

UNIVERZA V LJUBLJANI
FAKULTETA ZA DRUŽBENE VEDE

Maja Glažar

POSREDNIŠKA VLOGA ŠTUDENTSKIH
SERVISOV NA SLOVENSKEM TRGU
DELA

Diplomsko delo

LJUBLJANA, 2006

UNIVERZA V LJUBLJANI
FAKULTETA ZA DRUŽBENE VEDE

Maja Glažar

Mentor: izr. prof. dr. Anton Kramberger

POSREDNIŠKA VLOGA ŠTUDENTSKIH
SERVISOV NA SLOVENSKEM TRGU
DELA

Diplomsko delo

LJUBLJANA, 2006

ZAHVALA

Vsem, ki ste mi stali ob strani in me spodbujali.

KAZALO

1. UVOD	2
2. TRG DELOVNE SILE NA SLOVENSKEM	4
2.1. Stanje na slovenskem trgu delovne sile	6
2.2. (Ne)fleksibilnost slovenskega trga dela	10
2.3. Javni servisi za zaposlovanje	14
2.3. Ureditev agencij za začasno delo v EU in Sloveniji.....	15
2.5. Javno – zasebno partnerstvo	18
2.6. Mladi na trgu dela	19
2.6.1. Značilnosti kategorije mladih na trgu delovne sile	20
2.6.2. Mladinski trg delovne sile	23
3. OPREDELITEV IN UMESTITEV ŠTUDENTSKIH SERVISOV	25
3.1. Trg dela in načini zaposlovanja	25
3.2. Posredovanje zaposlitev	26
3.3. Zgodovina posredovanja dela študentom in dijakom.....	26
3.4. Študentski servis kot posredovalec zaposlitev	27
3.4.1. Definicija koncesije.....	28
3.4.2. Študentske koncesije	29
3.5. Zakonska ureditev študentskih servisov	35
3.5.1. Zakoni, ki urejajo področje študentskega dela	35
3.5.2. Pravilnik o pogojih za opravljanje dejavnosti agencij za zaposlovanje	36
3.6. Delovanje študentskih servisov	38
3.6.1. Delodajalci in stroški dela študentov	40
3.6.2. Internet kot način posredovanja dela študentskih servisov	40
4. PREDNOSTI IN SLABOSTI ŠTUDENTSKIH SERVISOV	42
4.1. Prednosti	42
4.2. Zlorabe	44
4.2.1. Varuh človekovih pravic	45
4.2.2. Zagovornica enakih možnosti žensk in moških	46
4.2.3. Inšpektorat republike Slovenije za delo	47
4.3. Primerjava prednosti in slabosti.....	49
5. PRIHODNOST ŠTUDENTSKIH SERVISOV	51
6. ZAKLJUČEK.....	54
LITERATURA	56
VIRI.....	58
INTERNETNI VIRI.....	59
PRILOGA	61

1. UVOD

Zaključek študija je za mlade velika prelomnica v življenju. S svojo doseženo izobrazbo in izkušnjami, ki si jih manj ali več pridobijo v času študija, so postavljeni pred dejstvo. Poiskati si morajo sebi primerno delo, si ustvarjati kariero. Vstop na trg delovne sile je tu poglavitnega pomena.

Za trg delovne sile je danes značilna negotovost, ki izvira iz hitrih sprememb in tekmovalnosti gospodarstva. Ekonomizacija poslovanja podjetja kot mehanizma prilagajanja zahtevam moderne družbe se odraža tudi v ekonomizaciji z delovno silo. Ob ločevanju med ključnimi in obrobni delavci je vse bolj pomembno hitro, učinkovito in ustrezno usklajevanje med potrebami delovnih mest in ponudbo na trgu, v katero spadajo tudi mladi iskalci zaposlitve. Ravno študentski servisi so tiste agencije za posredovanje dela, ki mladim omogočajo že v času šolanja začasen vstop na trg dela in lajšajo njihov socialni položaj.

Namen diplomskega dela je odgovoriti na vprašanje, kakšna in kolikšna je posredniška vloga študentskih servisov pri nas. Skozi umestitev, razvoj in razcvet študentskih servisov konec devetdesetih let pri nas sem poskušala prikazati pomembnost delovanja študentskih servisov kljub zlorabam, ki so žal prisotne na celotnem trgu dela.

Moja predpostavka je, da so študentski servisi pomembni tako za študente kot za podjetja, imajo pozitivno posredniško vlogo in več prednosti kot slabosti za obe sodelujoči strani. Študentski servis namreč s svojim posredovanjem dela dijakom in študentom lajša prehod iz študija na delovno mesto in tako vsaj malo pripomore k zmanjšanju števila brezposelnih med mladimi, oziroma med iskalci prve zaposlitve. Delodajalcem nudi veliko na novo nastajajočih kadrov, torej na preizkus jim nudi prihodnjo delovno silo, ki je cenovno najugodnejša.

V prvem delu sem opredelila trg dela v Sloveniji. Teoriji o trgu dela sem dodala nekaj indikatorjev dejanskega stanja v Sloveniji, kakšne so stopnje brezposelnosti, posebnosti mladih na trgu dela in problem fleksibilizacije. V trg dela sem potem umestila agencije za zaposlovanje ter pregledala njihovo evropsko ureditev.

Naslednje poglavje natančneje opisuje študentske servise; kako so pravno urejeni, kdo jih uporablja in komu so namenjeni, koliko jih je v Sloveniji in zakaj le toliko, ter kako delujejo. V naslednjih dveh poglavjih sem poiskala vse možne prednosti študentskih servisov, tako za mlade kot delodajalce, na drugi strani pa dodala še zlorabe, ki se odkrivajo s pomočjo državnih organov.

Kako kaže študentskim servisom v prihodnosti, sem s pomočjo vladnega projekta o strategiji razvoja Slovenije nakazala mogočo smer študentskega dela in zaposlovanja mladih. Za tak morebitni razvoj so potrebni celoviti ukrepi na mnogih področjih trga delovne sile.

V zaključku sem strnila dognanja svojega diplomskega dela in napisala ključne ugotovitve o posredniški vlogi študentskih servisov v Sloveniji.

Za preverjanje osnovne predpostavke sem uporabila naslednje metode: analiza historičnih virov, analiza teoretske literature, primerjava pravnih virov, preurejanje sekundarnih statističnih podatkov in poročil, poglobljeni intervju z vodjo študentskega servisa.

2. TRG DELOVNE SILE NA SLOVENSKEM

Moje diplomsko delo je sociološki pogled na posredniško vlogo študentskih servisov, saj se nisem osredotočila samo na razmerje študentski servis – študent – delodajalec in njihov sorazmerni profit, temveč sem skušala prikazati študente in njihove posrednike za delo na trgu dela z več zornih kotov. Poglavitnega pomena na trgu delovne sile v tej nalogi so mladi brezposelni, mladi iskalci zaposlitve ter tisti, ki so tik pred vstopom na trg dela.

Za razumen opis trga delovne sile potrebujemo konsistentno teorijo. V klasični ekonomski teoriji je osrednja motivacija iskalcev dela na trgu dela zaposlitev, ki je povezana z želenim zaslužkom. Na povpraševalni strani je delodajalec, ki ekonomizira stroške dela zato, da povečuje profit. Ta osrednji tržno-ravnovesni cilj trga dela je v nekaterih ekonomskih teorijah modificiran tako, da težo ravnovesja prenaša bolj na povpraševalno stran trga dela. Z vidika sociologije so ti podjetniški motivi še vedno prevelika ali vsaj neustrezna redukcija kompleksnosti, ki vlada v družbi. Dejansko se aktivno prebivalstvo s svojo raznovrstno socialno mobilnostjo (poroke in razveze, selitve, šolanje in izobraževanje, vstopi in izstopi iz trga dela, delovna in zaposlitvena mobilnost, ekonomska, politična in prostovoljna aktivnost, ustvarjanje socialnih omrežij, ipd.) stalno prilagaja spreminjajočemu se družbenemu in političnemu okolju, ne pa le dinamiki in pogojem v podjetniškem prostoru. (Kramberger, 1999: 110-111)

V postkeynesijanski teoriji trga delovne sile je trg razdeljen na dva podtrga. Eden od teh dveh se nanaša na oligopolno ekonomijo, kjer so plače in produktivnost relativno visoke. Za delovna mesta v tem podtrgu je potrebna visoko kvalificirana delovna sila, katere stroški izobraževanja so zelo visoki, prav tako pa tudi stroški kontrole. Znotraj te ekonomije je zelo dobra plačna lestvica, kjer se izkušnjam in delovni dobi daje večjo pomembnost, prisotna pa je tudi visoka sindikaliziranost. Prav tako vsaka organizacija znotraj te ekonomije poskuša razviti razumen in kvaliteten odnos med kadri in delavci. Drugi podtrg dela je periferen trg dela. Za ta trg je potrebna nižja izobrazba, posledično pa tudi nižje plače in nižji stroški kontrole dela (Lavoie, 1992: 217). V socioekonomiki, ki je bližje sociologiji trga dela, se je za ta dva podtrga uveljavila oznaka interni in eksterni (ali primarni in sekundarni) segment trga dela.

Omeniti moram tudi institucionalne partnerje na trgu delovne sile, kot so asociacije delodajalcev in sindikati. Posledica tega je nepopoln trg delovne sile, kar priznavajo tudi sodobni zagovorniki neoklasične teorije na čelu s Samuelsnom. Štirje načini, s katerimi sindikati zvišujejo plače svojih članov nad konkurenčni nivo (Samuelson, 1992: 255-258), so:

1. omejevanje ponudbe dela,
2. povečevanje standardne plače,
3. povečevanje povpraševanja po delu,
4. borba proti monopsonistični moči podjetja.

Sindikati trdijo, da so ravno oni vzdignili realne mezde in koristi zaposlenim, medtem ko neoklasični liberalni kritiki trdijo, da je rezultat zviševanja plač visoka brezposelnost, saj s tem zmanjšujejo število delovnih mest. Poleg tega se pojavi inflacija in nepravilna porazdelitev resursov. Različne paradigmatke razlage delovanja teh trgov otežujejo soglasno diagnozo stanja.

Slovenski trg delovne sile je v zadnjih desetih letih doživel hitro in obsežno preoblikovanje k večji konkurenčnosti, kar je močno vplivalo na njegov obseg in strukturo. Po začetnem obdobju hitrega zmanjševanja števila delovno aktivnega prebivalstva je na vrsto prišlo strukturno prilagajanje evropskim in svetovnim razmeram (Ignjatović, 2002: 28). Hitre spremembe in tekmovalnost gospodarstva tako ustvarjajo negotovost na trgu dela. Ta trg se mora razvijati v fleksibilni – razgibani trg, ki v družbi tveganja menda ustrezneje skrbi za zaposlenost in zmanjšuje socialno izključenost posameznikov.

Pomen sindikatov se je močno zmanjšal, saj je začel naraščati storitveni sektor, kjer pa je sindikate zelo težko organizirati. Zaradi vse večje diverzifikacije položaja, izobrazbe, oblik (kolektivnih) pogodb in interesov zaposlenih sindikati težko enovito zastopajo interese zaposlenih (Ignjatović, 2002: 66). To je verjetno tudi eden izmed razlogov, da so v Sloveniji sindikati »močen kanal za ohranjanje poklicnega, ne pa panožnega interesa delovne sile«. (Kramberger, 1999: 297)

Število brezposelnih in stopnja brezposelnosti sta med temeljnimi kazalci uspešnosti prilagajanja trga dela novim globalno konkurenčnim razmeram. Ugotovljeno je, da Sloveniji za zdaj uspeva vzdrževati ravnotežje med določeno socialno varnostjo in ekonomsko

učinkovitostjo, kar se kaže v postopnem zmanjševanju registrirane brezposelnosti in naraščanju števila prostih delovnih mest. Po drugi strani nekatera strukturna protislovja še vedno ostajajo, predvsem pa se povečuje potreba po ukrepih aktivne politike zaposlovanja za starejšo delovno silo, za dolgotrajno brezposelne in brezposelne brez ustrezne izobrazbe. (Ignjatović, 2002: 28)

Kakovost delovnih mest v Sloveniji je precej pod ravniyo razvitih držav kamor se usmerja izvoz. Vzrok za to je deloma nizka izobrazbena raven. Kaže se v pomanjkanju visoko usposobljenega kadra na posameznih segmentih trga delovne sile in v nizki stopnji brezposelnosti v tej skupini. Še en vzrok pa je premajhna prodornost managementa. Raziskave govorijo o tem, da je mogoče dosedanje gospodarsko rast pripisati predvsem stroškovnemu managementu in intenziviranju dela, ki je naletelo na zgornje meje v delovno intenzivnih proizvodnjah. Prodor na višjo tehnološko raven bo težji. (Svetlik, Ilič, ur., 2004; Stanojević, ur., 2001)

Na tehnološke in gospodarske spremembe se mora trg delovne sile zelo hitro prilagajati, kajti posledica neprilagajanja je lahko poglobitnega pomena za reguliranje in samo delovanje trga dela. Če se trg ne prilagaja potrebam gospodarstva in njegovega razvoja, se sistem vzdrževanja samoregulacije trga počasi seseda. Trg, ki je bil prej sposoben živeti sam od sebe, ne zmore slediti napredku, zato pride do tehnološke in frikcijske brezposelnosti. Ker si nobena država ne želi visoke brezposelnosti, so ukrepi, ki nastale spremembe na trgu dela preprečujejo, nujno potrebni. Vsaka država potrebuje svoj celovit pregleden sistem aktivne politike zaposlovanja, saj se okolje teh sprememb razlikuje od države do države.

2.1. Stanje na slovenskem trgu delovne sile

V letu 2004 se je po podatkih Zavoda republike Slovenije za zaposlovanje (ZRSZZ, 2005) obseg delovno aktivnega prebivalstva povečeval v primerjavi z letom 2003 (za 0,6%) in je štel 782.206 oseb. Več je bilo tako zaposlenih (za 0,5 %) kot samozaposlenih oseb (za 1,9 %); med posameznimi kategorijami delovno aktivnega prebivalstva je padalo le število zaposlenih pri samozaposlenih osebah (-0,8 %) in število samostojnih podjetnikov posameznikov (-0,6 %).

Dejavnosti, v katere se uvršča največ delovno aktivnih, so še vedno trgovina, popravila motornih vozil in izdelkov široke potrošnje (v povprečju leta 2004 100.773 delovno aktivnih, kar je 0,2 % več kot v letu 2003), in predelovalne dejavnosti z 232.437 delovno aktivnimi ali 0,9 % manj kot v letu 2003. (ZRSZZ, 2005)

Tabela 2.1.a: Potrebe po delavcih za zaposlitev v poklicih s področja gostinstva, 2002

Koda poklicne skupine	Poklici (poklicne skupine) s področja gostinstva	Število potreb
	Gostinski poslovodja	111
	Hotelski poslovodja	5
	Ekonom	38
	Gospodinjec v zasebnem gospodinjstvu	19
	Gostinski gospodinjec	19
	Hotelski gospodinjec	15
	Oskrbnik	19
	Delovodja v dejavnosti čiščenja, pranja	5
5121	Gospodinjci ipd., skupaj	240
	Vodja kuhinje	73
	Dietni kuhar	4
	Glavni kuhar	40
	Kuhar	2.625
	Pripravljalac hitre hrane	35
5122	Kuharji, skupaj	2.834
	Vodja strežbe	91
	Glavni natakak	8
	Mešalec pijač	4
	Natakak	4.853
	Servirec	57
	Točaj	220
5123	Natakakji ipd., skupaj	5.389
	Skupaj vsi	8.463

Vir: Verša, 2002: 14

Naj podam primer. Gostinstvo, ki je v Sloveniji opredeljeno kot pomemben del turistične dejavnosti, v zadnjih letih prav tako beleži izboljšanje poslovanja. Število poslovnih subjektov v tej dejavnosti narašča, povečuje se produktivnost, merjena z dodano vrednostjo na zaposlenega. Zaradi močne investicijske aktivnosti v zadnjih letih so gostinske družbe v letu 2001, prvič v zadnjih sedmih letih, ustvarile neto dobiček iz poslovanja. Skladno z izboljšanjem poslovanja narašča število zaposlenih v gostinstvu. Že tretje leto zapored se število zaposlenih v gostinstvu povečuje in je leta 2001 doseglo 12.480 zaposlenih (Rotija, K. in drugi, 2002). Kot vidimo iz podatkov v zgornji tabeli, je skupno število vseh potrebnih poklicnih skupin gostinstva 8.463, kar je 6 % celotnega povpraševanja po delovni sili v tem letu. Število vseh natakarjev potrebnih na slovenskem trgu dela je bilo leta 2002 5.389, kar je slabih 64 % vseh potreb v gostinstvu.

Zgoraj navedeni podatki so postavljeni kot primer potrebe po določenem poklicu, ki pa se prav tako pojavlja kot najbolj povpraševana delovna mesta tudi na študentskih servisih. Enaki trend naraščanja povpraševanja po poklicih, kot sta natakar in kuhar, je prisoten pri študentskih servisih. Deloma gre za sezonsko delo, značilno za periferni oziroma eksterni segment trga dela. Predvsem poleti, v času dopustov, si delodajalci najdejo nadomestno delovno silo preko študentskih servisov. Takrat imajo tudi študentje in dijaki približno dva meseca čas, da delajo in tako zapolnijo luknjo v storitveni dejavnosti, ki pa je seveda najbolj donosna ravno v poletnih mesecih.

