

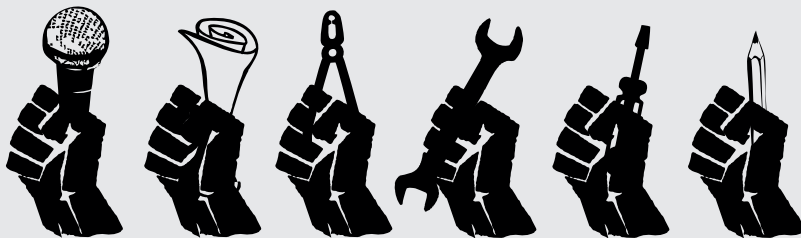
KAZIPOT



**DO
VKLJUČUJOČEGA?
BOLJŠEGA?**

SODOBNEGA?

**SOCIALNEGA
DIALOGA**



REPUBLIKA SLOVENIJA
MINISTRSTVO ZA IZOBRAŽEVANJE,
ZNANOST IN ŠPORT



EVROPSKA UNIJA
EVROPSKI
SOCIALNI SKLAD



Sindikat Mladi plus
Dalmatinova 4
1000 Ljubljana
info@mladiplus.si
Izdal: Sindikat Mladi plus
OKTOBER 2017
Naklada: 1200

Brošura je nastala v okviru projekta
Kažipot do dostojnega dela. Naložbo
sofinancirata Republika Slovenija in
Evropska unija iz Evropskega socialne-
ga sklada.



REPUBLIKA SLOVENIJA
**MINISTRSTVO ZA IZOBRAŽEVANJE,
ZNANOST IN ŠPORT**



EVROPSKA UNIJA
EVROPSKI
SOCIALNI SKLAD

Vsi, ki smo člani in članice sindikatov, vsi sindikalni zaupniki in zaupnice, vsi, ki se z delavskim bojem, ukvarjamo vsakodnevno, vemo, kaj je socialni dialog

Morda ga imamo za enega od načinov, kako sploh stopiti v pogovor z delodajalcem o pogojih, v katerih delamo. Lahko ga priznavamo kot najvišjo obliko dialoga in dokaz demokratičnosti, ki prinaša prednosti za vse vpletene strani. Mogoče pa v socialni dialog po dolgoletnih bojih in minimalnih dosežkih sploh ne verjamemo več.

V vsakem primeru je dejstvo, da je socialni dialog tista oblika sodelovanja med delavci, delodajalci in vlado, ki je na splošno najbolj sprejeta in sprejemljiva za vse strani. Zato je dobro, da sodelujemo v socialnem dialogu, dokler lahko ocenimo, da ima ta smisel za delavke in delavce, za člane in članice sindikata ter za sindikate same. Brošura Kažipot do socialnega dialoga vsebuje različne vsebinske sklope, s katerimi želimo:

- narediti pregled nad pojmi, ki se tičejo socialnega dialoga;
- predstaviti dva ključna izziva za sindikalno organiziranje, ki ogrožata vključujoč socialni dialog;
- predstaviti ugotovitve Sindikata Mladi plus na področju vključevanja mladih in prekarnih delavk in delavcev v sindikate;
- predstaviti nekaj predlogov za bolj vključujoče sindikalno organiziranje in socialni dialog;
- ponuditi sindikalnim zaupnicam in zaupnikom material, s katerimi lahko pristopijo k mladim in prekarnim delavkam in delavcem v delovnih okoljih, v katerih delujejo.

Brošuro smo na Sindikatu Mladi plus pripravili na podlagi našega dolgoletnega dela z mladimi in prekarnimi delavkami in delavci. Z njo želimo predstaviti položaj omenjenih skupin delavstva in ponuditi orodje za boljše včlanjevanje.

Za komentarje, predloge in vprašanja smo na voljo na info@mladiplus.si.

BROŠURA JE NASTALA V SKLOPU PROJEKTA KAŽIPOT DO DOSTOJNEGA DELA. NALOŽBO SOFINANCIRATA REPUBLIKA SLOVENIJA IN EVROPSKA UNIJA IZ EVROPSKEGA SOCIALNEGA SKLADA.

SOCIALNI DIALOG

Socialni dialog je proces, pri katerem gre za **dogovarjanje, usklajevanje in sprejemanje stališč med različnimi interesnimi skupinami**. Cilj socialnega dialoga je, da predstavniki različnih interesov dosežejo skupni dogovor v korist celotne družbe. Gre za pogajanja o pogojih dela, socialni varnosti in podobno, ki potekajo na različnih ravneh, od delodajalske do nacionalne ravni.

ZAKAJ JE POMEMBNO, DA JE SOCIALNI DIALOG VKLJUČUJOČ?

Za sindikate je osnovni namen socialnega dialoga zastopanje delavk in delavcev – ranljivejše skupine na trgu dela. **Pri tem občasno pozabljamo, da so določene skupine znotraj delavstva samega bolj izpostavljene izkoriščanju in manj varne pri delu, druge pa bolj.** Nekatero skupino delavk in delavcev si lahko 'privoščijo' več v smislu sindikalnega organiziranja in delovanja, medtem ko za druge te možnosti sploh ni, ali pa lahko zaradi nje ostanejo brez dela, saj niso zavarovane s pogodbo o zaposlitvi.

Naloga sindikatov je vedno bila in vedno bo biti na strani ranljivih skupin. **Kot sindikati ne smemo dopustiti, da so določene skupine izključene iz varovanja delavskih pravic in brez možnosti sodelovanja v socialnem dialogu.** Na Sindikatu Mladi plus delamo predvsem z mladimi in prekarnimi delavkami in delavci, ki se v sindikate včlanjujejo v manjši meri, s tem pa so tudi sindikati sami slabše obveščeni o tem, kaj se s takimi delavci dogaja, s to posledico, da v socialni dialog niso vključene teme, povezane z omenjenimi skupinami delavk in delavcev.

Naša naloga – naloga vseh sindikatov – je razumeti položaj manj varnih skupin delavstva in vključiti njihove pomisleke, kritike, zahteve in želje v naše sindikalno delo.

Če se mladim ali prekarnim delavcem in delavkam ne posvetimo resno in jim ne namenimo časa, različnih sredstev, orodij za organizacijo in podobno, potem ne moremo reči, da se mladi ali prekarni delavci in delavke ne želijo organizirati. Za nadgradnjo sindikalnega dela v Sloveniji in boljšega informiranja o tem, kakšen je položaj mladih in prekarne delavke in delavcev danes, je ključno, da znotraj sindikalnih struktur odpremo naslednje vprašanje: ali je moj sindikat vključujoč?

Le vključujoči sindikati, ki imajo v svojih vrstah različne skupine delavk in delavcev in ki lahko enotno nastopijo proti predstavnikom kapitala, so sposobni spremeniti položaj delavstva na bolje.

