem se povečuje tudi medgeneracijska solidarnost, ki je bistvena za uspešno in povezano delovno okolje.« (Zirnstein, 2024).

Zaključek

Današnja generacija mladih je zaradi sveta, v katerem odrašča, nekoliko drugačna od predhodnih generacij in ima zaradi ugodnih razmer na trgu dela bolj artikulirana in večja pričakovanja na delovnem mestu. Slovenski mladi **v ospredje postavljajo** prilagajanje delovnega časa prostemu, fleksibilnost delovnega časa in možnost hibridnega dela, pričakujejo možnosti napredovanja in razvoja, možnost izobraževanja, povratne informacije in mentorstvo, višji smisel dela in kakovostne odnose. Hkrati so jim pomembne tudi **okoljske tematike**. Predstavniki svetov delavcev v Sloveniji med negativnimi lastnostmi generacije mladih izpostavljajo: njihovo neodgovornost, ne-pripadnost, konstantno uporabo telefonov, nepotrpežljivost, zamujanje in prevelika pričakovanja. A hkrati vidijo v mladih tudi veliko pozitivnih lastnosti, med njimi: iznajdljivost, digitalno pismenost in informacijska znanja, neobremenjenost, inovativnost, hitro učljivost, energičnost in drugačen pogled na svet.

V praksi v Sloveniji še vedno ostaja nekaj izzivov in možnosti za napredek pri **večjem vključevanju mladih v svete delavcev**. Predstavniki svetov delavcev pravijo, da sodelovanje v svetih delavcev mladih pogosto ne zanima, včasih gre za pomanjkanje informacij o tem, kaj sploh svet delavcev je in kaj dela, ali pa sploh ne vedo, da obstaja. Predstavniki povedo, da mladi nimajo motivacije za sodelovanje ter imajo premalo izkušenj. Eden od pomembnih izzivov pa je tudi ne-pripadnost delodajalcu in/ali prehitri odhodi k drugim delodajalcem.

Za uspešno zaposlovanje mladih, njihovo vključevanje, motivacijo ter njihovo zadržanje pri delodajalcih je pomembno prepoznati njihove potrebe. V teh procesih je ključno sodelovanje delodajalcev in svetov delavcev. Svet delavcev predstavlja most med delodajalcem in zaposlenimi in z ustvarjanjem vključujočega okolja pripomore k temu, da se mladi počutijo slišane, varne in sprejete, da si želijo **ostati v delovnem okolju in se morebiti tudi aktivneje vključiti v svet delavcev**. Z boljšo integracijo v organizacijsko kulturo se lažje premosti morebitne manke izkušenj in informacij s strani mladih ter se lažje rešuje delovne izzive.

Vključevanje mladih v svete delavcev je ključno za dolgoročno ohranitev svetov delavcev, za prinašanje svežega pogleda in novih praks, mladostne energije ter inovativnosti v delavsko predstavništvo, skupaj z napredkom in nadgradnjo na področju digitalizacije, uvajanju novih tehnologij in komunikacijskih orodij ter obravnavo tem, ki so ključnega pomena mladim zaposlenim. Zato je pomembno, da se mladim omogoči prostor za izražanje in vpliv na teme, ki so jim pomembne. Tako so **mladi bolj motivirani in pripadni**, hkrati pa se gradi vključujoče, tehnološko napredno in povezano delovno okolje, ki koristi vsem generacijam zaposlenih.

Literatura

e-Študentski Servis. (2023). Anketa Mladi in trg dela.

Deloitte. (2024). 2024 Gen Z and Millennial Survey: Living and working with purpose in a transforming world.

Franca, V. in Arzenšek, A. (2020). Pomen notranje komunikacije za učinkovitost delavskega soupravljanja. Economic and business review 22 (4), str. 45–65.

Gostiša, M. (2018). Sindikalizem in soupravljanje ter ekonomska demokracija danes in jutri. Ekonomska demokracija: strokovno informativna revija za delavske predstavnike in menedžerje v sodobnem podjetju 22 (2), str. 8–16.