Tabela 2.1.b: Ponudba prostih del, dne 30.09.2005, Študentski servis ŠOU v Ljubljani

Vsa dela (597)	Za moške (395)	Za ženske (463)
Dela za krajši čas (11)	Za moške (8)	Za ženske (4)
Dela v proizvodnji (26)	Za moške (25)	Za ženske (6)
Dela v skladiščih, pomožna dela (39)	Za moške (39)	Za ženske (5)
Deklariranje, raznos letakov (3)	Za moške (2)	Za ženske (3)
Prevozi, kurirji (7)	Za moške (7)	Za ženske (0)
Čiščenja (12)	Za moške (0)	Za ženske (12)

Anketiranja, kopiranja, klicni centri (16)	Za moške (13)	Za ženske (14)
Administrativna dela (24)	Za moške (12)	Za ženske (24)
Prodaje (52)	Za moške (27)	Za ženske (49)
Razna dela: recepcije, varstvo, dežurstvo, delo v kuhinji (46)	Za moške (34)	Za ženske (39)
Promocije, hostese (16)	Za moške (8)	Za ženske (15)
Strokovna dela (71)	Za moške (57)	Za ženske (63)
Dela za računalničarje, oblikovanja (34)	Za moške (34)	Za ženske (26)
Strežbe (85)	Za moške (26)	Za ženske (85)
Trženja, dela v marketingu (29)	Za moške (25)	Za ženske (25)
Ponudba del poslovalnic po Sloveniji (125)	Za moške (77)	Za ženske (92)
Redne zaposlitve (1)	Za moške (1)	Za ženske (1)
Dela v tujini (0)	Za moške (0)	Za ženske (0)

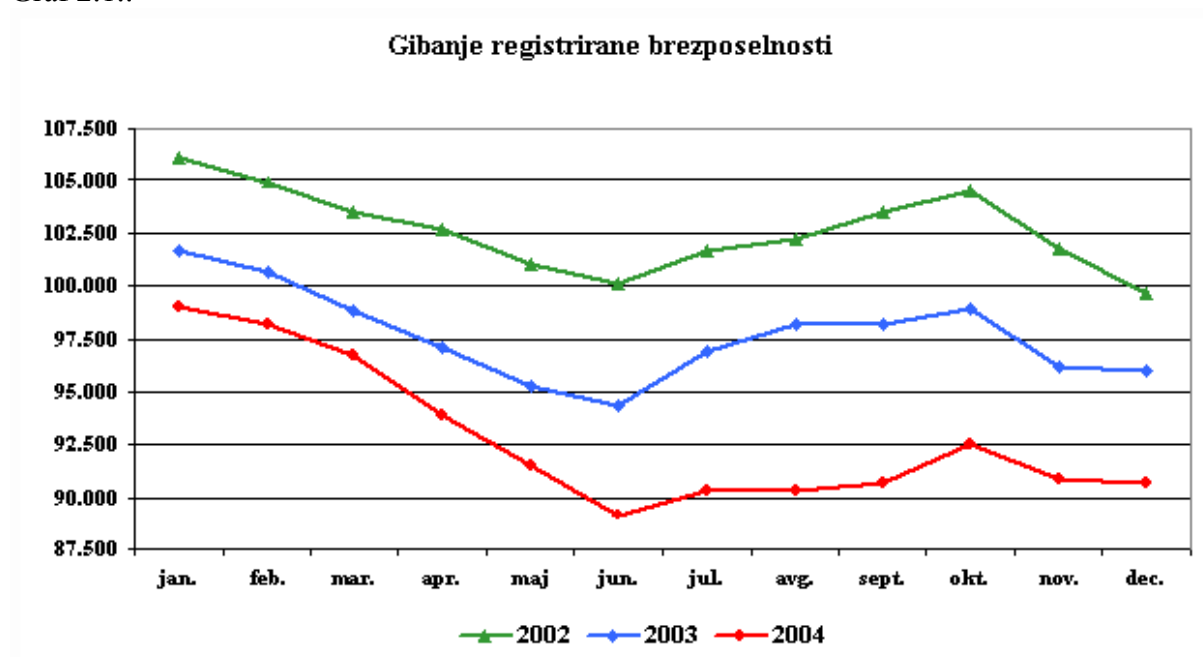
Vir: Študentski servis ŠOU v Ljubljani (<http://www.studentski-servis.si/e-poslovalnica/?sub=ponudba-del>, 30.9.2005)

30.9.2005 je bilo na Študentskem servisu ŠOU v Ljubljani približno 150 oglasov za delo strežba, za katerega je bilo na ta dan tudi največ povpraševanja. Tu je potrebno upoštevati še ponudbo del poslovalnic po Sloveniji, torej 85 strežb v Ljubljani ter 60 strežb v poslovalnicah po Sloveniji. Cena tega dela se giba med 700 do 1200 tolarjev na uro. Le nekateri od oglasov zahtevajo predznanje gostinske smeri, upoštevajo pa se izkušnje. Glede na to ima študent možnost večje urne postavke.

Podobno je z drugimi poklici. Na trgu dela je povpraševanje v letu 2004 zajemalo pomožne delavce za dela v gradbeništvu in kmetijstvu, obdelovalce kovin, elektrikarje, gradbenike, poklice s področja gostinstva, voznike, zlasti za mednarodni transport. Veliko potreb je tudi po prodajalcih, strojnih tehnikih in ekonomskih tehnikih, primanjkuje pa strokovnjakov tehnične smeri (npr. inženirjev in dipl. inženirjev strojništva, računalništva, informatike). Na drugi strani obstajajo brezposelni z ravno tako izobrazbo. Poleg tega so velike potrebe tudi po farmacevtih, dipl. medicinskih sestrah, dr. medicine oz. zdravnikih, pravnikih, ekonomistih in profesorjih razrednega pouka, naravoslovnih predmetov in tujih jezikov. (ZRSZZ, 2005)

Večja splošna potreba po določenih poklicih je bila za mojo diplomsko nalogo pomembna, saj sem skušala pokazati, da študentski servisi ne odvzemajo določenih poklicnih prostorov. Potreba po le-teh na Zavodu RS za zaposlovanje obstaja oziroma narašča. Logična posledica tega je večje povpraševanje po delovni sili tudi na študentskih servisih.

Graf 2.1.:



Vir: Zavod Repulike Slovenije za zaposlovanje

Registrirana brezposelnost, po podatkih Zavoda RS za zaposlovanje, se je v letu 2002, 2003 in v letu 2004 zmanjševala, v letu 2004 celo nekoliko bolj kot leto poprej. Ob koncu leta 2004 je bilo brezposelnih 90.728 oseb, kar je 5,5 % manj kot ob koncu leta 2003, ko je bilo brezposelnih 95.993 oseb, 3,6 % manj kot ob koncu leta 2002. V povprečju je bilo v letu 2004 mesečno na Zavodu prijavljenih 92.826 brezposelnih oseb, kar je 5,0 % manj kot v letu 2003. Značilnost letne krivulje je upad ravni brezposelnih v poletnih mesecih (sezonska dela) in dvig v jeseni (priliv diplomantov, iskalcev prve zaposlitve, na trg dela).

2.2. (Ne)flexibilnost slovenskega trga dela

O stopnji fleksibilnosti trgov dela so različna mnenja. Po mnenju sociologa Becka (2000) fleksibilizacija vodi do t.i. »brazilizacije« zahodnih razvitih družb: prinaša povečanje

negotovih, neformalnih in diskontinuiranih oblik zaposlovanja, ki so bile prej značilne za nerazvita gospodarstva tretjega sveta, danes pa povečujejo negotovost dela in življenje v razvitih postindustrijskih družbah in jih tako spreminjajo v družbe negotovosti in znanja.

Bolj pozitiven pogled na fleksibilizacijo najdemo v delu Svetlika (1994).

Fleksibilne oblike zaposlitve so vse, razen zaposlitve za nedoločen čas s polnim delovnim časom. Za brezposelne so fleksibilne oblike zaposlitve pogosto edina rešitev, za druge pa možnost dodatnega zaslužka, možnost usklajevanja dela z drugimi življenjskimi dejavnostmi, dinamično življenje, pa tudi manjša ekonomska in socialna varnost in tudi manjše možnosti profesionalnega razvoja. Za državo imajo fleksibilne oblike zaposlitve dva nasprotujoča si pomena. Po eni strani pomenijo možnost zaposlovanja in s tem prispevajo k nižji brezposelnosti in k manj socialnim problemom, po drugi (preko davkov in prispevkov) pa zagotavljajo manj sredstev za državno blagajno in razmeroma majhno socialno varnost tako zaposlenih delavcev. (Svetlik, 1994: 125)

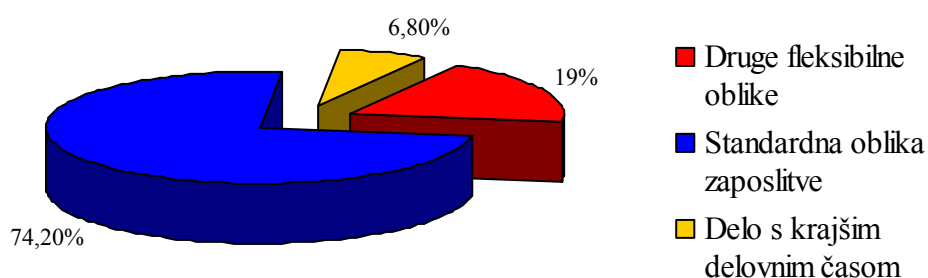
Na strani povpraševanja kot tudi na strani ponudbe na trgu delovne sile lahko najdemo vzroke, ki spodbujajo širitev fleksibilnih oblik zaposlovanja in dela. Na strani povpraševanja želijo delodajalci povečati produktivnost, zmanjšati stroške dela in prenesti večino poslovnega tveganja na zaposlene. Fleksibilnost, hitro reagiranje na zahteve trga, predstavlja konkurenčno prednost za podjetja. Atipične oblike zaposlovanja za podjetja predstavljajo nižje stroške dela, nižje stroške prilagajanja na spremembe na strani povpraševanja po izdelkih in storitvah. (Škofljanec, 2002: 4)

Velik vpliv na fleksibilizacijo zaposlovanja so imele oziroma imajo tehnološke spremembe, ki posledično vplivajo na delovno silo, katera mora biti v stalni pripravljenosti na spremembe, mora biti sposobna, strokovna in zanesljiva. Ker šole tega znanja ne dobavljajo, velja naslednje: *»Povečujejo se potrebe po široko usposobljenem, učljivem človeškem dejavniku, hkrati pa postajajo sposobnosti in znanja le-tega pomembne determinante, ne samo fleksibilnosti podjetja, temveč tudi zaposlitvenih priložnosti posameznika«* (Kohont, 2001: 9).

Kot osnovni kazalec stopnje fleksibilnosti trga se pogosto jemlje delež oblik zaposlovanja, ki se razlikujejo od prevladujoče najugodnejše oblike, to je zaposlitve za nedoločen čas s polnim delovnim časom. Med temi oblikami zaposlovanja pa izstopajo tri najpogostejše oblike: delo s

skrajšanim delovnim časom, samozaposlitev, in zaposlitev za določen čas. (Ignjatović, 2002: 26)

Slika 2.2.: Delež zaposlenih s krajšim delovnim časom in delež zaposlenih v standardni obliki zaposlitve, v celotnem delovno aktivnem prebivalstvu, Slovenija 2003



Vir: SURS, ADS 2003/2

Zaposlenih s krajšim delovnim časom v Sloveniji je le 6,80% vseh delovno aktivnih, kjer je po ADS krajši delovni čas opredeljen kot delovni čas krajši od 36 ur na teden. Naj za primerjavo navedem Nizozemsko (glej Pajnkihar, 2003: 11), ki je imela leta 2002 kar 43,8 % vseh delovno aktivnih zaposlenih s krajšim delovnim časom in s tem zelo prožen trg dela.

Slovenski trg delovne sile je v primerjavi s trgi nekaterih zahodnoevropskih držav relativno tog. Delež fleksibilnih oblik zaposlovanja je pod povprečjem EU. Najrazvitejši obliki fleksibilnega zaposlovanja sta samozaposlitev in zaposlitev za določen čas (Ignjatović, 2002: 29), k čemur prispevajo kmetje, tradicija obrtništva in sezonska dela. Vse večji pa postaja razkorak med starejšo generacijo, z razmeroma visoko varnostjo dela, in mlajšo, ki nosi večino bremen prožnega zaposlovanja, kot so manjša socialna varnost in druge ugodnosti ter slabši ekonomski položaj (Svetlik, Ilič, ur., 2004). Leta 2001 je bilo tako kar 72.4% vseh novih zaposlitev sklenjenih zgolj za določen delovni čas, pri čemer nove zaposlitve zasedajo predvsem mlajši, iskalci prve zaposlitve (Ignjatović idr, 2002). Med vsemi zaposlenimi za

določen čas je kar 37,9 % mladih od 15 do 24 let. Med vsemi zaposlenimi mladimi jih je kar 42,9% zaposlenih za določen čas. (Kanjuo-Mrčela, Ignjatović, 2004). To so tudi razlogi za podaljševanje študija, kasnejše osamosvajanje od staršev in težavno, odloženo oblikovanje lastnih družin.

Sistemske ukrepi, ki bi omogočili večjo in enakomernejšo fleksibilizacijo trga delovne sile na eni strani ter vseh spremljajočih institucij, skupaj s samo državo blaginje in sistemom socialne varnosti na drugi, so v Sloveniji resnično potrebni (Ignjatović, 2002: 28). Sodobnim problemom socialne varnosti (kamor spadajo obvezna in prostovoljna zavarovanja, socialni dumping) je po mojem mnenju potrebno posvetiti več pozornosti in uskladiti delovanje teh institucij s fleksibilnim trgom dela.

Prav tako so raziskave pokazale (Verša, 1999), da so delodajalci nagnjeni k zaposlovanju mlajše delovne sile, ki jo pogosto ocenjujejo kot bolj prilagodljivo, bolje izobraženo in učinkovitejšo od starejše delovne sile. Slovenska ekonomija se razvija v smeri tehnološko zahtevne in storitveno naravnane ekonomije, kar predpostavlja potrebo po visoko usposobljeni delovni sili. Povpraševanje po prav taki se v zadnjih nekaj letih povečuje (Verša, 2003). Vendar v mlajšo delovno silo ne spadajo iskalci prve zaposlitve, ki so problematična skupina na trgu dela. Čeprav ima večina zgoraj naštetih lastnosti, jim manjka bistvena – delovne izkušnje oziroma minimalno eno leto delovne dobe.

Slovenija se sooča z izzivi globalizacije in sprejemanjem "evropskih" pravil. Tehnološki razvoj, ki je nujen za zmanjšanje razvojnega zaostajanja Slovenije za povprečjem EU, je potreben vlaganj v človeški kapital in razvoja kadrovskega virov. Vlaganja v človeški kapital, kapital, ki naj ne bi bil »strošek temveč premoženje podjetij«, sicer ne prinašajo učinkov že na kratek rok. Zaposleni kot ustvarjalci vrednosti podjetij in nevlaganje v njihov kapital na daljši rok povzročata krize ekonomskega in socialnega razvoja.

Instrumenti, ki bi spodbujali prožne oblike zaposlovanja ob hkratnem zagotavljanju socialne varnosti na njihovi podlagi, so torej preslabi. Tudi pri fleksibilni zaposlitvi bi delavci morali imeti možnost pridobivanja socialnih ugodnosti – leta delovne dobe, ustreznega socialnega in zdravstvenega zavarovanja. Za delodajalce ne bi smela biti stroškovno manj ugodna kot zaposlitve za nedoločen čas s polnim delovnim časom. Zakon o delovnih razmerjih je že

izenačil zaposlitev za določen čas, zaposlitev s krajšim delovnim časom, delo na domu in zaposlovanje preko posrednikov z zaposlitvijo za nedoločen čas s polnim delovnim časom. Socialne ugodnosti so določene tudi za te oblike zaposlitve v sorazmerju z delovnim časom. V primeru nastanka brezposelnosti v nestandardni obliki zaposlitve so osebe ravno tako upravičene do denarnega nadomestila, saj je osnova za zavarovanje sklenjeno delovno razmerje. (MLFSA, 2003)

Navedeni problemi (ne)flexibilnega trga delovne sile v Sloveniji so potrebni temeljitih ukrepov. Delo preko študentskega servisa je očitno preslabo pravno urejeno, saj dela, kjer ne gre za delovno razmerje (avtorska in priložnostna dela, študentsko delo), ne ureja ZDR (UMAR, 2005). A mladi vseeno spoznajo fleksibilne načine zaposlovanja, za katere se dandanes odloči čedalje več podjetij in že sam študentski servis je fleksibilno oblikovana posredniška organizacija. Ravno mladi so po svojih lastnostih bolj mobilni in prilagodljivi, tako tudi lažje sprejemajo fleksibilne oblike dela. Menim, da daje študentsko delo mladim dober vpogled na aktualni trg dela. Mladi se učijo koristno in hitro odzivati na spremembe pri delovnem procesu; vse to pa so danes lastnosti dobrega delavca na fleksibilnem trgu dela. Neugodno je, da servisi za posredovanje na trgu dela delujejo z različnimi aranžmaji.

2.3. Javni servisi za zaposlovanje

Naj najprej opredelim vse agencije za zaposlovanje na slovenskem trgu dela. Imamo Zavod Republike Slovenije za zaposlovanje, ki je državna agencija, ter ostale privatne agencije za zaposlovanje, ki se dalje delijo glede na specifičnost svojih storitev (servisi za posredovanje študentskega dela, splošne agencije za zaposlovanje in specifične agencije za zaposlovanje).

Javni servisi so se pojavili v času industrializacije konec 19. stoletja kot rezultat socialnega in ekonomskega pritiska nezaposlenosti, tudi zato, da odpravijo izkoriščevalske privatne posrednike. Mednarodna organizacija dela (ILO) jih je leta 1919 priporočila vsaki državi članici. Danes ILO priznava servise, ki so pravilno regulirani in pozitivno funkcionalni na trgu dela. Javni servisi delujejo na hitro spreminjajočem se trgu dela, kjer se pojavljajo problemi z demografskimi spremembami, ki povzročajo staranje delovne sile na eni strani in mladinsko brezposelnostjo na drugi strani. (ILO, 1994)

Fleksibilnost trga dela, ki se kaže v samozaposlovanju, začasnem zaposlovanju in krajšem delovnem času, zahteva, da se servisi prilagajajo novemu načinu zaposlovanja in tako pomagajo svojim strankam. Vloga servisov je na eni strani izboljševanje tržne jasnosti in na drugi strani ponuja pomoč tistim, ki bi mogoče drugače bili izločeni iz trga dela. Štiri glavne funkcije javnih servisov (glej v Thuy, Hansen in Price, 2001) so:

- posredovanje dela,
- zagotavljanje informacij o trgu dela,
- upravljanje programov zaposlovanja,
- izvajanje sistema zavarovanja za primer brezposelnosti.

Poleg javnih deluje še mnogo zasebnih kadrovskih agencij, za posebne naloge in storitve. Za sodelovanje s kadrovskimi agencijami se bo odločalo vedno več podjetij, saj se v Sloveniji že srečujemo z valom odpuščanja. In največ težav je ravno zato, ker podjetja v svojih notranjih pravilih večinoma nimajo jasno opisanih postopkov za odpuščanje presežnih delavcev. Ameriške raziskave so pokazale, da je menedžerjem najtežje izvajati postopke odpuščanj delavcev, zato te naloge prelagajo na kadrovske agencije, ki so specializirane za to in lahko pomagajo podjetjem tudi pri iskanju nove zaposlitve za delavce. S tem podjetja ohranjajo notranji in zunanji ugled, produktivnost zaposlenega ostaja enaka do njegovega odhoda, delo je manj stresno za menedžerje, ki morajo odpustiti zaposlene, produktivnost drugih zaposlenih ostaja enaka in manj je sodnih postopkov. (Pinterič, 2004: 47)

Razcvet privatnih agencij za zaposlovanje je po večjem tehnološkem in ekonomskem prestrukturiranju, ki ga sproža globalna trgovska liberalizacija, prisoten po celotni Evropi. Njihova vloga na trgu dela je postala pomembna, saj razpolagajo z velikim številom brezposelnih ali že zaposlenih in uspešno rešujejo njihove zaposlitvene probleme. Vendar strokovne literature na tem področju močno primanjkuje.