ZAKAJ MLADI IN PREKARNI DELAVCI IN DELAVKE NISO VKLJUČENI V SOCIALNI DIALOG?

Na Sindikatu Mladi plus opažamo, da so mladi redko v zadostni meri vključeni v sindikalne strukture, pripadajoče dejavnosti in v socialni dialog. Pogosto končajo v začaranem krogu, znotraj katerega niso del sindikalnih struktur in socialnega dialoga, zato omenjenih procesov sploh ne poznajo, sindikati pa jih istočasno ne nagovarjajo na podlagi problemov, s katerimi se soočajo. Obenem sindikati ne naslavljajo mladih in prekarcev na drugačen način ali z drugačnimi tematikami kot druge delavce, ker njihove situacije enostavno ne poznajo. Tako se včasih zgodi, da sindikat in njegovi odnosi z delodajalci obstajajo vzporedno z mladimi in prekarcami, čigar težav na delovnem mestu nihče ne naslavlja. Zato ti nimajo nikakršne želje biti del socialnega dialoga, saj v njem ne vidijo orodja za potencialno izboljšanje lastnega položaja in položaja drugih, ki delajo v prekarne oblikah dela.



NASVET



Sindikalni zaupniki naj naredijo pregled članstva in preverijo, ali morda prihaja do neučlanjevanja mladih in prekarnih delavk in delavcev. Če ugotovijo, da to drži, naj na ravni sindikata odprejo vprašanje, kje tiči razlog za omenjeno neskladnost. Mogoče rešitve so naslavljanje novih tematik na delovnem mestu (npr. problem zaposlovanja za določen čas, stalnega študentskega dela, prisilnega samozaposlovanja) ali pristop k novim kategorijam članstva (kar bi moralo biti prilagojeno na primer pojavu začasnih oblik dela).

ZAKAJ SE MLADI TER PREKARNI DELAVCI IN DELAVKE NE VČLANJUJEJO V SINDIKATE?

V letu 2017 smo na Sindikatu Mladi plus med sindikalnimi zaupniki izvedli anketo o socialnem dialogu na ravni podjetij in o včlanjevanju mladih v sindikate. Podobno anketo smo izvedli tudi med delodajalci. Rezultati lahko služijo kot dober začetni vpogled v iskanje odgovora na vprašanje, zakaj je zanimanje med mladimi za sindikalno organiziranje nizko.

ANKETA MED SINDIKALNIMI ZAUPNIKI

Na anketo je odgovarjalo več kot 500 sindikalnih zaupnikov iz Slovenije. Večina, 91 odstotkov, jih deluje v javnem sektorju. Zanimalo nas je stopnja razumevanja problema prekarnosti med sindikalnimi zaupniki, pa tudi, kako gledajo na mlade delavke in delavce, na kakšen način pristopajo do njih in kako razumejo njihovo (ne)zanimanje za včlanitev v sindikat.

OBLIKE DELA

Anketirance smo najprej vprašali, ali v organizaciji, v kateri so zaposleni, obstajajo člani oziroma članice, ki delajo prek t.i. atipičnih oblik dela (npr. samozaposlitev, delo po avtorski pogodbi) ali pa niso neposredno zaposleni pri delodajalcu (npr. agencijsko delo). Ugotovili smo, da se večina sindikalnih zaupnikov izjemno dobro zaveda situacije in ve v kakšnih oblikah dela ljudje opravljajo svoje delo, tudi ko gre za prekarne oblike dela.

MOGOČE JE NAJTI RAZLIČNE DEFINICIJE DOSTOJNEGA DELA, A NAJBOLJ PRAKTIČEN NAČIN ZA RAZUMEVANJE KONCEPTA JE ANALIZA RAZLIČNIH ZNAČILNOSTI, KI JIH DELO IMA. PRAV TE ZNAČILNOSTI SO TISTE, ZARADI KATERIH JE DOLOČENO DELO LAHKO BOLJ DOSTOJNO ALI BOLJ PREKARNO.

PLAČILO: Dostojno plačilo je tisto, ki naj bi posamezniku zagotavljalo več kot zgolj minimalno preživetje oziroma več kot zmožnost vsak mesec samo plačati položnice za najbolj osnovne stroške. Med drugim na primer tudi to, da ima delavec ali delavka možnost dodatnega izobraževanja, da lahko preživlja lastne otroke, da gre lahko na dopust in podobno. Vse to naj bi delavcu oziroma delavki omogočila že minimalna plača, kar pa se pogosto ne zgodi. V Sloveniji minimalna plača osebi, ki živi sama, omogoča življenje nad pragom revščine, kar je znotraj držav EU redkost.

VARNOST: Element varnosti lahko opišemo kot zmožnost načrtovanja lastne prihodnosti in življenja dlje kot zgolj za obdobje enega meseca. Odsotnost elementa varnosti pogosto pomeni velike pritiske na mentalno zdravje posameznikov in posameznic ter se zelo pogosto pojavlja v sektorju vzgoje in izobraževanja, za katerega je veriženje pogodb o zaposlitvi za določen čas zelo tipično. Prav tu lahko opazimo, da pogodba o zaposlitvi za določen čas ne predstavlja nujno dostojnega dela, sploh ko gre za kopičenje pogodb te vrste, kar za delavke in delavce lahko predstavlja stres in negotovost.

ENAKOST: Element enakosti lahko iščemo na različnih področjih, na primer pri spolu, nacionalnosti, spolni usmerjenosti, starosti. To, da delo zagotavlja enakost, pomeni odsotnost diskriminacije na podlagi osebnih značilnosti oziroma zagotovljene enake možnosti za vse vpletene. Prekarne oblike dela pogosto olajšajo diskriminacijo. Zgovoren primer je delo žensk prek pogodb o zaposlitvi za določen čas ali prek pogodb civilnega prava, kot sta avtorska in podjemna pogodba. V takih primerih lahko delodajalec/naročnik brez posledic zase prekine sodelovanje z delavko, če denimo zanosi oziroma je večkrat odsotna zaradi bolezni otrok, saj pri tem obstaja manj varovalk kot pri pogodbi o zaposlitvi za nedoločen čas.

SOCIALNA ZAŠČITA: v Sloveniji na področju socialne varnosti, zdravstvenega in pokojninskega sistema velja načelo solidarnosti, kar pomeni, da celoten sistem temelji na tem, da tisti ki delajo, vplačujejo prispevke v blagajno, in kadar je treba, iz nje dobijo različne pravice. Prekarne oblike dela ta sistem rušijo, saj prekarne delavke in delavci oziroma njihovi naročniki v sisteme socialne varnosti vplačujejo manj, kot bi pri redni zaposlitvi, poleg tega pa gre za delavke in delavce, ki so upravičeni do manjšega obsega pravic.