Harari, T. T., Sela, Y. in Bareket-Bojmel, L. (2023). Gen Z during the COVID-19 crisis: a comparative analysis of the differences between Gen Z and Gen X in resilience, values and attitudes. Curr Psychol 42, str. 24223–24232.

Kim, E., Kim, H. in Lee, T. (2024). How are new nurses satisfied with their jobs? From the work value perspective of Generations Y and Z nurses. BMC Nurs 23 (252), str. 2–11.

Lavrič, M. (2024). Raziskava mladih v Slovenija. Kaj mladi želijo in potrebujejo: Vrednote, strahovi in splošni položaj slovenske mladine. Friedrich Ebert Stiftung.

Mentimeter. (b.d). Kaj je to Menti.

Mentimeter. (2024). Zaposlovanje mladih in vloga svetov delavcev.

Novković, G. (2024). Generacija Z se slabo pogaja. Če jim kaj ni všeč, ne pridejo več nazaj. Intervju dr. Zadel in dr. Miloševič Zupančič. Podjetna Slovenija, maj 2024, str. 30–40.

OECD. (2023). Main Findings from the 2022 OECD Risks that Matter Survey. OECD Publishing, Pariz.

Quintelier, E. (2007). Differences in political participation between young and old people. Contemporary Politics, 13(2), str. 165–180.

Rataj, P. (2018). Vloga sveta delavcev v slovenskem sistemu delavske participacije. Delavci in delodajalci 18 (2–3), str. 327–349.

Ustava Republike Slovenije. (1991). Uradni list RS, št. 33/91.

Zakon o javnem interesu v mladinskem sektorju – ZJIMS. (2010). Uradni list RS, št. 42/2010.

Zakon o sodelovanju delavcev pri upravljanju – ZDSU. Uradni list RS, št. 42/07.

Zirnstein, E. (2022). Pravni standard "v dobro družbe" in delavsko soupravljanje. Ekonomska demokracija: strokovno informativna revija za delavske predstavnike in menedžerje v sodobnem podjetju 26 (4), str. 18–21.

Zirnstein, E. (2024). Usmeritve in priporočila za svete delavcev iz Strokovnega posveta Združenja svetov delavcev Slovenije. Oktober 2024, Ankaran.
https://www.delavska-participacija.com/wp-content/uploads/2024/11/Gradivo-za-rubriko-Koristne-informacije.pdf.

Opombe

1. Sokrat v Quintelier, 2007, str. 165.

2. ESG = okoljski, družbeni in upravljalski dejavniki trajnosti.

O tej bralni različici

Celoten izvirni članek s štirimi slikami, obema opombama, obema seznamoma in vsemi viri; nova bralna postavitev.
Prispevek je objavljen decembra 2024. Navedene starosti, raziskave in razmere na trgu dela se nanašajo na takratni čas, anketa Menti pa na udeležence posveta ZSDS v Ankaranu oktobra 2024. Besedni oblaki in opisi mladih predstavljajo njihova izražena mnenja, ne ugotovljenih lastnosti vseh mladih ali reprezentativne ankete vseh slovenskih svetov delavcev. Števila 127, 116 in 68 pomenijo odgovore, ne nujno toliko različnih oseb. Navedeni globalni vzorec Deloitte zajema obe raziskovani generaciji: 14.468 pripadnikov generacije Z in 8.373 milenijcev, skupaj 22.841 oseb iz 44 držav; ne gre za 23.000 mladih iz generacije Z. Besedilo in štiri slike so ohranjeni po izvirniku. Štiri priporočila v posebnem razdelku so povzeta iz sprejetih usmeritev posveta, drugi deli pa so avtoričin strokovni prispevek. Uvodni citat je že v izvirniku naveden z zadržkom »naj bi«; antično avtorstvo tu ni potrjeno. Izvornih odgovorov Menti in vseh zunanjih raziskovalnih podatkov nismo neodvisno ponovno izračunali.