2.3. Ureditev agencij za začasno delo v EU in Sloveniji

Dereguliranje pravnih ureditev delovanja agencij za začasno delo (v nadaljevanju AZD) in drugih vrst privatnih agencij za zaposlovanje (v nadaljevanju PAZ) in harmoniziranje njihovih

odnosov poteka v vseh članicah EU. Deregulacija (liberalizacija) pomeni odstranjevanje pravnih omejitev za delovanje PAZ. Podobna postopna deregulacija poteka zaradi splošne težnje po deregulaciji in privatizaciji v javnem sektorju tudi v Sloveniji Tako naj bi s PAZ uvedli konkurenco javnim službam za zaposlovanje (JSZ) in s tem izboljšali njihovo, dostikrat zgolj administrativno, delovanje. Čedalje manj delavcev preživi celotno delovno obdobje v enem podjetju, trajanje posameznih zaposlitev in pogodb o zaposlitvi pa se krajša (fleksibilne oblike zaposlitve). Ta povečana fleksibilnost delovne sile ravno tako potrebuje deregulacijo. To pospešuje razvoj AZD, ker so JSZ bolj usmerjene na trajne zaposlitve. (European Commission, 1999)

AZD je po definiciji Mednarodne organizacije dela (ILO) vsaka fizična ali pravna oseba, ki ji nacionalna zakonodaja dovoljuje, da lahko išče delavce in jih nato zaposli pri sebi z namenom, da jih daje na razpolago tretji strani - uporabniku. Slednji sistematično spremlja delo delavcev za začasno delo (ZD) in AZD sklene z njim pogodbo o dodelitvi. V vseh državah EU, razen na Irskem in v Angliji, ima AZD status delodajalca delavcev za ZD in mora izpolnjevati vse zakonodajne obveznosti (delovna in socialna zakonodaja). Delavec torej sklene pogodbo o zaposlitvi za začasno delo z agencijo za posredovanje dela. (Ekonomsko ogledalo, 2001: 20)

Leta 1997 je Mednarodna organizacija dela (ILO) sprejela novo Konvencijo o privatnih agencijah za zaposlovanje, ki je nadomestila staro iz leta 1949. Stara je vzpodbujala postopno ukinitvev PAZ oziroma monopol države – z javnimi službami za zaposlovanje, ker je prevladovalo stališče, da privatne agencije živijo od dobička na račun mezd delavcev. Pomanjkljivost stare konvencije, ki se je nanašala le na klasični posredniški tip PAZ, so PAZ izkoristile na način, da so se deklarirale kot storitvena podjetja, ki se ukvarjajo z novo storitvijo, s posojanjem delovne sile. Zato niso bile posredniki, temveč delodajalci. Načini kontrole po stari konvenciji niso zadržali širjenja PAZ, čeprav je bila podelitev statusa pooblaščenih agencije zasnovana na zelo strogem kriteriju. »Če pa so pogoji za pridobitev licence zelo strogi in obdobja obnavljanja tako kratka, postavlja to PAZ v trajno zelo negotov položaj in destimulira investicije, ki bi povečale ugled PAZ. Tako stara konvencija ni pospeševala profesionalizma in zanesljivosti (eden izmed njenih namenov)« (Ekonomsko ogledalo, 2001: 20). Dosti bolj pomemben nadzor danes je:

- zaupna obravnava osebnih podatkov,

- tehnika testiranja in izbire kandidatov – nekatere predstavljajo očitno zlorabo,
- verodostojnost ponudb zaposlitev v tisku – nekatere agencije jih uporabljajo kot vabo, ki jim omogoča vzpostavljanje računalniških baz podatkov o kandidatih, in
- priznavanje pridobljenih pravic delavcem v primeru insolventnosti agencije. (Ekonomsko ogledalo, 2001: 20)

Nova konvencija je med drugim glede delovanja PAZ manj restriktivna (ne omenja več javnega monopola nad zaposlovanjem). Države se držijo štirih osnovnih pravil, ki varujejo delavce: a) storitev ne plačujejo iskalci zaposlitev, b) v stavkajoča podjetja se delavcev ne pošilja, c) diskriminacija med iskalci zaposlitve je prepovedana in d) spoštovanje do zasebnosti iskalcev zaposlitve. (Kohont, 2003)

Specifične zakonodaje za začasno delo se sicer od države do države malo razlikujejo in funkcija nadzora držav je še vedno prisotna, vendar se vse bolj izpostavlja samoregulacija agencij. Oblikovala se je mednarodna mreža oziroma korporacija zasebnih agencij imenovana CIETT (Confederation international des employeurs de travail temporaire), ki zagotavlja večjo konkurenčnost in tako krepi tudi mednarodno vlogo agencij. (Kohont, 2003)

Posredovanje začasnega dela študentom s podeljeno koncesijo države (študentski servisi) je bilo edina izjema v monopolu zaposlovanja s strani države. Privatne agencije so bile uvedene zelo omejeno z zakonom leta 1991. Raziskave kažejo (v Trbanc, 1992), da se je v Sloveniji leta 1990 14,2% nezaposlenih, ki so iskali delo, obrnilo na PAZ. Vendar ureditev iz leta 1991 še ni dovoljevala AZD. Pravne podlage za sklepanje pogodb o zaposlitvi za ZD (posojanje delavcev - opravljanje dela delavca pri drugih uporabnikih) Zakon o delovnih razmerjih (ZDR) ni vseboval. Omenjeno pravno podlago vsebuje novi ZDR, ki pravi, da AZD s koncesijo sklene z delavci pogodbo o zaposlitvi za nedoločen ali določen čas. (Ekonomsko ogledalo, 2001: 21)

Države se zavedajo potrebe po dobro razvitem, transparentnem sistemu, ki omogoča konkurenco tudi na področju zaposlovanja delovne sile. Raven brezposelnosti se je dvignila, tako da se le s kvalitetnimi agencijami za posredovanje dela delavcem in brezposelnim omogoči hiter in neboleč prehod v zaposlitev. Evropska unija je že sprejela Konvencijo o privatnih agencijah za zaposlovanje in tako države članice skušajo ustvariti pregledno in

pravno pravilno okolje, v katerem je močna konkurenca teh agencij skupaj z državno službo za zaposlovanje. In ker se spreminja trg v fleksibilno mrežo ponudb in povpraševanj, se morajo prilagajati tudi agencije za posredovanje dela. Če prilagajanja pri posrednikih dela ni, nastanejo vrzeli, ki onemogočajo zaposlovanje marginaliziranim skupinam na trgu dela.

2.5. Javno – zasebno partnerstvo

Z zasebnimi agencijami, ki delujejo poleg državnih agencij, prihaja do javno-zasebnega stika. Javni zavodi so pri nas pretežna organizacijska oblika, v kateri se izvajajo družbene dejavnosti, tako tisti del, ki pomeni javno službo, kot tisti del, ki pomeni ponudbo na trg, in na ta način pomembno vplivajo na kvaliteto življenja prebivalcev. (Kamnar, 1999: 10)

V Sloveniji smo se morali najprej otresti državnoplanske regulacije iz prejšnje države. Po letu 1991 so prešle vse samoupravne interesne skupnosti in njihove delovne skupnosti pod republiško upravo. Nastal je Republiški zavod za zaposlovanje, ki je deloval kot organ v sestavi Ministrstva za delo, od leta 1992 dalje pa kot samostojni javni zavod s statusom pravne osebe. Leta 1998 se je Republiški zavod preimenoval v Zavod Republike Slovenije za zaposlovanje, njegove Območne enote pa v Območne službe. S spremembo Zakona o zaposlovanju in zavarovanju za primer brezposelnosti je opredeljena temeljna pravica brezposelne osebe kot vključitev v programe aktivne politike zaposlovanja z namenom povečevanja zaposlitvenih možnosti. (Globačnik, 2005)

Zavod Republike Slovenije za zaposlovanje (ZRSZZ) je danes javna ustanova, ki je s svojimi storitvami glavni akter pri izvajanju politike zaposlovanja v državi. Tako je najodgovornejši za izvajanje politike trga delovne sile in se iz izvajalca togo opredeljenih dejavnosti in nalog spreminja v nekoliko bolj prožen ukrep gospodarske rasti in razvoja. Povezovanje s partnerji na lokalni, regijski in državni ravni je zelo spodbujevalno za razvoj v konkretnem okolju. Da bi ZRSZZ lahko opravljal te naloge, mora razvijati vedno bolj prožen strateški način pri celovitem razumevanju delovanja trga ter razvijanju možnosti za prilagajanje storitev tako, da se bodo lahko hitro odzivale na spremenjene razmere. Pomembno je spoznanje, da državno financiranje ne pomeni nujno tudi izvajanja storitev le v javnih službah. Za pripravo takšnega strateškega načina pa je nujno treba razvijati partnerske odnose z drugimi ponudniki in izvajalci storitev v javnem in zasebnem sektorju in v civilni družbi (Glazer, Hanzl, 2002: 226). ZRSZZ torej ne samo da usklajuje ponudbo in povpraševanje po delovni sili, temveč

mora iskalcem zaposlitve nuditi široko oziroma širšo zaposlitveno možnost. Medsebojne vezi med Zavodom in drugimi agencijami, ki izvajajo takšne vrste storitev, je potrebno okrepiti, saj bodo le s sodelovanjem lahko pripravili na osnovi celovitega razumevanja trga dela dobre programe za pomoč pri iskanju zaposlitev. Včasih sicer ni jasno, ali gre pri tem za konkurenco ali za partnerstvo, vsekakor pa prihaja do kooperacije.

Koncesija je posebna oblika opravljanja javne službe in ne posebna pravno-organizacijska oblika, čeprav v naši zakonodaji to ni povsem jasno. Zakon o zavodih namreč predvideva kot posebno organizacijsko obliko zavod s pravico javnosti, kadar koncesijo pridobi zasebni zavod. Nimajo pa posebnega statusa koncesionarji, ki opravljajo dejavnost v drugi organizacijski obliki. (Kamnar, 1999:43)

Kooperacija med javnimi in zasebnimi organizacijami za posredovanje dela je pot k izboljšanju pomoči pri iskanju dela in svetovanja iskalcem zaposlitev v vsaki državi. Vloga privatnih zaposlitvenih agencij na dobro funkcionalnem trgu dela je priznala Mednarodna organizacija dela (ILO) v Konvenciji, sprejeti leta 1997. Družba se bo morala soočiti z grožnjami, kot so staranje populacije, zmanjšanje pritoka na trg dela, decentralizacija in večja potreba po fleksibilnosti. Javni servisi zaposlovanja bodo morali postati veliko bolj fleksibilne organizacije, ki verjetno lahko izločijo veliko svoje aktivnosti privatnim organizacijam in bodo tako imele korist od javno – privatnega tekmovanja. V nekaterih državah (posebno na Nizozemskem) je postala vloga privatnih začasnih zaposlitvenih agencij, ki imajo zelo pogosto visoko stopnjo zapolnjevanja posredniške praznine na trgu dela, zelo pomembna.

(<http://www.biac.org/statements/elsa/PESconfBIACstatJuly2000FIN.pdf>, 21.11.2005)

Liberalizacija državnega monopola zaposlovanja, ki smo mu priča v zadnjih letih, prinaša povečanje konkurenčnosti v tej dejavnosti in s tem večje zaposlitvene možnosti iskalcem zaposlitve. Eden izmed razlogov za omenjeno liberalizacijo je bila splošna neučinkovitost javnih zavodov za zaposlovanje v vseh državah Evropske unije. Spremenjena zakonodaja je v državah Evropske unije prinesla učinkovitejše in bolj ekonomično zaposlovanje in s tem se je povečala kvaliteta storitev.

2.6. Mladi na trgu dela

Zaradi izobrazbeno pristranskih tehnoloških posodobitev imajo mladi (z nižjo izobrazbo) vse večje težave z vstopom v zaposlitev. To je resen problem družbe. Mladi na trgu delovne sile so skupina, ki si šele oblikuje lastno identiteto in družbeni položaj ter je v obdobju prehodov in vključevanja v različne vloge. Imajo sveže znanje, določen socio-kulturni kapital, a jim seveda primanjkuje delovnih izkušenj. Kot mladi na trgu delovne sile štejejo aktivne osebe stare od 15 do 24 let oziroma od 15 do 26 let (za registrirano brezposelne) (Svetlik in drugi, 2002: 494). Med neaktivno prebivalstvo pa štejemo mlade v času šolanja.

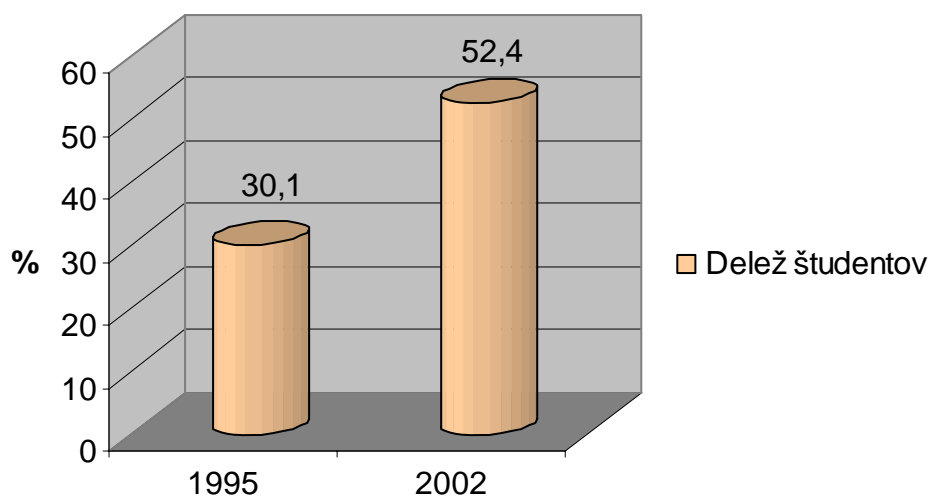
Moderne družbe potrebujejo več časa in prostora za mladost kot predpripravo za polno življenje posameznika v vseh družbenih sferah. Nastajajo nove, globlje povezave med mladostjo in trgom dela. Te povezave pa niso več instrumentalne, temveč strukturalne in socializacijsko utemeljene. Teza o večji družbeni moči kulturnega kapitala govori ravno o tem, da je za uspešno funkcioniranje ekonomskega kapitala potreben večji kulturni kapital (izobrazba, znanje). Mladi so nosilci pretežno kulturnega kapitala in tako prinašajo družbi nujno potrebno novo znanje, informacije, predvsem pa nemara veliko fleksibilnost v soočenju z novimi problemi in izzivi. Nobena družba pa brez tega ne bo mogla delovati (Ule, Miheljak, 1995: 54). Toda ravno ta kategorija je glede zaposlovanja diskriminirana, v primerjavi s pogoji zaposlovanja starejših generacij.

2.6.1. Značilnosti kategorije mladih na trgu delovne sile

V zadnjih dvajsetih letih prehod iz izobraževanja v zaposlitev zaznamujejo tri glavne spremembe (glej Orr, 2001: 3):

- čas prehoda se zaradi podaljševanja vključenosti mladih v izobraževanje pojavlja v kasnejših letih posameznikovega življenja,
- zaradi negotovosti na trgu delovne sile in zaradi vključevanja v honorarne oblike dela med študijem se tudi trajanje samega prehoda podaljšuje,
- mladi ljudje so zaradi deregulacije trga delovne sile, sprememb v socialnem varstvu in zmanjševanja povprečnih dohodkov mladih med prehodom postali bolj ranljivi in nezaščiteni.

Graf 2.6.1.: Delež študentov leta 1995 in 2002 v Sloveniji



Vir: Verša 2003: 3

Večji delež mladih v terciarnem izobraževanju je moč opaziti tudi v Sloveniji. Leta 1995 je bilo v Sloveniji 30,1% mladih, starih od 20 do 24 let, šteti so dodiplomski študentje brez absolventov, ki so se šolali na fakultetah in visokih šolah. Leta 2002 je ta delež mladih narasel na 52,4%. Vidimo, da trditev o podaljševanju vključenosti v izobraževanje drži. Moje mnenje je, da so se splošni pogoji za študij, zlasti vstopni pogoji, v Sloveniji izboljšali in vedno več mladih si želi imeti diplomo, saj se zavedajo, kako pomembno je danes izobraževanje. Ker se študentska populacija povečuje, se povečuje tudi število študentskih servisov za posredovanje študentskega dela. Pojavlja se vse več takih študentov, ki si želijo v času študija delati zaradi možnosti pridobitve izkušenj in seveda zaradi »dobrega« plačila.

Izobraževalni sistem, prostočasni (sub)kulturni sistem in oteženi sistem prehoda v zaposlitev oblikujejo posebno življenje mladih, ki si podaljšujejo mladost. Z medsebojnim ujemanjem teh treh dejavnosti morajo mladi doseči stabilno osebno in socialno identiteto (Ule in drugi, 2000: 46), kar pa ni enostavno.

Slovenija je ena od številnih držav EU, ki beleži visok delež mladih med brezposelnimi. Ob koncu leta 2004 je bilo v Sloveniji registriranih 24.156 brezposelnih oseb mlajših od 26 let. V primerjavi z letom 2003 se je število mladih zmanjšalo za 6,6 %, vendar pa ostaja delež mladih med vsemi registrirano brezposelnimi še vedno visok in sicer 26,2 %. Izobrazbena

struktura je naslednja: brez poklicne izobrazbe je 35 % brezposelnih mladih, poklicno izobrazbo ima 23 % mladih, srednje splošno in tehnično izobraževanje je dokončalo 38 % mladih in 4 % mladih ima dokončano višješolsko, visokošolsko ter univerzitetno izobrazbo (ZRSZZ, 2005). Zaskrbljujoč se mi zdi podatek o 35 % mladih brezposelnih brez poklicne izobrazbe. To je visok delež, ki se bo v prihodnosti težko zmanjšal, če se ne bodo vključili v dopolnilna izobraževanja oziroma v programe ZRSZZ.

Socialni položaj študentov na nek način rešujejo tudi študentski servisi. Ponujajo jim občasno delo za plačilo, ki je sicer odvisno od vrste opravljenega dela. S tem denarjem si študentska populacija znižuje stroške študija, si plačuje najemnine sob, poleg pa si nabirajo izkušnje ter krepijo socialni kapital, ki jim je v veliko pomoč pri iskanju zaposlitve. Razen redkih visokošolskih institucij namreč skoraj nobena ne skrbi za sistematičen odliv diplomantov v dogovorjene poklicne domene.

Problem mladih na trgu delovne sile nekateri razlagajo s politiko minimalnih plač, ki je predpisana in ki naj bi presegala produktivnost mladih. Delodajalci zato raje iščejo učinkovitejše proizvodne metode, kot je zaposlovanje (Ule in drugi, 2000: 47). Delodajalcem se zdi problematično redno zaposlovati mlade, ki jih morajo še uvajati in usposabljeni. Glede na kolektivni dogovor, ki zanje zahteva enake izhodiščne plače kot za povprečno produktivne delavce, bi bilo potrebno spodbujati tako mlade kot delodajalce, da so na dolgi rok bolj prilagodljivi, bolj izobraženi in učinkovitejši od starejše delovne sile. Delodajalci naj ne bi gledali samo eno leto naprej, temveč pet, deset let naprej. Mladim pa naj bi dali možnost, da si v času študija pridobijo znanje in razvijajo svoje sposobnosti naprej.