PRAVICA DO ORGANIZIRANJA: Da je delo dostojno, mora biti delavkam in delavcem zagotovljena pravica do organiziranja. Značilnosti prekarnega dela – nestalnost, odsotnost jasne kolektive, nepovezanost delavk in delavcev – so tiste, ki samo organiziranje močno omejujejo. Dejstvo je, da tako imenovani tradicionalni sindikati – ki včlanjujejo predvsem redno zaposlene – ne pristopajo aktivno k prekarnim delavcem in jim pogosto ne nudijo posebej zanje prilagojene sindikalne pomoči, kar seveda vpliva na nizko organiziranost prekarnih delavcev. Sindikati morajo, če želijo vplivati na to, da bo delo v večji meri dostojno, aktivno začeti naslavljeni organiziranje prekarnih delavk in delavcev.

Naslednje vprašanje se je nanašalo na delež atipičnih oblik dela med celotno skupino delavk in delavcev, pri tem pa so bili rezultati zelo raznoliki – veliko anketirancev pravi, da zelo malo delavcev (samo nekaj odstotkov) dela prek drugih vrst pogodb, medtem ko nekateri navajajo deleže med 20 odstotkov in 40 odstotkov, predvsem ko gre za agencijsko delo. Ti podatki ne presenečajo, saj so anketiranci večinoma iz javnega sektorja, kjer zaposlovanje v večji meri kot v zasebnem sektorju poteka v skladu z zakonodajo, ena izmed izjem pa je delo za določen čas, ki je prisotno predvsem v sektorju vzgoje in izobraževanja.

Zaposlitve za določen čas sicer v večji meri 'zadanejo' mlajšo generacijo delavk in delavcev. Po podatkih Eurostata za leto 2016 je bilo med mladimi moškimi (15 – 24 let) 56,6 odstotkov zaposlenih za določen čas, med mladimi zaposlenimi ženskami pa kar 78,1 odstotka.

V Sloveniji je opazen tudi splošen porast števila samozaposlenih in agencijskih delavcev. Uporaba omenjenih oblik dela ni nujno problematična sama po sebi, vendar postane situacija bolj kritična, ko določena oblika dela ni uporabljena v skladu z zakonodajo in tako postane nekakšno orodje za nadomeščanje rednih delovnih razmerij. V tovrstnih primerih delodajalce vodi predvsem želja po nižanju stroškov ali po lažjemu 'odpuščanju' oziroma po lažji prekinitvi sodelovanja z delavkami in delavci. Za delavce pa to pomeni predvsem manjši obseg pravic iz dela.

PRISTOP DO NOVIH ZAPOSLENIH

Dotaknili smo se tudi različnih pristopov do novih zaposlenih delavk in delavcev. Ko smo anketirance vprašali, kako pristopijo k novo zaposlenim, je velika večina omenila, da to storijo osebno, se predstavijo, povedo o sindikatu in podobno. Nekateri so omenili tudi določene materiale, ki jih pri tem uporabijo, na primer brošure o članstvu v sindikatu.

Med odgovori, ki so izstopali, so zanimivi predvsem:

- odkar sem zaupnik ni bilo novih zaposlitev;
- sploh nimamo novih zaposlitev;
- dejansko je ta pristop zelo omejen, saj smo locirani v različnih krajih po celi Sloveniji. Novo zaposleni so večinoma na projektih, o njihovih zaposlitvah sindikat niti ni obveščen;
- velikokrat s tem nisem seznanjena, če sem jih informiram o pravicah;
- že sedem let ni novo zaposlenih;
- že v tajništvu jim povedo za sindikat, nato stopim do njih, jim predstavim stvari in če jih zanima se včlanijo;
- osebno; ponudim jim možnost včlanitve; o pravicah in obveznostih jih informira ravnateljica;
- na sestanku nas ravnateljica spozna z njimi;
- v razgovoru z zaposlenimi jim razložim, kaj je tisto, kar nam sindikat nudi in kako bi bilo, če sindikata ne bi imeli.

Opazimo lahko večkratno omembo odsotnosti zaposlovanja, do katere je prišlo v zadnjih letih, kar ne preseneča, saj to povezano z omejitvami zaposlovanja v javnem sektorju v zadnjih letih.

Poleg tega je omenjeno projektno delo in delo na različnih lokacijah, tudi delo od doma, kar je vedno bolj značilno za današnji trg dela. Gre za značilnosti dela, ki v veliki meri vplivajo tudi na sindikalno organiziranje: če ne obstaja jasno določen kolektiv, če ljudje delajo na različnih lokacijah in se nenehno premikajo med projekti, je organiziranje težje. Prav nestalnost dela je, kot bomo videli kasneje, tudi eden od razlogov, zakaj se delavke in delavci ne odločajo za sindikalno članstvo.

Rezultati jasno pokažejo, da je v nekaterih sektorjih (v tem primeru vzgoja in izobraževanje) sindikaliziranost na visoki ravni, kar v naslednjem koraku pomeni, da je biti član sindikata v nekaterih delovnih okoljih skoraj samoumevno. Občasno pri tem sodeluje tudi samo vodstvo (šole), pomaga, ozavešča o sindikatu (tajništvo, ravnateljica) in podobno.

Pri naslavljanju novih zaposlenih je ključen osebni pristop, pomembna je pomoč pri vključitvi v kolektiv in pridobivanje zaupanja novih sodelavcev, saj vse skupaj poveča verjetnost, da se novo zaposleni vključi v sindikat in je v njem aktiven.

V nekaterih primerih so omenjeni različni materiali z informacijami o sindikatu. Ti so lahko uporabni predvsem v delovnih okoljih, v katerih vodstvo podjetja ne dopušča razprave o sindikalnem delovanju, saj olajšajo komunikacijo – delavke in delavci si lahko informacije preberejo kasneje in ne na licu mesta oziroma v podjetju. Če sindikalni zaupniki nimajo informativnih materialov, naj to sporočijo sindikalni centralo, sploh če sindikalni zaupniki ocenijo, da bi jim tovrstni materiali olajšali delo ter s tem pridobivanje novih članov in članic.

V tem kontekstu je pomembno tudi, ali na delovnem mestu obstaja skupen prostor, ki bi olajšal dostop do ljudi, omogočal sindikalne sestanke in podobno.

Predpogoj, da sindikalni zaupniki lahko opravljajo svoje delo ter nove delavke in delavce informirajo o delovanju sindikata so:

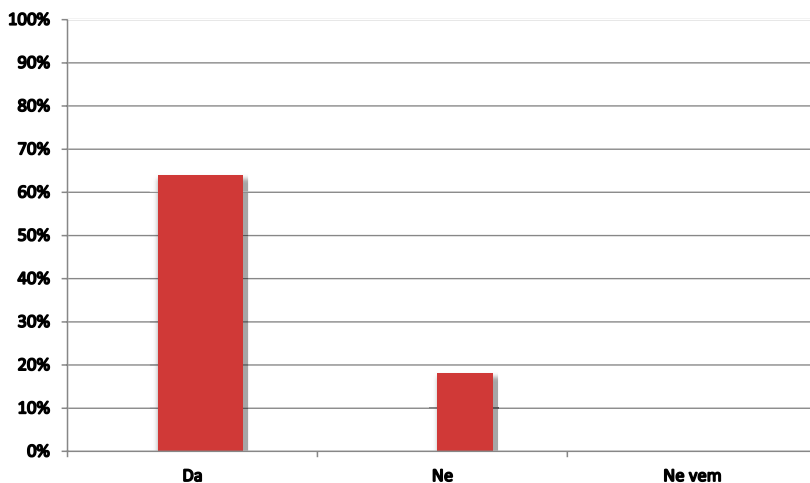
- Sindikalni zaupnik mora imeti informacije o novih delavcih;
- Imeti mora možnost srečevanja z novimi zaposlenimi;
- Imeti mora kontakte delavcev oziroma jih z njihovim soglasjem pridobiti.

Če sindikalni zaupnik v podjetju ni obveščen o prihodu novih delavk in delavcev, lahko to resno ogrozi možnosti novega včlanjevanja. Dostop do takih informacij bi tako moral biti usklajen z vodstvom.

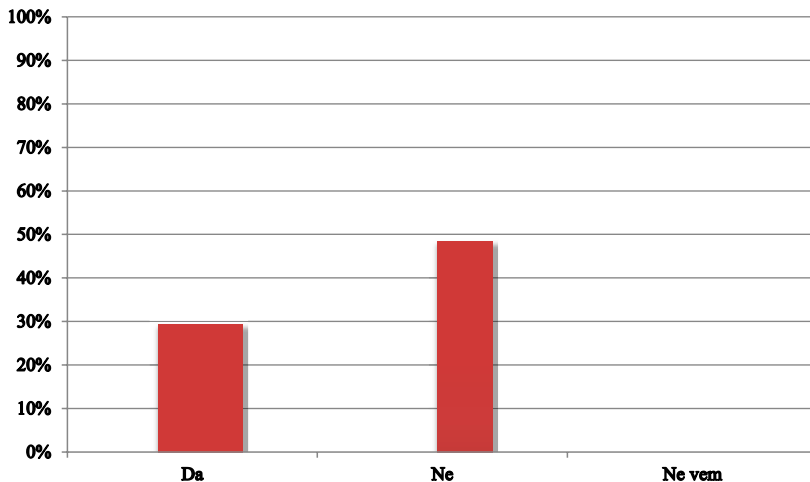
PRISTOP DO PREKARNIH DELAVK IN DELAVCEV

V anketi smo preverjali tudi, ali sindikalni zaupniki o sindikalnem delovanju informirajo tudi tiste, ki delajo prek drugih oblik dela (študentsko delo, avtorska pogodba, podjetna pogodba, s.p.). Ugotovili smo, da sindikalni zaupniki večinoma ne naslavljajo delavcev, ki nimajo sklenjene redne pogodbe o zaposlitvi oziroma delajo prek drugih oblik dela. Medtem ko je večina odgovorila, da nove redno zaposlene poučijo o njihovih pravicah in dolžnostih na delovnem mestu, so pri delavcih v drugih oblikah dela večinsko odgovorili, da jih na tak način ne informirajo.

Ali zaposlene informirate o njihovih pravicah in obveznostih iz dela ob pričetku zaposlitve?



**Ali informirate tudi tiste, ki delajo prek drugih oblik dela
(študentsko delo, avtorska pogodba, podjetna pogodba, s.p...)?**



Razlogi za to verjetno tičijo v tem, da sindikati na ravni podjetja nimajo vzpostavljenih struktur in načinov za včlanjevanje prekarne delavk in delavcev. Prav tako je lahko njihovo delo kratkotrajne narave, neredno in nestalno, kar sindikalnemu zaupniku preprečuje, da bi z delavcem vzpostavil kontakt in mu predstavil delovanje sindikata.

Prav tako je omejena možnost sindikalnega zastopanja take vrste delavcev, saj zanje ne veljajo enake pravice, ki jih imajo redno zaposleni (pravice iz kolektivne pogodbe, dopust, plačilo itd.) Vse to omejuje delovanje sindikatov na ravni podjetja, ko je posredi vključevanje prekarne delavcev v sindikat.



NASVET

Za nadaljnje delo, povezano tudi s prekarnimi delavci, priporočamo, da se sindikalni zaupniki s predstavniki sindikatov pogovorijo o naslednjih vprašanjih:

- Ali sindikalne strukture omogočajo včlanjevanje prekarnih delavcev v sindikate na ravni podjetja?*
- Če ne, je treba vedeti: kdo omenjene delavce zastopa na ravni podjetja?*
- Katere pravice prekarnih delavcev bi lahko varoval sindikat oziroma na kat-*

MLADI IN SINDIKATI

Del ankete smo namenili vprašanjem, ki so povezani z mladimi in sindikati. Zanimalo nas je, kako sindikalni zaupniki gledajo na mlade delavke in delavce in na probleme, s katerimi se soočajo. Preverili smo tudi, kako je z včlanjevanjem mladih delavk in delavcev.

Anketirance smo vprašali, zakaj mladi po njihovem mnenju niso člani sindikata. Odgovorili so lahko s svojimi besedami, odgovore pa smo porazdelili v tematske sklope.

Razlogi, povezani z obliko dela:

- pogodbe o zaposlitvi za določen čas, nezainteresiranost, nepoznavanje dejavnosti sindikata;
- nimajo rednih služb;
- ker nimajo sigurnosti;
- ker so zaposleni prek javnih del ali pogodb za določen čas;
- strah pred vodstvom, ki ni naklonjeno sindikatu, delo za določen čas;
- ker menijo, da so imeli srečo, da so dobili službi in so pripravljani delati ne glede na nepravilnosti, ki se pojavljajo;
- ker so pri nas mladi zaposleni samo za določen čas;
- ponavadi nimajo zaposlitve za nedoločen čas in čakajo, kje bodo sploh zaposleni za dalj časa;
- zaradi kratkotrajnih pogodb za določen čas in nepoznavanja vloge sindikata oz. nezaupanja v učinkovitost sindikata.

Razlogi, povezani s sindikatom:

- ker jih nihče ne povabi;
- ker sindikat ni dovolj agresiven;
- ker jim nudi premalo ali nič;
- slaba informiranost, neangažiranost članov sindikata in sindikalnega zaupnika;
- ker jim nič ne nudi niti pomaga ne. Saj sindikalni zaupnik ne naredi ničesar;
- nezaupanje v sindikat, nič se ne dogaja, tako oni menijo;
- ni jim predstavljeno, niso povabljeni.