Poglavitni razlog za povečanje nezaposlenosti mladih je, kot sem že v tem podpoglavju omenila, nezadostno izobrazbena in kvalifikacijska struktura. Izobrazba mladih ne dosega kompleksnejših potreb in standardov novih tehnoloških zahtev produkcije. Zaradi nezadostne usposobljenosti mladih, torej ravno tistih 35% mladih brezposelnih brez poklicne izobrazbe, se pojavlja nevarnost ne samo začasne, ampak celo trajne brezposelnosti. Mladim kot družbena skupina primanjkuje poleg individualnih tudi določene socialne lastnosti za vključitev v delo. Te socialne pomanjkljivosti so vezane predvsem na pomanjkanje delovnih izkušenj. Če mladim manjkajo še druge oblike kulturnega kapitala, kot je pomanjkljiva izobrazba ali nezadostna kvalifikacija, ti primanjkljaji naraščajo. Nastanejo komaj zaposljivi

ali celo trajno nezaposljivi posamezniki zaradi pomanjkljive izobrazbe in kvalifikacije. (Ule in drugi, 2000: 47)

Dobro izobražena in fleksibilna študentska delovna sila je v marsičem že konkurenca drugim skupinam delovne sile, še posebej mladim, ki so končali šolanje in iščejo redne zaposlitve. Delodajalci namreč svoje potrebe po delovni sili vse pogosteje zadovoljujejo s študenti, kar lahko posledično vpliva tudi na večjo brezposelnost med mladimi, ki se po šolanju brezpogojno znajdejo na trgu delovne sile. (Trbanc, Verša, 2002: 346-347)

Res je, da je največ brezposelnih mladih ravno tistih z nizko izobrazbo. Menim, da bi si tudi dijaki s pomočjo študentskih servisov lahko lajšali prehod iz izobraževanja v zaposlitev. Pridobili bi si potrebne izkušnje in ob spoznavanju delovnih mest mogoče dobili novi zalet za nadaljnji študij. Tu naj opomnim na potrebo po regulaciji trga delovne sile in boljšo prilagoditev izobraževalnih programov potrebam trga dela. Zdi se mi, da študentski servisi vplivajo na večjo brezposelnost med mladimi v manjšem obsegu zgolj zaradi drugih dejstev (pomanjkljiva izobrazba, preveliko število iskalcev zaposlitve na enkrat...), ki so bolj vplivni kot študentsko delo. Na brezposelnost lahko vplivajo tudi (pre)visoki stroški plač za delodajalce, ki so jim študenti cenejši.

2.6.2. Mladinski trg delovne sile

Strokovnjaki opredeljujejo mladinske trge dela kot posebni segmenti TDS, na katerih je na eni strani zaloga mladih, ki iščejo prve stalne zaposlitve po končanem šolanju, na drugi strani pa zaloga delovnih mest, ki so jih delodajalci pripravljene mladim ponuditi. Raziskovalci mladinskih trgov delovne sile ugotavljajo (npr. van Hoof, 2000), da so ti trgi notranje vse bolj diferencirani ter da so mladi v vedno bolj različnih položajih že pri vstopu na TDS in pri prvih zaposlitvah. Ta različen položaj se kaže v vse večji dohodkovni razliki v vrstah zaposlitev, v polarizaciji med zaposlitvenimi možnostmi mladih, ki imajo uspešno dokončane višje stopnje izobrazbe, in tistimi, ki izobraževanja niso uspešno končali. Vse večje razlike so v vrstah zaposlitev. (Trbanc, Verša, 2002: 339)

»Mladi med svojim šolanjem pogosto prehajajo na trg delovne sile in iz njega (opravljanje različnih občasnih honorarnih del, počitniških in sezonskih del ter del s skrajšanim delovnim

časom), tako da strokovnjaki pogosto govorijo o posebnem (ločenem) segmentu mladinskega trga delovne sile, ki zajema značilna dijaška in študentska dela«. (Trbanc, Verša, 2002: 338)

Mladinski trgi delovne sile so v državah Evropske unije veliko bolj pod vplivom velikih sprememb, saj je za mlade, ki na novo vstopajo na trg delovne sile oziroma v zaposlitve, veliko verjetnejše, da jih bodo zajeli novi zaposlitveni vzorci, pomanjkanje delovnih mest in brezposelnost, kot za skupine delovne sile, ki so na trgu že dalj časa. Povečanje netipičnih zaposlitev se torej najbolj dotika mladih. In prav netipične zaposlitve so tudi glavna perspektiva za prihodnjo rast zaposlenosti in zniževanja brezposelnosti ter vsaj delno ponovno vrnitev posameznikov (tudi mladih) v zaposlitve. (Trbanc, Verša, 2002:346)

Javne statistike pogosto skrivajo sliko del, ki jih opravljajo mladi. Ti imajo zelo negotov položaj na trgu dela. Imajo dvakrat več začasnih pogodb za delo kot celotna delovna populacija in so večkrat honorarno zaposleni, kar ima manjšo varnost na trgu dela. Začasne in honorarne pogodbe za delo so najbolj pogoste v storitvenem sektorju, kjer pa delavskih združenj primanjkuje in so tako mladi zopet izpostavljeni premajhni zaščiti delavskih pravic. (Position Paper on the Revised European Employment Strategy, youthforum, 2003: 3)

Mladi brezposelni imajo (poleg nižje cene) za delodajalce neke skupne pozitivne lastnosti (kot so: fleksibilnost, prilagodljivost, učljivost, vodljivost, sveže šolsko znanje) in tudi slabosti (kot so pomanjkanje uporabnih znanj, pomanjkanje delovnih navad, demotiviranost za delo in učenje, nižja stopnja odgovornosti). Vse to so značilnosti mladinskih TDS, ki se jih mora zavedati tudi politika zaposlovanja v vsaki državi. V zgoraj navedenih dejstvih želim pokazati, kako pomembno je delo v času študija, saj si študentje oziroma dijaki pridobivajo zelene lastnosti, iskane s strani vseh delodajalcev. S pravico do opravljanja začasnih in občasnih del je dijakom in študentom dana možnost, da se ob pomanjkanju štipendij in ob slabšem standardu staršev vseeno odločijo za študij in ga tudi uspešno končajo. Država bi morala v sodelovanju z vsemi zaposlitvenimi partnerji delodajalcem prikazati dolgoročno pomembnost zaposlovanja mladih.

3. OPREDELITEV IN UMESTITEV ŠTUDENTSKIH SERVISOV

Študentski servisi, ki posredujejo svojim članom delo, so eden od posrednikov na celotnem trgu dela. V tem poglavju natančneje opredeljujem njihovo pravno ureditev v Sloveniji in njihov relativni vsebinski položaj glede na druge akterje.

3.1. Trg dela in načini zaposlovanja

Na trgu dela se srečujeta ponudba in povpraševanje po delu. Usklajevanje med ponudbo in povpraševanjem na tem trgu je temeljna naloga služb za zaposlovanje, ki so del aktivne politike zaposlovanja. Pomembnejši načini zaposlovanja (Trbanc, 1992: 51-55) so:

- javne službe (zavodi) za zaposlovanje,
- zasebne agencije za zaposlovanje,
- oglasi in razpisi v tisku,
- neposredno spraševanje v podjetjih,
- priporočila zaposlenih, prijateljev, znancev in sorodnikov,
- rekrutiranje s srednjih šol in fakultet ter štipendiranje,
- drugi načini (profesionalne organizacije, poklicna združenja, sindikate, dneve odprtih vrat v podjetjih, pridobivanje delavcev, ki so že kdaj delali v podjetju – tudi preko študentskega servisa).

Metode za iskanje zaposlitev sem le naštel, v nadaljevanju sem se osredotočila na posredovanje zaposlitev, torej na javne zavode za zaposlovanje in zasebne agencije za zaposlovanje, saj so študentski servisi posredovalci začasnega in občasnega dela študentom in dijakom.

3.2. Posredovanje zaposlitev

Posredovanje zaposlitev je najstarejša dejavnost in marsikje začetek obstoja javnih služb za zaposlovanje. Je najosnovnejša dejavnost vseh javnih služb za zaposlovanje, obenem pa danes najspornejša dejavnost, saj spremenjene razmere na trgu delovne sile, hiter razvoj politike zaposlovanja in novi odnosi z zasebnimi agencijami za zaposlovanje nakazujejo konec monopola javnih služb za zaposlovanje v mnogih državah. Tradicionalno posredovanje zaposlitev sestavlja seznam prostih delovnih mest, dajanja informacij do posameznih iskalcev zaposlitve in preverjanje ujemanja ponudbe in povpraševanja. (Glazer in Hanzl, 2002: 211)

Danes se za posredovanje zaposlitev po večini uporablja internet kot zaposlitveni kanal, ki omogoča pregleden in celovit pretok informacij tako iskalcev kot ponudnikov zaposlitve. Razvoj informacijske tehnologije je povzročil nastanek virtualnega trga delovne sile in novo obliko e- poslovanja, torej e-kadrovanje. Tako danes javna služba za zaposlovanje kot asociacija na posredovanje zaposlitev izgublja na svojem pomenu. V ospredje prihajajo novi zaposlitveni portali in z njimi nove virtualne organizacije. Kot prvi podajalci informacij o začasnem in občasnem delu na spletu v Sloveniji pa so bili ravno študentski servisi.

3.3. Zgodovina posredovanja dela študentom in dijakom

Že sredi devetnajstega stoletja se je ustanovilo nekaj javnih služb za zaposlovanje. Vedno hitrejša industrializacija, ki je povzročala brezposelnost, je namreč pripeljala do javnega poseganja na trg delovne sile. V ta namen so sindikati in delodajalci ustanavljali javne posreovalnice dela. V Veliki Britaniji je bilo na primer že med leti 1910 in 1912 organizirana mreža posreovalnic dela in državno podprta shema zavarovanja za primer brezposelnosti. (Glazer, Hanzl, 2002: 200-202)

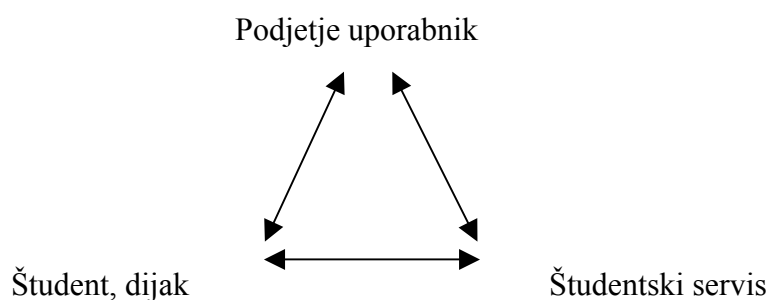
Začetki študentskega dela v Sloveniji segajo v leto 1959. Takrat so se pojavile prve oblike študentskega dela kot eno izmed področij dela socialno – ekonomske komisije pri takratni Zvezi študentov Jugoslavije – Univerzitetni odbor Ljubljana. Univerzitetni odbor Zveze študentov Jugoslavije je leta 1964 sprejel akt o ustanovitvi posebne storitvene enote

Študentski servis. Dejavnost posredovanja začasnih in občasnih del za dijake in študente je s predstavniki zaposlenih Študentski servis opravljal pod okriljem Predsedstva Univerzitetne konference Zveze socialistične mladine Slovenije in Univerze v Ljubljani. Leta 1977 je bil Študentski servis prvič reorganiziran v samostojno Delovno skupnost znotraj univerze, in drugič leta 1985, ko je bil Študentski servis vključen v družbenopolitično organizacijo Univerzitetno konferenco ZSMS. Nato je bila leta 1990 ustanovljena Študentska organizacija Univerze v Ljubljani, ki je uradno prevzela več ali manj vse, kar je bilo organizirano kot dejavnost v UK ZSMS, tudi Študentski servis. Po osamosvojitvi Slovenije se je leta 1992 začelo obdobje privatizacije, ki je imela močan vpliv na področje začasnega in občasnega dela. (<http://www.studentski-servis.si/index.php?pageid=28>, 7.9.2005)

Dejstvo je, da je bila za mlade že sicer tradicionalno značilna (v primerjavi s starejšo delovno silo) večja vključenost v začasna, občasna dela in dela s krajšim delovnim časom. To je tudi posledica izbire mladih, predvsem tistih, ki se šolajo in poleg tega občasno ali redno opravljajo različna dela, ali pa mladih, ki se še ne želijo stalno zaposliti. Predvsem študentsko delo je v zadnjih desetletjih v Evropi v takem razmahu, da raziskovalci o njem že govorijo kot o posebnem segmentu delovne sile – po katerem je med delodajalci precejšnje povpraševanje, saj je v primerjavi z drugimi segmenti dela izrazito fleksibilen in relativno poceni (Trbanc, Verša, 2002: 346-347). A vendar je posebnost naše ureditve študentskega dela ravno v posredovanju dela preko napotnice in neenakem obravnavanju delovne dobe.

3.4. Študentski servis kot posredovalec zaposlitev

Študentski servis je danes ena izmed oblik agencij za zaposlovanje, ki opravlja kot svojo glavno dejavnost posredovanje dela študentom in dijakom. Pogoji delovanja pa se določijo s koncesijsko pogodbo. A naj dodamo, da je delo študentov in dijakov preko študentskih servisov, kot ga poznamo v Sloveniji, za Evropo posebnost. V evropskih državah je namreč angažiranje mladih na trgu dela urejeno tako kot angažiranje ostalih skupin, to je z delovnim razmerjem. Posredovanje dela študentskih servisov v Sloveniji prikazuje skica 3.4.



Skica 3.4. : Tristransko razmerje pri posredovanju začasnega in občasnega dela študentskih servisov

Poenostavljeno tristransko delovno razmerje je posebna oblika posredovanja študentskega dela. Temelj razmerja med študentom ali dijakom in podjetjem je napotnica, ki jo izda pooblaščen organizacija, torej študentski servis. Za svojo storitev je nagrajena s provizijo, ki je v obliki fiksnega odstotka dodana neto plačilu; s to zakonodajo je celoten strošek študentskega dela za delodajalca zelo privlačen. Študentski servis za opravljanje teh storitev potrebuje koncesijo (od države).

3.4.1. Definicija koncesije

Beseda koncesija izhaja iz latinske besede *concessio* (iz *concedere* – dovoliti) in pomeni uradno dovoljenje, podelitev kake (posebne) pravice ali samo pravico (Verbinc, 1971: 364). Pri koncesiji gre za razmerje med državo kot dajalcem koncesije oziroma dovoljenja (koncedent) in drugim subjektom, ki je lahko država ali civilnopravni subjekt (koncesionar), kateremu država podeli dovoljenje za upravljanje določene dejavnosti, ki je sicer po naravi pridržano državi (Ivanjko, 1992: 392). Pogoji za dodelitev koncesije so bili določeni leta 1999, s Pravilnikom o pogojih za opravljanje dejavnosti agencij za zaposlovanje.

Zgornja definicija je samo ena izmed mnogih. Menim, da je tu bistvo koncesije v prenosu izvajanja storitev javnih služb v zasebni sektor, pod kontrolo in z dovoljenjem države.

Koncesijsko razmerje

Za ustrezno koncesijsko razmerje je potrebna koncesijska pogodba, ki ima javnopravne kot civilnopravne elemente. Pri koncesijskih pogodbah javnopravni interes prevlada nad zasebnim. (Ivanjko 1992:14) Koncesijska pogodba natančno ureja razmerja med državo oziroma lokalno skupnostjo kot koncendentom in civilnopravnim subjektom kot koncesionarjem. (Viler Kovačič, 2002: 166-167)

3.4.2. Študentske koncesije

Prve koncesije v Sloveniji so bile podeljene na področju izvajanja negospodarskih javnih služb in so se oblikovale ravno na področju zaposlovanja z Zakonom o zaposlovanju in zavarovanju za primer brezposelnosti v letu 1991. Ta zakon določa, da se koncesije lahko podeljujejo za področje posredovanja dela in zaposlitve ter za posredovanje dela študentom in dijakom za določen čas. Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve vsako leto znova podeljuje koncesije za posredovanje zaposlitev dijakom in študentom.

Ne glede na novejšo zakonodajne spremembe v zadnjih letih je opaziti vse obsežnejše opravljanje dela pri delodajalcih z zaposlovanjem preko študentskih servisov. Točnih podatkov o številu delovnih ur, opravljenih preko inštrumenta študentskega dela, ni najti, a o porastu takšnega načina zaposlovanja lahko sklepamo iz podatkov o porastu števila študentskih servisov. V letu 1999 je v Republiki Sloveniji posredovalo dijaška in študentska dela 50 koncesionarjev v 100 posredovalnicah, tako študentskih in mladinskih organizacij, kot s statusom gospodarskih družb ali podjetnikov posameznikov. V letu 2002 je imelo koncesijo za posredovanje študentskega in dijaškega dela že 81 poslovnih subjektov s skupno 176 poslovalnicami (MDDSZ, 2005).

Tabela 3.4.2.: Seznam koncesionarjev, ki posredujejo začasno in občasno delo dijakom in študentom (študentske koncesije) za leto 2005

Zap. Št.	Koncesionar	Ulica	Kraj
1	ONCE d.o.o	Gregorciceva ulica 8	Kranj
	ONCE podr. Jesenice	Ul. Viktorja Kejzarja 7	Jesenice
	ONCE podr. Medvode	Medvoska c. 3	Medvode
	ONCE podr. Kranj	Cesta Staneta Žagarja 69	Kranj
	ONCE podr. Škofja Loka	Kapucinski trg 19	Škofja Loka
	ONCE podr. Nova Gorica	Delpinova 7a	Nova Gorica
	ONCE podr. Radovljica	Kranjska c. 2	Radovljica
	ONCE podr. Ajdovščina	Zupanciceva ulica 8	Ajdovščina
	2	SERVIS STORITEV d.o.o.	Kosovelova 8
3	POSAVC storitve, trgovina in posredovanje d.o.o.	Levstikova 2a	Brežice
	Posavc podr. Krško	CKŽ131	Krško
	Posavc podr. Sevnica	Trg svobode 16	Sevnica
4	Mladinski servis Radovljica d.o.o.	Gorenjska c. 25	Radovljica
	MSR podr. Bled	Prešernova 23	Bled
	MSR podr. Jesenice	Titova c. 86	Jesenice
	MSR podr. Tržič	Trg svobode 18	Tržič
	MSR podr. Bohinj	Prečna u. 1	Bohinjska Bistrica
5	Mladinski servis Kranj d.o.o.	Gregorciceva ulica 8	Kranj
6	UNID d.o.o.	Župančičeva 14/II	Piran
7	ZORKO d.o.o.	Gerbičeva 57	Ljubljana
	Zorko podr. Ljubljana	Trubarjeva 9	Ljubljana
8	Študentski servis ŠOU v Ljubljani	Borštnikov trg 2	Ljubljana
	ŠOULJ podr. Grosuplje	Kolodvorska 3	Grosuplje
	ŠOULJ podr. Maribor	Prešernova 12a	Maribor
	ŠOULJ podr. Kočevje	Trg zbora odposlancev 2	Kočevje
	ŠOULJ podr. Ribnica	Škrabčev trg 54	Ribnica
	ŠOULJ podr. Vrhnika	Cankarjev trg 4	Vrhnika
	ŠOULJ podr. Celje	Cankarjeva 3	Celje
	ŠOULJ podr. Lendava	Glavna ulica 1	Lendava
9	Lokacommerce d.o.o.	Virmaše 9	Škofja Loka
10	AS & P d.o.o.	Ljubljanska 3a	Celje
	AS & P podr. Rogaška Slatina	Kidričeva 27	Rogaška Slatina
11	Zavod ŠOUM	Gosposvedska 83	Maribor
12	Zamorc d.o.o.	Kidričeva 1	Škofja Loka
13	Impol Kadrिंग d.o.o.	Trg svobode 26	Slovenska Bistrica
14	Rudolf d.o.o.	Kettejev drevored 3	Novo Mesto

15	ŠS d.o.o.	Slovenska c. 40	Ljubljana
	ŠS podr. Ljubljana	Kardeljeva ploščad 5	Ljubljana
	ŠS podr. Ljubljana	Trubarjeva 52	Ljubljana
	ŠS podr. Kamnik	Glavni trg 23	Kamnik
	ŠS podr. Litija	Cankarjeva 10	Litija
	ŠS podr. Sevnica	Kvedrova 32	Sevnica
	ŠS podr. Domžale	Ljubljanska 70	Domžale
	ŠS podr. Zagorje	Kidričeva 3	Zagorje
	ŠS podr. Maribor	Slovenska 21	Maribor
	ŠS podr. Maribor	Žitna 12	Maribor
	ŠS podr. Koper	Čevljarska 17	Koper
16	Serving d.o.o. Koper	Ul. Oslobodilne fronte 9	Koper
17	Sezam, Združenje staršev in otrok	Miklošičeva 26	Ljubljana
18	MS servis posredovanje d.o.o.	Mestni trg 7	Slov. Konjice
	MSSP podr. Zreče	C. Na Roglo 15	Zreče
	MSSP podr. Šentjur	Ul. Dušana Kvedra 26	Šentjur
19	TUR servis d.o.o.	Čabranska 8	Cerknica
20	IMPOS d.o.o.	Trg svobode 16	Slovenska Bistrica
21	Študentek Študentski zavod Kluba študentov občine Piran	Župančičeva 14	Piran
	Študentek podr. Lucija	Obala 114	Lucija
	Študentek podr. Izola	Pittonijeva 4	Izola
22	Terna d.o.o.	Kandijska c. 32	Novo Mesto
23	Mladinski servis Murska Sobota d.o.o.	Š. Kovača 23	Murska Sobota
24	Čebelica d.o.o.	Trstenjakova 5	Ptuj
25	DNŠ študentski servis Novo Mesto	Prešernov trg 6	Novo Mesto
	DNŠ podr. Trebnje	Gubčeva c. 16A	Trebnje
	DNŠ podr. Črnomelj	Kolodvorska 34	Črnomelj
26	Apel servis d.o.o.	Slovenska c. 5	Ljubljana
27	M servis d.o.o.	Kidričeva 9	Nova Gorica
	MS popr. Tolmin	C. Petra Skalarja 2	Tolmin
	MS podr. Ajdovščina	Župančičeva 8	Ajdovščina
	MS podr. Nova Gorica	Bevkov trg 6	Nova Gorica
	MS podr. Koper	Kidričeva 18	Koper
28	Naklo d.o.o.	Notranjska 14	Logatec
29	DSI poslovne storitve d.o.o.	Sončno nabrežje 4	Izola
30	Študentski servis Trbovlje d.o.o.	Gimnazijska c. 7	Trbovlje
31	Mladinski servis Velenje d.o.o.	Trg mladosti 2	Velenje
	MSV podr. Žalec	Šlandrov trg 40	Žalec
	MSV podr. Slovenj Gradec	Trg svobode 7	Slovenj Gradec
32	I.BIS d.o.o.	Prešernova 5	Ljutomer
33	Regionalni razvojni center Koper	Župančičeva 18	Koper
34	Eurosplet d.o.o.	Partizanska 19	Ravne na Koroškem

	Eurosplet podr. Slovenj Gradec	Glavni trg 29	Slovenj Gradec
	Eurosplet podr. Radlje ob Dravi	Mariborska cesta 4	Radlje ob Dravi
35	Študentski servis Študent d.o.o.	Slovenska cesta 6	Ljubljana
36	Študentski servis, družba za storitve, d.o.o.	Gregorčičeva 23-25	Maribor
	ŠSM podr. Maribor	Orožnova 8	Maribor
	ŠSM podr. Maribor	Gospodsvetska 87	Maribor
	ŠSM podr. Ljubljana	Slovenska c. 27-29/IV	Ljubljana
	ŠSM podr. Ljubljana	Dunajska 107	Ljubljana
	ŠSM podr. Ljubljana	Trg OF 10	Ljubljana
	ŠSM podr. Ljubljana	Poljanska c. 14	Ljubljana
	ŠSM podr. Žalec	Mestni trg 7	Žalec
	ŠSM podr. Murska Sobota	Slovenska 25	Murska Sobota
	ŠSM podr. Velenje	Trg mladosti 6	Velenje
	ŠSM podr. Ravne na Koroškem	Prežihova 3	Ravne na Koroškem
	ŠSM podr. Hrastnik	Log 3	Hrastnik
	ŠSM podr. Celje	Vodnikova 11	Celje
	ŠSM podr. Slovenske Konjice	Stari trg 15	Slovenske Konjice
	ŠSM podr. Krško	CKŽ 23	Krško
	ŠSM podr. Brežice	CPB 33	Brežice
	ŠSM podr. Ptuj	Trstenjakova 5a	Ptuj
	ŠSM podr. Črnomelj	Ul. Mirana Jarca 4	Črnomelj
	ŠSM podr. Kočevje	Trg zboru odposlancev 47	Kočevje
	ŠSM podr. Lucija	Obala 114	Lucija
	ŠSM podr. Nova Gorica	Delpinova 13	Nova Gorica
	ŠSM podr. Vrhnika	Cankarjev trg 5	Vrhnika
	ŠSM podr. Metlika	Nas. B. Kidriča TPC GALA	Metlika
	ŠSM podr. Grosuplje	Taborska c. 3	Grosuplje
	ŠSM podr. Ribnica	Vrvarska 3	Ribnica
	ŠSM podr. Ruše	Falska c. 16	Ruše
	ŠSM podr. Maribor	Slovenska ul. 38/a	Maribor
	ŠSM podr. Maribor	Žitna 12	Maribor
	ŠSM podr. Ormož	Vrazova ul. 5	Ormož
	ŠSM podr. Kranj	Na skali 7	Kranj
	ŠSM podr. Domžale	Ljubljanska 90	Domžale
	ŠSM podr. Slovenj Gradec	Glavni trg 51	Slovenj Gradec
	ŠSM podr. Celje	Kocenova 2	Celje
	ŠSM podr. Maribor	Razlagova ul. 11	Maribor
37	UMG d.o.o.	Pod Plevno 52	Škofja Loka
	dejavnost opravlja na :	ul. Nadgoriških borcev 34	Ljubljana
38	ERGRE d.o.o.	Obrežna 145	Maribor
39	Model Group d.o.o.	Dvoržakova 6	Ljubljana
40	Atama d.o.o.	Dalmatinova 6	Ljubljana

41	Metoda d.o.o.	Brnčičeva 13	Ljubljana
42	Študent d.o.o. Celje	Levstikova ul. 5	Celje
43	Notoria d.o.o.	Cankarjeva 11	Koper
44	Centerkontura družba za svetovanje, socialni razvoj, usposabljanje in založništvo d.o.o.	Parmova 41	Ljubljana
45	Mladinski servis Sežana, izvajanje interesnih dejavnosti mladih	Partizanska 15	Sežana
	MSS podr. Postojna	Trg padlih borcev 5	Postojna
	MSS podr. Ilirska Bistrica	Bazoviška c. 26	Ilirska Bistrica
46	QMI - VERTIGO, trgovsko storitveno podjetje d.n.o.	Mestni trg 27	Škofja Loka
47	Tevis - agencija za kadre d.o.o.	Kotnikova 28	Ljubljana
48	Kadis, kadrovsko izobraževalni inženiring d.o.o.	Koprška 72	Ljubljana
49	Povezava d.o.o.	Ljubljanska ul. 42	Maribor
	dejavnost opravlja na :	Cankarjeva 11	Maribor
50	Korkad d.o.o.	Polena 6	Mežica
51	Orange storitve d.o.o.	Masarykova 36	Ljubljana
52	Študentski servis pikacom d.o.o.	Dunajska 106	Ljubljana
53	Marketing 3 d.o.o.	Petkovškovo nabrežje 23	Ljubljana
54	Alt Lakoše & Co. - Lakoše Tanja in drugi d.n.o.	Ljubljanska 42	Maribor
55	Nastop družba za posredovanje dela d.o.o.	Tržaška cesta - del 002	Ljubljana
	Nastop podr. Šmarje pri Jelšah	Aškerčev trg 24	Šmarje pri Jelšah
56	SPEN d.o.o.	Ilirija 35	Pobegi
	Spen podr. Lucija	Obala 114	Lucija
57	Cifra, finančne, računovodske in svetovalne storitve, d.o.o.	Begunje 103	Begunje
	posluje v Radovljici	Gorenjska c. 25	Radovljica
58	Center mladih, Zavod	Glavni trg 20	Kranj
	CM podr. Kranj 2	Kidričeva 53	Kranj
	CM podr. Ljubljana 1	Podhod Ajdovščina 6	Ljubljana
	CM podr. Ljubljana 2	Igriška 8	Ljubljana
	CM podr. Maribor	Glavni trg 17/IV	Maribor
59	Eurocenter d.o.o.	Slovenska cesta 28	Mengeš
60	Tenida, estetska in zdravstvena dejavnost, storitve in trgovina, d.o.o.	Kosovelova 16	Celje
61	Birotehnik, agencija za zaposlovanje in posredovanje delovne sile in storitve, d.o.o.	Nazorjeva 5	Maribor
62	IP Ribnica, družba za usposabljanje in zaposlovanje invalidov, d.o.o.	Opekarska c. 45	Ribnica
63	Agencija Grafiti d.o.o.	Kropa 6	Kropa
64	Sigma team, proizvodnja, trgovina in storitve d.o.o.	Sokolska 12	Ivančna Gorica
65	Buyitc, inovativne internet rešitve, d.o.o.	Loška ul. 10	Maribor
66	Sil Merkur Kavčič in Župančič, trgovina, gostinstvo in posredništvo, d.n.o.	Kosovelova 35	Idrija
67	Data, družba za promet blaga in storitev d.o.o.	Šmartinska 130	Ljubljana
68	M- servis center d.o.o.	Slovenska c. 30	Ljubljana

	MS podr. Lj	Igriška 5	Ljubljana
69	Noua, podjetje za trženje, zastopanje in svetovanje d.o.o.	Ljubljanska c. 8	Novo Mesto
70	Delavc d.o.o.	Šlandrov trg 35	Žalec
71	Avtor, družba za varstvo avtorskih pravic in pravic industrijske lastnine d.o.o.	Pleteršnikova 10	Ljubljana
72	Adecco H.R. Kadrovske svetovanje d.o.o.	Kolodvorska 10	Ljubljana
73	Mobil avto, trgovina in proizvodnja d.o.o.	Ljubljanska c. 76	Domžale
74	EVT, ekologija, varnost, trgovina - sistemi d.o.o.	Arkova 13	Idrija
75	Modri študentski servis	Borštnikov trg 2	Ljubljana
	MSSŠ podr. Ljubljana 1	Cesta 27. aprila 31/IV	Ljubljana
	MSSŠ podr. Ljubljana 2	Kersnikova 4	Ljubljana
	MSSŠ podr. Ljubljana 3	Kardeljeva ploščad 5	Ljubljana

Vir: MDDSZ, Seznam koncesionarjev, ki posredujejo delo, (<http://www.gov.si/mddsz/index.php?CID=61 &ID=76>, 24.8.2005)

Po podatkih Ministrstva za delo, družino in socialne zadeve je bilo za leto 2005 dodeljenih 75 koncesij podjetjem, ki posredujejo začasno in občasno delo študentom in dijakom, in njihovim 89 podružnicam. Od 75 podjetij je po organizacijski obliki 67 družb z omejeno (d.o.o.) oziroma družb z neomejeno odgovornostjo (d.n.o.). To so zasebna podjetja s koncesijo, ki so na pol javne organizacije in so obenem pridobitne. Potrebno je upoštevati, da je pri nekaterih študentskih servisi prihajalo do statusnih sprememb, sprememb naziva sedeža ali naziva družbe ter tudi do povezovanja. 1.1.2006 so se na primer združili dobro prepoznani in veliki (predvsem po številu poslovalnic) študentski servisi: Študentski servis ŠOU v Ljubljani, Modri študentski servis in ŠS d.o.o., bolj znan kot e-Študentski Servis, v ŠS d.o.o. Sedaj imajo skupaj 20 poslovalnic in v skupni bazi članov več kot 150.000 dijakov in študentov.

Družba z omejeno odgovornostjo je družba, katere osnovni kapital sestavljajo vložki družbenikov, ki so lahko različne vrednosti. Na podlagi osnovnega vložka in sorazmerno z njegovo vrednostjo v osnovnem kapitalu pridobi družbenik svoj poslovni delež iz profita. Za poslovne deleže so izdani vrednostni papirji. Družbo te vrste lahko ustanovi največ 50 družbenikov. Družbeniki za obveznosti družbe niso odgovorni (odgovarjajo samo posredno s kapitalom, ki so ga kot svoje kapitalske deleže vložili v takšno podjetje). Dobiček družbe se deli družbenikom sorazmerno z njihovimi poslovnimi deleži. Družbeniki upravljajo družbo tako, da so njihovi glasovi vezani na njihove poslovne deleže. Upravljanje poteka preko

skupščine, na kateri odločajo o zadevah, ki so določene v zakonu. Družba ima lahko tudi nadzorni svet, posle družbe pa vodi poslovodja ali direktor (lahko eden ali več), ki je odgovoren za vodenje poslov in zastopa družbo. Imenuje ga skupščina ali nadzorni svet. (Kamnar, 1999: 58)

Družbe, ki so organizirane v dejavnosti posredovanja študentskega in dijaškega dela, so pod posebnimi pogoji, ki določajo njihov dohodek, nagnjene le k čim večjemu obsegu poslovanja – potem je tudi njihov dobiček večji.

3.5. Zakonska ureditev študentskih servisov

Ureditev študentskih servisov ureja kar nekaj zakonov in podzakonskih aktov, ki so naštetih v prilogi. Ker se je število študentskih servisov naglo povečevalo in ker je postala Slovenija članica EU, je bila primorana sprejeti zakone z upoštevanjem evropske zakonodaje.

3.5.1. Zakoni, ki urejajo področje študentskega dela

V Zakonu o delovnih razmerjih (Ur. list RS, št. 14/90, 5/91 in 71/93) 111. člen določa, da lahko dijaki in študenti opravljajo delo v krajšem ali polnem delovnem času. Pri opravljanju dela ima tako kot zaposleni tudi dijak ali študent pravico do odmora in počitka, a veljajo za njih posebne določbe zakona o varstvu mladine in določbe o odškodninski odgovornosti. Zavarovan je za primer poškodbe pri delu in poklicne bolezni ter ima pravico do ustreznega plačila. Tako 216. člen tega zakona (Ur. List RS, št. 42/2002) določa, da dijaki, ki so že dopolnili 15 let starosti, in študentje lahko opravljajo začasno ali občasno delo na podlagi napotnice pooblaščenice organizacije, ki opravlja dejavnost posredovanja dela dijaku in študentom, v skladu s predpisi s področja zaposlovanja. Delo lahko dijak ali študent opravlja najdalj 90 dni brez prekinitve v posameznem koledarskem letu. 214. člen istega zakona (Ur. List RS, št. 42/2002) pa določa enake določbe zakona o delovnem času, odmorih in počitkih za dijake in študente.

Agencije za začasno delo, ki posredujejo delo tudi dijakom in študentom, so bile dovoljene leta 1998 z dopolnili Zakona o zaposlovanju in zavarovanju za primer brezposelnosti. Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve lahko s pogodbo o koncesiji pooblasti AZD, ki izpolnjuje kadrovske, organizacijske in druge pogoje, da posreduje in zagotavlja delovno silo. Pri dodelitvi koncesije ministrstvo upošteva tudi število brezposelnih oseb pri območnih enotah Zavoda RS za zaposlovanje, število koncesionarjev na tem območju. Koncesijo lahko odvzame v primeru določenih kršitev brez predhodnega obvestila. (Ekonomsko ogledalo, 2001:21)

Natančnejše pogoje za izvajanje posredovanja zaposlitve oziroma posredovanja dela določa Pravilnik o pogojih za opravljanje dejavnosti agencij za zaposlovanje, prvič objavljen v Uradnem listu RS leta 1999.

3.5.2. Pravilnik o pogojih za opravljanje dejavnosti agencij za zaposlovanje

Minister za delo, družino in socialne zadeve je Pravilnik o pogojih za opravljanje dejavnosti agencij za zaposlovanje (v nadaljevanju Pravilnik) izdal na podlagi 6. člena zakona o zaposlovanju in zavarovanju za primer brezposelnosti (Uradni list RS, št. 5/91, 17/91, 12/92, 71/93, 2/94, 38/94, 80/97 – odločba US RS in 69/98) in 99. člena zakona o upravi (Uradni list RS, št. 67/94, 20/95 in 29/95). V pravilniku se podrobneje določajo pogoji, pod katerimi lahko ministrstvo, pristojno za delo, s pogodbo o koncesiji pooblasti organizacije oziroma delodajalce, da izvajajo naloge posredovanja dela, posredovanja zaposlitve, posredovanja in zagotavljanja delovne sile, izdelavo zaposlitvenega načrta in izvajanje ukrepov aktivne politike zaposlovanja.

»S tem pravilnikom se določa vsebina koncesijske pogodbe, plačilo storitev in višina stroškov, ki se priznajo agenciji za posredovanje dela dijakom in študentom, sodelovanje agencije s pristojnimi organi in organizacijami, evidence in posredovanje podatkov ter poročanje in izvajanje nadzora nad zakonitostjo dela agencije.« (Pravilnik o pogojih za opravljanje dejavnosti agencij za zaposlovanje, 1999: 6010)

V Pravilniku so podrobneje opredeljene osebe, ki lahko opravljajo delo preko napotnic. Tako lahko preko študentskih servisov delajo osebe, ki imajo status:

- dijaka,
- študenta (redni in izredni študenti),
- pavzerja (najdalj eno leto po izgubi statusa študenta in ne več kot enkrat v času študija)
- osebe, stare nad 15 let, ki so zaključile osnovno šolo v tekočem šolskem letu in bodo status dijaka pridobile s pričetkom novega šolskega leta.