Finančni razlogi:

- finančno breme;
- škoda denarja povedo;
- zaradi financ;
- vidijo le strošek, ne zavedajo pa se kaj sindikalno združevanje pomeni za pravice delavcev;
- strah pred delodajalcem, neinteres, članarina je strošek;
- nizke plače;
- članarina;
- strošek kar visok;
- zaradi premajhne plače;
- godi se jim dobro, starejši se borimo za njihove pravice, sami hranijo denar.

Nepoznavanje sindikalizma:

- ne čutijo potrebe;
- ker se še ne zavedajo pomena sindikata;
- ker tako kot ostali menijo, da pomoči ne bodo potrebovali;
- dokler ne potrebujejo pomoči, se tega ne zavedajo;
- ker izborjeno velja za vse;
- ne želijo, verjetno, ker so prav tako deležni pravic, ki jih izbori sindikat.

Individualizem:

- drugače razmišljajo, bolj individualno;
- večji individualisti, manj so usmerjeni v skupno dobro;
- jih ne zanima, imajo preveč opraviti sami s sabo;
- ne čutijo pripadnosti skupini;
- ker njih zanima samo kakšne imajo ugodnosti oz. kaj dobijo v zameno za članarino;
- združevanje se jim ne zdi potrebno; menijo da je sindikat ostanek socializma.

Sindikalni zaupniki se precej dobro zavedajo situacije mladih (kratkotrajna dela, nizke plače), ampak še vseeno je prisotnih precej odgovorov, ki kažejo na predsodke sindikalistov o individualizmu mladih in njihovem nerazumevanju sindikalizma na sploh. Nedvomno drži, da imajo mladi manj informacij o sindikalizmu in v manjši meri razumejo njegov pomen. Je pa tudi res, da bi bilo ravno zato smiselno razmisliti, kako nasloviti omenjene razmere. Sindikati trenutno temu očitno ne posvečajo veliko pozornosti, kar kažejo tudi nadaljnji odgovori.

Ko smo anketirance vprašali, ali do mladih v sindikatu pristopajo drugače kot do drugih zaposlenih, jih je 97 odstotkov odgovorilo, da ne. S tem seveda ni nič narobe, dokler so mladi v enaki situaciji kot drugi zaposleni, a dobro vemo, da se med mladimi v večji meri pojavljajo prekarne oblike dela, ki s seboj prinašajo drugačne probleme, kot jih imajo ostali.

Mladi tako na primer potrebujejo predvsem informacije o pogodbi o zaposlitvi, o tem, kaj so elementi delovnega razmerja, o tem, kdaj so lahko zaposleni za določen čas in podobno. Velikokrat pri mladih ne gre za splošno nestrinjanje s sindikalnim organiziranjem, ampak predvsem za pomanjkanje informacij o vlogi sindikatov na sploh.

NASVETI ZA SINDIKATE IN SINDIKALNE ZAUPNIKE:



- *sindikalni zaupniki naj bodo seznanjeni s področjem mladine in trendi med mladimi (visoka stopnja negotovosti, prekarnosti, težek prehod v osamosvojitve, kreditna nesposobnost, nizke plače, pomanjkanje kolektivne zavesti in naraščanje individualizma);*
- *sindikalni zaupniki naj pristopijo do novih delavcev in naj jih seznanijo z delovanjem v sindikatu – ne glede na obliko dela ali na starost;*
- *mladim naj sindikat predstavijo kot nekaj, kar ni preživeta struktura. Predstavijo naj ugodnosti na individualni ravni kot tudi pomembnost skupnega boja za boljši jutri in širše solidarnosti;*
- *predstavijo naj pomen medgeneracijskega sodelovanja in skupnega boja delavcev;*
- *predstavijo naj dosežke sindikata, tako na ravni podjetja kot na ravni širšega sindikalnega gibanja.*

Pri informiranju mladih in/ali prekarnih delavk in delavcev o sindikatih, socialnem dialogu, različnih oblikah dela in podobno vam lahko pomaga priročnik, ki se nahaja v sredini te brošure – mogoče ga je ločiti od ostale brošure in predati novim potencialnim članom. Spletna verzija je sicer dostopna tudi na www.kazipot.si.

MLADI IN DELO

V anketi smo preverili tudi, katere probleme, povezane z delom, imajo sindikalni zaupniki kot bolj specifične za mlajšo generacijo. Odgovore smo ponovno razdelili po tematskih sklopih.

Zaposlovanje, oblike dela:

- prva zaposlitev;
- zaposlovanje;
- delo za določen čas;
- če ni pogodbe za nedoločen čas, so nezainteresirani za vse;
- prelaganje dela na mlade;
- pogodbe za določen čas;
- oblika zaposlitve (določen čas) in pravice iz tega;
 - težko dobijo redno zaposlitev. Pogosto se ob upokojitvi delo razdeli med druge zaposlene in se ne zaposli novega kadra;
 - prekarna zaposlitev, pomanjkanje mentoriranja glede nenapisanih pravil;
 - trajanje zaposlitve;
 - ne vedo ali bodo še zaposleni, v glavnem nadomeščajo porodniško;
 - neredna zaposlitev, v šolstvu se zaposlijo za 10 mesecev, ni napredovanj oziroma so zelo otežena, ni dodatnih izobraževanj – razlog finance;
 - več pritiskov nadrejenih zaradi služb za določen čas;
 - siljenje v s.p., izkoriščanje v smislu povečanega obsega dela;
 - redna zaposlitev, nalaganje dodatnega dela, bolniška in porodniška odsotnost;
 - delo za določen čas, nadomeščanja, prekarno delo;
 - pogodbe o zaposlitvah, določen čas in podaljševanje tudi do 10 let;
 - pogoji za zaposlitev, nimajo primernih pogojev, da opravijo strokovni izpit, delodajalec pa navaja pogoj za zaposlitev strokovni izpit;
 - pogodbeno delo, manj pravic, prekerstvo;
 - prepoved zaposlovanja;

- nadomeščanja, druga dela - oboje mladi delajo veliko preveč;
- zaposlitev za določen čas, ne vedo kje bodo čez 1 leto;
- nezaposlenost;
- majhne zaposlitvene možnosti;
- redna zaposlitev, napredovanja;
- zelo dolgo čakajo na zaposlitev, veliko je volonterskega dela, ko ne dobijo plačila;
- prekarnost, krčenje delovnih mest;
- da sploh ne dobijo dela, da se jim nalaga več dela, ker so mladi in ker nimajo toliko dopusta;
- ne-stalnost zaposlitve;
- nadomeščanje dela zaradi bolniških staležev in prekomerna obremenitev z dodatnimi dejavnostmi, saj vodstvo ve, da se ne upajo odkloniti ali se kakorkoli pritožiti, niti sindikatu;
- zaposlitev preko agencij, delo za določen čas, mesečna pogodba, selitev iz agencije v agencijo po poteku dela na eni agenciji dve leti, napredovanje na delovnem mestu, odpuščanje delavcev brez obrazložitve, dodatno izobraževanje;
- nejasna prihodnost;
- pozna zaposlitev;
- opravljajo delo za katerega se niso izobraževali;
- zaposlitev za določen čas, izkoristiti delavca do konca in ob koncu pogodbe reči adijo.