16. člen Pravilnika govori o vsebini koncesijske pogodbe. V koncesijski pogodbi se določijo pogodbeni stranki (koncedent in koncesionar) in odgovorne osebe ter obseg pooblastila. Vsebuje natančno opredelitev vseh lokacij, kjer bo agencija opravljala dejavnost ali vpisovala člane in izdajala napotnice. Agencija mora sodelovati z zavodom oziroma v primeru posredovanja dela dijakom in študentom sodelovanje s Študentsko organizacijo Slovenije. Agencija ima obveznost ločenega vodenja finančnih in drugih podatkov o posredovanju zaposlitve in dela po podružnicah oziroma organizacijskih enotah, obveznost za plačilo obveznega zavarovanja dijakov in študentov, obveznost dajati letna poročila o svojem delu.

V tretjem členu Pravilnika je opredeljeno posredovanje dela študentom in dijakom. Agencija lahko opravlja dejavnost posredovanja dela tudi tako, da posreduje začasno in občasno delo dijakom in študentom, pri čemer se za posredovanje dela šteje opravljeno dejanje posredovanje dela med delodajalcem in agencijo z izvršenim izplačilom dijakom in študentom. Za posredovanje dela dijakom in študentom se šteje tudi vpis članov in izdelava ter izdaja napotnic, četudi je vzpostavljena neposredna računalniška povezava s sedežem agencije, ki izvaja posredovanje dela. Agencija opravlja dejavnost posredovanja in zagotavljanja delovne sile tako, da delavce, ki so pri njej zaposleni, na podlagi posebne pogodbe posreduje drugemu delodajalcu zaradi opravljanja dela. (Pravilnik o pogojih za opravljanje dejavnosti agencij za zaposlovanje, 1999: 6010)

Agenciji, ki posreduje delo dijakom in študentom, se priznajo naslednji stroški (22. člen pravilnika):

- stroški dela (bruto plače zaposlenih s prispevki in davki),
- materialni stroški poslovanja in stroški storitev,

- stroški obveznega zavarovanja dijakov in študentov, ki jih plača agencija,
- razvoj dejavnosti (amortizacija in drugi stroški, povezani z razvojem dejavnosti),
- sredstva obveznega rizičnega sklada za primer insolventnosti delodajalcev za opravljena dela dijakov in študentov v višini 0,8% od čistega prihodka (ta sredstva se lahko namenijo tudi za stroške izterjave v primeru neplačil delodajalcev.)

Razliko sredstev med čistim prihodkom in priznanimi stroški (v 24. členu pravilnika) iz 22. člena tega pravilnika, je agencija dolžna v višini akontativnih sorazmernih mesečnih zneskov, določenih v koncesijski pogodbi, odvajati pooblaščenim študentskim organizacijam in interesnim oblikam povezovanja dijakov in študentov, ki so kot prejemniki teh sredstev vpisani v register organizacijskih oblik Študentske organizacije Slovenije.

Meseca maja 2005 je bila sprejeta sprememba desetega odstavka 121. člena Zakona o dohodnini. Odpravljena je akontacija dohodnine za dohodke do 100.000 SIT, za dohodke nad 100.000 SIT pa je dohodninska stopnja 25 %.

Organ, ki izvaja predpise v Pravilniku, je Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve, ki s tem pravilnikom omogoča vsem študentskim servisom enake pogoje poslovanja in enakopraven ter zakonit dostop študentom in dijakom do začasnih in občasnih del.

3.6. Delovanje študentskih servisov

Za leto 1998 velja, da je opravljalo občasna in začasna dela okrog 53% vseh študentov v vrednosti preko 26.622.000.000 SIT, koncesionarji so pri tem ustvarili 2.622.000.000 SIT celotnega prihodka, od katerega je bilo 917.750.000 SIT namenjeno za različne oblike obštudijskih dejavnosti, sredstva pa so se poleg študentskim organizacijam namenjala še drugim organizacijam in društvom, srednjim, višjim in visokim šolam ter tudi posameznikom kot sponzorska sredstva.

(<http://www.studentski-servis.si/index.php?pageid=29>, 7.9.2005)

Tabela 3.6.: Prihodek koncesionarjev in število izdanih napotnic po letih

Leto	Št. koncesionarjev	Št. podružnic	Fakturirani prihodek	Prejemki koncesionarjev	Št. izdanih napotnic	Povprečni zaslužek na napotnico	Zaslužek dijakov in študentov
2004	83	171	8.184.345.496 SIT	3.743.377.795 SIT	1.308.213	62.561 SIT	81.843.454.960 SIT
2003	85	168	7.266.351.387 SIT	3.121.914.598 SIT	1.224.148	59.358 SIT	72.663.513.870 SIT
2002	80	160	6.423.510.430 SIT	2.622.742.323 SIT	1.135.597	56.565 SIT	64.235.104.300 SIT
2001	80	150	5.538.450.679 SIT	Ni podatka	686.601	80.665 SIT	55.384.506.790 SIT
2000	66	Ni podatka	4.388.839.057 SIT	Ni podatka	Ni podatka	Ni podatka	43.888.390.570 SIT

Vir: MDDSZ

Zgornja tabela je bila posredovana po spletni pošti Jakoba Počivavšek iz sektorja za zaposlovanje MDDSZ, dne 4.8.2005. Število koncesionarjev in število podružnic po letih narašča, posledica tega pa so večji prejemki in prihodki, večje število izdanih napotnic in večji kumulativni zaslužek študentov in dijakov. Za leto 2000 ima ministrstvo zbrane le tri podatke, in sicer število koncesionarjev (66), fakturirani prihodek, ki je bil to leto najmanjši in se je do leta 2004 povečal za 54%, ter zaslužek dijakov in študentov, ki se je do leta 2004 dvignil tudi za 54%.

Dijaki in študentje opravljajo približno 50% del do V. stopnje zahtevnosti. Glede na vrsto in zahtevnost del so to lažja dela v proizvodnji in storitvenih dejavnostih: čiščenje, kurirska dela, anketiranje, delo hostes na sejmih in prireditvah, pomoč pri strežbi v gostinstvu, manj zahtevna administrativna dela. Ostala dela so zahtevnejša: delo na računalniku in zahtevnejša administrativna dela, varstvo otrok, delo v turizmu in športu, inštrukcije, prevajanje, novinarstvo, pa tudi sodelovanje pri znanstvenih in raziskovalnih nalogah, kar pa opravljajo predvsem študenti podiplomskega študija.

(<http://www.studentski-servis.si/index.php?pageid=29>, 7.9.2005)

3.6.1. Delodajalci in stroški dela študentov

Eden izmed razlogov, ki je pogojeval rast števila študentskih servisov, je večje število študentov. Spraševala sem se, ali je to edini razlog. Dejstvo, da je za delodajalce zaposlovanje študentov najbolj ugodna oblika angažiranja delovne sile, je po mojem mnenju drugi razlog. Tretji pa je zaslužek koncesionarjev (v %), ki jim vse stroške pokrijeta promet in delodajalci.

Dodatni stroški delodajalcev poleg neto zneska študentskega dela so še (Jeraj, 2005: 7):

- 10 % koncesijska dajatev na znesek študentskega dela,
- dodatna 2 % koncesijska dajatev za izgradnjo študentskih domov,
- 20 % davek na dodano vrednost na koncesijsko dajatev,
- prispevek za obvezno zdravstveno zavarovanje za primer nesreče pri delu in poklicne bolezni.

Delodajalcu se študentsko delo splača, saj mora po pogodbi o zaposlitvi za zaposlenega odšteti poleg neto plače še malico, prevoz na delo in številne obveznosti, ki izhajajo iz davčne in dohodninske zakonodaje. Tako je skupni strošek podjetja za zaposlenega za sorodno vrsto dela bistveno višji kot plačilo preko študentske napotnice. Mislim, da je potreba delodajalcev po fleksibilni obliki »delovnega razmerja« nastala tudi zaradi pokrivanja vrzeli, ki nastane predvsem zaradi sezonskih in drugih neskladij v delovnih procesih. Prednosti angažiranja študentov pred zaposlenimi so naslednje: študent ali dijak lahko prične delati že takoj tisti dan, ko se oglas pojavi na študentskem servisu, v primerjavi s sklenitvijo delovnega razmerja, ko le-ta traja in stane veliko več (rok za prijavo, razgovori...). Transakcijski stroški najemanja študentov so nižji.

3.6.2. Internet kot način posredovanja dela študentskih servisov

Posredovanje študentskega dela je v bistvu povezovanje informacij o ponudbi in povpraševanju, zato je internet dvignil storilnost vseh posrednikov. Velika večina študentskih servisov ima svojo spletno stran, kjer si študentje lahko sami poiščejo sebi primerno delo in tako opravijo vso potrebno birokracijo kar virtualno. Isto velja za delodajalce, ki iščejo študenta oziroma dijaka za opravljanje začasnega ali občasnega dela. Študentski servisi torej

sledijo novim načinom poslovanja na trgu dela. Nove tehnologije jim niso ovire za uspešno delo, temveč so izziv na novih poteh delovanja.

Kot primer učinkovitega posredovanja prostih del za študente in dijake preko spleta sem v poglavju 2.1. prikazala tabelo (tabela št.2.1.b), ki nazorno prikaže prosta dela izbranega dne, ko študent oziroma dijak išče delo. Če te določeno delo zanima, si le zapišeš šifro, pokličeš na brezplačno telefonsko številko študentskega servisa in tako ti posredujejo direkten kontakt z osebo, ki potrebuje pomoč pri delu. Če se dogovoriš, da boš delo opravljal, si napotnico za delo lahko zopet naročiš preko interneta. Sama hitrost zaposlitve dijaka ali študenta je namreč delodajalcem, pa tudi študentskim servisom, zelo pomembna.

Novi virtualni trg dela so najbolj odprli ravno študentski servisi in zasebne agencije za zaposlovanje. Uporabnost informacijske tehnologije na področju pridobivanja novih zaposlenih pri delodajalcih je postala zelo priljubljena, zlasti še z gradnjo baz, saj baze kandidatov identificirajo skoraj vse potencialne kandidate, ki bi lahko zasedli neko delovno mesto. Prav tako imajo iskalci zaposlitve možnost pregleda nad prostimi delovnimi mesti na svojem računalniku.

4. PREDNOSTI IN SLABOSTI ŠTUDENTSKIH SERVISOV

Zaradi pomanjkanja fleksibilnih oblik zaposlovanja v pogojih globalne liberalizacije tržnih pravil (saj je pri nas delovno razmerje dokaj togo urejeno) postaja študentsko delo vse pomembnejši institut za pokrivanje občasnih neskladij v delovnem procesu v podjetjih. V nadaljevanju podajam prednosti in slabosti tega segmenta.

4.1. Prednosti

Osnovna značilnost kategorije mladih na trgu delovne sile je mladost kot obdobje različnih prehodov in vključevanja v različne vloge ne le na delovnem področju, ampak tudi pri oblikovanju različnih socialnih in osebnih odnosov. Mladost pogojuje tri sklope značilnosti, ki so pomembne z vidika delodajalcev, in sicer (glej v Trbanc, Verša, 2002: 339-340):

- znanje (človeški kapital: znanje, kompetence); poudarek je na splošnih in prenosljivih kvalifikacij, ki omogočajo hitrejše prilagajanje na spreminjajoče zahteve delovnega procesa in večjo fleksibilnost delovne sile; tu so pomembne še splošne in socialne kompetence, ki so izkazana zmožnost posameznika, da obvlada načine dela in uporablja spretnosti, kvalifikacije ali znanje v običajnih in spremenljivih poklicnih razmerah.
- delovne izkušnje;
- značilnosti, ki so posledica socializacije (sociokulturni kapital) ali osebnostnih lastnosti; delodajalci čedalje bolj vrednotijo lastnosti, kot so boljša izobraženost, komunikativnost, prilagodljivost, razgledanost, posedovanje različnih mednarodnih izkušenj.

Ti trije sklopi značilnosti mladih pa so lahko nadgrajeni z opravljanjem dela preko študentskih servisov. Raziskava Atame (Jeraj, 2005) je pokazala, da študentje in dijaki od študentskega dela pričakujejo izboljšanje materialnega položaja (42%), delovne izkušnje (38%) in poznejšo zaposlitev v podjetju (18%). Kar 91% jih je prepričanih, da jim bo pridobivanje delovnih izkušenj pomagalo pri iskanju zaposlitve po študiju. Hkrati je ta raziskava pokazala, da kar

41% študentov in dijakov opravlja zahtevna ali zelo zahtevna dela, od tega zelo zahtevna dela 6% študentov. Študentje in dijaki niso brez pomembnejših delovnih izkušenj.

Pomen začasnih in občasnih del prek študentskega servisa za študente kaže na nekatere prednosti teh oblik storitev. Dela so pomemben vir prejemkov, s katerim si lajšajo študij. Z delom si pridobijo praktične (delovne) izkušnje, ki jih mnogokrat sam študij ne omogoča. Z delom prek študentskega servisa si izoblikujejo lastno predstavo o bodočem poklicu, dobijo konkretne odgovore na vprašanja, ki se jim pojavljajo pri teoretičnem podajanju znanja na predavanjih in tako lažje sledijo izobraževalnim procesom na univerzah oz. fakultetah. Z izkušnjami pri delu prek študentskega servisa si utrdijo samozavest, skrajšajo in olajšajo si pot do zaposlitve - skupni prispevek k aktivni politiki zaposlovanja in tudi posredno k rasti družbenega bruto proizvoda. Ob opravljanju različnih del (od najbolj zahtevnih do enostavnih ali fizičnih del) si utrdijo delovne navade in odgovornost. Ustvarijo si možnost in pogoje za uresničevanje drugih interesnih dejavnosti, saj je večji del koncesijskih dajatev, ki jih študentski servis zaračuna delodajalcem, namenjen prav v te namene - za financiranje oziroma subvencioniranje obštudijskih dejavnosti.

(<http://www.studentski-servis.si/index.php?pageid=29>, 7.9.2005)

Poglabljanje neskladja med tehnološkimi in izobraževalnimi krogi se oblikuje nekako takole. Nove tehnologije prihajajo v vedno krajših presledkih in preoblikujejo delovna mesta. Delodajalci povprašujejo po delavcih z novimi kompetencami, ki jih na trgu delovne sile nihče ne ponuja ali pa so zelo omejene. Zaradi heterogenosti delovne sile so prehodi z drugih področij težki in pogosto nesmotni. Delodajalci so za nova delovna mesta prisiljeni dvigniti ceno oziroma plače. To je signal delavcem za samoizobraževanje in za povpraševanje po ustreznih izobraževalnih programih. Na to se odzivajo šole oziroma država, ki pripravijo izobraževalne programe. Sledita vpis in morda večletno izobraževanje. Preden dobimo diplomante, ki bi se vključili v nove tehnološke procese, je verjetno delodajalce zajel že drugi ali tretji val tehnoloških sprememb. (Svetlik, Lorenčič, 2002: 263)

Poleg tehnoloških sprememb, ki dvigujejo plače, pa delodajalci dajejo prednost pri zaposlovanju tistim kandidatom, ki poleg izobrazbenega pogoja izpolnjujejo še druge pogoje za zaposlitev. Analize so pokazale, da v Sloveniji delodajalci pri več kot 60% povpraševanja po delavcih določajo delovne izkušnje kot najpomembnejši dodatni pogoj (Verša, 1999 v

Trbanc, Verša, 2002: 342). Poleg delovnih izkušenj izpostavljajo še znanje jezikov, znanje računalniških orodij, voziški izpit, določene osebnostne lastnosti: komunikativnost, sposobnost dela v skupini, vodenje ipd.(ZRSZZ, 2005)

Tu mislim poudariti pomembnost pridobivanja delovnih izkušenj v času študija, ki je trenutno pri nas daljši kot v številnih drugih državah. Vsaj na ta način lahko mladi sledijo hitremu tehnološkemu razvoju in spremljajo nastajajoče spremembe. Jezikov in novih znanj računalniških orodij se študentje ravno tako naučijo pri študentskem delu. Mladi, ki so že delali bolj zahtevna dela preko študentskega servisa, imajo pridobljena določena znanja, ki bi jih delodajalci morali upoštevati.

Matej Intihar, direktor Študentskega Servisa, mi je povedal, da pri njihovem servisu vedo za približno 10 primerov v zadnjem letu, ko so študenta po končanem študiju zaposlili za stalno. Sklepam, da se to dogaja tudi pri drugih študentskih servisih in potrjujem trditev, da študentski servisi lajšajo prehod iz študija v zaposlitev, oziroma le-to omogočajo.

Kljub izkušnjam, ki si jih mladi naberejo pri opravljanju občasnih del v teku študija, ostaja dejanski prehod po končanem šolanju v zaposlitev pogosto še vedno problematičen, predvsem zaradi strukturnih lastnosti trga delovne sile oziroma mehanizmov njegovega delovanja (velik pritok mladih iskalcev zaposlitve v določenih obdobjih, struktura delovnih mest na lokalnih in regionalnih trgih, obseg netipičnih oblik zaposlitev, relativna zaprtost oziroma odprtost zaposlovanja v določenih obdobjih, odnos delodajalcev do zaposlovanja mladih in podobno). (Trbanc, Verša, 2002: 338)

4.2. Zlorabe

Regulacija trga delovne sile je lahko neposredna ali posredna. Pri neposredni regulaciji gre praviloma za zakone in uredbe, ki določajo pravice in dolžnosti akterjev na trgu delovne sile (npr. regulacija delovnih razmerij in delovnega časa, omejevanje dela na črno, zaposlovanje tujcev, pravice in dolžnosti brezposelnih posameznikov ipd.). K posredni regulaciji trga delovne sile pa spadajo različne politike in ukrepi, ki so bodisi usmerjeni na dejavnike ponudbe delovne sile ali na dejavnike povpraševanja po njej. Država je tu edina, ki lahko,

potem ko so zakoni, politike in ukrepi sprejeti, poskrbi za njihovo uresničevanje, saj ima edina na razpolago ustrezen aparat nadzora in prisile. (Svetlik, Trbanc, 2002: 35)

Republiški inšpektorat za delo, Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve kot koncedent ter Davčna uprava Republike Slovenije so državni organi, ki pri nas kontrolirajo in nadzirajo delo študentskih servisov in študente oziroma dijake.

Primeri zlorab in kršitev študentskih servisov so dejstva, ki govorijo o nepravilnostih, izogibanju zakonov in predpisov ter neetičnih oziroma diskriminatornih dejanjih, ki se jih poslužujejo študentski servisi oziroma vodstva agencij za posredovanje dela študentom in dijakom. Nadzor, ki ga opravljajo zgoraj naštetih državni organi, pripomore k izboljšanju delovanja servisov, ali celo k prekinitvi delovanja servisov, ki so prekoračili meje zakona.