Plačilo:

- slabše plačilo zaradi začetniških plač;
- plačna politika;
- nizke plače;
- plače;
- nizka začetna plača, manj delovnih izkušenj;
- izhodiščna plača, koriščenje dopusta;
- slabe plače;
- nizke plače, delo za določen čas;

- nizke plače ob zaposlitvi, s tem posledično težji začetek samostojnega življenja, izkoriščanje s strani starejših, dobro plačanih "cipres"...
- kako s svojim delom zagotoviti sredstva za samostojno življenje;
- slaba izhodiščna plača, težko napredovanje, manj dopusta, neprijaznost nekaterih sodelavcev zaradi strahu pred mladimi;
- slab zaslužek-težko se odločijo še za članarino;
- zaposlovanje za določen čas.;
- slaba plačila, napredovanja, nagrajevanja za trud;
- podaljševanje pogodb o delu za določen čas, tudi kršitve s strani delodajalca.

Napredovanje/nagrajevanje:

- senioritetnost nagrajevanja;
- napredovanja;
- nezmožnost napredovanja, čudne pogodbe, mobing;
- napredovanja, plačni razredi;
- možnost napredovanja, vizija, pripadnost, zainteresiranost-nezainteresiranost;
- nezmožnosti napredovanja zaradi ZUJF 2012;
- prepočasno napredovanje v višji plačilni razred;
- napredovanja, dežurstva zaradi manjšega števila ljudi;
- v šolstvu zagotovo problem napredovanj (mladi so bili v zadnjih nekaj letih precej na slabšem);
- nezmožnost napredovanja, uveljavljanja v službi.

Druge značilnosti dela:

- delajo veliko in ne odklanjajo dela;
- mladi še ne poznajo ustroja podjetja, internih aktov itd., zato se ne morejo enakopravno vključevati v strukture organizacije;
- delovni čas, varčevanje za pokojnino, ubogljivost in izgorelost;
- 24 urno delo, prazniki, neenakomerno razporejen delavni čas;

- žal so mladi v težki situaciji, ker zaradi strahu pred izgubo službe ne upajo nič reči, niti se briti za svoje pravice;
- letni dopust, napredovanja;
- pogoji dela, napredovanja, stalnost zaposlitve;
- predvsem varnost zaposlitve;
- delovni čas, doprinos;
- veliko obveznosti, težave ob začetku dela zaradi specifičnosti;
- vse gre navzdol, z odnosi, plačilom, pomembnostjo delavca, ali pa je to mogoče pri nas zaradi direktorice, ki je najpomembnejši člen v delovni organizaciji;
- nalagajo jim vse ostanke;
- "pregretost" oziroma pripravljenost narediti "vse", zavedanje o pravicah ali še bolje o vrednosti, nekakšno a priori (neoliberalno) nezaupanje do sindikata oziroma negacija solidarnosti;
- strah za zaposlitev, zavestna neosveščenost glede pravic iz dela;
- obremenitev mlajših kolegov;
- delovni čas učitelja, izobraževanje;
- napredovanje, dopust, nizka plačna postavka, nizek odstotek dodatka za delovna leta;
- zavedanje svojih pravic, varčevanje, vključevanje v kolektiv, medsebojna pomoč;
- ne poznajo osnovnih pravic in niso seznanjeni, koliko ur morajo narediti doprinosa med šolskim letom, da jim ni treba cel julij dežurati v zbornici;
- strah pred izgubo službe, nalaganje opravil;
- daljša delovna doba, mlade družine, delo v izmenah oziroma dežurstvo;
- družinsko problematiko.

Drugo:

- pomanjkanje izkušenj;
- prilagoditev njihove izobrazbe delovnemu mestu;
- se ne znajdejo, potrebujejo kvalitetnega mentorja;
- premalo praktičnega znanja, velika samozavest;

- nezanimanje;
- niso vezani na firmo, če ni dobro odidejo, do penzije je daleč...;
- pokojninska problematika;
- mladi so preveč pasivni pri reševanju njihovih težav, se nočejo izpostavljati;
- odnos do delovnih obveznosti, plačilo;
- nabiranje specifičnih izkušenj delovnega mesta;
- premalo prakse pred pričetkom dela;
- premalo izkušenj in prevelika pričakovanja;
- večje informiranje o lastnih pravicah vezanih na delovno razmerje. Preveč je strahu pred nadrejenimi in posledično več izrabljanja mladih, ki se bojijo izgubiti svoje delovno mesto (v primeru, ko je sprejet za določen čas);
- neizkušenost;
- premalo prakse;
- izkušnje;
- ne delajo več, kot je nujno;
- solidarnost;
- nezainteresiranost, malomarnost, neodgovornost, ni pripadnosti...;
- veliki pritiski s strani staršev, vodstev;
- materinstvo;
- ne primejo za vsako delo, izgovori;
- vsak začetek je težak - je bil tudi naš, verjetno bi radi preveč naenkrat.

Odgovori na vprašanje o specifičnosti situacije mladih na delovnem mestu so izjemno zanimivi, ker lahko po eni strani z njimi zelo jasno identificiramo razloge, zakaj bi mlade "moralo" zanimati sindikalno organiziranje. Pod črto prav gotovo zato, ker delajo v precej slabih razmerah. Obenem pa situacija kaže na dejstvo, da je organiziranje vedno težje, saj so mladi na enem delovnem mestu samo začasno in se v tem času ne morejo zares povezati s kolektivom, obenem pa imajo nizke plače in jim je zato vsak dodaten strošek preveč (čeprav jim sindikalni boj hipotetično lahko pri tem pomaga).

Sindikalni zaupniki se izredno dobro zavedajo izzivov, s katerimi se srečujejo mladi na trgu dela in na delovnem mestu. Definirali so različne izzive, ki so povezani z naslednjimi dejavniki:

- negotovost, začasne oblike dela;
- višino plače;
- otežen prehod v avtonomijo oz. otežena osamosvojitve mladih (vključno s kreditno nesposobnostjo);
- oteženost napredovanja na delovnem mestu;
- ustvarjanje lastne družine in skrb za družinsko življenje;
- pomanjkanje izkušenj, uvajanje v delo, mentorstvo;
- preobremenjenost na delovnem mestu, prelaganje dela na mlade, izgorelost na delovnem mestu ;
- pomanjkanje informacij o pravicah, ki jih imajo kot delavci in pomanjkanje zavzemanja za te pravice;
- strah pred izgubo delovnega mesta.