4.2.1. Varuh človekovih pravic

V letnem poročilu varuha človekovih pravic za leto 2004 (2005: 110) je med podano obravnavano problematiko nekaj pobud v zvezi z delom študentskih servisov. Neka študentka jih je opozorila, da delo prek servisa omogoča množične zlorabe mladih ljudi in njihovega dela. Zaposlovanje mladih, ki nimajo več statusa študenta, prek tujih študentskih napotnic naj bi se povečalo. Mladi, brez možnosti za redno zaposlitev, sprejmejo ponujeno priložnost za delo, si priskrbijo napotnico študenta, ki mu za uslugo nato odštejejo približno 10 odstotkov plačila. Take vrste zaposlitev na črno povzroča neštete kršitve in zavira družbeni razvoj.

Zlorabe naj bi se pojavljale predvsem pri univerzitetnih poklicih, pri najbolj perspektivnih kadrih. Delo na črno prek tuje študentske napotnice se po mnenju pobudnice poslužujejo zasebniki, pa tudi »državna« podjetja in zavodi. Mladi so v tako obliko plačila za delo prisiljeni, saj so v ranljivem položaju, ker lahko izbirajo le med brezposelnostjo in delom prek tujih študentskih napotnic. (Letno poročilo 2004, 2005:110)

O razširjenosti zlorabljanja tujih študentskih napotnic ni niti približnih podatkov in pobudničini oceni, da je pojav množičen, ne morejo v celoti pritrditi; tudi poročilo o delu Inšpektorata za delo je ne potrjuje. Pobudnici so pojasnili, da v desetih letih delovanja varuha

niso prejeli veliko pobud s tovrstno problematiko, so pa na problem opozorili že v Letnem poročilu 2002.

4.2.2. Zagovornica enakih možnosti žensk in moških

V poročilu o delu zagovornice enakih možnosti žensk in moških za leto 2004 (Poročilo o delu zagovornice za leto 2004, 2005) je bila leta 2003 prejeta pobuda v zvezi s posredovanjem dela s strani študentskega servisa, ki je bila obravnavana v naslednjem letu. Ugotovljen je bil obstoj diskriminacije zaradi spola, saj študentski servis preko Interneta in na oglasnih prostorih v svojih poslovalnicah ponuja delo strogo ločeno po spolu. Od teh zahtev servis ne odstopa, saj se je pobudnici dvakrat zgodilo, da ji niso hoteli posredovati telefonskih številka za »moška« dela, kot na primer sestavljanje regalov ali programiranje. V odgovor je študentski servis navedel, da pri posredovanju del v celoti upošteva želje naročnikov in jim posreduje študente oziroma študentke, ki popolnoma izpolnjujejo njihove zahteve. Če so za delo, pri katerem naročnik zahteva fante, zanima dekle, je jasno, da le-ta ne izpolnjuje vseh naročnikovih pogojev.

Mateja Intihar sem vprašala, kako se s tem problemom soočajo pri njihovem študentskem servisu. Vsi zaposleni so bili seznanjeni s problemom in delodajalcem povedo, da se delo ne bo omejilo le na en spol. A kot je videti v tabeli 2.1.b., je delo razdeljeno v dva stolpca – moška in ženska dela, in število ponudb se po spolu razlikuje. Še vedno se torej neenako obravnava moške in ženske.

Po mnenju zagovornice je posredovanje dela samo moškim ali samo ženskam neenako obravnavanje spolov, ne glede na to, da gre za spoštovanje naročnikovih želja. Pogojevanje spola študenta oziroma študentke za opravljanje posameznih del s strani naročnikov do nasprotnega spola je diskriminatorno in mu odreka enake možnosti, zato ni utemeljenega razloga, da bi takšnemu ravnanju sledil tudi študentski servis. Študentski servis ne bi smel pristajati na takšne naročnikove zahteve, temveč bi moral naročnike opozarjati, da takšne zahteve pomenijo neposredno diskriminacijo zaradi spola in da naj pogoje za določeno delo opredelijo tako, da le-ti ne bodo povzročali neenakega obravnavanja žensk in moških. Zakon o delovnih razmerjih že izpostavlja, da se primernosti za opravljanje določenega dela ne more

določati na podlagi spola ali katere druge osebne okoliščine, temveč na podlagi objektivnih dejavnikov, kot so izobrazba, izkušnje, druge sposobnosti in zmožnosti, ki jih ni mogoče kar na splošno pripisati enemu spolu, temveč so lastne vsaki posameznici oziroma posamezniku. (Poročilo o delu zagovornice za leto 2004, 2005)

4.2.3. Inšpektorat republike Slovenije za delo

Inšpektorat republike Slovenije za delo v poročilu za leto 2004 (Poročilo o delu za leto 2004, 2005) ugotavlja, da je opravljanje dejavnosti posredovanja dela dijakom in študentom še vedno vir dobrega zaslužka, saj je število agencij s koncesijo za posredovanje tovrstnega dela v porastu.

Iz poročil inšpektorjev izhaja, da je včasih delo na napotnicah zelo splošno opredeljeno, na primer »pomožna dela«, dejansko pa delo opravljajo študenti samostojno, in v primerih kršitev pogosto na delovnem mestu, kjer je povečana nevarnost za poškodbo. Nekateri delodajalci študenta tudi ne opozorijo na nevarnosti na določenem delovnem mestu. Inšpektorji so nadzor nad začasnim in občasnim delom študentov in dijakov opravljali predvsem v okviru organiziranih akcij. (Poročilo o delu za leto 2004, 2005: 134)

Inšpektorji so prejeli več prijav kršitev v zvezi z delom študentov in dijakov, v glavnem so domnevne kršitve prijavljali študenti in njihovi starši. Prijave so inšpektorji prejeli tudi v zvezi z obveznostjo delodajalca, da ob začetku dela izroči dijaku oziroma študentu en izvod napotnice, kar izhaja iz Pravilnika o pogojih za opravljanje dejavnosti agencij za zaposlovanje. V zvezi z delom študentov in dijakov je treba poudariti še problematiko izplačevanja plačila za njihovo delo. Inšpektorji so v nekaj primerih ugotovili, da študenti oziroma dijaki niso prejeli plačila za opravljeno delo, pri tem pa inšpektorji zoper delodajalca nimajo pooblastil za ukrepanje. Za razrešitev morebitnega spora v zvezi s tem je pristojno sodišče. V poročevalskem obdobju je bilo ugotovljenih tudi osem primerov, ko so študentje in dijaki opravljali delo brez napotnice, od tega pet v dejavnosti gostinstva in tri v dejavnosti trgovine. V nekaterih primerih so inšpektorji ugotovili tudi kršitve v zvezi z zlorabami napotnic pooblaščenih organizacij in delo dijakov in študentov brez napotnic. (Poročilo o delu za leto 2004, 2005: 134-135)

Inšpektorji poročajo, da je bilo v letu 2004 veliko ugotovljenih primerov, ko je na podlagi študentske napotnice delala druga oseba brez statusa dijaka ali študenta, oziroma so si pridobili napotnico na podlagi ponarejenega potrdila o vpisu. V nekaterih primerih so inšpektorji ugotovili, da so na podlagi napotnice študentskega servisa delale tudi osebe, ki so prejemale denarno pomoč in bile prijavljene na Zavodu RS za zaposlovanje kot iskalci zaposlitve. Inšpektorji so o tem obvestili omenjeni zavod. Tovrstne kršitve zlorab študentskih napotnic inšpektorji obravnavajo kot zaposlovanje na črno. (Poročilo o delu za leto 2004, 2005: 145)

Akcija nadzora pri delodajalcih v zvezi z delom študentov in dijakov junija leta 2004 je imela namen, ali delodajalci dijakom in študentom zagotavljajo pravice, ki izhajajo iz delovne zakonodaje in predpisov o varnosti in zdravju pri delu. V nadzor so bili zajeti predvsem gospodarski subjekti, in sicer delodajalci, ki zaposlujejo skupno 29.083 delavcev. V času trajanja akcije so opravljali delo s 427 dijaki in 1.719 študenti. V akciji je bilo na področju delovnih razmerij pri 150 subjektih opravljenih 158 inšpekcijskih nadzorov, pri čemer so inšpektorji ugotovili skupno 35 kršitev. Inšpektorji so v 6 primerih ugotovili, da dijaki ali študenti niso opravljali dela navedenega na napotnici. Ugotovljenih je bilo 8 kršitev v zvezi z zagotavljanjem posebnega varstva delavcev, mlajših od 18 let. Opravljali so delo po 10 in 12 ur na dan, tudi 6 dni zaporedoma. (Poročilo o delu za leto 2004, 2005: 209)

Akcija nadzora nad zakonitostjo dela agencij za zaposlovanje je inšpektorat izvedel februarja, leta 2003, s katero so skušali ugotoviti, ali delodajalci izpolnjujejo pogoje po Pravilniku o pogojih za opravljanje dejavnosti agencij za zaposlovanje ter ali posredujejo delo v skladu s predpisi. Inšpektorji so nadzorstvo opravili pri 99 subjektih nadzora (vključno s podružnicami) ter ugotovili skupno 149 kršitev, od tega 69 kršitev pravilnika. Glede na vrsto kršitev po pravilniku je bilo ugotovljenih 13 kršitev v zvezi z zagotavljanjem kadrovskih pogojev, 2 kršitvi z napotnicami, 5 kršitev v zvezi z izobešeno tablo s podatki o agenciji in 49 kršitev s prostorskimi pogoji, torej skupaj 69 kršitev. Ostalih 80 kršitev je bilo v zvezi z Zakonom o delovnih razmerjih (24 kršitev) in z Zakonom o varnosti in zdravju pri delu (56 kršitev). (Poročilo o delu za leto 2004, 2005: 147-148)

4.3. Primerjava prednosti in slabosti posredovanja študentskega dela

Za lažje razumevanje sem prednosti in slabosti študentskega dela strnila v pregledno tabelo, kjer so prednosti in slabosti razvrščene še med tri akterje študentskega dela.

Tabela 4.3.: Pregled prednosti in slabosti študentskega dela

PREDNOSTI	SLABOSTI
<u>Študenti in dijaki</u> : študentsko delo omogoča zaslužek, pridobivanje delovnih izkušenj, znanja in kompetenc, možnost redne zaposlitve, popusti in akcije študentskih servisov, velika izbira vrst dela	<u>Študenti in dijaki</u> : ne teče delovna doba, ponarejanje potrdil o vpisu, (pre)dolgo trajanje študija
<u>Delodajalci</u> : nizki stroški študentskega dela, najhitrejša varianta za zapolnitev delovnega procesa, možnost redne zaposlitve	<u>Delodajalci</u> : zloraba študentskega dela in veliko število ugotovljenih kršitev, zavračanje iskalcev prve zaposlitve, delovna mesta »zasedejo« študentje oziroma dijaki
<u>Študentski servisi</u> : informacijsko visoko usposobljeni, široka dostopnost in transparentnost, možnosti redne zaposlitve in praks v tujini	<u>Študentski servisi</u> : diskriminacija po spolu, nekontroliranje statusov študentov in dijakov, veliko ugotovljenih kršitev posredovanja dela

Po pregledu vseh naštetih zlorab v podpoglavjih 4.2. sem ugotovila, da je študentsko delo resnično izkoriščanje poceni delovne sile. Iz pregledanih virov, ki so državnega izvora, sem dobila negativna stališča le-teh na delovanja študentskih servisov. Mislim, da problemi z delom študentov preko pooblaščenih servisov obstajajo, vendar so za preprečevanje teh problemov odgovorni državni organi, ki bi očitno morali res dobro premisliti komu bodo podelili koncesijo za posredovanje dela. So pa tu tudi študentje, ki ponarejajo svoja potrdila o šolanju le zato, da lahko opravljajo študentska dela. Po mojem mnenju so to »pavzerji«, ki šolanja še niso dokončali, a so si vseeno našli sebi primerno delo in jim je vseeno, kdaj zaključijo študij. Da se to ne bi več dogajalo, so potrebni ukrepi v šolstvu in čimprejšnje sprejetje bolonjskega procesa v izobraževalnih sistemih.

Študentski servisi so v očeh študentov in dijakov pozitiven agregat pridobivanja izkušenj za dobro plačilo in prilagodljivim delovnim časom. Aktivni člani servisov so nagrajeni z različnimi popusti in akcijami na različnih področjih. Delodajalci izkušenj pridobljenih preko študentskih servisov ne upoštevajo, upoštevajo le delovne izkušnje v času delovne dobe. To je na nek način ironično, saj delodajalci ne zaposlujejo diplomantov brez delovnih izkušenj in raje preko napotnice sprejmejo študentsko in dijaško delovno silo, nekateri celo z napotnico drugega študenta. Tu je predvsem pomembno omeniti cenovno ugodnost in profit, ki ga imata tako študentski servis kot delodajalec. Študentje prejmejo zadovoljivo plačilo in se ne obremenjujejo z neenakimi pravicami, kot jih imajo redno zaposleni.

5. PRIHODNOST ŠTUDENTSKIH SERVISOV

Zakonodaja mora uravnoteženo upoštevati interese AZD in delodajalcev kot delavcev. AZD in druge PAZ ne morejo dobro delovati v pravno nejasni situaciji. Zato se zavzemajo za zakonodajo, ki bi jim zagotavljala legitimnost in ukinila monopol države, onemogočala delovanje brezvestnih agencij (zaščita in stabilnost poklica) ter dala objektivne smernice za pravila poštene konkurence. Obenem pa nasprotujejo zakonskim določbam, ki zagotavljajo delavcem delovne in socialne pravice, ter krepijo nadzor države nad njihovim delovanjem ipd. (Ekonomsko ogledalo, 2001: 20)

Kakšen je končni vpliv študentskega dela na redno zaposlovanje, je težko oceniti. Dejstvo je, da interes za zaposlovanje preko inštrumenta študentskega dela narašča in da ima število prijavljenih potreb po delavcih tendenco postopnega medletnega zniževanja. V tem smislu bi kazalo dopolniti zbiranje podatkov o študentskem delu z obsegom tega dela ter natančneje opredeliti regulacijo in nadzor nad študentskim delom (Verša, 2003: 5). V projektu Urada Republike Slovenije za makroekonomske analize in razvoj (UMAR) Strategija razvoja Slovenije so sodelujoči (dr. Ivan Svetlik, dr. Miroljub Ignjatović, dr. Pavle Sicherl, mag. Anja Kopač, mag. Martina Trbanc) v programskem področju strategije Človeški kapital, delovna sila in trg dela med ukrepi, ki so potrebni na slovenskem trgu dela, predlagali naslednje: krajši čas zaključevanja začetnega post sekundarnega izobraževanja za prvi ciklus na 4,5 in za drugi na 6 let, kratkoročno na 5 oziroma na 6,5 let, potrebno bi bilo **omejiti študentsko delo v obdobjih aktivnega študija in ga statusno približati delu za določen čas**, uvesti ugodna posojila za študij, ki vključujejo bonuse za hitro dokončanje študija in uvesti oziroma okrepiti programe, ki spodbujajo delodajalce k zaposlovanju mladih brez delovnih izkušenj.

Ta strokovni članek je podlaga za nastanek in sprejetje Strategije razvoja Slovenije z dne 23.6.2005, ki naj bi Slovenijo do leta 2013 pripeljala do moderne, globalno konkurenčne države z visoko gospodarsko rastjo in zaposlenostjo na temelju načel trajnostnega razvoja in dolgoročnega ohranjanja ekonomskih, socialnih in okoljskih ravnovesij. Da bi se ti predlagani ukrepi resnično lahko izvedli, mislim, da moram podati še ostale probleme, cilje in ukrepe na trgu delovne sile, saj je sam trg dela kompleksen in eno področje vpliva na ostala.

V drugi od petih razvojnih prioritet v Strategiji (prva je konkurenčno gospodarstvo in hitrejša rast, tretja učinkovita in cenejša država, četrta moderna socialna država in večja zaposlenost in peta prioriteta povezovanje ukrepov za doseganje trajnostnega razvoja) je opredeljeno učinkovito ustvarjanje, dvosmerni pretok in uporaba znanja za gospodarski razvoj in kakovostna delovna mesta. Predlagani ukrepi se nanašajo na vključevanja v subvencionirane izobraževalne programe tako post sekundarnega kot vseživljenjskega učenja in pospeševanja delovanja sistema za potrjevanje nacionalnih poklicnih kvalifikacij in predvsem na povečanje učinkovitosti raziskovalno razvojne dejavnosti (spodbujanje tehnološkega razvoja in inovativnosti). Akcijski načrt na področju izboljšanja kakovosti izobraževanja tako že poleg razvoja podjetniških znanj, sprememb programov izvajanja študija in nagrajevanja raziskovalnih del vključuje tudi sistemsko rešitev za postopno odpravo razlik med izrednim in rednim študijem ter zmanjševanje ugodnosti, vezanih na študentski status in na študentsko delo do te mere, da ne bodo več stimulirale podaljševanje študija. (Strategija razvoja Slovenije 2005, 2005: 29-30)

Če hoče Slovenija vstopiti v gospodarstvo in družbo znanja brez velikih socialnih izgub, ki bi ta prehod blokirale od znotraj, mora ohranjati relativno visoko stopnjo socialnega soglasja in zaupanja temelječega na socialni varnosti in enakosti med posameznimi segmenti populacije. Prav tako mora preprečevati nove neenakosti, na primer medgeneracijske. Alternativa temu je poudarjanje prožnosti na račun varnosti. To bi vodilo v marginalizacijo in socialno izključenost večjih segmentov populacije, ki bi bili v majhni slovenski družbi veliko bolj vidni ter socialno in ekonomsko obremenjujoči kot v večjih družbah. Programe politike zaposlovanja je tako treba prožno usmerjati na razreševanje problemov rizičnih skupin – dolgotrajno ali pogosto brezposelni, slabše plačani, delajo v neugodnih delovnih razmerah (t.i. socialna aktivacija). Izpopolnjevanje je potrebno ključne institucije na trgu delovne sile, predvsem zavod za zaposlovanje, da bodo sposobne izvajati učinkovite in h klientom usmerjene ukrepe, nadzirati in evalvirati izvajanje programov. Z nižjimi davčnimi obremenitvami naj se spodbudi zaposlovanje predvsem manj produktivne delovne sile in okrepi socialno vlogo štipendiranja z namenom izenačevanja možnosti za vstop na trg delovne sile. (Človeški kapital, delovna sila in trg dela, 2005: 15-16)

Moje mnenje je, da je potrebno delo študentov in dijakov preko študentskih servisov, ki nam nudijo veliko novega znanja in izkušenj, podpirati. Delodajalci pa bi se morali zavedati, da

ima vsak iskalec zaposlitve brez delovne dobe ravno tako veliko različnih delovnih izkušenj, čeprav pridobljenih preko študentskega servisa, kot oseba z delovno dobo. Strinjam se z omejitvijo študentskega dela in povečanim nadzorom nad njim, ker je število zlorab visoko ter število študentov, ki ne dokončajo študija v predvidenih 5 letih, veliko. Mogoče večina toliko časa študira ravno zaradi ustreznega dela in zaslužka preko študentskega dela ter straha pred trgom delovne sile. Resnično je treba posvetiti pozornost institucijam, ki posredujejo delo, in izobraževalnim programom ter njihovim subvencijam.

Matej Intihar je v pogovoru o prihodnosti študentskih servisov dejal, da se pri njih pripravlja program kreditnih točk, ki naj bi študentom omogočile lažji vstop na delovno mesto. Te bi zbiral vsak študent glede na težo opravljenega dela preko študentskega servisa. Navedel je študenta komunikologije, ki je nekaj časa delal v skladišču podjetja, potem pa v pisarni opravljal administrativno delo. Za delo v skladišču, ki je fizično delo, si je pridobil 5 kreditnih točk, za delo v pisarni pa 20 točk. In te točke bi imele veljavo pri življenjepisu oziroma delovnih izkušnjah pri njegovem iskanju prave zaposlitve. Tako bi delodajalci upoštevali tudi izkušnje, pridobljene v času študija, ko študentom in dijakom ne teče delovna doba.

Program kreditnih točk bi bil mogoč, če bi se tak dogovor ustvaril z vsemi sodelujočimi partnerji, torej delodajalci, iskalci zaposlitev, študentskimi servisi in Zavodom RS za zaposlovanje ob selekciji študentskih servisov, ki bi sprejeli ta program. S tem bi se omejilo študentsko delo, ki je načrtovano v zgoraj navedenem vladnem projektu. V sodelovanju z zavodom bi se razvijala prosta delovna mesta s kreditnimi točkami. Delodajalčevi strahovi o zaposlovanju prvih iskalcev zaposlitev pa bi se s tem morali premagati. Finančno in moralno podporo bi seveda prispevala vlada s predlaganimi ukrepi.

6. ZAKLJUČEK

Dejstvo, da posameznik v svoji delovni karieri ne more več računati na zaposlitev za vse življenje, temveč se mora pripraviti na opravljanje različnih poklicev, je postalo del stvarnosti tudi v Sloveniji. Tako je dal v zadnjih dveh desetletjih trg delovne sile nov in v primerjavi s predtranzicijskim obdobjem drugačen pomen ter večjo veljavo pridobivanju novih poklicnih znanj in delovnih izkušenj, učenju na delovnem mestu, poklicni fleksibilnosti, strokovnemu izpopolnjevanju na delovnem mestu in zunaj njega ipd. Nastale so nove okoliščine, ki zahtevajo drugačno razumevanje in urejanje odnosa med zaposlovanjem in poklicnim izobraževanjem oziroma usposabljanjem.

Izobraževanje in delo poleg javnih (državnih) posrednikov povezujejo tudi študentski servisi, ki so postali dijakom in študentom del vsakdana. V času izobraževanja si študentje poiščejo občasna ali začasna dela, ki jim pomagajo pri študiju, s finančnimi sredstvi in izkušnjami. Nekaterim celo omogočijo zaposlitev po končanem študiju, drugim pa da to primerno znanje in kompetence za lažji prehod iz neaktivnosti v aktivnega iskalca zaposlitve.

V zadnjih letih je Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve, podobno kot drugod v EU, podelilo koncesije mnogim podjetjem, da lahko posredujejo začasna in občasna dela študentom in dijakom. Trenutno imamo v Sloveniji 75 podjetij s takoimenovano študentsko koncesijo. Vsa podjetja imajo za svoje člane spletno stran, preko katere si iščejo delo. Ponudba del je zelo raznovrstna in njihova zahtevnost različna, plačilo pa je primerno zahtevnosti del.

Posredniška vloga študentskih servisov na slovenskem trgu dela v literaturi ni nikjer posebno opredeljena in opisana. Temu področju strokovnjaki ne posvečajo posebne pozornosti, čeprav ima vse večji vpliv na trg dela kot celoto. To pa lahko rečem zaradi porasta panoge, zaradi povečanega števila študentov in zaradi same funkcije posredovanja dela na TDS. Tako bistvenih podatkov o samem vplivu študentskega dela na TDS in mlade iskalce zaposlitve nisem dobila. Moj sklep iz zbranih podatkov in literature deloma potrjuje mojo uvodno predpostavko. Študentski servisi imajo kljub omenjenim pomislekom zelo pozitiven pomen za študente, saj se število izdanih napotnic in zaslužek študentov in dijakov povečuje. Študentje se zavedajo pomembnosti izkušenj v obdobju iskanja zaposlitve in si jih želijo pridobiti že

tekom študija. Na drugi strani pa imamo delodajalce, ki prav tako sodelujejo s študentskimi servisi in si zapolnjujejo luknje nastale zaradi povečane proizvodnje, sezonskih in tehnoloških razmer. Tu je seveda pomemben faktor bistveno nižji strošek najema študentske delovne sile in njene visoke fleksibilnosti za delodajalca v primerjavi z aktivno delovno silo. In tu se pojavi prvi problem povezan z mladinskim trgom delovne sile, kako poleg stroškov uvesti v razpravo še druge razsežnosti dela mladih.

Mladinski trg delovne sile je danes označen kot prostor zaposleni »mladi« s fleksibilnim delovnim časom in manj varno zaposlitvijo. Med iskalci prve zaposlitve izstopajo njihove (ne)izkušnje, ki si jih delodajalci močno želijo. In ravno to je tisti problem, ki ga delodajalci raje rešijo s študentskim delom kot zaposlitvijo mladih, ki potrebujejo uvajanje v delo. Menim, da to ni izkoriščanje študentske delovne sile. Problem ni mogoče rešiti z ukinitvijo študentskih servisov. Strinjam se s predlaganim ukrepom Strategije razvoja Slovenije (UMAR), da se študentsko delo omeji in bolj kontrolira (tudi zaradi omenjenih zlorab), a je potrebno poleg tega ukrepati še pri delodajalcih, ki se mi osebno zdijo večji problem. Vsi delodajalci bi se morali zavedati kvalitete in učinkovitosti mladih na dolgi rok, ne pa jih jemati kot »strošek« podjetij.

Slovenija je na področju zaposlovanja v številnih potezah podobna v povprečju EU in si prizadeva upoštevati njene smernice po liberalizaciji pravil trga dela, s čimer želi dvigniti konkurenčnost. Ključna pomanjkljivost dosedanjih politik je pomanjkanje njihove medsebojne povezanosti in skupne usmerjenosti v povečevanje zaposlenosti. In ker se sama narava zaposlitev spreminja, česar ne smemo preveč regulirati, je potrebno prilagajati in razvijati podporne sisteme (npr. socialna in kreditna politika). Predlagani ukrepi Strategije razvoja Slovenije rešujejo nastalo pomanjkljivost in predlagajo večjo usmerjenost v vseživljenjsko učenje, v razvoj socialne ekonomije in povečanje »prožne varnosti« na trgu delovne sile.

LITERATURA

1. Beck, U. (2000): The brave new world of work. Cambridge: Polity Press.
2. European Commission (1999): Deregulation in placement services: a comparative study for eight EU countries, Brussels.
3. European Trade Union Institute (2000): Survey of Legislation on Temporary Agency Work, Brussels.
4. Glazer, J., Hazl, V. (2002): Službe za zaposlovanje. V: Svetlik, I., Glazer, J., Kajzer, A., Trbanc, M. (ur.): Politika zaposlovanja. Fakulteta za družbene vede, Ljubljana.
5. Ignjatović idr (2002), Slovenia's navigation through a turbulent transition. V: Andersen, J.G., Clasen, J., Oorschot, W. and Halvorsen, K. (ur.): Europe's New State of Welfare. Unemployment, employment policies and citizenship. The Policy Press: Bristol.
6. Ignjatović, M. (2002): Trg delovne sile v Sloveniji v devetdesetih letih 20. stoletja. V: Svetlik, I., Glazer, J., Kajzer, A., Trbanc, M. (ur.): Politika zaposlovanja. Fakulteta za družbene vede, Ljubljana.
7. Ignjatović, M. (2002): Družbene posledice povečanja prožnosti trga delovne sile. Fakulteta za družbene vede, Ljubljana.
8. ILO (1994): The role of private employment agencies in the functioning of labour markets. International labour review, Geneva, 1994.
9. Jeraj, T. (2005): Študentsko delo – vir pridobivanja kadrov ali ne?. Atama d.o.o., Ljubljana.
10. Kamnar, H. (1999): Javni zavodi med državo in trgom. Znanstveno in publicistično središče, Ljubljana.
11. Kanjuo-Mrčela, A., Ignjatović, M., (2004): Neprijazna fleksibilizacija dela in zaposlovanja - potreba po oblikovanju varne fleksibilnosti. V: Svetlik, I., Ilič, B. (ur.) (2004): Razpoke v zgodbi o uspehu, Založba Sophia, Ljubljana.
12. Kohont, A. (2001): Zaposlovanje pri zasebnih agencijah. Diplomaska naloga. Fakulteta za družbene vede, Ljubljana.
13. Kohont, A. (2003): Zaposlovanje pri zasebnih agencijah. Teorija in praksa, 40, 3, str.442-454.
14. Kramberger, A. (1999): Poklici, trg dela in politika. Fakulteta za družbene vede, Ljubljana.
15. Lavoie, M. (1992): Foundations of Post-keynesian Economic Analysis. Hants: Edvard Elgar Publishing Limited, str. 217.
16. MLFSA (2003): Joint Assessment of the Employment Policy Priorities of Slovenia – JAP. Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve.
17. Pinterič, J. (2004): Neboleč odhod iz podjetja. GV, št.6, str. 47.

18. Rotija, K., Gorazd K., Koprivnikar Šušteršič M., Povšnar J., Zver E., Kovač M., Kušar J., Lipovšek B.: Sektorska analiza poslovanja gospodarskih družb v obdobju 1995-2001. Delovni zvezek 4/2002, UMAR.
19. RS Varuh človekovih pravic (2005): Letno poročilo 2004. Tiskarna Cicero, Begunje.
20. Samuelson, A. P., Nordhaus, D. W. (1992): Ekonomija. 14. izdaja, Mate d.o.o., Zagreb, str.255-258.
21. Stanojević, M., ur. (2001): Uspešna nedozorelost: socialne institucije in kakovostna proizvodnja v Sloveniji. Založba FDV, Ljubljana.
22. Svetlik, I., Ilič, B.(2004): Razpoke v zgodbi o uspehu: primerjalna analiza upravljanja človeških virov. Založba Sophia, Ljubljana.
23. Svetlik, I. (1994): Fleksibilne oblike dela in zaposlitve v Sloveniji. Zbornik Zaposlovanje: Približevanje Evropi. Fakulteta za družbene vede, Ljubljana. 1994, str. 32-49, 125.
24. Svetlik, I., Trbanc, M. (2002): Oblikovanje, izvajanje in evalvacija politike zaposlovanja. V: Svetlik, I., Glazer, J., Kajzer, A., Trbanc, M. (ur.): Politika zaposlovanja. Fakulteta za družbene vede, Ljubljana.
25. Škofljanec, S. (2002): Fleksibilno zaposlovanje v Sloveniji. Ekonomska fakulteta, Ljubljana.
26. Trbanc, M. (1992): Poti zaposlovanja. Zbornik Zaposlovanje: perspektive, priložnosti, tveganja. Znanstveno in publicistično središče, Ljubljana, str.50-68.
27. Trbanc, M., Verša, D. (2002): Zaposlovanje mladih. V: Svetlik, I., Glazer, J., Kajzer, A., Trbanc, M. (ur.): Politika zaposlovanja. Fakulteta za družbene vede, Ljubljana.
28. Ule, M., Mihelj, V. (1995): Pri(e)hodnost mladine. DZS, Ljubljana.
29. Velišček, N. (2003): Trženjski splet Novogoriškega študentskega servisa. Diplomsko delo. Ekonomska fakulteta, Ljubljana.
30. Verša, D. (1999): Poklicna struktura aktualnega povpraševanja v prvem polletju 1999. Zavod RS za zaposlovanje, Ljubljana.
31. Verša, D. (2003): Poklicna struktura aktualnega povpraševanja v letu 2002. Zavod RS za zaposlovanje, Ljubljana.
32. Viler Kovačič, A. (2002): Koncesije v Sloveniji: vrste, analiza in primerjava med posameznimi vrstami, položaj in njihov pomen v državi, magistrsko delo. Fakulteta za družbene vede, Ljubljana.

VIRI

1. Ivanjko, dr.Š. (1992): Pravni modeli za koncesijsko gradnjo avtocest. Podjetje in delo, številka 5. Gospodarski vestnik, Ljubljana.
2. MDDSZ RS (2005): zaposlovanje: trg dela in zaposlovanja: seznam koncesij – študentske koncesije dostopno na: http://www.gov.si/mddsz/doc/koncesije_studenti_april05.pdf, 24.8.2005
3. Študentski Servis – ponudba del, dostopno na: <http://www.studentski-servis.si/e-poslovalnica/?sub=ponudba-del>, 30.9.2005
4. Trbanc, M.(1992): Poti zaposlovanja, v Preželj B. et al.: Zaposlovanje. Perspektive, možnosti, tveganja. ZPS. Ljubljana.
5. Verbinc, F. (1971): Slovar tujk. Tretja izdaja.Cankarjeva založba, Ljubljana.
6. Verša, D. (2003): Poklicna struktura aktualnega povpraševanja v letu 2002. Zavod RS za zaposlovanje, Ljubljana.
7. Zakon o delovnih razmerjih: Uradni list RS, št.42/2002, 14/90, 5/91, 71/93.

INTERNETNI VIRI

1. Ekonomsko ogledalo 2001: VII Človeški viri in socialni razvoj. Dostopno na: http://www.sigov.si/zmar/arhiv/letno01/eo7_01.pdf, 23.9.2005.
2. Globačnik, I. (2005): Od osamosvajanja Slovenije dalje, od leta 1990 do danes Dostopno na: <http://www.ess.gov.si/slo/predstavitev/zgodovina/osamosvajanje.htm>, 9.10.2005.
3. ILO: Employment services, ILO Factsheet 3.2. Dostopno na: http://www.ilo.org/public/english/region/eurpro/london/download/fp3_2.pdf, 23.9.2005.
4. Inšpektorat RS za delo: Letno poročilo o delu za leto 2004 Dostopno na: <http://www.gov.si/irsd/>
5. OECD: Conference on Labour Market Policies and the Public Employment Service Prague, 2000,BIAC Statement Dostopno na: <http://www.biac.org/statements/elsa/PESconfBIACstatJuly2000FIN.pdf>, 12.11.2005.
6. Orr, K. (2001): From education to employment: The experience of young people in the European Union. Eurpoean youth forum. Dostopno na: <http://www.youthforum.org>, 16.10.2005.
7. Pajnkihar, T. (2003): Fleksibilnost trga delovne sile v Sloveniji z vidika zaznav podjetij in posameznikov. Dostopno na: <http://www.sicenter.si/pub/Raziskava-september03-koncna.pdf>. 25.08.2005.
8. Position Paper on the Revised European Employment Strategy, 2003, Adopted by the Council of Members. Dostopno na: <http://www.youthforum.org/en/publications/reports/0516-03final.pdf>, 10.9.2005.
9. Predstavitvena stran Študentskega Servisa. Dostopno na: <http://www.studentski-servis.si>, 7.9.2005.
10. Prispevki za socialno varnost/Obračun in plačilo prispevkov za dijake in študente pri opravljanju dela prek pooblaščenih študentskih servisov/splošno. Dostopno na: <http://www.sigov.si/durs/index.php?lg=sl&f=11,02,01.html>, 24.08.2005.
11. Thuy, Hansen in Price, (2001): The Public Employment Service in a Changing Labour Market. Dostopno na: <http://www.ilo.org/public/english/employment/skills/download/pesexsum.pdf>, 5.9.2005.
12. UMAR: Človeški kapital, delovna sila in trg dela Dostopno na: <http://www.gov.si/umar/projekti/srs/gradiva/ck.pdf>, 12.11.2005.
13. UMAR: Strategija razvoja Slovenije. Dostopno na: <http://www.gov.si/umar/projekti/srs/StrategijarazvojaSlovenije.pdf>, 15.1.2006.
14. Verša, D. (2003): Poklicna struktura aktualnega povpraševanja v letu 2002. Dostopno na: <http://www.ess.gov.si/html/Dejavnost/Analize/2002/Skp%20potrebe%202002.doc>, 12.09.2005.

15. Vlada RS, Urad za enake možnosti: Poročilo o delu zagovornice za leto 2004 Dostopno na:
www.uem-rs.si/slo/zagovornica_poročilo2004.pdf, 8.9.2005.
16. Zavod RS za zaposlovanje (2005): Trg delovne sile v letu 2004. Dostopno na:
www.ess.gov.si/slo/Predstavitev/Dogodki/2005/22-2-05.htm, 7.9.2005.

PRILOGA

Področje začasnega in občasnega dela dijakov in študentov urejajo naslednji Zakoni in podzakonski akti:

1. Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve RS

Zakon o delovnih razmerjih (ZDR)

Pravilnik o varovanju zdravja pri delu otrok, mladostnikov in mladih oseb

Zakon o inšpekciji dela (ZID)

Zakon o pokojninskem in invalidskem zavarovanju (ZPIZ)

Pravilnik o seznamu poklicnih bolezni

Zakon o varnosti in zdravju pri delu (ZVZD)

Zakon o spremembi in dopolnitvi zakona o varnosti in zdravju pri delu (ZVZD-A)

Zakon o zaposlovanju in zavarovanju za primer brezposelnosti (ZZZPB)

Pravilnik o pogojih za opravljanje dejavnosti agencij za zaposlovanje

Zakon o dodatni koncesijski dajatvi (ZDKDPŠ)

1.1. Inšpektorat RS za delo

2. Ministrstvo za finance RS

Zakon o dohodnini (ZDoh)

Zakon o spremembi zakona o dohodnini (Zdoh-1C)

Pravilnik o vsebini, načinu in rokih obveščanja Davčne uprave Republike Slovenije in Inšpektorata Republike Slovenije za delo o zaposlitvi dijaka ali študenta na podlagi napotnice pooblaščen organizacije, ki opravlja dejavnost posredovanja dela dijakom ali študentom - (priloga obrazec obvestila)

Zakon o davku na dodano vrednost (ZDDV)

Zakon o davčnem postopku (ZdavP)

2.1. Davčna uprava RS (Pravne podlage v zvezi z zavarovanjem)

Sklep o določitvi prispevkov za posebne primere zavarovanja

Sklepi o spremembah Ur.l.RS št.: 17/02, 22/02, 19/03, 17/04 in 17/05

Sklep o pavšalnih prispevkih za obvezno zdravstveno zavarovanje

Sklepi o spremembah Ur.l.RS št.: 33/98, 83/98, 1/00, 122/00, 94/01, 2/03, 127/03 in 36/05.