Med osebne značilnosti mladih na delovnem mestu so definirali:

- pomanjkanje pripadnosti podjetju;
- pomanjkanje poguma, pasivnost pri reševanju lastnih težav;
- pomanjkanje solidarnosti in zanimanja za sindikalno organiziranje.

Sindikati se izjemno dobro zavedajo, da se mladi srečujejo s posebnimi izzivi na trgu dela in na delovnem mestu, vendar pa ostaja vprašanje, ali znajo na tovrstne izzive sploh odgovoriti oziroma ali imajo moč nasloviti omenjene probleme tudi na ravni podjetja. Vprašanje pa ostaja, ali lahko sindikalni zaupniki z zavedanjem, da imajo mladi tudi drugačne poglede do sindikalnega organiziranja in jim to področje ni vedno blizu, do mladih pristopijo tudi na drugačen način.



NASVET

Nekaj aktivnosti, s katerimi bi lahko sindikalni zaupniki pridobili zaupanje mladih delavk in delavcev ter jim približali sindikalno članstvo:

- *Izvedba ankete med mladimi delavkami in delavci ali pogovor z njimi, da bi lahko identificirali probleme, s katerimi se soočajo na delovnem mestu. Na podlagi tega lahko oblikujemo zahteve ali akcije, ki omenjene probleme naslavljajo.*
- *Sestanek z mladimi delavkami in delavci, na katerem jim predstavimo pomen sindikatov in konkretne aktivnosti podjetniškega sindikata.*
- *Organizirano predavanje o določeni temi, ki se tiče mladih za delavke in delavcev v kolektivu. Lahko povabimo predstavnike drugih sindikatov, ki se ukvarjajo s tovrstnimi temami, npr. Sindikat Mladi plus.*

PREKARIAT IN DELO

Anketirance smo vprašali še, kako vidijo položaj delavk in delavcev, ki niso zaposleni za nedoločen čas, ampak delajo prek drugih oblik dela (študentsko delo, avtorska pogodba, podjemna pogodba, s. p. in podobno). Odgovore smo razdelili po tematskih skupih.

Odnosi:

- so bolj odvisni od kompatibilnosti z vodstvom;
- premalo povezanosti z redno zaposlenimi, nezaupljivost obeh strani;
- ne upajo povedati, kar jih tišči;
- težja sprejetost v kolektivu, ker so ti ljudje samo za določen čas.

Obremenitve:

- nesigurnost, preobremenjenosti;
- nalaganje več dela;
- veliko nadur;
- še večja obremenitev z neplačanim delom - v smislu, če boš delal, te nekoč zaposlimo.

Pravice:

- niso vključeni v sistem odločanja, nimajo enakih pravic;
- pogosteje so žrtve izkoriščanja, ker si ne upajo nasprotovati delodajalcu, da ne bi izgubili še te zaposlitve.;
- varstvo pri delu, niso vključeni v time kot ostali zaposleni;
- počitek;
- finančna nedisciplina, nizka plačila;
- nimajo enakih pravic kot redno zaposleni. Npr. študentje nimajo pravice do malice,...;
- slabše plačilo, zavarovanja, pogoji, na razpolagi pa non stop za minimalno plačilo.

Ostale značilnosti dela:

- večja negotovost zaposlitve, zato se težje osamosvojijo in si ustvarijo družino, imajo premalo časa za uvajanje v delo;
- niso enakovredni;
- pripadnost kolektivu, stalnost;
- težave s pridobitvijo kredita za stanovanje in s tem povezano "neodločitev" za družino;
- pri takih je še večja verjetnost za te specifične probleme, oziroma jih že njihov status definira kot manj občutljive za probleme;
- nestalna zaposlitev, neredno plačilo;
- strah pred izgubo dela, izkoriščanje statusa s. p.;
- delovna doba, stiki s sodelavci;
- izkoriščanje;
- delovna doba ne teče, niso zavarovani, prenizko plačilo;
- določen čas zaposlitve, nereden delovni čas;
- odpuščanje delavcev brez obrazložitve, delo za določen čas, mesečne pogodbe, delo za minimalno plačo;
- agencijske zaposlitve;
- problematika zaposlenih preko javnih del, časovna omejitev, prekinjanje zaposlitve;
- manj kot poln delovni čas, odvajanje prispevkov, beleženje delovnega časa iz tako plačanih pravic;
- podobno kot pri mladih;
- študent v skupini v vrtcu ne sme biti sam in nima odgovornosti čeprav je lahko to absolvent;
- negotovost, neredno plačilo;
- velika obdavčitev, nesorazmerna delitev ur za pogodbeno delo (lobiranje za ure).

Drugo:

- v primeru 'zaposlovanja' preko s.p. gre za brutalno izkoriščanje ljudi;
- izvajalci javnih del se ne morejo vključiti v »sindikat«, oz. koristiti bonitete;
- teh specifičnih delavcev nimamo, ker nam jih baje občina ne omogoči, pa bi velikokrat prav prišli, predvsem krajša nadomeščanja v vrtcu;
- zaprto odločanje o zaposlitvah in ceni dela, zveze in poznanstva;
- občasna nezainteresiranost;
- posebne obdavčitve, ki so lahko nestimulativne;
- v vrtcih ne ponujajo možnosti teh oblik dela, zaradi financiranja, ker na občini kao ne dovolijo in ne plačajo;
- večja izpostavljenost;
- plačilo dohodnine;
- nezainteresiranost zaradi začasnih oblik;
- predanost, znanje, prilagajanje;
- njihova neusposobljenost in strošek.

Sindikalni zaupniki se dobro zavedajo situacij, v katerih se znajdejo prekarci, kar je lahko zelo dobra podlaga za nadaljnje sindikalno delo in organiziranje prekarnih delavk in delavcev. Dejstvo pa je, da je treba biti pri tem previden, saj so – kot sindikalni zaupniki dobro vedo – ravno ti delavci bolj ogroženi, tudi v smislu delodajalčevih povračilnih ukrepov.



NASVET

Izjemno pomembno je s pomočjo sindikata vzpostaviti jasno solidarnost med redno zaposlenim članstvom in drugimi delavci ter v imenu sindikata zahtevati spremembe za prekarne delavce, saj si ti pogosto take izpostavljenosti enostavno ne morejo privoščiti. Obenem pa bodo prekarni delavci tako lahko bolj razumeli pomen sindikalnega udejstvovanja in se vanj



Anketa med delodajalci

Krajšo anketo smo izvedli tudi med delodajalci. Pri njih je bil odziv slabši, odgovarjalo je 85 oseb. Ker je namen tega priročnika tudi bolj vključujoč socialni dialog in njegovo izboljšanje na ravni podjetij, bomo predstavili odgovore na eno od vprašanj, ki so ga dobili delodajalci. Rezultati lahko pripomorejo k boljšemu razumevanju na kakšen način delodajalci dojemajo mlade in kakšni predsodki lahko preprečijo socialni dialog na ravni podjetij.

Dve vprašanji, povezani z mladimi in prekarnimi delavkami ter delavci, so dobili tako delodajalci kot tudi sindikalni zaupniki, vendar so ju različno razumeli.

Katere probleme, povezane z delom, razumete kot bolj specifične za mlajšo generacijo?

- Neprilagajanje, radi bi preskakovali korake do napredovanja, nespoštovanje;
- predanost in učinkovitost pri delovnem procesu;
- popoldanski urnik, ko naj bi bile mlajše družine skupaj;
- premalo osebne stika, osebni pristop in pogovor;
- da so prepričani, da vse vedo in znajo;
- niso pripravljeni toliko delati kot starejša generacija;
- delajo preko študentskega servisa;
- pripravljenost za delo;
- urnik;
- neresnost do dela, mlade družine nimajo varstva;
- slabše plačilo, ogromno obveznost poleg službe;
- pomanjkanje odgovornosti in zavzetosti za delo;
- prilagajanje, komunikacija;
- neodgovornost;
- pripadnost podjetju, mešani troizmenski urnik, delo med vikendi in prazniki;
- prenizke plače da bi lahko rešili stanovanjski problem. Več

časa potrebujejo za učenje, ker nimajo dovolj praktičnih delovnih izkušenj;

- samoiniciativnost, nadutost;
- pomanjkanje iniciative in odgovornosti;
- brez občutka odgovornosti. niso samoinciativni. ne vidijo dela;
- včasih se zdi, ko da bi radi le zaslužili.

Katere probleme, povezane z delom, razumete kot bolj specifične za delavce, ki delajo prek drugih oblik dela (študentsko delo, avtorska pogodba, podjetna pogodba, s.p.)?

- Razpoložljivost;
- določeni dela ne jemljejo resno;
- študentje so včasih nezanesljivi, predvsem se kaže to v fazi, ko iščemo študente, ki pa nato ne pridejo na delo niti ne obvestijo, da so se odločili drugače in jih delo ne zanima...;
- točnost, urejenost, agilnost;
- ne vidijo dela;
- ne morejo najeti kredita ipd.;
- zadovoljstvo;
- finančne;
- premalo angažiranosti;
- raztresenost, neresnost;
- včasih se zdi, ko da bi radi le zaslužili, brez spoštovanja;
- nezainteresiranost;
- spoštovanje;
- urejanje odsotnosti.

Zgornje vprašanje je bilo enako, tako za sindikalne zaupnike kot delodajalce, pri tem pa je zanimivo, da sta ga obe skupini razumeli zelo drugače. Medtem ko so sindikalni zaupniki izpostavili težave mladih na trgu dela in na delovnem mestu, strukturne težave in

izzive, s katerimi se srečujejo mladi zaradi negotovih oblik dela, nizkega plačila, manj možnosti napredovanja in podobno, so delodajalci stvar razumeli drugače.

Osebnostne značilnosti mladih so definirali takole. Mladi naj bi bili:

- Neodgovorni, premalo odgovorni, neresni;
- Nimajo iniciative za delo, niso predani delu, niso pripravljeni delati;
- Ne poznajo primerne komunikacije, so nespoštljivi;
- Jim je v osredju zaslužek;
- So neprilagodljivi;
- Mislijo, da vedo vse.

Nekaj izmed njih je sicer izpostavilo tudi, da:

- Imajo premalo praktičnih izkušenj;
- Imajo prenizke plače;
- Se težko osamosvojijo/postanejo kreditno sposobni.

Primerjava odgovorov obeh skupin kaže na velik prepad v komunikaciji in razumevanju področja mladine. Ko namreč govorimo o problemih mladih in/ali prekarcev, povezanih z delom, imajo sindikalni zaupniki pred očmi izzive, ki se tičejo delavstva, delovnega okolja in sistema, ki delavca postavlja v manj ugoden položaj, medtem ko delodajalci probleme vidijo v delavcu samem in v njegovem odnosu do dela.

Verjetno pa prva okoliščina (negotovost, nestabilnost, nizke plače in podobno) vpliva prav na odnos delavca do dela in delodajalca in na delavčevo motivacijo za delo.



SOCIALNI DIALOG

Delodajalci naj spoznajo mlade in trende povezane z mladimi. Obstaja precej stereotipov o mladih, ki morda otežujejo njihovo zaposlovanje. Delodajalce je treba ozavestiti o pomenu zaposlovanja mladih in razbiti določene mite.

Delodajalce je treba spodbuditi k ustvarjanju dostojnih/kakovostnih delovnih mest (za mlade), ki bodo delavce spodbujale k razvoju in napredku (tako na osebnem kot poslovnem področju).

Sindikati lahko pri tem prevzame pobudo, organizira srečanje z delodajalcem in predstavi situacijo, v kateri delajo/živijo mladi delavci in delavke. Če delodajalec ne pristane na ukrepe za izboljšanje položaja mladih, naj sindikat med mladimi in/ali prekarnimi delavci ter delavkami preveri, ali

KAM NAPREJ?

Z brošuro Kažipot do socialnega naloga smo želeli nasloviti določene izzive, ki so del sprememb na trgu dela in ki pomembno vlivajo na sindikalno delo in delovanje socialnega dialoga. Na Sindikatu Mladi plus omenjene spremembe vidimo predvsem v porastu manj varnih in kratkotrajnih oblik dela ter splošno sprejetih kršitev zakonodaje na področju dela. Skupine, ki jih moramo kot sindikati torej naslavljati bolj intenzivno in pri tem iskati vedno nove načine za izboljšanje razmer, so predvsem prekarni delavci in delavke ter mladi, ki te spremembe občutijo v največji meri.

Če želimo imeti kot sindikati pomembno vlogo v življenju ljudi tudi v prihodnosti, moramo vseskozi spremljati stanje na trgu dela in se vedno znova prilagajati novim izzivom. Dandanes so sindikati enako pomembni kot kdajkoli prej, a se delavke in delavki tega včasih ne zavedajo, saj jim svojega poslanstva ne predstavimo v dovolj veliki meri. Naloga sindikatov je tako ohranjati spomin na pretekle sindikalne boje in dosežke ter graditi načrte za nadaljnje delo. Verjamemo, da je lahko pri tem v pomoč tudi naša brošura.

Za komentarje, predloge in vprašanja smo na voljo na info@mladiplus.si.

